

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -

كلية الحقوق والعلوم السياسية



قسم الحقوق



حماية الحياة الشخصية للعامل

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص قانون المهن القانونية والقضائية

تحت إشراف:

إعداد الطالبة:

أ. سمار نصر الدين - أكاديميا -

عبدو ماجدة

أ. بوالبازين سالم - مهنيا -

لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة	الأستاذ
رئيسا	أستاذ محاضر - أ.	عزيزي جلال
مشرفا ومقررا	أستاذ	سمار نصر الدين
ممتحنا	أستاذ محاضر - أ.	مسعودان الياس

السنة الجامعية: 2022/2021

شكر وتقدير

بعد شكري لله تعالى الذي وفقني لهذا، أتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير لأستاذي المشرف الأكاديمي الدكتور "سمار نصر الدين"، الذي لولا توجيهاته ونصائحه العلمية القيمة لما إستطعت إنجاز عملي المتواضع هذا.

كما لا يفوتني أن أتوجه بجزيل الشكر والعرفان لأستاذي المشرف المهني المحامي "بوالبازين سالم"، الذي ساعدني كثيرا في مشواري هذا، ولا أنسى أن أتقدم بالشكر والإمتنان للأستاذ المحامي "مقيدش إبراهيم" الذي كان لي عوناً وقدم لي يد المساعدة لإتمام هذا البحث المتواضع.

تقبلوا مني أساتذتي فائق الإحترام والتقدير.

ماجدة

إهداء

الحمد لله أولا وآخرا

وماتوفيقنا إلا بالله

اللهم ليس بجهدنا واجتهادنا إنما بتوفيقك وكرمك وفضلك علينا.

أما بعد، أهدي تخرجي وفرحتي إلى من كلله الله بالهبة والوقار، إلى من علمني العطاء بدون إنتظار إلى من أحمل اسمه بكل إفتخار والدي العزيز.

إلى ملاكي في الحياة، إلى معنى الحب ومعنى الحنان والتفاني، إلى بلسم الشفاء إلى من كان دعائها سرّ نجاحي إلى أغلى الحبايب أُمي الغالية.

إلى من قاسموني حلو الحياة ومرّها تحت سقف واحد، أخي محمد عمر وأختاي سارة وشريفة. إلى من أعتبرها جزء من روعي ملاكي سيدرا.

إلى كل من يحمل لقب عبديو وكیحل على رأسهم الغوالي أعمامي وعمتي الحنون.

إلى كل من يحمل لقب بوكريعة على رأسهم خالاتي وأخوالي.

إلى رفاق الخطوة الأولى والأخيرة، إلى من كانوا في سنوات العجاف سحابا ممطرا وأنا ممتنة جدا، إلى أصدقائي كلّ باسمه: أميمة، لبنى، ايناس، حسام، عبد الرقيب، سفيان، عصام،

ياسر.

ماجدة

قائمة المختصرات

Principales abréviations

أ/ باللغة العربية

شرحها	الكلمة المختصرة
دون سنة نشر	د س ن
جريدة رسمية	ج ر
الصفحة	ص
أكثر من صفحة	ص ص

ب/ باللغة الفرنسية

Mot d abréviation	L explication
Bull	Bulletin des arrêts de la Cour de cassation
Bull.Civ	Bulletin des arrêts de la Cour de cassation (chambre civile)
Bull.Crim	Bulletin des arrêts de la Cour de cassation (chambre criminelle)
CNIL	Commission nationale de l'informatique et des libertés
C.E	Conseil d'état
Cass.Soc	Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation
Cass.Civ	Arrêt de la Chambre civile de la Cour de cassation
Cass.Crim	Arrêt de la Chambre criminelle de la Cour de cassation
Dr.Soc	Revue de droit social
D	Recueil Dalloz
Gaz. Pal	Gazette du palais
J.C.P	Juris-classeur périodique (Semaine juridique)
R.J.S	Revue de jurisprudence sociale
Art	Articl
P	Page

هتد هتة

يتمتع الإنسان بمجموعة من الحقوق التي كفلت له بمجرد كونه إنساناً، هذه الحقوق التي لا يستطيع هذا الأول أن يحيا بدونها فهي مرتبطة بشخصه، ويعتبر الحق في الحياة الشخصية أحد أهم هذه الحقوق.

يعتبر موضوع الحق في الحياة الشخصية محل اهتمام مختلف الأنظمة منذ القدم، ولقد ازدادت أهمية هذا الموضوع بسبب كثرة الاعتداءات التي أصبحت تطال هذا الحق، مما دفع بالفقه والقضاء وحتى الإرادة التشريعية للتدخل من أجل تكريس حماية لهذا الأخير سواء على الصعيد الدولي أو على الصعيد الداخلي.

حيث أنّ معظم المواثيق الدولية والاتفاقيات تضمنت في محتواها نصوص وتوصيات تهدف لحماية الحق في الحياة الشخصية لكافة الأفراد على قدم من المساواة، كما لم تغفل معظم دساتير دول العالم والقوانين الداخلية حماية هذا الحق من أي اعتداء.

لقد خلق الله سبحانه وتعالى كل إنسان باختلافاته عن الباقين، فلكل شخص أسرار وعلاقات ومشاعر يجب أن يختار بنفسه أسلوب خاص للتعبير عنها، فيمارس بهذا الأسلوب حقوقه المكفولة دستورياً.

وحتى وقت قريب كانت حالات الاعتداء على الحق في الحياة الشخصية للفرد نادرة جداً، وذلك بسبب الحدود التي كانت مفروضة بين الأشخاص والتي لم يكن من السهل انتهاكها بسبب نقص الوسائل التكنولوجية آنذاك، وهذا عكس ما يحدث في المجتمعات الحالية حيث أصبح التقدم العلمي والتكنولوجي من الأسباب الرئيسية في انتهاك الحق في الحياة الشخصية للأفراد، بسبب إسفاره عن أجهزة مراقبة سمعية وبصرية تسمح بالاطلاع على أخبار الإنسان وتسمح بمعرفة جميع المعلومات المتعلقة به.

إذا كانت الحياة الشخصية للأشخاص مهددة فإن الحياة الشخصية للعامل تكون أكثر عرضه للتهديد، بسبب العلاقة التبعية التي تجمع بين العامل والمستخدم، هذا الأخير الذي

يسعى إلى البحث والتحري عن العامل على أساس حقه في اختيار التركيبة البشرية المناسبة للعمل في مؤسسته، مما قد يؤدي إلى انتهاك حرمة الحياة الشخصية للعمال ولو كان هذا بغير قصد المستخدم، فقد لا يكتفي هذا الأخير بالمعلومات التي تحصل عليها أثناء فترة انتقاء المترشحين للعمل فيصل به الأمر إلى مراقبة هؤلاء أثناء تنفيذ عقد العمل، بواسطة أجهزة إلكترونية حديثة مما يسمح له بالتطفل على جوانب من حياة العامل خارج الإطار المهني.

تكمن أهمية دراسة موضوع حماية الحق في الحياة الشخصية للعامل أن هذا الأخير يعتبر أهم عضو مساهم في تطور المجتمع بسبب ما يقدمه من جهود وتعب في سبيل تحسين إنتاج البلد في شتى المجالات، لكن للأسف معظم العمال يعانون من موضوع انتهاك حقهم في الحياة الشخصية بالتالي يعتبر هذا الموضوع من أهم المواضيع التي تستحق الدراسة، لما له من ارتباط وثيق بعنصر السرية والحرية التي يفترض أن يتمتع بها كل فرد.

أيضا يقتضي البحث في هذا الموضوع رسم الحدود التي يجب أن تكون بين الإطار المهني وغير المهني، والتأكيد على إلزامية احترام المستخدمين لهذه الحدود.

ومن أسباب اختيار هذا الموضوع هو تعرض الحياة الشخصية للعامل للعديد من الانتهاكات بسبب التطور التكنولوجي الحاصل في العصر الحديث.

أيضا إغفال المشرع الجزائري وضع نصوص قانونية تعني بحماية الحياة الشخصية للعامل على وجه الخصوص، وهذا ما أدى بالضرورة إلى انعدام الاجتهادات القضائية مما يستوجب تسليط الضوء على هذا الموضوع بالاستعانة بالقضاء والفقهاء المقارن بسبب معالجتها لهذا الموضوع.

وتكمن أهداف هذه الدراسة في التعريف بالحق في الحياة الشخصية وحمايته على الصعيد الدولي والمحلي، أيضا بيان صور الاعتداء على الحياة الشخصية للمترشح للعمل ثم صور الاعتداء على هذا الحق بعد إبرام عقد العمل.

بالإضافة إلى البحث على ضمانات توفر للعامل حماية كاملة لحقه هذا على اعتبار أنه الطرف الضعيف في العلاقة العقدية، مما يستوجب حمايته لكن دون المساس بحق المستخدم في حماية مصلحة المؤسسة.

بالنسبة للصعوبات التي تدخلت في دراسة هذا الموضوع هو غياب شبه كلي لتنظيم المشرع الجزائري لهذه المسألة مما استوجب التوجه للقانون الفرنسي.

أيضا ندرة المراجع والتطبيقات القضائية التي تناولت هذا الموضوع.

فيما يخص المنهج المعتمد في دراسة هذا الموضوع فلقد تم اعتماد المنهج الوصفي، وكذلك منهج التحليل القانوني مع توظيف المنهج المقارن قصد الاطلاع على بعض الحالات التي تصدى لها القضاء المقارن في أحكامه المختلفة، وهي المناهج المناسبة لمثل هذه الدراسة.

وفيما يتعلق بإشكالية البحث فإن دراسة هذا الموضوع تثير تساؤل:

حول مدى وجود حدود تسمح بإحداث توازن بين سلطة المستخدم وحقه في الاطلاع على جوانب من الحياة الشخصية للعامل بهدف ضمان السير الحسن لمؤسسته، وبين حق العامل في حماية حياته الشخصية ومنع المستخدم من التدخل فيها؟

هذه الإشكالية تنفرع عنها أسئلة جزئية تتمثل في:

- ما هي صور الاعتداء على الحياة الشخصية للمترشح للعمل أثناء فترة الانتقاء وبعد إبرام عقد العمل؟

– ما هي الضمانات القانونية التي تكفل للمترشح للعمل احترام حقه في حياته الشخصية؟ وما هي الحدود المفروضة على المستخدم والذي يعتبر في حالة تجاوزها أنه منتهك لحق العامل في احترام حياته الشخصية؟

للإجابة عن هذه الإشكالية فلقد تم دراسة موضوع "حماية الحق في الحياة الشخصية للعامل" من خلال فصلين رئيسيين وكضرورة تقتضيها طبيعة الموضوع فلقد تم استهلال هذه الدراسة بفصل تمهيدي ينقسم إلى مبحثين، المبحث الأول يتناول تعريف بالحياة الشخصية بوجه عام حيث تم الوقوف على أهم التعريفات الفقهية للحق في الحياة الشخصية، بالإضافة إلى بيان عناصره وطبيعته والقيود الواردة عليه، أما المبحث الثاني فلقد خصص لدراسة الحماية القانونية لهذا الحق على الصعيدين الدولي والإقليمي ثم معرفة ضوابط حماية هذا الحق في القانون الجزائري.

ونظرا لأن موضوع الحق في الحياة الشخصية يتكون من شقين الشق الأول هي مرحلة الترشح للعمل فلقد خصص الفصل الأول لدراسة حماية الحياة الشخصية للمترشح للعمل، من خلال تبين صور الاعتداء على حياته الشخصية في المبحث الأول، وتعداد الضمانات القانونية لحماية حق هذا المترشح في المبحث الثاني.

أما الفصل الثاني من الدراسة لفقد تم التطرق فيه إلى حماية الحياة الشخصية للعامل أي بعد إبرام عقد العمل، حيث يتعرض العامل لمجموعة من الانتهاكات التي تمس حياته الشخصية بسبب استغلال المستخدم لحقه في تسيير مؤسسته والاطلاع على جوانب من الحياة الشخصية لعماله التي تعتبر بطبيعة الحال خارج الإطار المهني وهذا ما تم تناوله في المبحث الأول من هذا الفصل، أما المبحث الثاني فلقد خصص لدراسة الضمانات القانونية الوقائية التي تحمي حق العامل في حياته الشخصية.

وفي نهاية هذه الدراسة تم التوصل إلى مجموعة من النتائج والاقتراحات.

الفصل التمهيدي:

الحق في الحياة الشخصية

بوجه عام

الفصل التمهيدي: الحق في الحياة الشخصية بوجه عام.

يقتضي بحث حماية الحق في الحياة الشخصية للعامل الوقوف على مفهوم هذا الحق، هذا المصطلح "الحياة الشخصية" الذي يتسم بالغموض بسبب ما يتميز به من مرونة ونسبية وبسبب هذا الغموض اختلف الفقه والقضاء في تحديد مدلول هذا الحق وما يعنيه بالإضافة إلى تحديد عناصره ومجالاته.

وهذا ما سيتم التطرق إليه في الفصل التمهيدي المقسم إلى مباحث، حيث أن المبحث الأول سيتناول فيه مفهوم الحق في الحياة الشخصية بوجه عام، عناصر هذا الحق وخصائصه بالإضافة إلى طبيعته والقيود الواردة عليه. أما المبحث الثاني سيتطرق فيه إلى الحماية القانونية للحق في الحياة الشخصية سواء على المستوى العالمي، الدولي والإقليمي بالإضافة إلى الحماية المقررة على هذا الحق على الصعيد الوطني والتشريعات المقارنة.

المبحث الأول: ماهية الحق في الحياة الشخصية.

مما هو واضح أن دراسة موضوع الحق في الحياة الشخصية للعامل يقتضي إعطاء تعريف لهذا الحق بصفة عامة، أيضا الوقوف على عناصر هذا الحق وطبيعته القانونية بالإضافة إلى القيود الواردة عليه.

قبل البدء في تحديد مفهوم هذا الحق تتم الإشارة إلى أن الفقه قد استقر على صعوبة تعريف هذا الأول، كما أن القضاء هو الآخر تجنب إعطاء تعريف أو حتى فكرة عن مفهوم هذا الحق. وتعود صعوبة بيان ماهية الحق في الحياة الشخصية إلى أن أغلبية التشريعات التي تضمنت حمايته لم تقم بوضع تعريف أو مفهوم لهذا الأخير كما أن أغلب الفقهاء لم يتفقوا على تحديد مدلوله، مما أدى إلى إمكانية تداخل مفهومه مع مصطلحات أخرى مشابهة له¹.

¹ : أيوب بولين انطونيوس، الحماية القانونية للحياة الشخصية في مجال المعلوماتية، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009، ص40.

سيتم في هذا المبحث محاولة إعطاء تعريف عن هذا الحق وبيان عناصره (المطلب الأول)، أما المطلب الثاني سيتناول فيه تحديد الطبيعة القانونية وخصائص هذا الحق، بالإضافة إلى القيود الواردة عليه (المطلب الثاني).

المطلب الأول: التعريف بالحق في الحياة الشخصية.

لم يبيّن التشريع الجزائري والتشريع الفرنسي على غرار باقي التشريعات مفهوم الحياة الشخصية ولم يحددا طبيعتها القانونية، بالرغم من أن المشرع الجزائري أدخل مصطلح "الحياة الخاصة" الذي يعتبر مصطلح ضيق عن مصطلح "الحياة الشخصية" وهذا في القانون رقم 04-19 المتعلق بتتصيب العمال ومراقبة التشغيل، لكن في المقابل لم يتبنى أي تعريف¹.

كما لم يسبق لأعضاء المجلس الشعبي الوطني وأعضاء مجلس الأمة أن تناولوا هذا المدلول في أي من مناقشات البرلمان، وهذا بعد الاطلاع على موقع الغرفتين².

يعتبر المشرع الفرنسي أول من سكت عن وضع تعريف للحق في الحياة الشخصية وهذا بعد ما نصت المادة 35 من القانون المدني الفرنسي المؤرخ في 29 جويلية 1881 على مصطلح "الحياة الخاصة" لا "الحياة الشخصية"، حيث أن هذا الأخير كان وليد محكمة النقض الفرنسية³.

إن غياب أي تعريف تشريعي من طرف المشرع الجزائري والمشرع الفرنسي لا يقف حائلا دون محاولة إيجاد تعريفات فقهية لمدلول الحق في الحياة الشخصية، حيث يوجد هناك

¹ : أنظر قانون رقم 04-19 المتضمن لتتصيب العمال ومراقبة التشغيل، ج ر عدد 83، الصادر 2004/12/25.

² : موقع المجلس الشعبي الوطني: www.apn.dz

موقع مجلس الأمة: www.majliselouma.dz

تاريخ الاطلاع: 2022/4/22 على الساعة 14:00.

³ : عبد العزيز نويري، الحماية الجزائرية للحياة الخاصة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه: تخصص قانون جنائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة، 2010 / 2011، ص32.

اتجاهين مختلفين في تحديد مفهوم هذا الحق (الفرع الأول)، أيضا تحديد الأمور التي تعتبر من عناصر هذا الأخير (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التعريفات الفقهية للحق في الحياة الشخصية.

بسبب غياب أي تعريف تشريعي للحق في الحياة الشخصية، فإن الفقه ولتغطية هذا الفراغ حاول تحديد مفهوم هذا الحق وظهر بهذا الصدد اتجاهين فقهيين مختلفين أحدهما يعطي تعريف ايجابي، والأخر يستند إلى التعريف السلبي لهذا الحق.

أولا: التعريف الايجابي للحق في الحياة الشخصية.

انقسم أنصار هذا الاتجاه في تعريفهم للحق في الحياة الشخصية إلى قسمين، القسم الأول يعطي لهذا الحق معنى واسع بحيث يقرنه بالحرية، أما القسم الثاني فيعطي لهذا الأخير تعريفا ضيقا مستندا في ذلك إلى ثلاثة عناصر.

من بين أهم التعريفات التي أخذت بفكرة الحرية كميّار لتعريف الحق في الحياة الشخصية، يوجد تعريف معهد القانون الأمريكي والذي مفاده أن "كل شخص ينتهك بصورة جدية وبدون وجه حق شخص آخر في ألا تصل أموره وأحواله إلى علم الغير، وألا تكون صورته عرضة لأنظار الجمهور يعتبر مسؤولا أمام المعتدى عليه¹.

الفقيه "فيريه" يعرف الحياة الشخصية أنها: مجموع الحالات والأعمال والأدوار الصادرة عن الفرد بحرية، والتي لا تربطه بأي التزام في مواجهة الغير².

بالنسبة للفقيه الأمريكي "جون شاتوك" فإنه يعرف الحياة الشخصية أنها: عيش المرء كما يخلو له أن يعيش، مستمتع بممارسة أنشطة خاصة معينة حتى لو كان سلوكه على

¹ : نصر الدين مبيروك ، الحق في الخصوصية، موسوعة الفكر القانوني، العدد الثاني، د س ن، ص 61.

² : Didier Ferrier, La protection de la vie privée, Thèse de Doctorat en droits, université des Sciences social, Toulouse, 1973. P 12.

مرأى من الناس، فالإنسان حرّ في ارتداء ما يراه مناسباً وحر في أن يظهر بهيئة تتميز بها شخصيته¹.

ما يعيب هذه التعريفات أنها توسع من مفهوم الحياة الشخصية لدرجة تجعلها مرادفة لمصطلح الحرية، بالرغم من أن التركيز على فكرة الحرية كمعيار لتعريف الحياة الشخصية يساهم في فهم معنى هذه الأخيرة وفقاً لطبيعة الحق فيها باعتباره حرية فردية أم حرية عامة؟ بحيث ينتج للفرد الحق في منع التدخل في حياته الشخصية، هنا يمكن القول أن مصطلح "الحياة الشخصية" يلتقي مع مصطلح "الحرية" لكن يستحيل أن يكونا مرادفين لبعضهما البعض، وخير دليل على ذلك أن الفرد في بعض الأحيان يتمتع بحقه في الحياة الشخصية ولكن في المقابل تكون حرّيته منعدمة وهذه هي حالة السجين الذي يكون فاقد لحرّيته لكن لا يمكن أبداً التنازل عن حياته الشخصية².

أما بالنسبة لمن يتبنى التعريف الضيق للحق في الحياة الخاصة، فيعرف هذا الأخير "الحق" أنه: ليس لأحد أن يقتحم على غيره عالم أسراره وأن يدعه في سكينه ينعم بالألفة دون التطفل عليه³.

أصحاب هذا الاتجاه يستندون في رأيهم إلى ثلاثة عناصر هي:

أ فكرة السكينة: على أساسها تعرف الحياة الشخصية أنها: الحياة المجهولة والمنعزلة والحياة الأسرية والشخصية، أو تلك الحياة التي يعيشها الإنسان خلف الباب الموحد.

¹ : يونس عرب، دور حماية الخصوصية في تشجيع الاندماج بالمجتمع الرقمي، ورقة عمل مقدمة الى نادي المعلومات العربي، 16-17 أكتوبر 2002، عمان الأردن، ص11.

² : عماد حمدي حجازي، الحق في الخصوصية ومسؤولية الصحفي، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2008، ص48.

³ : ممدوح خليل بحر، حماية الحياة الخاصة في القانون الجنائي، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1983، ص191.

بالنسبة لتعريف الفقيه "كاربونييه" فالحياة الشخصية على أساس فكرة السرية تعرف أنها:

المجال السري للفرد بحيث تكون له القدرة على إبعاد الغير والحق في أن يترك هادئاً¹.

ب فكرة الألفة: بالنسبة لتعريف الحياة الشخصية على أساس عنصر الألفة، فالفقيه

"بيرسون" يقول أنها: أقل حيز يكون لكل شخص أن يحتفظ به لتفادي تعدي الآخرين².

يوجد في القضاء الفرنسي تطبيق لهذه الفكرة في كثير من الأحكام مثل قضية

"برجيت باردو" الفنانة التي تم تصويرها من طرف أحد الصحفيين وهي بملابس شبه عارية

في حديقة منزلها، والتي حكمت لها المحكمة بقبول الدعوى على أساس صحة الاعتداء على

حياتها الشخصية عن طريق التصوير فتواجد الفنانة في حديقة منزلها دليل على توافر حالة

الألفة³.

ج عنصر السكنية: يعرف الفقيه "بادنثير" الحياة الشخصية على أساس عنصر

السكنية أنها: احترام الصفة الخاصة للشخص، والحق في الهدوء والسكنية دون تعكير لصفو

حياته⁴.

فالإنسان مهما يكون اجتماعي فهو يحتاج بالضرورة إلى أن يسكن إلى نفسه فيعيش

في عالم خصوصياته دون أن يتطفل عليه أحد.

وجد الحق في الحياة الشخصية على أساس عنصر السكنية العديد من التطبيقات في

القضاء الفرنسي، من بينها قضية "جيرالد فيليبس" الذي طالب بالمحافظة على سكنية ابنه

¹: آدم عبد البديع آدم حسين، الحق في الحياة الخاصة ومدى الحماية التي يكفلها له القانون، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2000، ص 184.

²: Mezghani Nébila, la protection civile de la vie privée, thèse de doctorat d'état, université de droit, Paris 2, 1976, p 69.

³: Mezghani Nébila, op.cit., p 69.

⁴: أسامة عبد الله قايد، الحماية القانونية للحياة الخاصة وبنوك المعلومات، دراسة مقارنة، الطبعة الثالثة، دار

النهضة العربية، القاهرة، 1994، ص 12.

المريض ضد تطفل وتدخل الصحافة فاستجابت له محكمة النقض الفرنسية على أساس فكرة الخلوة أو السكنية، وأن الحق في الحياة الشخصية يتضمن هذا المعنى.¹

مما هو ملاحظ في الأخير أنّ الاتجاه الآخذ بفكرة السكنية لتعريف الحياة الشخصية يستند إلى فكرة أنّ الإنسان حتى لو كان اجتماعي بفطرته إلا أنه لا يستطيع أن يعيش حياته كلها في مجتمع محاط بأفراده، وإنما هو بحاجة إلى الانسحاب مؤقتاً من المجتمع ومن تطفل الآخرين. لكن فكرة السكنية لا تحدّد الأحوال التي يجب أن يترك فيها الإنسان لوحده دون تدخل الغير، لهذا تعتبر أنّ هذه الأولى لم تحدد لنا مفهوم الحياة الشخصية.²

من المؤسف أن التعريفات في مظهرها الايجابي لم تفلح في إعطاء مفهوم محدد للحياة الشخصية لهذا اتجه جانب من الفقه إلى تبني التعريف السلبي لهذه الأخيرة.

ثانياً: التعريف السلبي للحق في الحياة الشخصية.

يذهب أنصار الاتجاه السلبي في التعريف بالحق في الحياة الشخصية إلى الوقوف على فكرة التمييز بين مصطلح "الحياة الخاصة" ومصطلح "الحياة العامة"، حيث تعرف الحياة الخاصة التي هي جزء من الحياة الشخصية بأنها: الحق في الحياة الغير علنية أو الحياة الغير عامة.³

بالتالي التعريف السلبي يمنع المساس بالحياة الخاصة وفي المقابل يسمح بالتعرض للحياة العامة، لكن السؤال الذي يطرح نفسه هو ما الذي يقصد بالحياة العامة التي يسمح بالتعرض لها، وكيف نميز بينها وبين الحياة الخاصة الممنوع المساس بها؟

¹:أنظر حكم المحكمة: Paris, 13 mars 1955, Dalloz 1956, some 14, j.c.p, 1955, 11, 24223

² : محمود عبد الرحمان محمد، نطاق الحق في الحياة الخاصة، دراسة في القانون الوضعي والشريعة الإسلامية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1996، ص 122.

³ : علي أحمد عبد الزغيبي، حق الخصوصية في القانون الجنائي، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2006، ص 132.

يذهب جانب من الفقه إلى أن الحياة العامة هي كل ما يكون مقبول نقله إلى علم الآخرين مع الأخذ بعين الاعتبار النقاط التالية:

المصلحة العامة: التي تعكسها الأعمال التي أسهم فيها هذا الشخص بالنسبة للجمهور.

الأنشطة العامة: النتائج المستخلصة من الأعمال التي اشترك فيها هذا الشخص، وإفشاؤه أسرار بمحض إرادته لكن دون أن يقتضي ذلك تنازلاً عن حياته الخاصة بالنسبة للمستقبل¹.

تخضع الحياة العامة لقواعد مختلفة عن تلك التي تخضع لها الحياة الخاصة، وهي تتحدد في معيارين هما:

مدى ارتباط الحياة الخاصة للشخص بالمصلحة العامة للجماعة التي يعيش فيها:

بناءً على هذا قضت محكمة "نانسي" الفرنسية، أنه ليس لمقدم البرامج التلفزيونية أن يعترض عن تصويره بواسطة الصحافة المحلية وهو يمارس مهام وظيفته، مثال عن ذلك: أن يتم تصويره وهو يقوم بافتتاح محل تجاري وذلك على أساس وظيفته المعروفة لدى الجمهور².

مدى تمتع الشخص بالشهرة:

خير مثال على هذا المعيار هو قضية "بيكاسو" التي رفعت ضد الكاتبة François Gillot بسبب نشرها كتاب عن الرسام المشهور "بيكاسو" ووصفه بمتقلب المزاج، وفي هذه القضية بالذات ميزت محكمة الاستئناف الفرنسية بين الحياة العامة للشخص العادي والحياة

¹ : ممدوح خليل بحر، المرجع السابق، ص 175.

²: Mezghani Nébila, op.cit., p 47.

العامة للشخص المشهور، بحيث أنّ هذه الأخيرة تكون واسعة جدا بسبب شهرة صاحبها وتتسع على حساب حياته الخاصة¹.

لقد اتجه الفقه إلى عرض أهم العناصر التي تدخل في نطاق الحياة العامة والمتمثلة أساسا في النشاطات المهنية الحرفية التي تلزم على الشخص أن يدخل في علاقات مع الغير كالطبيب في غرفة العمليات، والأستاذ في قاعة المحاضرات².

أخيرا وبعدما تم محاولة جمع تعريفات عن الحياة الشخصية، يمكن القول إنه لا يوجد تعريف جامع ومانع للحق في الحياة الشخصية وجلّ ما يمكن قوله أنّ تعريف هذا الحق لا يعتمد على عناصر محدّدة، بل هو يختلف من مجتمع لآخر حسب العادات والتقاليد والنظام السياسي السائد داخل ذلك المجتمع.

الفرع الثاني: عناصر الحق في الحياة الشخصية.

صعوبة التوصل إلى تعريف جامع مانع لفكرة الحق في الحياة الشخصية، أدّى بالفكر القانوني إلى محاولة تحديد العناصر التي تدخل في نطاق الحياة الشخصية. تعرّف العناصر المتعلقة بهذا الحق أنها تلك الأمور المتصلة بالإنسان والتي يحيطها بستر من الكتمان³.

يعتبر حصر عناصر الحق في الحياة الشخصية أمر في غاية الصعوبة، وهذا بسبب الاختلافات التي تمس العادات والتقاليد والثقافات على مستوى المنظومات القانونية، وأيضا بسبب تطور هذه العناصر ومواكبتها لتغيرات المجتمعات على مرّ العصور.

¹: Paris, 6 juillet 1965, Gaz. Pal, 1366. 1, p 3.

² : أحمد فتحي سرور، الحق في الحياة الخاصة، مجلة القانون والاقتصاد، جامعة القاهرة، العدد 54، 1987، ص 22.

³ : محمد محمد الشهاوي، الحماية الجنائية لحرمة الحياة الخاصة في مواجهة الصحافة، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، 2001، ص 17.

تنقسم عناصر الحق في الحياة الشخصية إلى نوعين، النوع الأول متفق عليه من قبل

الفقه والقضاء (أولاً) أما النوع الثاني فهو محل خلاف بين الفقه والقضاء (ثانياً)¹.

أولاً: عناصر الحق في الحياة الشخصية المتفق عليها.

تتمثل العناصر المتفق عليها فيما يلي:

حرمة المسكن: يعرف المسكن أنه كل مكان يتخذه المرء سكناً وملجأً له يأويه سواء كان ذلك بصفة مؤقتة أو بصفة دائمة، فيكون بذلك حرماً آمناً له لا يجوز للغير مهما كانت صفته دخوله بدون إذن صاحبه وفي الحالات التي يحددها القانون ويعتبر مسكناً القوارب، أماكن العمل، المكاتب الخاصة وغرف الفنادق².

يحمي التشريع الجزائري بالضرورة حرمة المسكن على أساس أنه في السكن يهدأ الإنسان ويحيا فيه لشخصه، لهذا فمن حق كل شخص أن ينفرد في مسكنه دون تطفل أو اعتداء الآخرين على هذا الحق.

تتمثل حماية المشرع الجزائري لحرمة المسكن من خلال نصه في المادة 47 من الدستور على « تضمن الدولة عدم انتهاك حرمة المسكن³ » .

إضافة إلى الدستور الذي يحرم انتهاك حرمة المسكن، فإن قانون العقوبات الجزائري يعاقب بنص المادة 295 منه « بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات كل من يدخل فجأة أو خدعة أو يقتحم منزل مواطن⁴ ».

¹: آدم عبد البديع آدم حسين، الحق في حرمة الحياة الخاصة ومدى الحماية التي يكفلها له القانون الجنائي، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2000، ص 300.

²: عبد الله اوهابية، تفتيش المنازل في القانون الجزائري، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، جامعة الجزائر، الجزء 36، رقم 2/98، ص 96.

³: أنظر المادة من 47 من الدستور الجزائري.

⁴: أنظر المادة 295 من أمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات، معدّل

حرمه المراسلات الشخصية: تعتبر المراسلات الشخصية من الأمور السرية التي يجب الشخص أن يحتفظ بها، لنفسه بسبب انطوائها على خصوصيات تتعلق إما بالحياة العائلية السياسية أو المهنية، حيث أن الشخص عند مخاطبته لشخص آخر فهو يطلق العنان لنفسه ويفصح عن أسراره دون حرج أو خوف وهذا بسبب اعتقاده أنه في مأمن من المساس بخصوصية أحاديثه الشخصية من طرف أي متطفل¹. وبسبب أهمية المحادثات الشخصية فإن القانون قد أصبح عليها الحماية وهذا في المادة 46 من الدستور الجزائري حيث نصت على « سرية المراسلات والاتصالات بكل أشكالها مضمونة». لكن يوجد استثناء يمكن فيه الاطلاع على المحادثات الشخصية التي تعتبر سرية، وهذا عندما يوجبه قانون الإجراءات الجزائية².

حرمة المراسلات: تعرّف المراسلات أنها كل الخطابات المكتوبة سواء أرسلت بطريق البريد أو بواسطة الرسول، المراسلات هي أمور شخصية لا يجوز للغير سواء كان الرسول أو العامل في البريد الاطلاع عليها فهي عبارة عن ترجمه ماديه وأفكار شخصيه³. أعطى الدستور الجزائري لحرمة المراسلات الحماية اللازمة وهذا من خلال المادة 46 السالفة الذكر⁴. كما أن القضاء الفرنسي لا يخلو من التطبيقات لحرمة أو لسرية المراسلات ففي سنة 1991 صدر حكم من محكمة النقض الفرنسية يقضي بمنع الوكيل من استلام الرسائل الشخصية لموكله ومنعه من الرد عليها وإلا يعتبر انتهاكا لحرمة حياته الشخصية⁵.

حرمه الحياة العاطفية الزوجية والأسرية: مما هو معروف أنّ لكل شخص حياته الزوجية والعائلية أو حتى العاطفية والتي يأبى أن يطلع عليها الغير أو يكشفها للجمهور عن

1 : أحمد فتحي سرور ، المرجع السابق، ص 47.

2 : أنظر المادة 46 من الدستور الجزائري.

3 : آدم عبد البديع آدم حسين، المرجع السابق، ص 311.

4 : أنظر المادة 46 من الدستور الجزائري.

5: Cass.civ, 11juin 1991, Bull, Civ, 1991-1-195.

طريق النشر أو أي وسيلة من وسائل الإعلام، حيث قضت محكمة النقض الفرنسية بمنع نشر أي من المغامرات العاطفية للفتيات القاصرات كما منعت من نشر أخبار الخطوبة وغيرها لأن هذا يدخل في إطار حق الشخص في حياته الشخصية¹.

الحالة الصحية للشخص: تدخل الحالة الصحية للشخص دون منازع ضمن عناصر الحق في الحياة الشخصية، لهذا لا يجوز نشر صور الشخص وهو على فراش المرض دون موافقة منه، كما لا يجوز نشر أخبار عما يصيب الشخص من أمراض ففي هذه الحالة يكون هذا الأخير في حالة مزرية بسبب المرض فلا يجوز أن نضيف عليه نوع آخر من الألم النفسي، وإنما يجب تركه ينعم بقسط من الراحة والهدوء النفسي حتى يتمكن من استجماع نفسه ومواجهة المرض الذي حلّ به².

محل إقامة الشخص ورقم هاتفه: يعتبر محل إقامة الشخص ورقم هاتفه من قبيل عناصر الحق في الحياة الشخصية، بالتالي كشف رب العمل عن محل إقامة العامل أو رقم هاتفه يعتبر اعتداء على حق هذا الأخير في حياته الشخصية وهذا ما قضت به محكمة النقض الفرنسية.

الذمة المالية للشخص: تعرّف الذمة المالية للشخص أنها ما لهذا الأخير من حقوق وما عليه من التزامات، والذمة المالية تدخل ضمن نطاق عناصر الحق في الحياة الشخصية بالتالي الكشف عنها كنشر العمليات المالية التي يقوم بها الشخص دون موافقة منه يعتبر اعتداء على حياته الشخصية.

أيضا يعتبر نشر مقدار تركة المتوفى أو الوصية التي تتضمن طرق توزيع أمواله على ورثته من قبيل المساس بالحق في الحياة الشخصية³.

¹ : أسامة عبد الله قايد، المرجع السابق، ص 23.

² : عماد حمدي حجازي، المرجع السابق، ص 159.

³ : حسام الدين كامل الأهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1978، ص 22.

الآراء السياسية للشخص ومعتقداته الدينية: ممّا هو معروف أنّ السياسة أصبحت محض جذب من قبل العديد من الأشخاص، ولكل شخص سياسي رأيّه المتمسك به غير المعلن في الأحزاب السياسية القائمة والمتنافسة فيما بينها على جذب أكبر عدد من أفراد الشعب من أجل تحقيق غايتهم، وهي الوصول إلى السلطة واقتسام الربح إما بدافع تحسين أحوال البلاد أو لأهداف خفية¹.

ولقد كفل التشريع الجزائري على غرار باقي التشريعات حماية الآراء السياسية وهذا، من خلال سرّيّة التصويت ونصت على هذا المادة 53 من الدستور².

بالنسبة لحرية المعتقد فهي حق كل شخص في اعتناق الديانة التي يريد، أو حقه في عدم اعتناق أيّ ديانة وليس لأحد الحق في أن يحاسبه أو إجباره على اعتناق أي دين مهما كانت صفة هذا الشخص إماما كان أو داعية... الخ، فهذا يشكل اعتداءً على الحق في الحياة الشخصية³.

لقد كفل المشرع الجزائري حرية المعتقد من خلال المادة 42 من الدستور حيث جاء فيها « يمنع المساس بحرمة حرية المعتقد⁴ ».

ثانيا: عناصر الحق في الحياة الشخصية المختلف فيها.

كما تمت الإشارة إليه سابقا أنه يوجد نوعين من عناصر الحق في الحياة الشخصية، النوع الأول سبق وتم التطرق إليه وهو المتفق عليه من قبل الفقه والقضاء، أما النوع الثاني فهو الذي ستنم دراسته في هذا الجزء من الدراسة:

الحق في الاسم: من الشائع أنّ لكل شخص اسم يعرف به بين أقاربه وبين الناس عامة، والاسم هو ذلك اللفظ الذي يستخدم لتحديد الشخص وتمييزه عن غيره¹.

¹ : أسامة عبد الله قايد، المرجع السابق، ص 24.

² : أنظر المادة 53 من الدستور الجزائري.

³ : عماد حمدي حجازي، المرجع السابق، ص 167.

⁴ : أنظر المادة 42 من الدستور الجزائري.

نص القانون المدني الجزائري في المادة 28 على ضرورة أن « يتمتع كل شخص باسم ولقب يلحق بأولاده² ».

ولقد حدث خلاف فقهي حول ما إذا كان اسم الشخص يدخل ضمن عناصر حقه في الحياة الشخصية أم لا؟

جانبا من الفقه والقضاء كان رأيهم أنه مادام الحق في الحياة الشخصية يحميه القانون، وهو حق كل شخص في أن يعيش حياته كما يريد ودون تدخل من الغير أو اعتداء عليه، فإن هذا الحق يشمل الحق في الاسم وحمائته ويدخل ضمن عناصر الحق في الحياة الشخصية.

بينما اتجه جانب آخر من الفقه والقضاء وهو الاتجاه الغالب، إلى اعتبار الحق في الاسم من الحقوق اللصيقة بشخصية الإنسان وذلك لفقدانه صفة السرية، فصحيح أن الاسم يخضع لحماية القانون لكن لا يمكن الاعتداء عليه بكشفه فهو أساسا أداة تعريف عن الشخص بين الآخرين³.

الحق في الصورة: تعتبر الصورة أنها التمثيل المرئي للشخص فهي المرآة العاكسة لما يدور في ذهنه من أفكار ومشاعر ورغبات، وقد حدث خلاف فقهي حول مدى إمكانية اعتبار الصورة من عناصر الحق في الحياة الشخصية؟ ذهب جانب من الفقه إلى اعتبار الاعتداء الذي يطال الصورة ما هو إلا اعتداء على الحياة الشخصية لصاحب الصورة، وفي حالات أخرى ينظر إليه أنه من قبيل حقوق المستقلة عن الحياة الشخصية لكن الجانب الأعم من الفقه يرى أن الحق في الصورة من قبيل الحقوق ذات الطبيعة المزدوجة فيمكن حمايته باعتباره عنصر من عناصر الحق في الحياة الشخصية كما يمكن حمايته على

¹ : ممدوح خليل بحر، المرجع السابق، ص 253.

² : أنظر المادة 28 من أمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني الجزائري،

معدّل ومنتم.

³ : عماد حمدي حجازي، المرجع السابق، ص 180.

اعتبار انه من الحقوق اللصيقة بالشخصية، بالتالي لا يمكن استعمال صورة الشخص دون الحصول على موافقته مسبقاً¹.

قانون العقوبات الجزائري جرّم تصوير الشخص في مكان خاصي دون إذن منه هذا حسب المادة 303 مكرر².

الحق في حرمة الجسم: يعتبر الحق في حرمة الجسم من الحقوق المتعلقة بالحياة، حيث أن كل مساس أو تعطيل الطبيعي لجسم الإنسان يؤدي إلى تهديد استمرارية حياته بطريقة عادية، ولقد اختلف الفقهاء حول ما إذا كان الحق في حرمة الجسم يدخل ضمن عناصر الحق في الحياة الشخصية أم لا؟ اتجه جانباً من الفقهاء إلى اعتبار إن هذا الحق من ضمن عناصر الحق في الحياة الشخصية فلا يتصور إن يكون هناك فراغ بين الحياة ذاتها وبين الحق في التمتع بهذه الحياة، فليس للشخص أن يتمتع بحياته ويعيشها كما يريد إلا إذا كان سليماً ومعافى من أي ضرر يمس جسمه³ ولهذا يمنع منعاً باتاً المساس بجسم الإنسان عن طريق إخضاعه لفحوص طبية مثلاً، أو إجراء عمليات جراحية إلا بموافقته وإذنه الكامل. كما لا يجوز إجراء أي تفتيش من شأنه المساس بحرمة الجسم إلا في الحالات التي يؤذن بها القانون صراحة ولا يمكن القياس على هذه الحالات إطلاقاً⁴، لكن جانب آخر من الفكر ذهب إلى القول أن الحق في حرمة الجسم ليس عنصر من عناصر الحق في الحياة الشخصية وإنما هو جزء مستقل عنه تماماً وذلك لتفادي الخلط بين الحق في حرمة الجسم والحق في الحياة الشخصية⁵.

¹ :علي أحمد عبد الزغبي، المرجع السابق، ص 179.

² : أنظر المادة 303 مكرر من أمر رقم 66-156.

³ : عماد حمدي حجازي، المرجع السابق، ص 173.

⁴ : المرجع نفسه.

⁵ : ممدوح خليل بحر، المرجع السابق، ص 230.

الحياة المهنية: لقد شكلت الحياة المهنية للإنسان محل اختلاف بين الفقهاء حول مدى إمكانية اعتبارها من عناصر الحق في الحياة الشخصية أم لا؟ لإنهاء الخلاف اتفق الفقهاء على التمييز بين حالتين لاعتبار الحياة المهنية من عناصر الحياة الشخصية:

الحالة الأولى: إذا كانت مهنة الشخص مهنة عادية لا تهم الجمهور مثل مهنة الموظف العادي في المكتب فإنها تعتبر من عناصر الحياة الشخصية ولا يسمح بالاعتداء عليها.

الحالة الثانية: إذا كانت الوظيفة من النوع الذي يهم الجمهور بالتالي صاحب المهنة يسعى لكسب محبة هذا الجمهور، هنا لا تعتبر الوظيفة من عناصر الحياة الشخصية¹.

قضاء أوقات الفراغ: من حق كل الإنسان أن يقضي فترات راحة خارج منزله ويعتبر هذا من قبيل الأسرار الخاصة به، فمن حق كل شخص أن يحتفظ لنفسه بتقلباته ومكان إقامته أثناء العطلة وليس للغير نشرها دون إذن منه، ولكن انقسم الفقه حول مدى اعتبار قضاء أوقات الفراغ من قبيل عناصر الحق في الحياة الشخصية؟

جانب من الفقه يرى أن مدام الشخص يقضي أوقات فراغه في أماكن عامة فهذا يدخل ضمن نطاق الحياة العامة وتنتهي عنه الخصوصية بالتالي لا يحظى بالحماية التي يحظى بها الحق في الحياة الشخصية، بينما جانب آخر من الفقه يرد على هذا الرأي بأن الشخص عندما يقضي أوقات فراغه فالغاية هنا هي الابتعاد عن ضغط العمل ويهدف إلى استرداد حيويته ونشاطه والابتعاد عن الروتين اليومي، بغض النظر عما إذا كان يقضي هذه الأوقات في أماكن عامة أو خاصة فلا يجوز لأحد أن يعكر صفوه حياته وفي حاله حدوث هذا فإنه يعتبر اعتداء على حقه في الحياة الشخصية².

¹ : محمد محمد الشهاوي، المرجع السابق، ص 41.

² : آدم عبد البديع آدم حسين، المرجع السابق، ص 351.

المطلب الثاني: التكييف القانوني للحق في الحياة الشخصية.

يعتبر الحق في الحياة الشخصية كغيره من الحقوق له طبيعته القانونية التي تبين خصائصه (الفرع الأول)، والقيود التي قد ترد على هذا الحق (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الطبيعة القانونية للحق في الحياة الشخصية.

بسبب صعوبة تحديد مفهوم الحق في الحياة الشخصية توجه الفقهاء إلى محاولة تحديد الطبيعة القانونية لهذا الحق وانقسموا في ذلك إلى ثلاث اتجاهات، الاتجاه الأول يعتبر هذا الحق حرية عامة، أما الاتجاه الثاني فيعتبره حق ملكية، بينما الاتجاه الثالث يرى أنه حق شخصي وهو الاتجاه الغالب¹.

أولاً: الحق في الحياة الشخصية حرية عامة.

اعتبر جانب من الفقهاء الحق في الحياة الشخصية من قبيل الحريات العامة وذلك بسبب اعتراف السلطة العامة به وتنظيمها له، ولكونه يكفل كرامة الإنسان كما أنّ جميع الحريات تحفظ عند ممارستها في إطار الحياة الشخصية وبما أنّ الحرية الشخصية ضرورية للإنسان وملازمة لحياته فإنّ الحق في الحياة الشخصية يعتبر بذلك عنصر من عناصر الحرية الشخصية، فليس للشخص أن يتمتع بحق من حقوقه وهو فاقد لحيته².

وصف الحق في الحياة الشخصية انه حرية عامة يعطيه مجموعة من الخصائص أهمها صفة السرية، صفة الخصوصية، وصفة السلبية.

حق يتسم بالسرية: سرية الحياة الشخصية تتمثل في أن يفعل الغير ما يشاء في الحدود المقررة قانوناً، وألا يضطلع الآخرين على حياته الشخصية فالعلانية تقيد من حرية

¹: Carbonnier (J). Droit civil. Introduction. Les personnes. La famille. L'enfant. Le couple. Quadrigé. France. P 70.

²: خلاف بيو، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، رسالة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم

السياسية، مدرسة الدكتوراه في الحقوق والعلوم السياسية، ورقة، 2010-2011، ص 18.

صاحبها، ويعتبر الحق في السرية هو الأساس في تقرير الاعتراف بالحماية للحياة الشخصية¹.

حق ذو طابع سلبي: يمنع هذا الحق الغير من الاعتداء على المجال الخاص إذ تزدهر فيه الحرية الشخصية. لشخص.

حق يتسم بالخصوصية: يقصد بالخصوصية هنا انفراد صاحب الحق بالحق له فقط، دون أن ينتقل لشخص آخر فهو ليس من الحقوق المشتركة وهذا إن دل على شيء إنما يدل على الاستقلالية والذاتية في الوسط الذي ينتمي إليه صاحب الحق².

ثانياً: الحق في الحياة الشخصية حق ملكية.

اتجه جانب من الفقه إلى اعتبار الحق في الحياة الشخصية حق ملكية، حيث أن الشخص هو مالك جسده وشكله وله الحق في استعماله كما يريد³.

فقهاء هذا الاتجاه أسسوا رأيهم في أن الحق في الحياة الشخصية من حقوق الملكية على أساس الحق في الصورة هو حق ملكية، وبما أن الشخص له الحق في التصرف في جسمه وشكله وله الحق عليه والصورة ما هي إلا تجسيد لهذا الشكل إذا يعتبر الحق في الصورة والحق في الحياة الشخصية من حقوق الملكية⁴.

¹ : حمزة وهاب، الحماية الدستورية للحرية الشخصية خلال مرحلة الاستدلال والتحقيق في التشريع الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص 37.

² : أسامة عبد الله قايد، المرجع السابق، ص 29.

³ : أكرم عبد الرزاق المشهاني، إساءة استخدام التقنيات وانتهاك الحق في الخصوصية، بحث مقدم خلال المؤتمر السادس لجمعية المكتبات والمعلومات السعودية حول البيئة المعلوماتية الآمنة، المفاهيم والتشريعات والتطبيقات، المنعقد بمدينة الرياض، 6-7 أبريل 2010.

⁴ : حسام الدين كامل الأهواني، المرجع السابق، ص 273.

ثانياً: الحق في الحياة الشخصية من الحقوق الشخصي: بسبب الانتقادات التي طالت أصحاب الاتجاه الآخذ بفكرة الحق في الحياة الشخصية من حقوق الملكية فإن المشرع الفرنسي كان سابقاً لتبني الرأي القائل بأن هذا الأول يعتبر من قبيل الحقوق الشخصية وهذا ما نصت عليه المادة 9 من القانون المدني الفرنسي¹.

لقد عرف الفقه الحقوق الشخصية بأنها: الحقوق التي تنصب على مقومات وعناصر الشخصية في مختلف مظاهرها الطبيعية والمعنوية والفردية والاجتماعية، حيث تعبر عما له الشخص من سلطات مختلفة وعلى تلك العناصر بقصد تنميه هذه الشخصية وحمايتها من أي اعتداء من طرف الغير².

بالنسبة لخصائص الحق في الحياة الشخصية فأثير تساؤل حول مدى إمكانية انصراف الخصائص المتعلقة بالحقوق الشخصية إلى الحق في الحياة الشخصية، دراسة خصائص الحق الشخصي تتم من حيث ما يلي:

قابلية الحق في الحياة الشخصية للانتقال عن طريق الإرث: الأصل في الحقوق اللصيقة بالشخصية أنها تنتقل بعد وفاة صاحبها عن طريق الإرث، لكن هل ينطبق الأمر على الحق في الحياة الشخصية أم لا؟³.

للإجابة عن هذا التساؤل ظهر اتجاهان، أحدهما تقليدي والآخر حديث:

أنصار الاتجاه التقليدي: يرى أنصار هذا الاتجاه أن الحق في الحياة الشخصية ينقضي بوفاة صاحبه كالحقوق غير المالية التي تنقضي بمجرد وفاة صاحبها، ولكن ينشأ للأقارب حق شخصي آخر يخول لهم الدفاع عن المساس بمشاعرهم اتجاه المتوفى، كنشر

¹ : حسام الدين كامل الأهواني، المرجع السابق، ص 273.

² : عبد المنعم فرج الصدة، أصول القانون، دار النهضة العربية، مصر، 1978، ص 62.

³ : حسام الدين كامل الأهواني، المرجع السابق، ص 144.

خصوصيات هذا الأخير ولكن باسمهم لا باسم المتوفى حيث ينظر لهذه الأخيرة نظرة مادية¹.

بالتالي في حالة المساس بالحق في الحياة الشخصية الذي يعتبر حق ملكية يسمح لصاحبه باللجوء إلى القضاء لمنع هذا الاعتداء القائم في حقه، دون الحاجة لإعمال نظرية الضرر. أصحاب هذا الاتجاه لا قوا انتقادا واسعا وذلك بسبب تعارض طبيعة الحق في الحياة الشخصية مع طبيعة وخصائص حق الملكية فليس من المعقول القول أن للشخص حق ملكية على ذاته، ذلك أن حق الملكية يفترض الاعتراف به وجود صاحب حق وموضوع حق يمارس عليه هذا الحق ونحن في هذه الحالة نجد اتحاد لصاحب الحق و موضوعه، وهذا ما يمنع من حدوث تلك الممارسة كما أن تكييف الحق في الحياة الشخصية على أنه حق ملكية لا يوفر الحماية الكافية لهذا الأول ونجد هذا الرأي بمثابة بسيط أن مالك العقار له حق ملكية على عقاره صحيح لكن لا يمكن أن يمنع الغير من التقاط صورة من الخارج لهذا العقار، على عكس الشخص الذي له حق ملكية على الصورة فليس له أن يمنع الغير من رسم شكله وهنا يفقد الحق في الصورة فاعليته ولا تتوفر الحماية الكافية للحق في الحياة الشخصية².

أنصار الاتجاه الحديث: يرى أنصار هذا الاتجاه أن الحق في الحياة الشخصية ينتقل عن طريق الميراث كعنصر من عناصر الذمة المعنوية لا المالية، على أساس أن الحقوق المالية تنتقل من أجل رعاية مصلحة الورثة لا المتوفى في حين أن الحقوق اللصيقة بشخصية الإنسان تنتقل للورثة لرعاية مصلحة المتوفى نفسه. سبب انتقال الحق في الحياة

¹ : ممدوح خليل بحر، المرجع السابق، ص 273.

² : ممدوح خليل بحر، المرجع السابق، ص 273 وما بعدها.

الشخصية للورثة كعنصر من عناصر الذمة المعنوية هو أن هؤلاء هم من يكملون الشخص المتوفى، ويقع على عاتقهم ضمان احترام الجانب المعنوي لهذا الأخير حتى بعد وفاته¹.

مدى قابلية الحق في الحياة الشخصية للتصرف فيه: لا يجوز التصرف في الحق

في الحياة الشخصية لا بالبيع ولا بالهبة و هذا هو الأصل، فهذا حق لا يجوز التنازل عنه نهائيًا لكن بسبب التطور الحاصل في المجتمعات و مراعاة للاعتبارات العملية فيمكن أن يكون الحق في الحياة الشخصية محل اتفاقات مختلفة، كالاتفاق على نشر بعض الأمور الخاصة بالحياة الشخصية وهذا الاتفاق لا يمكن أن يعتبر تنازل إطلاقاً عن هذا الحق وإنما هو تنازل مؤقت عن ممارسته و يمكن التراجع عن هذا التنازل متى يشاء، و ليس للمستفيد منه أن يكون له سلطة على حياة صاحب الحق في الحياة الشخصية².

مدى قابلية الحق في الحياة الشخصية للانقضاء بالتقادم: لقد استقرت أحكام

القضاء الفرنسي على أن الحق في الحياة الشخصية لا ينقضي بالتقادم، فكل شخص الحق في حرمة حياته الخاصة ويبقى هذا الحق قائماً مهما طالّت سنوات عدم الأخذ به، لكن السؤال الذي يطرح نفسه هل الدعاوى الناشئة عن هذا الحق تستفيد من عدم التقادم أم لا؟³. الإجابة عن هذا التساؤل كانت لا. لا يمكن للدعاوى الناشئة عن هذا الحق أن تستفيد

من عدم التقادم فهي تخضع لنفس المواعيد المقررة لتقادم الدعوى العمومية⁴.

مدى جواز الإنابة في الحق في الحياة الشخصية: الأصل أنه لا يجوز الإنابة في

ممارسة الحق في الحياة الشخصية فهذا الأخير لا يمارس إلا بواسطة صاحبه، وسبب هذت أنه حق من الحقوق اللصيقة بالشخصية فليس للدائن تجريد المدين من الحقوق التي لها

¹ : حسام الدين كامل الأهواني، المرجع السابق، ص 171.

² : آدم عبد البديع آدم حسين، المرجع السابق، ص 454.

³ : ممدوح خليل ممدوح، المرجع السابق، ص 292.

⁴ : المرجع نفسه.

ارتباط وثيق بشخصيته، لكن يمكن في المقابل للوكيل أن يمارس بموجب وكالة اتفافية الأعمال المتعلقة بالاعتداء على الحق في الحياة الشخصية¹.

الفرع الثاني: القيود الواردة على الحق في الحياة الشخصية.

مما هو معروف أنه لا يوجد حق دون أن يفرض له القانون حماية من أي اعتداء قد يطاله، لكن هذه الحماية قد ترد عليها بعض القيود التي يفرضها القانون نفسه، والمقصود بالقيود التي ترد على الحق في الحياة الشخصية هي الحالات التي يسمح فيها بالكشف عن الأخيرة لكن دون أن يعتبر ذلك اعتداء على حرمة الحياة الشخصية وتتمثل هذه الاستثناءات رضا الشخص في الكشف عن حياته الشخصية (أولاً)، المساس بحرمة الحياة الشخصية لضرورات الإعلام (ثانياً) وأخيراً إباحة المساس بحرمة الحياة الشخصية لضرورة الإثبات(ثالثاً)².

أولاً: الرضا كسبب لإباحة المساس بالحق في الحياة الشخصية.

يعتبر هذا المبدأ استثناء عن الأصل في القواعد العامة التقليدية في مجال خصائص الحقوق للصيقة بشخصية الإنسان، بحيث تستبعد الإرادة في مجال التمتع وممارسة هذه الحقوق فهي لصيقة بصفة الإنسان.

يعتبر الرضا من أسباب الإباحة والذي يجب أن يكون خارجاً عن إرادة الإنسان الحرة والصحيحة والخالية من العيوب، بحيث يملك الإنسان الحق في تحديد ما يجب نشره وما يجب أن يضل في الكتمان من أمور حياته كما يحدد وفقاً لإرادته الشروط اللازمة التي يجب أن يتم النشر وفقاً لها³.

¹: حسام الدين كامل الأهواني، المرجع السابق، ص 171.

²: حسام الدين كامل الأهواني، المرجع السابق، ص 202.

³: علي أحمد عبد الزغبي، المرجع السابق، ص 420.

يبيح رضا الإنسان التدخل والتحرّي عن الحياة الشخصية لهذا الأول ويقع على عاتق من حصل على الرضا الالتزام بنشر ما حصل الرضا بشأنه فقط ولا يملك الحق في التعرض لوقائع أخرى غير المتفق على نشرها، قانون العقوبات الجزائي استقر على اعتبار الرضا سبب لإباحة المساس أو الكشف عن خصوصيات الحياة الشخصية للشخص وبالتالي يشترط لاعتبار الفعل من قبيل الاعتداء على الحق في الحياة الشخصية أن يقع بغير رضا أو إذن صاحبه، وهذا حسب المادة 303 مكرّر من قانون العقوبات¹.

بالنسبة للرضا يمكن أن يكون صريحا شفاهة أو كتابة، كما قد يكون ضمنيا يستنتج من الظروف المحيطة من الواقع سواء كان الرضا بالتصوير أو النشر. يطرح سؤال حول إمكانية أن يكون الرضا مفترض؟ الإجابة كانت بنعم. يمكن أن يكون الرضا مفترض كما لو أنّ فعل التصوير أو التسجيل تم في اجتماع أو على مرأى ومسمع الحاضرين².

ثانيا: المساس بالحق في الحياة الشخصية مراعاة لضرورات الإعلام.

إنّ الحق في الحياة الشخصية يختلف حسب المجال الذي يعمل فيه كل إنسان، فبعض الأشخاص يعملون في مهن تتطلب أخبارهم في حدود معينة خاصة بالنسبة للعاملين في المجال الفني بمختلف أنواعه كالرياضيين والشخصيات المشهورة التي يهتم الجمهور بمعرفه أخبارهم والاطلاع عليها³، تعرف الشخصية المشهورة أنها كل شخص يكون في وضع أو مركز يجعله محط لأنظار الناس ومحلا لاهتمام بشخصه⁴.

جانب من الفقه يغلبون الحق في الإعلام على الحق في الحياة الشخصية للمشهورين على أساس أنّ هذه الشخصيات هي من تسعى للتقرب من وسائل الإعلام وذلك من خلال إعطاء هذه الوسائل أخبارهم للكتابة عنهم، وتتمثل هذه الأخبار في وقائع عن

¹ : أنظر المادة 303 مكرّر من أمر رقم 66-156.

² : علي أحمد عبد الزغبي، المرجع السابق، ص 450.

³ : ممدوح خليل بحر، المرجع السابق، ص 279.

⁴ : حسام الدين كامل الأهواني، المرجع السابق، ص 263.

حياتهم الشخصية بحيث تصبح هذه الأخيرة مجالاً رحباً للتحقيقات الصحفية والإعلامية، لكن الغالب من الفقه يغلب الحق في الحياة الشخصية أي كانت صفة الشخص مشهوراً كان أم لا. ويكمن الإشكال في المفاضلة بين الحق في الحياة الشخصية والحق في الإعلام، إذ كان جانب من الفقه يعطي الحق للإعلام للكشف عما يتصل بالحياة الحرفية أو المهنية للمشهورين بدون إذن منهم إلا أن جانب آخر من الفقه اتجه للاعتراف بحق الشخصيات المشهورة في التمتع بحرمة حياتهم الشخصية ويمنع الكشف عن خصوصياتهم إلا في الحدود التي يفرضها القانون والمصلحة العامة¹.

إنّ الكشف عن خصوصيات الحياة الشخصية للشخص لا يكون مشروعاً ومبرراً إلا في حالة كان هذا الكشف لتحقيق المصلحة العامة، أما إذا كان موضوع نشر المعلومات الخاصة بالحياة الشخصية للفرد خارج عن إطار تحقيق المصلحة العامة فهنا يعتبر هذا النشر غير مبرر واعتداء على حرمة الحياة الشخصية².

المبحث الثاني: نطاق حماية الحياة الشخصية.

مما هو معروف أنّ الاعتراف بالحق في الحياة الشخصية يعود إلى الأزمنة الماضية وهذا بسبب الصراعات التي كانت قائمة بين الشعوب التي تطالب بالحرية وبين السلطات الحاكمة لها، مما أدى إلى الاعتراف بهذا الحق.

لكن حماية الحق في الحياة الشخصية لم تنل الأهمية الكافية إلا في أواخر القرن 19 وكل هذا بسبب التطور العلمي ووسائل الإعلام والاتصال وما ألحقته من تهديدات بالحق في الحياة الشخصية، مما دفع المنظمات الدولية إلى حماية هذا الحق عن طريق إقرارها

¹ : فضيلة عاقل، الحماية القانونية للحق في الحياة الخاصة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2010-2011، ص114.

² : خلاف بيو، المرجع السابق، ص 24.

لضمانات كفيلة بتوفير الحماية لهذا الأخير على المستوى الدولي (المطلب الأول)، وأيضاً هناك حماية وفرتها الدساتير على المستوى الداخلي (مطلب الثاني)¹.

المطلب الأول: حماية الحق في الحياة الشخصية على المستوى الدولي.

لقد سبق وتمت الإشارة إلى سعي المنظمات الدولية لتوفير الحماية للحق في الحياة الشخصية، وهذا عن طريق الإشارة إليه في مدونات ووثائق واتفاقيات حقوق الإنسان. في هذا المطلب سيتم التطرق إلى دراسة الجهود الدولية التي تصدت إلى المساس بالحق في الحياة الشخصية (الفرع الأول)، ثم سيتم دراسة هذه الحماية على النطاق الإقليمي (الفرع الثاني).

الفرع الأول: حماية الحق في الحياة الشخصية على الصعيد الإقليمي.

برز الاهتمام الدولي بحماية الحق في الحياة الشخصية على نوعين الحماية التي أقرتها الاتفاقيات الدولية (أولاً)، والحماية التي أقرتها المؤتمرات العالمية (ثانياً)².
أولاً: الاتفاقيات الدولية.

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: تولت المنظمات والهيئات الدولية حماية الحق في الحياة الشخصية حتى لا يتعرض الشخص لأي تدخل غير مشروع، ولقد كان الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أول بيان دولي أساسي يؤكد احترام حقوق الإنسان كافة من بينها الحق في الحياة الشخصية³ و لقد أكدت المادة 12 من هذا الأخير أنه « لا يجوز لأحد أن يتعرض لتدخل تعسفي في حياته الشخصية أو في شؤون أسرته أو مسكنه أو مراسلته أو

¹ : آدم عبد البديع آدم حسين، المرجع السابق، ص 103.

² : خلاف بيو، المرجع السابق، ص 25-26.

³ : صدر هذا الإعلان بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة، بتاريخ 10 ديسمبر 1948، متاح على الموقع:

<http://www.anhri.net/docs/undocs/undhr.shtml> تاريخ الاطلاع 2022/04/22 على الساعة 16:00

لحملات تمس شرفه وسمعته» و يهدف هذا النص إلى تقرير الحماية اللازمة لحق الإنسان في خصوصياته من أي تدخل تعسفي في أموره العائلية بكافة مكوناتها، فالمسكن له حرمة لا يجوز اقتحامه دون إذن صاحبه كما أنّ للمراسلات الشخصية حرمة لا يجوز المساس¹ .»

حسب رأيّ جانب من الفقه فإن إعلانات حقوق الإنسان بالرغم من أنها تتضمن مبادئ قانونية وحتى وإن كانت هذه المبادئ خالية من القوة الإلزامية، إلا أنها تشمل قواعد تحدّد الغاية من نظام الدولة فهي مجرد توجيهات للمشرع لا يتوقف عليها أي تحديد للمراكز القانونية للأفراد².

العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية: يتمتع هذا العهد بأهمية بالغة بوصفه نفاذا دوليا لحقوق الإنسان، حيث يكفل هذا الأخير صراحة حق الإنسان في حماية خصوصياته المادة 17 من نصت على أنّه « لا يجوز التدخل بشكل تعسفي أو غير قانوني في خصوصيات أحد أو عائلته أو مراسلته كما لا يجوز التعرض بشكل غير قانونيا لشرفه وسمعته³ . » .

الإعلان الخاص باستخدام التقدم العلمي والتكنولوجي لمصلحه السلم وخير البشرية⁴: منعت المبادئ الأساسية لهذا الإعلان من استخدام التطورات العلمية والتكنولوجية من جانب

¹ : خلاف بيو، المرجع السابق، ص 26.

² : أحمد فتحي سرور، الشرعية والإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1971، ص 11.

³ : خلاف بيو، المرجع السابق، ص 27.

⁴ : أصدرته الجمعية العامة للأمم المتحدة بالقرار رقم (2200) في 16 ديسمبر 1966، انضمت اليه الجزائر

بموجب مرسوم رئاسي رقم 89-67 المؤرخ في 16 ماي 1989 ج ر، عدد 20 بتاريخ : 17 ماي 1989، وتم نشر نصوصه في ج ر، عدد 11 بتاريخ: 26 فيفري 1997، للاطلاع على نصوص الاتفاقية أنظر في الموقع:

<http://www.anhri.net/docs/undocs/iccpr.shtml> تاريخ الاطلاع 2022/04/16 على الساعة 16:20 .

الهيئات التابعة للدول بما يتنافى مع ما أكده الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والصكوك الدولية الخاصة بحقوق الإنسان كما اعترفت صراحة بالحماية للحياة الشخصية للإنسان¹.
ثانياً: **المؤتمرات الدولية.**

لقد انعقدت العديد من المؤتمرات الدولية للتأكيد على حماية الحق في الحياة الشخصية مما تتعرض له من اعتداءات بسبب التقدم العلمي والتكنولوجي من بين أهم هذه المؤتمرات يوجد:

مؤتمر طهران الدولي لحقوق الإنسان سنة 1986: انعقد مؤتمر طهران لأول مره سنة 1968 اتخذ هذا الأخير مجموعة من التوصيات الرئيسية أهمها التوصية رقم 11 التي نصت على تبني المؤتمر لحماية الحق في الحياة الشخصية من مخاطر التقدم التكنولوجي والتوصية على احترام السرية بالنسبة لأساليب التسجيل، واستخدام الالكترونيات التي قد تؤثر على حقوق الشخص تتم الإشارة إلى أن هذه التوصيات لا تخرج أبداً عن صيغتها الأدبية².

مؤتمر حقوق الإنسان المنعكس بمونتريال كندا: ركز هذا المؤتمر على تبيان المخاطر الجديدة والمتولدة عن التطور التكنولوجي مثل التطفل الالكتروني على الحياة الشخصية، لقد حث هذا الأول على نهوض الهيئات غير الحكومية والقيام بدرء الخطر عن الحياة الشخصية لكن عن طريق ماذا؟

إن حماية الحق في الحياة الشخصية ودرء الخطر عنها يكون عن طريق عدم قبول أدلة الإثبات المتحصل عليها بالوسائل التكنولوجية الحديثة، مثل جهاز كشف الكذب أو استخدام آلة تصوير خفية³.

¹ : علي أحمد عبد الزغبي، المرجع السابق، ص 49.

² : مبروك نصر الدين، المرجع السابق، ص 73.

³ : نصر الدين مبروك، المرجع السابق، ص 73.

مؤتمر اليونسكو بباريس 1970: انعقد مؤتمر اليونسكو في الفترة ما بين 10 و23 جانفي 1970، ومن بين أسباب انعقاد هذا المؤتمر هو وجود تنازع ما بين الحق في الحياة الشخصية من جهة وبين المصلحة العامة من جهة أخرى. ومن بين أهم التوصيات التي صدرت عن هذا المؤتمر:

- عدم إمكانية الفصل بين الفرد ووسطه الاجتماعي.

- يقتضي الاعتراف بالحق في الحياة الشخصية التضحية بقدر من هذا الحق في كل مره تفرض فيها الاعتبارات العليا للجماعة.

- ضرورة توفير ضمانات قوية لحماية هذا الحق لا سيما في ظل التطور العلمي والتكنولوجي¹.

الفرع الثاني: حماية الحق في الحياة الشخصية على المستوى الإقليمي.

يتم التطرق لحماية الحق في الحياة الشخصية على الصعيد الإقليمي من خلال الاتفاقيات الموقعة (أولا)، ومن خلال المؤتمرات المنعقدة (ثانياً).
أولاً: اتفاقيات الإقليمية.

من أهم الاتفاقيات التي أبرمت على المستوى الإقليمي يوجد:

الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان: وقعت هذه الاتفاقية بروما يوم 4 نوفمبر 1950، ولقد حثت هذه الأخيرة على احترام الحق في الحياة الشخصية لاسيما المادة 8 التي جاء فيها « لكل شخص الحق في احترام حياته الشخصية والعائلية ومسكنه ومراسلاته، وليس للسلطة العامة أن تتدخل في ممارسة هذا الحق إلا في الحدود التي يفرضها القانون وبالقدر الضروري لحماية الأمن الوطني والأمن العام الاقتصادي للبلاد لمنع الاضطراب أو الجريمة أو حماية الصحة العامة أو الآداب أو حماية حقوق الآخرين وحريتهم²». تتم

¹ : المرجع نفسه، ص 74 وما بعدها.

² : علي أحمد عبد الزغبي، المرجع السابق، ص 44.

الإشارة إلى أنّ الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان لم تكتفي بالإعلان عن هذه الحقوق فقط، بل وفرت آليات لحماية هذه الأخيرة والمتمثلة في الجهازين القضائيين: اللّجنة الأوروبية لحقوق الإنسان والمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان.¹

الاتفاقية الأوروبية لحماية الأفراد من المعالجة الالكترونية للمعلومات الشخصية: وقعت هذه الاتفاقية في 28 جانفي 1981 بstrasbourg، تهدف إلى ضمان حق كل شخص وبالتالي يستبعد أي تمييز بخصوص العرق، اللون، اللّغة والتاريخ فلكل شخص الحق في حماية حقوقه وحرّيته في مواجهة الاستخدام الآلي للمعلومات ذات الطابع الشخصي والمتعلقة به.

تجدر الإشارة إلى أنه قد صدرت العديد من التوصيات من أجل التوسيع من نطاق هذه الاتفاقية لتشمل حماية البيانات الطبية الشخصية المستعملة للبحوث العلمية الإحصائية والقانونية.²

اتفاقية بودابست: وقعت هذه الاتفاقية في 23 نوفمبر 2001، أهم ما جاءت به هو توفير الحماية للأفراد إزاء المعالجة الآلية للبيانات الشخصية وحماية حقوق المؤلفين من القرصنة كما نصت هذه الأولى على الجرائم المرتكبة ضد سرّية وسلامة البيانات وتنظيم المعلومات، بالإضافة إلى هذا فلقد تولت إصدار الدليل المتعلق بحماية الحياة الشخصية ضمن شبكة الاتصالات الدولية.

¹ : للاطلاع على الاتفاقية أنظر الموقع: <http://www1.umn.edu/humanrts/arab/euhrcom.html> تاريخ لاطلاع 200/04/15 على الساعة 10:20.

² : للاطلاع على الاتفاقية أنظر الموقع: <http://www1.umn.edu/humanrts/arab/eu-rights-charter.html> تاريخ الاطلاع: 2022/04/16 على الساعة: 12:05.

تجدر الإشارة إلى أنه قد صدرت العديد من التوصيات من أجل التوسيع من نطاق هذه الاتفاقية لتشمل حماية البيانات الطبية الشخصية المستعملة للبحوث العلمية الإحصائية والقانونية¹.

ثانيا: المؤتمرات الإقليمية.

من بين أهم المؤتمرات التي انعقدت على الصعيد الإقليمي:

مؤتمر دول الشمال: انعقد هذا المؤتمر بستوكهولم 22-23 ماي 1967، من أهم

التوصيات المتعلقة بحماية الحق في الحياة الشخصية والتي جاء بها المؤتمر:

- تعزيز الوسائل التقليدية لحماية الحياة الشخصية في ظل التطور العلمي

والتكنولوجي².

الميثاق العربي لحقوق الإنسان: تم اعتماد هذا الميثاق في تونس سنة 2004،

نصت المادة 21 منه على « لا يجوز تعريض أي شخص على نحو تعسفي أو غير قانوني

للتدخل في خصوصياته أو شؤون أسرته، بيته ومراسلاته » ولقد وقعت الجزائر على هذا

الميثاق بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-62 بتاريخ 11 فيفري 2006³.

المطلب الثاني: ضوابط حماية الحق في الحياة الشخصية في القانون الجزائري.

لدراسة الحماية المقررة للحق في الحياة الشخصية في القانون الجزائري يستوجب

الإشارة إلى حماية الدستور لهذا الحق، باعتبار أن الدستور هو قمة التسلسل الهرمي في

¹ : للاطلاع على الاتفاقية أنظر الموقع: [http://www1.umn.edu/humanrts/arab/eu-rights-](http://www1.umn.edu/humanrts/arab/eu-rights-charter.html)

[charter.html](http://www1.umn.edu/humanrts/arab/eu-rights-charter.html) تاريخ الاطلاع: 2022/04/16 على الساعة: 12:05.

² : علي أحمد عبد الزعبي، المرجع السابق، ص 46.

³ : صادقت الجزائر على هذا الميثاق بموجب مرسوم رئاسي رقم 06-62 بتاريخ 11 فبراير 2006 ج ر، عدد

08، بتاريخ 15 فبراير 2006 للاطلاع على نصوص الميثاق انظر الموقع: <http://www.hrw.org/arabic/un->

[files/text/arab1997.htm](http://www.hrw.org/arabic/un-files/text/arab1997.htm) تاريخ الاطلاع 2022/04/16 على الساعة 15:00.

النطاق الداخلي (الفرع الأول)، ودراسة هذه الحماية في الأحكام التشريعية وستضيق دائرة البحث في قانون الإجراءات الجزائية، قانون العقوبات والقانون المدني (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الحماية الدستورية للحق في الحياة الشخصية.

يكفل الدستور الجزائري الحق في الحياة الشخصية وذلك من خلال وضع نظام اجتماعي تصان فيه كرامة الإنسان وتحفظ فيه أسرارها، لقد كفل المشرع الجزائري هذا الحق في دستور الجزائر بكافة تعديلاته من سنة 1989 إلى غاية آخر تعديل سنة 2020 حيث جاء في المادة 46 من هذا الأخير « لا يجوز انتهاك حرمة الحياة الخاصة للمواطن ».

بعد التطرق للمادة 46 من الدستور يطرح سؤال حول مدى اكتفاء المشرع الجزائري بذكر المبدأ العام في المادة 46 السالفة الذكر أم أنه أورد له تطبيقات؟ الإجابة كانت ب لا. المؤسس الدستوري لم يكتفي بذكر المبدأ العام فقط للحق في الحياة الشخصية، بل أورد له العديد من التطبيقات منها ما جاء في المادة 46 نفسها التي نصت على « حرمة المراسلات والاتصالات بكل أشكالها » أيضا المادة 47 التي تضمنت « عدم انتهاك حرمة المسكن » فلا يجوز التفتيش إلا بمقتضى القانون، بالإضافة للمادة 40 التي جاء فيها « ضمان عدم انتهاك حرمة الإنسان ويحضر أي عنف بدني أو معنوي أو أي مساس بالكرامة¹ ».

الفرع الثاني الحماية التشريعية للحق في الحياة الشخصية.

لم يكتفي المشرع الجزائري بإقرار الحق في الحياة الشخصية في الدستور فقط، بل وفر لهذا الحق الحماية في العديد من القوانين وذلك من أجل ردع الاعتداءات التي قد تطاله، ومن بين القوانين التي تسعى لحماية حق الإنسان في حياته الشخصية نشير إلى قانون العقوبات (أولا) وقانون الإجراءات الجزائية (ثانيا) ، وأخيرا القانون المدني (ثالثا).

أولا: القانون العقوبات: قام المشرع الجزائري بوضع نصوص جزائية تعاقب صراحة كل من تخول له نفسه الاعتداء على حرمة الحياة الشخصية للآخرين، من بين هذه النصوص

¹ : خلاف بيو، المرجع السابق، ص 31، أنظر المواد 40-46-47 من الدستور الجزائري.

توجد المادة 303 مكرّر من قانون العقوبات نصت على « يعاقب بالحبس من 6 أشهر إلى 3 سنوات وبغرامة مالية من 50.000 إلى 300.000 دج كل من تعمد المساس بحرمة الحياة الشخصية للأشخاص بأي تقنية كانت وذلك إما التقاط أو تسجيل أو نقل مكالمات أو أحاديث خاصة أو سرية بغير إذن صاحبها أو رضاه، التقاط أو تسجيل أو نقل صورة لشخص في مكان خاص بغير إذن صاحبها أو رضاه¹ » أيضا المادة 107 من قانون العقوبات تجرّم اعتداء الموظف على الحريات بنصها « يعاقب الموظف بالسجن المؤقت من 5 إلى 10 سنوات إذا أمر بعمل تحكيمي أو ماس سواء بالحرية الشخصية للفرد أو بالحقوق الوطنية لمواطنين أو أكثر² » .

ثانيا: قانون الإجراءات الجزائية: بالنسبة لقانون الإجراءات الجزائية فهو الآخر

يتضمن نصوص وضعت من طرف المشرع سعيا لحماية الحق في الحياة الشخصية، من بين هذه النصوص المادة 44 جاء فيها « لا يجوز لضباط الشرطة القضائية الانتقال لمساكن الأشخاص الذين يظهرون أنهم ساهموا في الجناية أو أنهم يحوزون أوراقا أو أشياء لها علاقة بالأفعال الجنائية المرتكبة لإجراء تفتيش إلا بإذن مكتوب صادر عن وكيل الجمهورية أو قاضي التحقيق...³ ».

ثالثا: القانون المدني: لم يفصل المشرع الجزائري صراحة في مسألة التكييف

القانوني للحق في الحياة الشخصية⁴، على خلاف المشرع الفرنسي الذي اعترف للإنسان بحقه في حرمة حياته الخاصة وأعطى الحق للقضاة في اتخاذ الإجراءات اللازمة لمنع انتهاك الخصوصية للأشخاص وهذا في المادة 9 من القانون المدني

¹: أنظر المادة 303 مكرّر من قانون رقم 66-156.

²: أنظر المادة 107 من أمر رقم 66-156.

³: أنظر المادة 44 من أمر رقم 66-155.

⁴: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 33.

الفرنسي¹، لكن المشرع الجزائري كان قد اعترف بحماية الحقوق اللصيقة بالشخصية وهذا في المادة 47 من القانون المدني التي جاء فيها « لكل من وقع عليه اعتداء غير مشروع في حق من حقوقه الملازمة لشخصيته أن يطلب وقف هذا الاعتداء والتعويض عما يكون قد لحقه من ضرر 2 ».

وبما أنه سبق وتمت الإشارة إلى طبيعة الحق في الحياة الشخصية أنها من قبيل حقوق اللصيقة أو الملازمة لصفة الإنسان، بالتالي يمكن القول أن الحق في الحياة الشخصية يتمتع بنفس الحماية المقررة للحقوق اللصيقة بصفة الإنسان.

بالنسبة لقانون الإعلام فلقد نصت المادة 03 منه على « يمارس حق الإنسان بحريه مع احترام الكرامة الشخصية للإنسان³ ».

في الأخير يمكن القول أن المشرع الجزائري قد حاول بشتى الطرق وعبر كافة القوانين حماية الحق في الحياة الشخصية، حتى أنه في بعض الأحيان لم ينص على هذا الأخير صراحة، لكن مع القليل من التعمق في نصوصه يمكن استنتاج إقراره للحماية الضمنية لهذا الحق.

¹: أنظر المادة 9 من القانون المدني الفرنسي.

²: أنظر المادة 47 من أمر رقم 75-58.

³: أنظر المادة 03 من قانون رقم 96-07 المؤرخ في 3 أبريل 1990، المتضمن قانون الإعلام، ج ر، عدد

14، الصادرة بتاريخ 4 أبريل 2004.

الفصل الأول:

حماية الحياة الشخصية

للمترشح للعمل

مما هو معروف أنّ لكل شخص الحرية في إبرام ما يشاء من التعاقدات فليس لأيّ شخص إجبار آخر على إبرام عقد أو الدخول في علاقة عقدية كانت عمل أو غيره. تعتبر علاقة العمل من أصعب العلاقات التي عالجها المشرع في قانون العمل بسبب ما تفرضه هذه الأولى من التزامات على العامل، وأيضاً بسبب تعسف المستخدم في كثير من الأحيان.

الشخص قبل إبرام عقد العمل يطلق عليه لفظ "المرشح للعمل" هذا اللفظ يفرض وجود وظيفة شاغرة ومطلوب عامل للشغل لتلك الوظيفة، يتم اختيار هذا العامل إما عن طريق صاحب العمل مباشرة وهي الطريقة المباشرة للاختيار أو من خلال مكاتب التشغيل أو وكالات التشغيل. في هذه الفترة "فترة اختيار العامل" يجب على المستخدم أو أي جهة أخرى احترام الحياة الشخصية للمرشح للعمل لكن هذا الأمر ليس له تطبيق على أرض الواقع، فمع الأسف نجد الكثير من أرباب العمل يتعسفون في استخدام حقوقهم كأصحاب مؤسسات ويعتدون على الحياة الخاصة للمرشحين عندهم على أساس أن العقد لم يتم إبرامه بعد ويزيد هذا التعسف مع غياب أي نصوص تشريعية تحكم فترة الترشح أو حتى بعد إتمام عقد العمل.

ومحور الدراسة في هذا الفصل هو مدى تداخل الحياة المهنية للشخص مع حياته الشخصية، وستتم معالجة هذه المسألة على ضوء القانون المقارن وذلك لغياب أي نصوص تشريعية صريحة في القانون الجزائري وفي حالة وجود أي نص أشار ولو إشارة ضمنية لهذا الأمر سيتم التطرق إليه بطبيعة الحال.

للتفصيل أكثر في هذه الدراسة تطرح الإشكالية المتمثلة في:

إلى أي مدى يمكن للمستخدم استخدام سلطته كرب عمل لاختيار المرشحين للعمل وجمع المعلومات عنهم؟ وهل يوجد ضمانات تكفل لهذا المرشح حماية حياته الشخصية وعدم الاعتداء عليها؟¹.

¹: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 34.

المبحث الأول: صور الاعتداء على الحياة الشخصية للمترشح للعمل

مما المعروف أن رب العمل قبل توظيفه لأي شخص يسعى بشتى الطرق والوسائل لجمع أكبر قدر من المعلومات عن هذا الأخير، من أجل معرفة مدى قدرة هذا المترشح لشغل ذلك المنصب المتوفر.

تعتبر بذلك مرحلة التوظيف الفترة الأكثر عرضة للاعتداءات فرب العمل قد يلجا إلى استخدام وسائل غير شرعية ويمس بالحياة الشخصية للمترشح للعمل¹.

لقد أسفر التطور التكنولوجي لوسائل الإعلام والاتصال عن العديد من المخاطر التي تمس الحياة الشخصية للعامل، فهذا التطور منح لرب العمل العديد من الوسائل لجمع المعلومات الخاصة بالمترشحين ضاربا بذلك حرمة الحياة الشخصية لهؤلاء عرض الحائط، ومن بين هذه الوسائل يوجد نظام المعلوماتية الذي يكون عن طريق طرح أسئلة على العمال وتسجيلها ومعالجتها أليا (المطلب الأول)، وأيضا عن طريق الاختبارات الطبية والنفسية التي يعرض عليها المترشح للعمل من أجل التأكد من قدرته على شغل المنصب (المطلب الثاني)².

المطلب الأول: تأثير نظام المعلوماتية على الحياة الشخصية للمترشحين للعمل

لقد أسفر التطور التكنولوجي على العديد من الأنظمة التي تساعد في الحياة اليومية، لكن في المقابل إتبع هذا التطور بالعديد من المخاطر على حرمة الحياة الشخصية ومن بين أهم الأنظمة التي لاقت اتساع شاسع في الحياة اليومية للأفراد يوجد نظام

¹: خالد حمدي عبد الرحمان، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص 35.

²: سعاد بنور، حماية الحياة الخاصة للعامل، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2016/2017، ص 95.

المعلوماتية" الذي يعرف على أنه علم جمع وهندسة ومعالجة المعلومات والمعطيات، وتحليلها وتخزينها بواسطة الحواسيب في فترات قصيرة¹.

وعلاقة المعلوماتية بمجال للعمل هي محاولة رب العمل جمع أكبر عدد من المعلومات الخاصة بالمترشحين قبل اتخاذ القرار النهائي فيعتمد، في ذلك إما على نفسه أو على مكاتب ووكالات التشغيل التي تعتبر كوسيط أو أنه يعتمد على الحاسوب الذي يطرح أسئلة محسبة على المترشح للعمل، وليس لهذا الأخير أن يتحجج بانتهاك حرمة حياته الشخصية من قبل الحاسوب فهذا هو نظام المعلوماتية.

الفرع الأول: طرق اختيار المترشح للعمل

لكل صاحب عمل الحق في اختيار عماله من المترشحين للعمل وخلال فترة الانتقاء فإنه يسعى لجمع أكبر عدد من المعلومات الخاصة بالمترشحين، كأن يطرح عليهم مجموعة من الأسئلة قد تمس بحياتهم الشخصية.

وتتنوع طرق اختيار المترشحين للعمل إما من طرف رب العمل نفسه (أولاً)، أو يكون هناك وسيط يساعد المستخدم في عملية الانتقاء كمكاتب التشغيل (ثانياً)².

¹: المعلوماتية هي كلمة مكونة من مقطعين: المقطع الأول هو المعلومات (information) والمقطع الثاني هو كلمة ألي (authomatique)، وتعرف الأكاديمية الفرنسية للمعلومات المعلوماتية أنها عبارة عن "علم التعامل العقلاني الذي يتم التعامل من خلاله مع المعلومات، بحسب أنها دعامة الاتصالات في شتى المجالات بواسطة آلات أوتوماتيكية.

²: سعاد بنور، المرجع السابق، ص 97.

أولاً: توظيف المترشح من طرف رب العمل نفسه

يلجأ رب العمل في كثير من الأحيان إلى توظيف المترشح للعمل بنفسه لكن قبل عملية التوظيف يحاول هذا الأول جمع معلومات عن هذا المترشح، وذلك عن طريق الأسئلة المحسبة من أجل تقييم هذا المترشح نفسياً.

تعتبر طريقة الأسئلة المحسبة اعتداء واضح من قبل رب العمل على الحياة الخاصة للمترشح للعمل، وهذا من خلال إدراج أمور ليس لها صلة بالحياة العملية كأن يتم الاستعلام عن أمور جنسية أو عائلية عاطفية، أيضاً كأن يتم الاستعلام عن أسلوب حياته ماضيه الدراسي هل هو مالك بيته أم مجرد مستأجر وغيرها من الأمور التي لا تمد بأي علاقة لرب العمل¹.

أيضاً يعتبر اعتداء على الحياة الشخصية للمترشح للعمل عندما يتم تخزين المعلومات والبيانات عن طريق الحاسب الآلي، حيث يتم جمع معلومات عن المترشحين للعمل ويتشكل بذلك بنكا للمعلومات²، كما أن طريقة الحاسب الآلي تساعد على تصنيف البيانات كأن يتم تصنيف من لهم آراء سياسية متشابهة أو من لهم سلوك معين اتجاه وضعيّة البلد وهذا من خلال الإجابات التي قد يقدمها المترشحين للعمل عن الأسئلة المطروحة عليهم³.

كما يتحقق الاعتداء على الحياة الخاصة للمترشح للعمل من خلال اعتماد بعض المنشآت على برمجيات التقييم المتخصصة والاختبارات النفسية التي تتولى تحليل إجابات المترشحين للعمل، وإعطاء ملامح عن شخصياتهم.

1: Jean Freyssinet, nouvelles technologies et protection de libertés dans l'entreprise, Dr.soc.1992, N°6,p 59.

²: أسامة عبد الله قايد، المرجع السابق، ص 48.

³: صلاح محمد أحمد دياب، التزام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات العمل الفردية، دار النهضة العربية، القاهرة، ص50.

ولقد تطورت هذه البرمجيات بحيث تقوم المؤسسة بتحديد الوظيفة الشاغرة وتقوم هذه الأولى بوضع الاختبارات النفسية النموذجية للوظيفة، من بين أهم هذه الاختبارات يوجد اختبار (ad hoc)، حيث يقوم المترشح بالجلوس أمام الحاسب الآلي ويجب عن كل الأسئلة التي يطرحها عليه هذا الأخير بعدها يقوم الحاسب بوضع درجة عن كل إجابة يجيب بها المترشح بحسب التحديد النموذجي الموجود في هذا الحاسب ومدى اتفاق الإجابة معه، تتراوح الأسئلة المطروحة ما بين 250 إلى 500 سؤال تتحدّد من خلالها من 10 إلى 40 سمة من سمات المترشح¹.

ثانياً: تشغيل المترشح للعمل بواسطة وكالات ومكاتب التشغيل

من بين طرق التشغيل يوجد طريقة اللجوء إلى مكاتب ووكالات التشغيل حيث قد تلجأ بعض المؤسسات إلى هذه الوكالات من أجل البحث عن عمال جدد، لكن غالباً ما تقع هذه المؤسسات في مشكل الاعتداء على الحياة الشخصية للمرشحين للعمل وهذا بسبب اعتداء هذه الأخيرة على القوانين المتعلقة بحماية البيانات الشخصية².

ولقد أحصت اللجنة الوطنية للمعلوماتية "Cnil" بفرنسا خمسة انتهاكات يمكن أن تطرأ بسبب تدخل وكالات التشغيل وهي بالنسبة لحفظ البيانات:

- حفظ معلومات كثيرة حول ماضي المترشح و قدراته.
- حفظ البيانات التي يحق جمعها لفترة طويلة تتراوح ما بين أربعة أشهر إلى خمس سنوات. لا يمارس أصحاب الشأن من الناحية العملية أي حق في الاطلاع على هذه المعلومات الشخصية التي تم جمعها وتخزينها³.

¹: أيوب بولين أنطونيوس، المرجع السابق، ص 131.

²: المرجع نفسه.

³: La commission de national de l'informatique et de libertés (Cnil) a été crée par la loi informatique et libertés le 6 janvier 1978. <http://www.cnil.fr/> للمزيد من المعلومات انظر الموقع.

تسمح بعض البرامج المتاحة بترتيب المترشحين ليس فقط انطلاقاً من معيار مهني حاسم، بل أيضاً من معايير شخصية وهذا قد ينتج عنه خطر واضح في رسم الملامح الشخصية، وهذا ما تحظره المادة 02 من قانون رقم 78-11 المتعلق بالمعلوماتية والملفات والحريات¹.

لقد ألزم المشرع الفرنسي في قانون العمل الفرنسي بأحكامه المتعلقة بالتوظيف والحريات الفردية صاحب العمل باتخاذ الوسائل المناسبة لاختيار الموظفين، دون أن يمس ذلك بحرية حياتهم الشخصية أو حقوقهم الأساسية².

بينما المشرع الجزائري وعملاً بالقانون رقم 04-19 المتعلق "بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل"، نجده قد أسند مسألة عروض المستخدمين وطلباتهم للوكالة الوطنية للتشغيل³. أما بالنسبة للمناطق التي لا تملك هذه الوكالات فلقد أسند المشرع المهمة إلى البلديات التابعة لها هذه المناطق، وهذا من أجل استقبال عروض المستخدمين وطلبات التشغيل⁴.

لقد ألزمت المادة 18 من القانون رقم 04-19 السالف الذكر أرباب العمل بتبليغ الوكالات الوطنية للتشغيل أو البلديات بالمناصب الشاغرة في مؤسساتهم، ويجب على الوكالات المعنية تلبية عروض التشغيل في أجل أقصاه 21 يوم من تاريخ تسجيلها⁵، في

¹: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 38.

²: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 38.

³: قانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل، ج ر، عدد 83، صادر 26 ديسمبر 2004.

⁴: المواد 7-8-9 من قانون رقم 04-19.

⁵: المادة 18 من قانون رقم 04-19.

حالة عدم تلبية هذه الوكالات للعروض المقدمة لها عندئذ يتولى المستخدمون التوظيف المباشر مع إعلام هذه الأولى فورا حسب المادة 14 من نفس القانون¹.

بالنسبة للقانون 90-11 المتعلق "بعلاقات العمل" فإن هذا الأخير لم يقدم أي فكرة عن حظر أو إقرار تدخل المستخدم في الحياة الخاصة للمترشحين للعمل، كما لم يتطرق هذا الأول إلى طرق اختيار المترشحين للعمل واكتفى بتحديد السن الأدنى للتوظيف إلى 16 سنة وهذا في المادة 15 منه، كما أنّ المادة 16 من هذا القانون ألزمت المستخدمين بتوفير مناصب الشغل لذوي الإعاقة.

في الأخير يمكن القول أنّ المشرع الجزائري ترك للمستخدم الحرية الكاملة في اختيار المترشح المناسب المنصب المتوفر، متى تطابقت إرادتهما وهذا على أساس قاعدة العقد شريعة المتعاقدين لكن لا يجب الإخلال بالشروط والأحكام التي يحددها القانون والمتعلقة بتنظيم علاقات العمل، والتي تنظم مسائل جوهرية فلا يجوز الاتفاق على مخالفتها مثل الحد الأدنى للأجر الوطني².

الفرع الثاني: تأثير الحياة الشخصية للمترشح للعمل بالتطور التكنولوجي.

لقد كان أرباب العمل في الماضي يجمعون المعلومات الخاصة بالمترشحين للعمل ويتم تخزينها في ملفات توضع بعيدا عن الأعين حتى لا يتم الوصول إليها واستخلاص مضمونها.

لكن في الوقت الحالي وبسبب التقدم التكنولوجي، أصبحت العديد من المؤسسات والشركات الخاصة تجمع البيانات الخاصة بالمترشحين وبطريقة مفصلة، سواء تعلق

¹: المادة 14 من قانون رقم 04-19.

²: سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 11.

بالجانب المادي الصحي أو العائلي¹، ويتم تحليلها ومعالجتها ثم تخزينها لمدة طويلة للرجوع اليها عند الحاجة².

ولقد أصبحت سهولة جمع المعلومات وتحليلها واستعمالها وقتما يريد رب العمل يشكل خطر على الحياة الشخصية للمرشحين للعمل، حيث يعرف المستخدم كل شيء عن حياة هؤلاء من اتجاهاتهم وميولاتهم، فإذا افترضنا في هذه الحالة أن من يملك المعلومة يملك القرار فهنا ينشأ خطر كبير عن مثل هذه القرارات، بالتالي يكون مستقبل المرشح للعمل في خطر حقيقي³.

من أكبر الأخطار التي تشكل تهديد على الحياة الشخصية للمرشح للعمل هو السماح لأرباب العمل بإنشاء بنوك خاصة للمعلومات المتعلقة بهؤلاء المرشحين، دون أي رقابة من الدولة أو إذن من المرشح نفسه أو حتى إعطائهم حق تعديل هذه البيانات. ولقد خلص الفقه الفرنسي إلى اعتبار أي استخدام لهذه البيانات دون الغرض المخصص لها، أو جمعها من غير سبب أو دون علم صاحبها اعتداء على الحق في الحياة الشخصية⁴.

وهذا ما نصت عليه المادة القانون رقم 07-18 المتعلق "بمماية الأشخاص الطبيعيين في مجال معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي"، حيث جاء فيها « لا يمكن القيام بمعالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي إلا بموافقة صريحة منه⁵ . »

¹: سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 11.

²: نعيم مغرب، حماية برامج الكمبيوتر: الأساليب و الثغرات، الطبعة الاولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2006 ، ص 194.

³: نعيم مغرب، المرجع السابق، ص 195.

⁴: أسامة عبد الله قايد، المرجع السابق، ص 61.

⁵: المادة 07 من قانون رقم 07-18 المتعلق بمماية الأشخاص الطبيعيين في مجال معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي، المؤرخ في 10 جويلية 2018، ج ر، عدد 34.

الأصل هو منع جمع المعلومات الشخصية للمترشح و تخزينها، ومما هو معروف أنّ لكل أصل استثناء والاستثناء في هذه الحالة هو إمكانية جمع المعلومات المتعلقة بالمترشحين للعمل وإدخالها ضمن أنظمة معلوماتية للمؤسسة التي يترشح لها، لكن كل هذا لا يتم إلى بموافقة صريحة من صاحب البيانات¹.

ويشترط أن يكون هذا الرضا خال من أي عيب من عيوب الإرادة كالإكراه والتدليس، ومتى تبين أن المستخدم استعمل وسائل احتيالية لتحصيل معلومات عن المترشح تولد لهذا الأخير الحق في طلب مسح هذه البيانات².

كما أنّه لا يجوز لصاحب العمل أن يذيع ما يملك من معلومات عن المترشح للعمل إلا بالحصول على إذن منه، والإذن لا يكون بمجرد الموافقة على إجراء الاستبيان بل يجب أن تكون هناك موافقة تامة وصريحة على جمع المعلومات المتعلقة بشخص هذا الأخير من طرف المستخدم³، وهذا ما نصت عليه المادة 07 من القانون رقم 18-07 السالفة الذكر حيث جاء فيها «... لا يمكن إطلاع الغير على المعطيات ذات الطابع الشخصي الخاضعة للمعالجة....إلا بعد الموافقة من الشخص المعني⁴».

أيضا ما يمكن اعتباره من مخاطر المعلوماتية على الحياة الخاصة للمترشح للعمل هي غياب السرية التي كان يتمتع بها الحاسب الآلي، فلأسف بسبب التقدم العلمي لم يعد عنصر السرية فعالا أو حجة مقنعة يتميز بها نظام العمل المعمول به، حيث أصبحت هناك حالات اقتحام لهذه الأنظمة وقرصنة البرامج والمعلومات التي تحملها و هذا ما يؤدي إلى

¹: عصام أحمد البهجي، حماية الحق في الحياة الخاصة في ضوء حقوق الإنسان والمسؤولية المدنية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005، ص 365.

²: المرجع نفسه.

³: محمد السيد عبد المعطي خيال، الانترنت وبعض الجوانب القانونية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1998، ص 99.

⁴: المادة 07 من قانون رقم 18-07.

خرق سرية الحياة الشخصية للمترشح ووضع حياته في خطر، كما أنّ عملية الخرق لا تتم من طرف المتطفلين فقط بل حتى من عمال الصيانة والإداريين غير المباشرين بمجرد اطلاعهم على هذه البيانات¹.

المطلب الثاني: تأثير الاختبارات الطبية على الحياة الشخصية للمترشح للعمل

تعتبر الحالة الصحية للفرد من الأمور التي تدخل ضمن الحماية المقررة للحق في الحياة الشخصية، ولقد أصبحت الإجراءات الحديثة للتشغيل ترتبط بأساليب واختبارات طبية يخضع لها المترشح للعمل للتأكد من مدى سلامة صحته لشغل المنصب المتوفر.

الأصل العام أنّ المستخدم له الحق في التأكد من سلامة صحة المترشح للعمل، لكن أغلبية أرباب العمل لا يكتفون بالمعلومات العادية بل يبحثون عن أدق التفاصيل والخصوصيات وهذا ما يشكل اعتداء واضح على حق هذا الأخير في حماية حياته الخاصة. هذه الأساليب المعتمدة من طرف المستخدمين نوعان، منها ما يمس بالكيان المادي للمترشحين (الفرع الأول)، ومنها ما يمس بالكيان النفسي لهؤلاء (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الاختبارات الطبية الماسة بالكيان المادي للمترشح للعمل

لكلّ إنسان جسم يتميز به عن الآخر ولكلّ إنسان الحق في سلامة جسمه من أي اعتداء قد يطله، وهذا الحق مكفول دستوريا.

ينتج عن حق الشخص على جسمه حظر أي كشف للأسرار المترتبة عن الأمراض التي تطله، أيضا العمليات الجراحية التي تجري بشأنه فلا يجوز لأيّ شخص أن يكشف عن الأسرار الطبية المتعلقة بجسم الآخرين، بالإضافة إلى هذا فإنه لا يجوز نشر أيّ من التحاليل التي تدل على تعاطي صاحبها للمخدرات².

¹: محمود حماد مرهج الهيتي، البحث عن حماية جنائية للبيانات و المعلومات الشخصية الاسمية المخزنة في الحاسب الآلي، مجلة الشريعة والقانون، العدد 27، جامعة الامارات العربية المتحدة، جويلية 2006، ص 405.

²: Didier ferrier. Op.cit. p 38.

كما تم الإشارة إليه سابقا فإن القانون يحمي سلامة الجسم ويمنع المساس به من أي اعتداء، لكن في المقابل يسمح المساس بهذا الأخير مقابل العلاج بالقدر المسموح به. فالمبدأ أن قبل ممارسة أي وظيفة يجب إجراء فحوصات طبية سواء قبل العمل أو في موعد لاحق، وهذه الفحوصات إلزامية لكافة المترشحين فلا يجوز لأي منهم التنصل من هذه الإجراءات حسب المادة 48 من قانون العمل الفرنسي¹.

بالنسبة للمشرع الجزائري فيلاحظ أنه قد اتبع خطى المشرع الفرنسي حيث نص في المادة 17 من قانون رقم 88-07 المتعلق "بالوقاية الصحية وطب العمل" حيث جاء فيها « يخضع وجوبا كل عامل أو متمهن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف يتعين على المؤسسة الخاصة أن تأخذ بعين الاعتبار آراء طبيب العمل² ».

كما نصت المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 "المتعلق بتنظيم طب العمل" على أن « الفحص الطبي للتشغيل يهدف إلى ما يلي:

- البحث عن سلامة العامل من أي داء خطير على بقية العمّال.
- التأكد من أن العامل مستعد صحيا للمنصب المرشح لشغله.

- اقتراح التعديلات التي يمكن إدخالها عند الاقتضاء على منصب العمل المرشح لشغله³».

الفحص الطبي الذي تشير إليه المادة 13 السالفة الذكر لا يتم لأغراض طبية وإنما لغرض التأكد من سلامة المترشح للعمل، والوسائل التي يقوم بها طبيب المؤسسة لأجل هذا التأكيد تعتبر انتهاك للحق في الحياة الشخصية كأن يأخذ عينة من الدم لإجراء اختبارات

¹: المادة 48 من قانون العمل الفرنسي.

²: المادة 17 من قانون رقم 88-07 المؤرخ في 06 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل، ج ر، عدد 4 الصادر بتاريخ 27 جانفي 1988.

³: المادة 13 من مرسوم تنفيذي 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر، عدد 33، صادر بتاريخ 19 ماي 1993.

جينية¹ والتي تعرف أنها: الاستعانة باختبار علمي للحصول على معلومات بشأن بعض الجوانب المتعلقة بالوضع الوراثي لشخص ما، والتي تدل على وجود مشكلة طبية حالية أو مستقبلية².

ما يتضح من خلال هذا التعريف أنّ هذا الاختبار يسمح بالتنبؤ بالحالة الصحية للمترشح للعمل على مدار السنوات القادمة، وأيضا التنبؤ بمدى استعداده للإصابة بمرض، ما وهذا يسمح للمستخدم بالاطمئنان حول كفاءة المترشح لشغل ذلك المنصب وقدرته على البقاء فيه مادام أن صحته سليمة.

الاختبار الجيني يبين لنا أنّ لكل شخص جينات تميزه عن غيره، فهي عبارة عن رسالة مشفرة تحدد لنا ملامح الشخص وصحته و الأمراض التي يمكن أن يتعرض لها³.

سمح المشرع الجزائري لأرباب العمل بأخذ عينات من المترشحين للعمل من قبل طبيب المؤسسة، وهذا حسب المادة 18 من قانون 07-88 السالف الذكر والمتعلق بالوقاية وطب العمل بحيث يجب أن يكون سبب هذه التحاليل جدي، فعلى على سبيل المثال من حق صاحب المؤسسة معرفة مدى استعداد العامل للإصابة بآلام الظهر في العمل، أو مدى استعداده للإصابة بمرض السكر الوراثي⁴.

غالبا ما يؤثر الاستعداد الوراثي على قبول المترشح للعمل في الوظيفة المقدم عليها لا سيما في الوظائف الحساسة، وهذا ما يؤدي برب العمل إلى التراجع عن توظيف ذلك المترشح، ويبرر أصحاب العمل هذا التراجع بأسباب متعلقة بالسلامة والصحة خاصة عندما يتعلق الأمر بالتوظيف في أماكن عمل خطيرة والتعامل مع مواد كيميائية تسهل من تحقق

¹: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 42.

²: Opinion of the european groupe on ethics in science and new technologies to the european commission ethical aspects of genetic testing in the work place.

³: صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، ص 104.

⁴: المادة 18 من قانون رقم 07-88.

الإصابة بذلك المرض، وهذا ما يجعل صاحب العمل يتحمل أعباء اقتصادية أكثر وزيادة في اشتراكات التأمين الصحي¹.

في بعض الأحيان قد يحدث تعارض بين مصلحة صاحب العمل في التأكد من الحالة الصحية للمترشح للعمل وملائمته لشغل المنصب، وبين مصلحة طالب العمل نفسه وعدم رغبته في الكشف عم صفاته الوراثية غير المرغوب فيها، هنا يمكن القول أنه لا يمكن المساس بالسلامة الجسدية للشخص إلا في حالة قبوله صراحة في الخضوع للاختبار الطبي، وفي حالة اعتراض المترشح فلا يمكن أبدا إجباره على إجراء الاختبار الجيني، وإلا يعتبر اعتداء على الحياة الشخصية.

لكن معظم المترشحين للعمل لا يرفضون الخضوع للاختبارات الطبية، وذلك خوفا من عدم حصولهم على الوظيفة المتقدمون لها فالنتيجة الحتمية لرفض إجراء الاختبار هي رفض صاحب العمل إلحاق طالب العمل بالوظيفة لديه².

الفرع الثاني: الاختبارات الطبية الماسة بالكيان النفسي للمترشح للعمل

تعتبر الأسرار العقلية والنفسية للإنسان من قبيل الحالة الشخصية لهذا الأخير، والتي يحميها القانون ويكفل عدم التعرض لها، فيحضر التعرض لهذه الأسرار أو كشفها سواء عن طريق استخدام الوسائل العلمية الحديثة أو طريق جرعات العقاقير المخدرة.

وفي كثير من الأحيان توجد حالات تؤدي إلى كشف أسرار الشخص، هذا الأخير الذي يسعى جاهدا طوال حياته للحفاظ على أسراره لكن قد يتعرض لموقف يوجب عليه

¹: تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي، المساواة في العمل، مواجهة التحديات، الدورة 96، 2007، ص 47.

متاح على الموقع: [http // www.ilo. Org/ w.cm sp.5/ group/ public/ ...ed](http://www.ilo.org/w/cm/sp.5/group/public/...ed)

²: صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، ص 106.

كشفت هذه الأخيرة كأن يكون أمام الطبيب النفسي أو أمام محامي، لكن كل من هذين الأخيرين اللذين يتوصلان إلى كشف الأسرار يلتزمان بالسر المهني المفروض عليها قانوناً¹. الأصل أن الفرد حرّ في الكشف عن أسرار حياته الخاصة، إرادته وحدها هي التي تضفي ستار السرية عن أنباء حياته، لكن يطرح تساؤل حول مدى مشروعية الفحص الذي يطال شخصية الإنسان و يمس حالته العقلية والنفسية مما يؤدي إلى فضح أسراره؟.

ففي علاقات العمل وبسبب التطور العلمي والتكنولوجي أصبحت هناك العديد من التقنيات والوسائل التي يخضع لها المترشح للعمل من قبل صاحب العمل للكشف عن حالته النفسية وقياس ذكائه العام، وهذا ليس الفحص العادي الذي يتم من قبل الطبيب النفسي التابع للمؤسسة، بل هو الفحص الذي يكون بصدد الوسائل التي يستخدمها رب العمل للكشف عما يحاول المترشح إخفاؤه، كأن يستخدم التنويم المغناطيسي أو جهاز كشف الكذب وحتى في بعض الأحيان يصل الأمر إلى استخدام عقاقير مخدرة أو ما يسمى بمصل الحقيقة من أجل غصب المترشح للعمل على الإفصاح عن أمور سرية وهو غير واعي عما يقول بسبب التخدير الذي يطال عقله².

من بين أشهر الوسائل التي قد يلجأ إليها صاحب العمل في الكشف عن المعلومات والحقائق المتعلقة بالمترشح للعمل، هي جهاز كشف الكذب (detecteuremensonge).

هذا المصطلح يطلق عادة على عدة آلات تعمل على قياس التغيرات التي تحدث في ردود الفعل الجسمانية للشخص، كقياس سرعة النبض وضغط الدم والتنفس وغيرها من الانفعالات النفسية التي تصدر أثناء إجابة الشخص عن الأسئلة الموجهة له، ويقوم الجهاز بتحليل الإجابة وفرزها ما إذا كانت صادقة أم لا³.

¹:خلاف بيو، المرجع السابق، ص_ ص 44_45.

²:خلاف بيو، المرجع السابق، ص45.

³:خلاف بيو، المرجع السابق، ص 45.

إنّ استخدام جهاز كشف الكذب لمعرفة الحقيقة يكون على مرحلتين:

المرحلة الأولى: يتم إجراء مقابلة مع الشخص المراد اختباره مع إخطاره مسبقاً بالأسئلة التي يتم طرحها عليه حتى لا يتفاجأ بأي سؤال ليس في محله.

المرحلة الثانية: يتم توصيل المترشح بالجهاز وي طرح عليه الأسئلة التي أخطر بها سالفها، فهذه الأسئلة يتم تحديدها مسبقاً من طرف المتخصص باستعمال هذا الجهاز وهو من يختار طريقة أو تقنيّة طرح الأسئلة وكيفية تأثيرها على شخصية المترشح، كأن يختار البدء بالأسئلة السهلة لتهدئة الشخص محل الاختبار¹.

ثم ينتقل للأسئلة التي لها علاقة بجوهر الموضوع من أجل التعرف على ردود الأفعال المختلفة لهذا المترشح، وعند الانتهاء يقوم المختص بتحليل الإجابات لمعرفة ما إذا كان الشخص المترشح قد أدلى بالحقيقة أم لا.

بعد التطرق لهذه التفاصيل يطرح تساؤل حول مدى إمكانية الاعتداد بنتائج هذا الجهاز لتقييم المترشح للعمل؟

الإجابة كانت أنّ مصداقية هذا الجهاز تتوقف على عدة أمور يتم حصرها فيما يلي:

1. صفات الشخص الخاضع تلعب دور كبير في تحديد مصداقية هذا الشخص، فالشخص المخادع لن تبدو عليه أي انفعالات واضحة.

2. خبرة الشخص المختص باستعمال الجهاز

3. الظروف التي يخضع لها الشخص في الاختبار، فمن الأحسن أن تكون مريحة فالشخص الذي يخضع للاختبار في تحقيق جنائي لا يكون كالشخص الذي يخضع للاختبار في مقابلة عمل.

¹: صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، ص 106.

لهذا فإن الأغلبية تشكك في مصداقية جهاز كشف الكذب¹، وبسبب الشكوك التي تثار حول مصداقية هذا الجهاز والمشكلات التي تثيرها والتي تتعلق بالحقوق الأساسية للعمال، فإنه يتساءل حول مدى مشروعية استخدام هذا الجهاز من قبل رب العمل على المترشحين للعمل؟ وهل للعمال الحق في رفض الخضوع لمثل هذا الاختبار؟

الإجابة كانت بعدم فصل المشرع الجزائري ولا المشرع الفرنسي في مدى مشروعية استخدام هذا الجهاز من قبل المستخدمين.

وعليه يرى الفقه عدم مشروعية استخدام هذا الجهاز من قبل أرباب العمل، وحثهم في ذلك أنه لا يمكن للمتخصص أن يجري المقابلة دون التطرق لمواضيع الحياة الشخصية للمترشح كالحالة العائلية أو الحالة الصحية... الخ، وهذا يعد انتهاكا لحرمة الحياة الخاصة كما أن هذا الاختبار ما هو إلا تجربة مهينة لكرامة الإنسان².

من ناحية أخرى فقد جاء في لجنة الوظيفة العامة الفدرالية بالوم.أ أن استخدام نتائج الفحوصات الشخصية لأهداف إدارة شؤون العاملين تهدد بشكل كبير الحق في حماية الحياة الشخصية.

كما أن العديد من الأخصائيين النفسيين أبدوا رفضهم لمثل هذه الاختبارات، واقترحوا حذف الأسئلة بالغة الخصوصية من الفحوصات الشخصية المتعلقة بالمترشحين للعمل³. في الأخير يعتبر تعريض الشخص وبالأخص المترشح للعمل لمثل هذه الاختبارات الماسة بالكيان النفسي انتهاكا لحقه في الحياة الخاصة المكفول دستورياً في شتى الأنظمة، وانتهاكا للأسرار الشخصية التي لطالما حاول الشخص الاحتفاظ بها لنفسه.

¹: صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، ص 106.

²:خلاف بيو، المرجع السابق، ص46.

³:خلاف بيو، المرجع السابق، ص47.

المطلب الثالث: تأثير وسائل التصوير والتصنت والتسجيل على الحياة الشخصية للمترشح للعمل

غالبا لا يكتفي رب العمل بما يحصل عليه من معلومات دقيقة عن حياة المترشح للعمل حيث هناك دائما ما يدفعه للحصول على مزيد من لمعلومات وأخبار، فهو لا يكتفي بما يحصل عليه بوسائل مشروعة، فيصل به الأمر إلى التجسس على المترشحين للوصول إلى حقائق أكثر عن سلوكياتهم وشخصياتهم، وهذا عن طريق استخدام أجهزة حديثة أفرزها التقدم التكنولوجي والعلمي في مجال الرقابة الالكترونية، من بين هذه الأجهزة يوجد وسائل التصوير (الفرع الأول)، وأجهزة التصنت والتسجيل الالكتروني للمحادثات (الفرع الثاني).

الفرع الأول: وسائل التصوير.

تعتبر الصورة من أهم الانجازات التي توصل اليها العلم منذ القدم، حيث نجد أن أداة التصوير قد اخترعت سنة 1816 من طرف العالم الفرنسي "جوزيف بيسفورنيس"، وتعتبر الصورة الامتداد الضوئي لجسم الإنسان فصورة الإنسان وجسمه وجهان متلازمان لعملة واحدة لا يفترقان أبدا، وإذا قيل إنه لا يمكن فصل الصورة عن الجسم فهنا إذا يعتبر للصورة نفس حكم الجسم من ناحية سرية الحياة الشخصية¹.

صاحب العمل قد لا يكتفي في بعض الحالات بالمعلومات التي يحصل عليها عن المترشحين للعمل كما تمت الإشارة إليه مسبقا، فيلجأ إلى محاولة معرفة أكثر عن هؤلاء وكيفية تصرفهم في حياتهم اليومية، سلوكياتهم، انفعالاتهم وغيرها من الأمور التي لا تفيده بشيء في مجال العمل.

في هذه الحالة يلجأ إلى استخدام وسائل غير مشروعة كآلات التصوير التي يقوم بتركيبها في الأماكن التي يتراود عليها هذا المترشح، مما يشكل تهديدا على حياته

¹: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 48.

الشخصية. بالتالي يطرح تساؤل حول مدى مشروعية هذه الصور؟ ومدى تأثيرها على الحق في الحياة الشخصية للمترشح للعمل؟

للإجابة عن هذا التساؤل يجب التمييز بين حالتين للتصوير:

الحالة الأولى: التصوير في الأماكن الخاصة: يعرّف المكان الخاص أنه المكان المغلق الذي لا يستطيع أن تنفذ إليه نظرات الناس من الخارج ولا يمكن دخوله إلا بإذن من صاحب الشأن.

بالتالي أخذ صورة لشخص ما في مكان خاص يشكل اعتداء على حياته الشخصية ويحميه القانون سواء على مستوى القانون المدني الذي يعطيه الحق في الاعتراض على النشر، بالإضافة إلى حقه في طلب تعويض عما لحقه من ضرر¹.

أيضا هذه الحماية مقرّرة على مستوى القانون الجنائي بحيث تعاقب المادة 303 مكرّر من هذا الأخير على الاعتداء الذي يتم عن طريق أخذ صورة ورقية لشخص أو تصويره فيلماً بكاميرة فيديو².

الحالة الثانية: التصوير في الأماكن العامة: يعتبر التصوير في الأماكن العامة المفتوحة للجمهور أمر جائز و غير معاقب عليه مالم يكن هناك لوائح خاصة تمنع ذلك كالجلوس في المطاعم، الحدائق العامة ودور السينما.

فتواجد الإنسان في مكان عام هو رضا ضمني بإعلان صورته وخروجها عن الخصوصية، فهذا المكان عام وليس مكان منعزل بالتالي التصوير في الأماكن العامة لا يعتبر انتهاك للحياة الشخصية للأفراد³.

¹: مبدر الويس، أثر وسائل الإعلام على الحريات المدنية: دراسة مقارنة، منشأة المعارف، د س ن، ص 87.

²: المادة 303 مكرّر من أمر رقم 56-156.

³: عماد حمدي حجازي، المرجع السابق، ص 186.

لقد نادى الفقه إلى ضرورة تدخل القضاء لحماية صورة الإنسان ضد أي اعتداء كالنشر أو الالتقاط.¹

ولقد أشار المشرع الجزائري الى حماية الحق في الحياة الخاصة للإنسان من أي اعتداء قد يطاله كالتقاط الصور دون إذن مسبق، وهذا من خلال المادة 303 من قانون العقوبات السالف الذكر حيث تعاقب هذه المادة على هذا الفعل بالحبس من 6 أشهر الى 5 سنوات وغرامة مالية من 50000 دج إلى 3000.00.²

تتم الإشارة ايضا إلى أن المشرع الجزائري حصر الحماية الجنائية المقررة للصور التي تتعلق بالأشخاص فقط، فلا يحمي القانون صور الأشياء مهما بلغت أهميتها و لا يعرض عن الضرر الناجم عن أخذ هذه الصور.³

يربط المشرع الجزائري حماية الحياة الشخصية بالمكان الخاص، فهل يعتبر مكان العمل مكان خاص أم أنه مكان عام يجوز فيه التقاط الصور؟

استقر الفقه الفرنسي على اعتبار أماكن العمل من حيث المبدأ أماكن خاصة، فلا يجوز الدخول إليها إلا بإذن المستخدم أو المسؤول عن إدارتها لكن يجب التمييز بين الأماكن التي تسمح للجمهور بارتياحها كمحلات بيع الملابس، حيث أن هذه الأخيرة لا تعتبر أماكن خاصة.⁴

الفرع الثاني: التصنت على محادثات المترشحين للعمل و تسجيلها أو نقلها

¹: المرجع نفسه.

²: المادة 303 من أمر رقم 56-156.

³: خلاف بيو، المرجع السابق، ص - ص 49 - 50.

⁴: حسام الدين كامل الأهواني، المرجع السابق، ص 120.

تعرف المحادثة أنها " أنها كل صوت له التعبير عن مجموعة من المعاني والأفكار المترابطة، فإذا كان الصوت فاقد الدلالة عن أي تعبير كالمهمة والصيحات المتناثرة فلا يعتبر هذا حديثاً"¹.

غالبا ما تتعرض المحادثات إلى التصنت، التسجيل أو النقل فما الذي يقصد بهذه الأفعال الثلاثة؟

بالنسبة للتصنت فيقصد به " الاستماع للأحاديث خلسة باستعمال الأذن فقط دون الحاجة للاستعانة بجهاز آخر".

أما التسجيل فيقصد به "الحصول على الحديث والاحتفاظ به على أشرطة تمكن من استرجاعها وقت الحاجة".

أما بالنسبة للنقل فهو "استراق السمع عن طريق جهاز لإرساله من المكان المنقول منه الى مكان آخر بواسطة أجهزة استماع"².

لقد أصبح التسجيل على الشرائط وزرع الميكروفونات في أماكن العمل من الأمور الشائعة في أوساط أرباب العمل، وهذا من أجل مراقبة نشاط العمال للتأكد من مدى إخلاص هؤلاء وتفانيهم في أعمالهم.³ وقياس كفاءة الأداء.

يرى بعض المستشارين أنّ القيام بمثل هذه الأعمال من قبل بعض المستخدمين إن لم يقل معظمهم يشكل اعتداءً وقيّد على الحرية الشخصية للعمال، وهذا ما يؤدي إلى ارتداد المجتمع الذي يجاهد من أجل كرامة الإنسان وحياته الشخصية⁴.

¹: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 50.

²: محمد محمد الدسوقي الشهاوي، الحماية الحنائية: الحماية الجنائية لحرمة الحياة الخاصة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه،

كلية الحقوق، جامعة القاهرة، د س ن، ص 308.

³: مبدر الويس، المرجع السابق، ص 19.

⁴: مبدر الويس، المرجع السابق، ص 19.

وتشكّل عملية تسجيل الصوت مساسا بحرمة الإنسان في ثلاثة صور:

يشكّل تسجيل الرسائل اعتداء على الحق في حرمة المراسلة المكفول دستوريا: إذا ما تم تسجيل مكالمة تليفونية.

اعتداء على حرمة المسكن: حالة وضع جهاز تسجيل في مسكن دون إذن صاحبه.

اعتداء على حرمة الشخص: في حالة تم تسجيل حديث شخصي في مكان عام أو في الطريق دون إذن صاحبه¹.

لقد كفل المشرع الفرنسي حماية الحياة الشخصية ضد التجسس عليها وهذا من خلال المادة 226 من قانون العقوبات الجديد حيث نصت على « يعاقب بالحبس سنة وغرامة مالية ثلاثمائة ألف كل من اعتدى عمدا بوسيلة أيا كانت على ألفة الحياة الخاصة للآخرين بالتصنّت، التسجيل أو النقل بدون موافقة صاحبها كلام صادر له صفة الخصوصية أو سري² ».

ولقد خطى المشرع الجزائري نفس نهج المشرع الفرنسي حيث أضفى الحماية القانونية على المحادثات الخاصة للأشخاص في المادة 303 مكرّر التي جاء فيها « يعاقب بالحبس من إلى ثلاث (3) سنوات وبغرامة من 50.000 دج إلى 300.000 دج، كل من تعمد المساس بحرمة الحياة الخاصة للأشخاص، بأية تقنية كانت وذلك:

بالتقاط أو تسجيل أو نقل مكالمات أو أحاديث خاصة أو سرية، بغير إذن صاحبها أو رضاه³ ».

¹: توفيق محمد الشاوي، حرمة الحياة الخاصة ونظرية التفتيش، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، الإسكندرية، د س ن، ص 231.

²: المادة 226 من قانون العقوبات الفرنسي.

³: المادة 303 مكرّر من أمر رقم 66-156.

يتضح من النص السالف الذكر أنّ المشرع الجزائري يشترط لقيام فعل التصنت أو التسجيل أو النقل أن يتم عن طريق جهاز، أما مجرد التصنت العادي بالحواس الطبيعية فهذا لا يشكل جريمة كما أنّ المشرع لم يشترط أن تتم الأفعال السالفة الذكر في أماكن خاصة.

بالنسبة للتصنت الذي يطال المكالمات الهاتفية أو المكالمات التي تتم عبر شبكة الانترنت، فإنّ المشرع الجزائري لم يفصل في هذه المسألة لكن بما أن الهاتف النقال وشبكة الانترنت من مستلزمات الحياة بالتالي مجرد الاستماع لما ينتقل من خلالها يعتبر مساس بالحق في الحياة الشخصية للإنسان، بغض النظر عن المكان الذي تتم فيه هذه المحادثات وذلك أن هذه الأخيرة تتم بين غائبين بالتالي يصعب على المعتدي معرفة مكان أحدهما أو كلاهما¹.

في الأخير يعتبر لجوء المستخدمين للبحث والتحري ومحاولة جمع أكبر قدر من المعلومات عن المترشحين للعمل باستخدام وسائل تقنية حديثة، ما هو إلا تهديد لحق هؤلاء في حرمة حياتهم الشخصية كما أن تقييم المترشح من خلال ما توصلوا إليه من معلومات عن طريق وسائل أقل ما يقال عنها أنها غير مشروعة يعتبر تقييم غير مهني من قبل أشخاص انتهازيين، مما يدفع بالدولة إلى فرض ضمانات لحماية المترشح من مثل هذه الممارسات. فما هي هذه الضمانات؟

المبحث الثاني: الضمانات المقررة لحماية الحياة الشخصية للمرشح للعمل

تعتبر شخصية العامل محل اعتبار في العقد أثناء إبرامه، هذا الاعتبار يعطي للمستخدم فرصة اختيار اليد العاملة المترشحة للعمل لديه مما قد يؤدي الى القيام بعمليات مفاضلة بين هؤلاء، هذه الأخيرة التي قد لا تستند إلى اعتبارات موضوعية بل تستند إلى

¹: حسام الدين كامل الأهواني، المرجع السابق، ص 130.

اعتبارات شخصية وهذه الأخيرة قد تكون بسبب المعلومات التي يجمعها المستخدم عن المترشحين للعمل¹.

هذا ما يؤدي إلى ضرورة بيان الحدود التي تفرض على المستخدم أثناء جمع المعلومات عن المترشح للعمل لديه (المطلب بالأول)، أيضا يجب ضمان سرية المعلومات والبيانات الشخصية المتحصل عليها (المطلب الثاني) وأخيرا يتم التطرق إلى حظر التمييز بين المترشحين للعمل (المطلب الثالث).

المطلب الأول: حدود المستخدم في جمع المعلومات الخاصة بالمترشح للعمل

يعتبر رب العمل صاحب حق في جمع المعلومات المتعلقة بالمترشح للعمل والتي على أساسها يمكن لرب العمل أخذ قراره في قبول هذا المترشح من رفضه، لكن سلطة المستخدم في التحري عن هذه المعلومات لا تكون مطلقة بل تخضع لمجموعة من القيود أو بالأحرى حدود لا يسمح لرب العمل بتجاوزها وهذا ما سيتم التطرق إليه في هذا المطلب من خلال فرعين:

الفرع الأول: طبيعة المعلومة التي يجب التحري عنها وجمعها

إنّ صاحب العمل ليس لديه الحق في أن يطلب من المترشح للعمل إلا المعلومات التي يكون الهدف منها تقييم المؤهلات لشغل المنصب المتوفر، ومن بين المعلومات التي يجب على صاحب العمل معرفتها الحالة المدنية للمترشح للعمل (الاسم اللقب وتاريخ الميلاد)، أيضا الحالة العائلية (متزوج أم أعزب)، بالإضافة إلى المؤهلات الحاصل عليها من أجل معرفة المستوى الذي يتمتع به في المواد التي لها علاقة مباشرة مع منصب العمل المقترح، أيضا الخبرة التي لديه من خلال الشهادات الصادرة عن أرباب عمل المؤسسات التي عمل بها سابقا.

¹: سعاد بنور، المرجع السابق، ص 111.

إنّ تقدير الكفاءة المهنية للمرشح للعمل يمتد إلى غاية صلاحياته ومعلوماته الفنيّة وقدرته على التكيف مع ظروف العمل والانخراط في فريق العمل، قدرته على التنقل إلى وظائف أخرى داخل المؤسسة. يفهم من هذا أنّ الأمر منصب على عناصر شخصيّة وصفات تتوفر في شخص المرشح¹.

إنّ المعلومات المطلوبة والمتحرى عنها يجب أن تكون منصبة على المؤهلات والخبرة المهنية لطالبي التشغيل المعنيين²، حسب المادة 20 من القانون 04-19 المتعلق "بتنصيب العمال ومراقبه التشغيل"³.

حسب تقرير (GLyonCaen) عن الحريّات العامة والعمل، أنّ محاولة معرفة عن صفات شخصيّة المترشحين للعمل وطريقة تفكيرهم من خلال أنك توجه أسئلة تتعلق بمشروعاتهم على الصعيد العائلي أو توجهاتهم الجنسيّة ومعتقداتهم الدينية، يشكل انتهاك خطير على الحق في الحياة الشخصية وعلى كرامة المرشح باعتباره إنسان فمجرد أنك تكون صاحب مؤسسة أو رب عمل فهذا لا يعطيك الحق في إهانة هذا المرشح ولو بطريقة غير مباشرة⁴.

بعدما تم التطرق إلى التزام رب العمل بالحدود المفروضة عليه في جمع المعلومات فإنه يتعين على المرشح عندما يتقدم للعمل إلى المؤسسة أن يذكر اسمه ولقبه وعنوانه، كما يجب عليه الرد على كافة الأسئلة الموجهة إليه أثناء المقابلة، حيث أنّ المرشح للعمل يقع عليه التزام بالكشف عن جزء من شخصيته مع الإبقاء على سريّة جزء من حياته الشخصية

¹: سعاد بنور، المرجع السابق، ص 112.

²: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 54.

³: المادة 20 من قانون رقم 04-19.

⁴: Gérard Lyon-Caen, Les libertés publiques et l'emploi, rapport au ministre du travail et de l'emploi, la documentation française, 1992, N°27.

لمنع المساس بها، حيث يمنع على صاحب العمل أن يطلب الكشف عن هذه الجزئية وسبب ذلك أن لا علاقة لها بالكفاءة المطلوبة لشغل الوظيفة المعروضة¹.

يعتبر حق صاحب العمل في جمع المعلومات المطلوبة عن المترشح حق غير شاسع بل له حدود وتتمثل في جمع المعلومات ذات الصلة فقط بخصائص المنصب شاغر²، ولقد كان الاجتهاد القضائي الفرنسي سباق لتطبيق مبدأ حدود المستخدم في جمع المعلومات حيث صدر قرار (FivesLilleCail) في 17 أكتوبر 1973، وتتمثل وقائع هذه القضية في تسريح عامل كاهن بسبب إخفائه لمهنته في الكنيسة حيث إستغل صاحب العمل هذه الجزئية على أساس أن العامل لم يذكر هذا في استبيان المترشح للعمل، لكن المحكمة العليا الفرنسية أصدرت قرارها بأن قرار التسريح كان تعسفي لأن الهدف من المعلومات المطلوبة خلال عملية التوظيف هي المساعدة في تقييم مدى ملائمة مؤهلات المترشح للعمل للمنصب المطلوب شغله، ولا يمكن أن ينصرف إلى مجالات لا ترتبط مباشرة بهذه الوظيفة المهنية³. ولقد أقر الاجتهاد القضائي أيضا أن السهو المترشح للعمل في ذكر معلومة أو إغفاله عن ذكرها لا يشكل خطأ يستدعي تسريحه إذا ما كانت هذه المعلومة تحتوي على عناصر من حياته الشخصية وليس لها صلة مباشرة بتاتا بالوظيفة المراد شغلها، وهذا ما أكدته المادة 121-6 من قانون العمل الفرنسي حيث جاء فيها أن «المعلومات المطلوبة تحت أي شكل من الأشكال من المترشح للعمل أو العامل لا يمكن أن يكون غرضها إلا تقييم قدرته على شغل المنصب المقترح أو المهارات المهنية»⁴. بالتالي لا يجوز لصاحب العمل أن يطلب أي معلومات لها ولو علاقة بسيطة بالحياة الشخصية للمترشح للعمل لكن يجوز لهذا الأول

¹: صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، ص 46.

²: Gérard Lyon -Caen, rapport, op.cit, p 37.

³: Marie Annick Péano, L'intuitus personae dans le contrat de travail, Dr.soc N°2, février 1995,p 132.

⁴: Art. 121-6 Alenia 1 « Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi nepeuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudesprofessionnelle ».

ولدواعي مهنية أن يجمع معلومات تتعلق بالحالة النفسية أو الأخلاقية أو الاجتماعية، لما لهذه الأخيرة من أثر على الوظيفة التي سيشغلها المترشح للعمل ولما تتطلبه بعض الوظائف من ضمانات كأنشطة الأمن والحراسة لهذا تم التأكيد على ضرورة أن تكون المعلومة المطلوبة لها علاقة مباشرة بالوظيفة المراد شغلها¹.

الفرع الثاني: صلة المعلومة المطلوبة بالكفاءة المهنية لشغل المنصب

إنّ التقييم الذي يخضع له المترشح للعمل يجب أن يكون مستند على معلومات لها علاقة مباشرة بالعمل المطلوب أداءه²، وهذا على أساس مبدأ الفصل بين الإطار المهني والإطار غير المهني والتأكيد على هذا المبدأ يظهر أوجه التداخلات بينهما فصاحب العمل ليس له الحق في طلب معلومات لها علاقة بالحياة الخاصة للمترشح للعمل، فليس له اقتحام الحياة الشخصية لهذا الأخير بحجة حقه في جمع المعلومات على اعتبار أنه صاحب العمل، وأيضاً على اعتبار حقه في حماية المؤسسة³ حيث اشترط قانون العمل الفرنسي في المادة 121 السالفة الذكر أن تكون المعلومة المطلوبة ذات صلة مباشرة وحتمية مع الوظيفة المعروضة⁴، والمقصود بعبارة الصلة المباشرة والحتمية أن يكون هناك درجة من الموضوعية الشرعية التي بدونها تفقد طريقة التقييم المصادقية والقيمة الممنوحة لها⁵.

بناء على هذا الشرط فلا يجوز لصاحب العمل أن يستخدم وسائل أقل ما يقال عنها غريبة لجمع المعلومات عن المترشح كعلم التجيم مثلاً⁶.

¹: صلاح محمد أحمد ذياب، المرجع السابق، ص 70.

²: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 57.

³: خالد حمدي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 72.

⁴: Art. 121-6 Alenia 2 « Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles ».

⁵: صلاح محمد أحمد ذياب، المرجع السابق، ص 71.

⁶: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 57.

إنّ التزام صاحب العمل اتجاه المرشح لا يقتصر على أن تكون المعلومة المتحصل عليها لها صلة مباشرة بالوظيفة المطلوبة، بل تعدى إلى ضرورة إخطار المستخدم للمرشح مسبقاً بالتقنيات التي يتم استخدامها في مواجهته أثناء عملية الاختيار.

بعدما تم معرفة التزامات المستخدم في مواجهة المرشح للعمل حول المعلومات التي يجب أن تكون لها صلة مباشرة بالوظيفة إضافة إلى إخطاره مسبقاً عن هذه التقنيات، يطرح سؤال حول المعيار المعتمد في تحديد الصلة المباشرة بين المعلومات والوظيفة المطلوبة؟ لقد أوضح المنشور الخاص بتطبيق هذه النصوص أمثلة عن انعدام الصلة بين المعلومة المطلوبة والوظيفة المطلوبة مثال: الحالة الصحية للعامل أو الحالة الجنسية أو مهنة الوالدين أو الزوج.

قامت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات في فرنسا (Cnil) في تقريرها الثامن بتحديد بعض المعلومات التي تجمع من طرف المستخدمين والتي ليس لها أي صلة بالوظيفة كتاريخ التجنس وتاريخ الدخول إلى فرنسا، أيضاً يمنع منعاً باتاً جمع المعلومات الشخصية التي تكشف بصورة مباشرة أو غير مباشرة عن الأصل العرقي أو الآراء السياسية أو الدينية أو الانتماء النقابي.

في الأخير تتم الإشارة إلى ضرورة الحفاظ على سرية هذه المعلومات فلا يجوز أن تزداد أي معلومة خاصة لدى أصحاب المؤسسات الأخرى التي يرشح أن يكون للمرشح للعمل فرصه العمل لديهم¹.

المطلب الثاني: حماية الحياة الشخصية للمرشح للعمل من مخاطر المعلوماتية

إن التطور التكنولوجي الحاصل في هذا الوقت أسفر عن العديد من الأنظمة التي وبسبب تطورها أصبحت تشكل خطر على الحياة الشخصية للإنسان.

¹:خلاف بيو، المرجع السابق، ص 57.

تعتبر المعلوماتية من الأنظمة التي تساعد في معالجة البيانات وتخزينها والرجوع إليها، بالرغم من هذه الفائدة إلا أن المخاطر التي تنتج عن هذه التقنية والتي تشكل خطر على الحياة الشخصية لا تعد ولا تحصى ولهذا السبب نجد أن هناك بعض القواعد القانونية الوقائية لحماية الحياة الشخصية من خلال الإشراف والرقابة من طرف جهة مستقلة على أنظمة المعالجة الآلية للبيانات الشخصية، ومبدأ المشروعية بالإضافة إلى مبدأ الطمأنينة (الفرع الأول)، كما توصل الخبراء في مجال المعلوماتية إلى وسائل فنية تشمل على تقنيات تساعد على تأمين وظائف الحماية والأمن والسرية للمعلومات الشخصية من بينها التشفير المعلوماتي وتقنية الغلفية (الفرع الثاني)¹.

الفرع الأول: الوسائل القانونية الوقائية المقررة لحماية الحياة الشخصية للمرشح

إنّ الحق في الحياة الشخصية مكفول من طرف معظم التشريعات والوثائق الدولية حيث شملت هذه الحماية بيانات المترشحين للعمل من أي اعتداء كان أو إفشاء أو استعمال لغير الغرض الذي جمعت لأجله².

كما فرضت تدابير أمنية وملائمة لحماية هذه البيانات وحماية معالجتها الآلية في نظام المعلوماتية، كما فرضت مبدأ المشاركة الفردية لأصحاب البيانات بما يكفل لهم اللجوء إليها والرقابة عليها وحق تعديلها إذا ما كانت تحتاج تعديل³، وهذا ما نصت عليه المادتين 34-35 من القانون 07-18 التي أكدّت على حق صاحب البيانات في الولوج إليها وتعديلها بالإضافة إلى حق حذفها متى استدعى الأمر⁴.

¹: سعاد بنور، المرجع السابق، ص 118.

²: المرجع نفسه.

³: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 58.

⁴: المادتين 34-35 من قانون رقم 07-18.

القانون الفرنسي المتعلق بالمعلوماتية والملفات والحريات رقم 18-17 إكتفى في مادته الأولى بذكر أنّ المعلوماتية ستكون في خدمة المواطنين ولا يجب أن تحمل أيّ اعتداء على حقوق أو شخصية الإنسان أو أي من الحريات الفردية والحريات العامة¹.

ومن أجل تجنب المخاطر الناتجة عن المعالجة الآلية للبيانات الشخصية، فلقد تم وضع قواعد ومبادئ تلتزم بها هذه الأنظمة وتكون بمثابة ضمانات وقائية لحرمة الحياة الشخصية.

بالرجوع إلى التشريعات الأجنبية والوثائق الدولية يستنتج وجود ثلاثة مبادئ أساسية تكفل التوازن الذي يجب أن يكون بين نشاط أنظمة معالجة البيانات الشخصية، وبين الحق في الحياة الشخصية وهي:

مبدأ الإشراف والرقابة (أولاً)، مبدأ المشروعية (ثانياً) ومبدأ الطمأنينة (ثالثاً)².

أولاً: مبدأ الإشراف والرقابة لضمان تفادي الأخطار الناجمة عن الأنظمة المعلوماتية على الحياة الشخصية للأفراد، يجب أن تكون للدولة رقابة وإشراف غير مباشرة على طريقة قيام هذه الأنظمة بنشاطاتها، فكيف تكون رقابة الدولة في هذه الحالة؟

تكون رقابة الدولة على أنشطة هذه الأنظمة من خلال اختيار جهة مخصصة مكونة من خبراء تقنيين في المعلوماتية وقانونيون أكفاء لتحقيق الاتزان بين ضرورة وجود هذه الأنظمة وتطورها وضمان حماية الحياة الخاصة للمرشحين للعمل وهذا ما جاء به القانون رقم 07-18 في المواد من 22 الى 34، التي أسندت مهمة الرقابة على البيانات الشخصية لتشكيلة تسمى "السلطة الوطنية" تتكون من الرئيس وثلاثة قضاة وممثل عن المجلس الوطني

¹: قانون رقم 78-17 المعدل و المتمم بقانون رقم 526-2009 متاح على الموقع: <http://www.cnil.fr/en-savoir>

plus/textes-fondateurs/loi78-17/ تاريخ الاطلاع: 2022/05/18 على الساعة: 8:00.

²: أيوب بولين أنطونيوس، المرجع السابق، ص 452.

لحقوق الإنسان وممثل عن وزير الدفاع وممثل عن وزير الشؤون الخارجية بالإضافة لممثل عن وزير العدل وآخر عن الوزير المكلف بالخارجية¹.

المشرع الفرنسي كان من السابقين أيضا لإنشاء لجنة لممارسة هذه الرقابة سميت "باللجنة الوطنية للمعلومات والحريات" اسندا لها كفالة التطبيق الصحيح لنظام المعلوماتية². بالتالي عند إنشاء أرباب العمل لأي نظام من المعلومات يتعين أن يتضمن العناصر التالية: -الهدف من إنشاء النظام وخصائصه.

- الجهة التي تمارس في مواجهتها حقوق الاستعمال والاطلاع والتصحيح.

- نوعية البيانات المجموعة والهدف منها.

- مصادر جمع هذه البيانات ومدة الاحتفاظ بها الجهات التي يجوز لها أن تستقبل هذه المعلومات.

- طرق تحليل ومعالجة البيانات.

- الضمانات الكفيلة بسلامة البيانات الاسمية ومعالجتها وسريتها.

فلا يجوز لصاحب العمل أن يجري المعالجة الآلية للمعلومات المتعلقة بالمرشحين للعمل إلا بعد استشارة لجنة المؤسسة، وإخطار اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات للحصول على ترخيص إجراء هذه المعالجة³.

ثانيا: مبدأ المشروعية: يجب أن يكون الأساس الذي يتم على إثره جمع المعلومات عن المترشحين وتسجيلها مشروعا هذا حسب المادة 09 من القانون رقم 18-07 التي أكدت على أن تكون معالجة هذه البيانات تمت بطريقة مشروعة، بحيث يجب على المستخدم أن يحصل على موافقة المترشح للعمل قبل جمع أي معلومات عن حالته سواء كانت الدينية أو

¹: المواد من 22 إلى 34 من قانون رقم 18-07.

²: بولين أنطونيوس، المرجع السابق، ص 452.

³: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 59.

العائلية أو انتماءاته النقابية أو حتى فيما يتعلق بحسابه المصرفي وغيرها من البيانات التي تعتبر حساسة لكونها تدل على شخصية الشخص¹.

استثناءً عن هذا يعتبر جمع البيانات المتعلقة بالمرشح للعمل وتسجيل دون موافقة صريحة منه عملاً غير مشروع يؤدي إلى قيام المسؤولية القانونية في مواجهة الجهة القائمة بالمعالجة الآلية، حيث أن مجرد اعتراض من هذا المرشح على البيانات التي تم جمعها وتسجيلها ينفي على عملية الجمع صفة المشروعية، بالإضافة إلى هذا يجب أن تكون البيانات التي جمعت تتناسب ولها ارتباط وثيق بالغاية التي جمعت لأجلها².

ثالثاً: مبدأ الطمأنينة: من المبادئ الأساسية لحماية الحق في الحياة الشخصية للمرشح للعمل في مواجهة مخاطر المعلوماتية، هو وضع قواعد قانونية توفر الشعور بالطمأنينة على المعلومات التي صرّح بها وعلى البيانات التي تمت معالجتها آلياً وعلى نتائج هذه البيانات كذلك، مع إعطائه الحق في الاطلاع عليها وتعديل أو تصحيح هذه الأخيرة متى اقتضى الأمر بالإضافة إلى كل هذا يجب إعطاء المرشح حق محو البيانات التي تم جمعها بطرق غير مشروعة وهذا ما أكدته المادتين 34-35 من قانون رقم 07-18. ولقد سبق وتمت الإشارة إلى الطرق التي تعتبر غير مشروعة والتي يستعملها أرباب العمل في جمع المعلومات.

كما أن مبدأ الطمأنينة يكفل عدم قيام الجهة القائمة على نظام المعلوماتية بتسريب أي من المعلومات المخزنة في النظام، حيث أن السرية هي أساس تصريح العامل ببياناته³.

¹: سعاد بنور سعاد، المرجع السابق، ص 119.

²: أيوب بولين أنطونيوس، المرجع السابق، ص 470.

³: يوب بولين أنطونيوس، المرجع السابق، ص 470.

لقد كفل المشرع الفرنسي مبدأ السريّة عندما منع طبيب المؤسسة من الإفصاح في استمارة اللياقة البدنية على أسباب عدم القبول ويمنع المستخدم من كشف المعلومات الصحيّة عن المترشح والتي سبق وتحصل عليها بسبب حقه في جمع المعلومات¹.

الفرع الثاني: لوسائل الفنيّة الوقائيّة لحماية البيانات الشخصية للمترشح للعمل

لقد أوجد المتعاملون المتخصصون في مجال الأنظمة المعلوماتيّة تقنيّات متطورة تساعد على تأمين وظائف الحماية الوقائيّة، وهذه الحماية تعتبر مسبقّة من شأنها منع وقوع الاعتداءات على الحيّاة الخاصة وعلى المعلومات والبيانات الشخصية الحساسة.

من بين أهم هذه التقنيات يوجد تقنية التشفير المعلوماتي (أولا) وتقنية الغفلية (ثانيا)².

أولا: تقنيّة التشفير المعلوماتي: تعتبر تقنيّة التشفير من أهم الوسائل المعروفة في مجال توفير أمن وسلامة وسريّة المعلومات الخاصة بالحياة الشخصية للأفراد.

لقد تم تعريف أدوات التشفير من طرف المشرع الفرنسي في القانون رقم 90-1170 "المتعلق بتنظيم الاتصالات عن بعد" بأنها "جميع التقديمات التي ترمي بفضل البروتوكولات السريّة إلى تحويل معلومات مفهومة إلى معلومات وإشارات غير مفهومة أو القيام بالعملية المعاكسة وذلك بفضل استخدام معدات أو برامج مصممة لهذه الغاية"³.

أما بالنسبة للفكر فقد عرف تقنيّة التشفير "أنها أليّة يتم بمقتضاها ترجمة معلومات مفهومة إلى معلومات غير مفهومة عبر تطبيق بروتوكولات سريّة قابلة للانعكاس أي يمكن إرجاعها إلى حالتها الأصليّة"⁴.

¹: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 61.

²: المرجع نفسه.

³: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 61.

⁴: أيوب بولين أنطونيوس، المرجع السابق، ص 231.

تقنية التشفير في ميدان المعلوماتية قد تستخدم المفتاح الخصوصي وتسمى في هذه الحالة بتقنية التشفير المتماثل (Cryptographie à clé privée)، بحيث يستخدم الرقم السري نفسه في تشفير الرسائل وفي فك تشفيرها والذي يمتلك هذا الرمز هو مرسل الرسالة ومتلقيها، كما يمكن استخدام المفتاح العمومي (Cryptographie à clé publique).

استعمل أول نظام تشفيري من هذا النوع لأول مرة سنة 1978 من طرف مجموعة من الباحثين الأمريكيين ولقد أطلق عليه اسم (RSA)، ومنه انطلقت معظم برامج التشفير المعروفة في شبكة الانترنت اليوم، لاسيما البرنامج المسمى (RettyGoodPrivacy) من طرف الأمريكي (PhilZimmerman) سنة 1991 والذي يعتبر من طرف البعض انه برنامج يستحيل خرقه¹.

بالرغم من إيجابيات تقنية التشفير المعلومات إلا أنه تبقى مسألة ضمان رسمية المفتاح العمومي كونه صادر فعلياً من المستخدم الذي يفترض أنه عائد إليه، وبالتالي عدم التوصل إلى استعماله من قبل الغير بشكل غير مشروع ولقد تم محاولة معالجه هذه المسألة عن طريق تدخل طرف ثالث محايد ومستقل يسمى بالشخص الثالث المصادق (Tiers Certificateur)، يتولى مهمة إدارة المفاتيح العمومية ويتحقق من هوية الحائزين عليها كما يقوم بإصدار شهادة الكترونية لحساب الحائزين على المفاتيح الخصوصية، تصادق على عمليات التشفير الحاصلة².

بمقتضى هذه الشهادات يؤكد الشخص الثالث المصادق عند كل عملية تبادل يجريها الحائز على المفتاح الخصوصي عبر شبكة الانترنت، أن المفتاح العمومي يعود فعلاً لمستخدمه ويؤكد بالتالي على هوية هذا الأخير وعلى السلطات الممنوحة له. ولقد نص القانون الفرنسي

¹: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 62.

²: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 62.

الجديد المؤرخ في 26 جويلية 1996 المتعلق "بتنظيم الاتصالات عن بعد" على إيجاد الهيئات المتخصصة في حفظ المفاتيح الخصوصية مع تسليم السلطات القضائية والأمنية نسخة عنها فور طلبها، غير أن هذا النظام تعرض للانتقادات العديدة من طرف البعض بشأن درجة الثقة التي يمكن منحها لمثل هذه الهيئات كجهة احترام سرية المفاتيح والاتفاقيات السرية وضمن عدم تسريبها أو استغلالها من طرف الغير غير المخولين للاطلاع عليها ومراقبتها¹.

ثانيا: تقنية الغفلية: تسمى برامج معاودة الإرسال بشكل مغفل، تقوم هذه التقنية على محو جميع العناصر المعروفة بأصحاب الرسائل الحقيقيين ومن ثم ترسلها إلى مقاصدها بعناوين مجهولة أو مغفلة².

تقنية الغفلية توفر للحياة الشخصية لمستعملها حماية على اتصالاته في شبكة الانترنت، بحيث تبقى هذه الأخيرة في سرية تامة لاسيما في منتديات المناقشة والمجموعات الإخبارية المخصصة لطرح ومناقشة المواضيع الطبية أو النفسية، حيث أن الفرد قد يرغب في إبقاء الاتصال مغفلا أو مستترا لأسباب تتصل بالمفهوم العام بالحياة الخاصة، كأن يكون المتدخل في الخصام مريض بمرض خطير هنا يكون لتقنية الغفلية دور في حماية الحياة الشخصية لهذا الشخص بحيث يمنع جمع أو استغلال البيانات المتعلقة به، وإلحاق الضرر به عن طريق استخدام هذه المعلومات أو حتى مجرد الاطلاع عليها³.

المطلب الثالث: عدم التمييز بين المترشحين للعمل

¹: قانون رقم 96-695 المؤرخ في 26 جويلية 1996، المتعلق بتنظيم الاتصالات عن بعد.

²: أيوب بولين أنطونيوس، المرجع السابق، ص 244.

³: المرجع نفسه، ص 249 وما بعدها.

يعتبر مبدأ التمييز بين المترشحين في العمل من أحد التطبيقات الجوهرية لمبدأ المساواة، والذي يعتبر جزء حقوق الإنسان الذي كفلته معظم المواثيق والمعاهدات والاتفاقيات الدولية واتجهت نحوه مختلف أنظمة التشغيل والعمل المعاصر في مختلف دول العالم. ويقصد بمبدأ عدم التمييز بين المترشحين في العمل توفير المساواة وتكافؤ الفرص بين هؤلاء المترشحين والراغبين في شغل المناصب المتوفرة في العمل، فلا يجوز لرب العمل أن يستبعد المترشح من التقدم للعمل لأي سبب من الأسباب التمييزية (الفرع الأول)، لكن هذا المبدأ قد ترد عليه بعض القيود في بعض المناصب التي يتطلب فيها بعض العناصر التمييزية (الفرع الثاني)¹.

الفرع الأول: مبدأ حظر التمييز بين المترشحين للعمل

يعرّف التمييز في الوظائف والمناصب أنه أيّ تفریق أو استبعاد أو تفضيل في عمليات التعيين أو الإقالة أو أوضاع العمل أو شروط التوظيف، ويكون هذا التفریق بناء على سمات شخصية غير مرتبطة بالمتطلبات الأساسية للمنصب أو الوظيفة، بما من شأنه إبطال أو إضعاف تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو التشغيل إلى المؤهلات المهنية الحقيقية والضرورية لأداء العمل قيد البحث².

أولاً: الإقرار الدولي لمبدأ حظر التمييز بين المترشحين للعمل: معظم القوانين تحضر التمييز المبني على مجموعة من العوامل، لكن هذا الحظر ما هو إلا انعكاس لما ورد في الاتفاقيات الدولية التي تعترف بالحقوق الراسخة لعدم التمييز في الالتحاق بالعمل، حيث أشار الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أنه لكل شخص الحق في العمل والحرية في اختيار

¹: سعاد بنور، المرجع السابق، ص 125.

²: صيرين بن سعيد، حماية الحق في الحياة الخاصة في عهد التكنولوجيا، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية: تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2015-2016، ص 80.

عمله وفقا لشروط عادلة تحقق مصلحته، وفي المقابل لا تلحق أي ضرر بالمؤسسة العامل لديها¹.

فيما ينص الميثاق العربي لحقوق الإنسان أن العمل حق طبيعي لكل مواطن كما يجب على الدول أن تعمل على توفير مناصب الشغل لأكبر عدد من المقبلين عليه، مع ضمان الإنتاج وحرية العمل وأيضا تكافؤ الفرص دون أي نوع من أنواع التمييز على أساس العرق، اللون، الجنس، أو اللغة أو حتى الرأي السياسي أو الأصل الوطني والاجتماعي².
المشرع البريطاني كان من السابقين لحظر أي تمييز بين المترشحين للعمل بشكل مباشر أو بشكل غير مباشر وهذا بموجب القانون الصادر عام 1975 والذي خضع لعدة تعديلات فيما بعد³.

فيما نص المشرع الفرنسي في المادة (L122-45) من قانون العمل على أنه « لا يجوز استبعاد أي شخص من التقدم لشغل إحدى الوظائف بسبب أصله أو جنسيه أو عاداته أو حالته الاجتماعية أو انتمائه إلى عرق أو أمة أو جنس ما، أو بسبب آرائه السياسية أو أنشطته النقابية أو التعاونية أو معتقداته الدينية أو بسبب حالته الصحية أو عجزه، فيما عدا اللياقة الطبية الثابتة بشهادة طبيب العمل».

ولقد تطور هذا المبدأ في التشريع الفرنسي من مبدأ عدم التمييز إلى حق عدم التمييز وقد أصبح له أهمية كبيرة خاصة اتجاه النساء والعمال الأجانب⁴.

وقد يكون التمييز مباشرا أو غير مباشر:

¹: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر في 10 ديسمبر 1948، ص 23.

²: الميثاق العربي لحقوق الإنسان، المادتين 24-34.

³: Pour plus d'information voir: les ter (A), la législation anglaise contre la discrimination, droit social, France, 1987, p79.

⁴: خالد حمدي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 78.

فالتمييز المباشر: عندما تستبعد القواعد والسياسات والممارسات وبعض المترشحين للعمل بمجرد انتمائهم لفئة معينة، كما يعتبر شكلا من أشكال التمييز المباشر الإعلانات التي تشير إلى وجود وظائف شاغرة لمن هم أقل من سن معين أيضا الممارسات التي تقوم بها دائرة الموارد البشرية على شكل اختبارات منتظمة لاستبعاد النساء الحوامل هذا ما يسمى بالتمييز السلبي أيضا، أما فيما يخص التمييز الإيجابي المباشر فهو عندما يتم تخصيص مناصب شغل لصالح أفراد منطقة معينة كالجنوب.

أما بالنسبة للتمييز غير المباشر: فهو عندما تترك المعايير والممارسات الحيادية آثار غير متناسبة على مجموعة واحدة أو أكثر من المجموعات التي يمكن تحديدها وذلك دون مبرر، فمثلا تنظيم دورة تدريبية خارج ساعات العمل أثناء نهاية الأسبوع أو في أوقات متأخرة من اليوم يمنع بعض العمال المهتمين بمثل هذه الدورات من الحضور بسبب التزاماتهم العائلية وهذا ما يعرض مستقبلهم المهني للخطر¹.

ثانيا: أنواع التمييز المعترف به

يوجد العديد من أنواع التمييز المعترف به حديثا فبالرغم من عدم ورود هذه الأنواع بشكل صريح في الاتفاقية 111 إلا أن معظم القوانين تعترف به، من بينها: التمييز القائم على التوجه الجنسي: قد يعاني من هم من ذوي الجنس المنحرف من التمييز عند تقديمهم للوظائف ولقد تطورت مكافحة التمييز القائم على التوجه الجنسي في العمل خاصة بالنسبة للمؤسسات والآليات الدولية المعنية بحقوق الإنسان.

التمييز القائم على السن: العديد من المؤسسات يضعون شرط السن المحدد للتوظيف فحسب معتقداتهم أنه لا يمكن استخدام الأشخاص المسنين لكونهم يعملون ببطء ومرضى

¹: تقرير مدير مكتب العمل الدولي، المرجع السابق، ص 36.

صحيًا وحسب رأيهم هذا يؤدي إلى تراجع إنتاج المؤسسات بسبب ما يعانون منه من ضعف قدراتهم الجسدية والعقلية.

التمييز ضد الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية الايدز¹: حسب الإحصائيات يوجد ما يقارب 40 مليون شخص في العالم مصاب بمرض الايدز، ويعاني هؤلاء من التمييز بشأن مناصب الشغل فأغلب أرباب العمل يمتنعون عن توظيفهم نظرا لحالتهم الصحية التي تشكل خطر على الغير في المؤسسة².

نظرا لأهمية مبدأ عدم التمييز بين المترشحين الذي يحفظ حقوق وحرقات الأفراد فلقد نص المؤسس الدستوري الجزائري في دستور 1996 المعدل سنة 2020 في المادة 29 على أنه « كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي³ ».

ولقد وجد لهذه المادة تطبيق في القانون 90-11 المتعلق "بعلاقات العمل" حيث نصت المادة 02/06 على أن هـ «يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل ما يأتي: الحماية من أي تمييز لشغل منصب غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم⁴ ».

كما أن المادة 50 من القانون 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتضمن "ممارسة الحق النقابي" نصت على « أنه لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد العمال بسبب

¹: تقرير مدير مكتب العمل الدولي، المرجع السابق، ص 36.

²: المرجع نفسه.

³: المادة 29 من الدستور الجزائري.

⁴: المادة 06 من قانون رقم 90-11.

نشاطاته النقابية إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وتحديد المرتب وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية¹.

بناء على ذلك فلا يجوز من حيث المبدأ قبول المترشح للعمل بسبب أي تمييز عرقي أو لغوي أو بسبب معتقداته السياسية أو الأدبية أو انتمائه الجنسي وغيرها من الأسباب التي يقوم عليها التمييز، كما أنه لا يجوز التمييز على أساس الحالة الصحية للعامل ما لم يتعلق بثبوت عدم اللياقة وفقا لشهادة طبية صادرة عن طبيب العمل في الأحوال التي يشترط فيها اللياقة وذلك وفقا للنصوص الباب الرابع من الكتاب الثاني العمل الفرنسي². من تطبيقات مبدأ عدم التمييز بين المترشحين للعمل فلقد أدانت محكمة النقض الفرنسية أحد أصحاب الأعمال الذي رفض استخدام إحدى المترشحات للعمل لكونها قريبة من أحد العمال، ولقد اعترف بذلك صراحة³.

كما أعلن المشرع الفرنسي بعدم مشروعية شرط العزوبية المفروض على وجه التحديد للمساعدات الاجتماعيات ومضيفات الطيران⁴.

بعدما تم التطرق الى حق المترشح للعمل في عدم التمييز بينه وبين المترشحين الآخرين، هل يمكن القول أنّ لصاحب العمل الحق في الاستعلام عن الحالة العائلية والمدنية لهذا المترشح؟

¹: أنظر المادة 50 من قانون رقم 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي والوقاية من النزاعات وتسويتها، ج ر، عدد 23 الصادر بتاريخ 06 جوان 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 والأمر رقم 26-12 المؤرخ في 10 جوان 1996، ج ر، عدد 36 بتاريخ 12 جوان 1996 .

²: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 66.

³: Cass. Crim, 23 oct 1990, bull. Crim, N° 353, p 891.

⁴: Cass, soc, 7 février 1968, D. 1968, 429.

في الحقيقة هذه المعلومات تساعد على التكيّف لحسن سير العمل في نظام التقاعد المطبق في المؤسسة، وكذا التسجيل لدى هيئة الضمان الاجتماعي وتسجيل بيانات العمال في دفاتر أو سجلات.

ويرى (GleyonCaen) أنه بمجرد اكتساب المترشح للعمل القبول فهذا يعطي لرب العمل الحق في أن يكون على الاطلاع بالحالة العائلية والمدنية للعامل¹.
الفرع الثاني: حدود مبدأ عدم التمييز.

إنّ مبدأ عدم التمييز عن طريق الحظر الذي يمليه يرد عليه مجموعة من القيود التي تسمح لرب العمل وتخول له حرية اختيار المترشحين وهذا في إطار سلطته الإدارية، لاسيّما إذا تعلق الأمر بالوظائف القيادية التي لا تسمح لرب العمل باختيار المترشح الكفو إلا إذا كان على اطلاع بالمعلومات المتعلقة بصفاته الشخصية.

حيث أنّ اغلب الأعمال المطلوبة في وقتنا الحالي تحتاج إلى درجة عالية من الاحتراف، لأن معظم التخصصات لم يعد ينظر إليها في إطارها العام بل أصبح يعد بتقسيماتها المختلفة هبوطاً إلى تفرعات عديدة ووصولاً إلى تخصصات دقيقة جداً بالإطار العام للتخصص الواحد.

كما أن العبرة أصبحت بالكفاءة المهنية للمترشح للعمل أو يمكن القول بالشخصية المهنية للمترشح.

من بين التصرفات التي تصدر من رب العمل في مجال اختيار العمال ولا تعتبر تميّز بين المترشحين، هو اختيار صنف الرجال فقط لأداء وظيفة معينة متى استلزم الأمر فيها حمل أشياء ثقيلة وهو عمل شاق محظور للنساء²، حيث نصت المادة 11 من القانون 07-88

¹: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 67.

²: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 67.

المتعلق "بالوقاية الصحية وطب العمل" على أنه «يتعين على المؤسسات المستخدمة أن تتحقق من أن الإعمال الموكلة إلى النساء والعمال والقصر والعمال المعوقين لا تقتضي مجهودا يفوق طاقتهم¹».

بالإضافة إلى ذلك فإن المهارات المهنية المطلوبة في بعض الأعمال ذات الأهداف الخاصة تتطلب من صاحب العمل أن يميّز بين المترشحين للعمل على اعتبارات دينية أو ثقافية ، مثال عن ذلك الترشح في المؤسسات التابعة للدفاع الوطني يقتضي من رب العمل أن يسأل عن مهن أقارب المترشح أيضا أفكاره السياسية التي قد تمس بهدف تلك المؤسسة².

¹: صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، ص 78.

²: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 68.

الفصل الثاني:

حماية الحياة الشخصية للعامل

بعد إبرام عقد العمل

إذا ما تم الاتفاق بين صاحب العمل والمرشح للعمل حول الشروط اللازمة لشغل المرشح للمنصب المتوفر، يتم إبرام العقد وتنشأ رابطة التبعية القانونية المتولدة عن عقد العمل والتي تمنح لرب العمل سلطات وصلاحيات واسعة في إصدار الأوامر والتعليمات، وهذه السلطات بقصد ضمان السير الحسن للمؤسسة وتحقيق أهدافها. في هذه الحالة يرضى العامل بتقييد ضيق لحيته وعندما نقول مصطلح "تقييد" فلا نعني بذلك تنازلاً عن هذه الحرية أو أنه يتخلى عن حقوقه المكفولة قانونياً والتي تضمن كرامته كإنسان. من المعروف أنّ ضمان حسن سير المؤسسة وتطورها يتوقف على مدى فرض الرقابة والانضباط من طرف رب العمل على العمال، هذه الرقابة التي ستتجاوز الحدود وتدخل فيما يسمى بالحياة الشخصية للعامل لاسيّما في ظل التطور التكنولوجي الحاصل في العصر الحالي، هذا التطور يمنح لرب العمل وسائل تجعل حياة العامل شفافة تحت مراقبة هذا الأول (المبحث الأول)، لكن هذه الرقابة لا تكون أبداً مطلقة فهي تنقيد وتضيق بالحدود المفروضة على المستخدم بالرغم من إعطاء هذا الأخير سلطات لضمان حسن سير المؤسسة وضمان تحقيق أهدافها، إلا أنّ هذه السلطات تنقيد بما يتناسب مع ضمان احترام الحياة الخاصة للعامل خاصة وبعد إقرار مبدأ استقلال الحياة الشخصية (المبحث الثاني)¹.

¹: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 69.

المبحث الأول: مظاهر الاعتداء على الحياة الشخصية للعامل

يملك صاحب العمل الحق في المحافظة على مصلحة مؤسسته ومن حقه أن يراقب حركات عماله لمعرفة مدى تفانيهم في أعمالهم، وتتنوع الوسائل التي يستعملها رب العمل بين وسائل تقليدية وأخرى حديثة لتحقيق هذا الغرض.

في بعض الأحيان قد يتجاوز رب العمل بسلطاته الإطار المهني ويمس بالحياة الخاصة للعمال وقد يتجلى هذا التجاوز عند إصدار المستخدم لوائح وتعليمات تحتوي على نصوص لا علاقة لها بأداء العمل، وتمس بالحق في الحياة الشخصية للعمال والمقرر حمايتها قانوناً¹، فصاحب العمل لا يكتفي بالمعلومات التي يجمعها عن المترشحين أثناء فترة الانتقاء بل يستغل الفرصة مرة ثانية للتحري وجمع المعلومات الخاصة بهم في حالات معينة (المطلب الأول)، ومن الصور التي تكشف عن الحياة الشخصية أيضاً مراقبة اتصالات العامل داخل المؤسسة العامل بها (المطلب الثاني)، أيضاً تتأثر الحياة الخاصة للعامل من خلال مراقبة سلوكيات العمال وأنشطتهم عن طريق وضع كاميرات ترصد جميع التصرفات التي تتم داخل المؤسسة (المطلب الثالث)².

المطلب الأول: ممارسة صاحب العمل لسلطته التنظيمية

تخول السلطة التنظيمية دائماً لصاحبها بصفة عامة وللمستخدم بصفة خاصة وضع القواعد التنظيمية التي يجب أن يمثل لها العمال أثناء الإشراف على سير المؤسسة، وهذا من خلال الأوامر والتعليمات التي يصدرها المستخدم والتي تنطوي على نصوص وأوامر تمس من قريب أو بعيد الحياة الشخصية للعامل (الفرع الأول)، كما قد يمس صاحب العمل بالحياة الشخصية للعامل من خلال التحري عنه وجمع المعلومات من خلال توجيه أسئلة

¹: نادية آيت أفنان، تبعية العامل في علاقة العمل، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 1997/1996، ص 63.

²: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 70.

واستفسارات لتقصي الحقائق سواء عند حدوث مخالفة معينة داخل المؤسسة أو بمناسبة نقل العمال أو ترفيتهم مما قد يؤدي إلى المساس بحرم الحياة الخاصة لهؤلاء (الفرع الثاني)¹.

الفرع الأول: اللوائح الداخلية ومدى مساسها بالحياة الشخصية للعامل

تعترف معظم تشريعات دول العالم لرب العمل بصلاحيّة تنظيم العمل داخل مؤسسته أي أنه له الحق في اتخاذ كافة الإجراءات التي من شأنها أن تؤدي إلى ازدهار العمل وتحقيق الغرض الذي أنشأت لأجله المؤسسة، لذلك يكون هو المسؤول الوحيد عن مؤسسته فهو من يستفيد من الثمار التي تجنيها وهو من يتحمل نتائج فشل هذه المنشأة. تظهر سلطة رب العمل من خلال اللوائح والأوامر والتعليمات الداخلية التي يصدرها لتنظيم العمل ولتبيان أعمال الأحكام الواردة في النظام الداخلي².

لم ينظم المشرع الجزائري سلطة صاحب العمل في إصدار اللوائح والتنظيمات الداخليّة في مؤسسته و هذا على غرار باقي التشريعات المقارنة التي تجعل هذه السلطة مظهر من مظاهر السلطة التنظيميّة، وتعتبرها مكملة للنظام الداخل خاصة عندما تحتوي على مواضيع عامة كتلك التي يحتويها النظام الداخلي³.

مما هو ملاحظ أنّ غياب أي نص قانوني أو تنظيمي ينظم سلطة صاحب العمل التنظيمية، يفسر أنّ هذه المسألة تخضع لإرادة رب العمل وبالتالي هو لا يتقيّد بالإجراءات الشكلية التي يخضع لها النظام الداخلي وهنا قد تطرأ خطورة أن تحتوي هذه اللوائح على قيود للحريّات العامة للعمال، بالتالي المساس بحرمة حياتهم الشخصية.

وبما أن هذه اللوائح يفترض أنها صدرت في حدود النظام الداخلي فهي تهدف إلى تفسير أو إزالة الغموض عن النصوص العامة بالتالي تعتبر كالتشريع الفرعي بالنسبة للقانون

¹:خلاف بيو، المرجع السابق، ص 70.

²: نادية آيت أفنان، المرجع السابق، ص 63.

³: سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 180.

إذا فهي ملزمة للعامل، وهنا يقع الإشكال حول ما إذا كانت هذه اللوائح ملزمة حتى لو أحقت خطراً على حياته الشخصية¹؟.

وهذا ما أشارت إليه المادة 07 من القانون رقم 90-11 المتعلق "بعلاقات العمل" حيث جاء فيها: « .. يتقيدوا بالتعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته لسلطاته في الإدارة² ».

ومما هو ملاحظ أنه بالرغم من اعتراف التشريعات العمالية الحديثة بحقوق العمال إلا أنها اعترفت لصاحب العمل بصلاحيات واسعة داخل مجال الحياة المهنية، لاسيما المتعلقة منها بالجانب التنظيمي للعمل داخل المؤسسة من بينها توزيع العمال داخل المؤسسة كل واحد حسب تخصصه، أيضاً تنظيم وقت العمل اليومي في فتره الصباح وفترة المساء ويجب على العامل أن يلتزم بهذه التعليمات والأوامر وهذا بمقتضى علاقة التبعية التي أنشأها عقد العمل، كما يلتزم بالخضوع للنظام المتعلق بالعلاوات والترقيات وأحكام الإجازات المقررة واحترام الصلة الموجودة بين العامل ورؤسائه وغيرها من الأحكام التي تسري أثناء أداء العمل، وتعتبر مخالفة إحدى هذه الأحكام خطأ مهني يستوجب قيام مسؤولية العامل ولصاحب العمل الحق في توقيع العقوبة التأديبية المناسبة³ حسب ما جاء في المادة 37 من القانون 90-11⁴.

من خلال هذا يظهر لنا أن سلطة رب العمل هي مظهر من مظاهر السلطة التنظيمية وما على العامل إلا الخضوع والانصياع لأوامر المستخدم الصادرة بناء على هذه السلطة،

¹: نادية آيت أفنان، المرجع السابق، ص 64.

²: المادة 07 من قانون رقم 90-11.

³: سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 171.

⁴: المادة 37 من قانون رقم 90-11.

لكن هذا الانصياع لا يكون إلا وفقا لحدود وبالتالي خضوع العامل لأوامر المستخدم تكون¹ وفق الشروط التالية:

- أن لا تكون هذه الأوامر مخالفة للنظام العام والآداب العامة.
- أن لا يكون في تنفيذ هذه الأوامر والتعليمات تعريض العامل أو غيره للخطر، وهذا ما يجيبه مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد بصفة عامة².
- أن تتعلق أوامر وتوجيهات صاحب العمل بتنفيذ العمل الذي كلف به، وعليه فإن لجوء صاحب العمل إلى إصدار اللوائح الداخلية والتعليمات في المؤسسة بالنظر إلى سلطاته الواسعة قد يؤدي إلى المساس إما عن قريب أو من بعيد بجوانب الحياة الشخصية للعامل، خاصة في ظل غياب نص قانوني ينظمها.

إن تقييد بعض الحقوق والحريات الأساسية للعمال في الواقع أمر لا يجوز، فلا يمكن وضع تلك القيود إلا إذا كانت ضرورية لبلوغ الهدف المنشود أو لتحقيق السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل، لهذا نجد أن المشرع الفرنسي يحرص على التأكيد على عدم جواز احتواء اللوائح الداخلية التي يصدرها رب العمل على نصوص تقيّد من حقوق وحريات العمال بدون مبرر، فالتقييد يجب أن يرجع لمقتضيات العمل المراد إنجازه ويتلاءم مع الهدف المنشود³.

حيث نصت المادة 2-122 L من قانون العمل الفرنسي على أنه « لا يمكن لأحد أن يجعل لحقوق الإنسان والحريات الفردية والجماعية القيود التي لا تبررها طبيعة المهمة المطلوبة ولا تتناسب مع الهدف المشروع⁴ ».

¹: نادية آيت أفنان، المرجع السابق، ص 174.

²: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 72.

³: المرجع نفسه.

⁴: Article 122-2: «Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées aubut recherché».

مما يتّضح من نص المادة 2-122 L اعتماد المشرع الفرنسي على مبدأ الملائمة أساسي للمحافظة على الحقوق والحريات الفردية والجماعية داخل المؤسسة بما فيها الحق في احترام الحياة الخاصة للعمال في مواجهة القيود التي تفرضها الحياة المهنية، إذ أنه يربط الحق في الحياة الشخصية بما يتناسب مع الهدف المشروع الناشئ من صوت صاحب العمل بما¹ يحقق مصلحة المؤسسة، وبمفهوم المخالفة فإن القيود التي تفرض على الحقوق وحريات العمال ممكنة إذا ما كانت مناسبة.

على كل حال فإن المشرع الفرنسي لا يسمح بتقييد جّل حقوق وحريات العمال في المؤسسة فالحرية تبقى هي القاعدة والتقييد هو الاستثناء، كما يجب تقييم الغرض من المساس بالحق في احترام الحياة الشخصية وتناسبه بدقه فإذا قام صاحب العمل بإصدار لائحة تقييد فتح الخزائن الخاصة بالعمال داخل المؤسسة دون إخطار مسبق أو في غيبتهم، هنا يعتبر المستخدم أنه تجاوز سلطاته بوضع قيود غير مبررة على الحقوق والحريات الفردية لعماله².

الفرع الثاني: السلطة التنظيمية لرب العمل.

قد لا يكتفي رب العمل بالمعلومات التي يجمعها عن المترشح للعمل في مرحلة الانتقاء كما تمت الإشارة إليه سابقاً فيلجأ إلى محاولة التدخل أكثر في الحياة الخاصة للعامل عن طريق توجيه أسئلة واستفسارات لهذا الأخير، وذلك بمناسبة ارتكابه خطأ مهني أو بمناسبة ترقيته إلى منصب عمل آخر ففي حالة ارتكاب العامل أي مخالفة تستدعي توقيع عقوبة تأديبية فإن المستخدم سيتحتم عليه إجراء تحقيق معه قبل توقيع أي جزاء، وخلال مباشرة هذا التحقيق قد يتطرق القائم بالتحقيق إلى الاقتراب أكثر من الإطار غير المهني والذي يتعلق أساساً بالحياة الشخصية للعامل سواء يتصل بها من قريب أو من بعيد و ما

¹: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 72.

²: المرجع نفسه.

على العامل إلا الإجابة عن هذه التساؤلات والاستفسارات الموجهة إليه، لعل وعسى يتجنب الجزاء المحتمل توقيعه عليه.

في حالة الترقية يزداد الأمر صعوبة بسبب أن العامل دائماً ما يسعى إلى التجاوب مع صاحب العمل، فبمجرد توجيه المستخدم أسئلة للعامل يسارع هذا الأخير بالرد عليها حتى ولو كانت تمس حياته الشخصية.

فعادة ما يرتضي العمال تقديم إجابات عن حياتهم الشخصية وذلك من أجل تقييم عملهم وكفاءاتهم بمناسبة ترقيةهم في الرتبة أو الوظيفة¹.

إن التطور التكنولوجي أسفر عن العديد من الوسائل التي تساهم في تسهيل عمل المؤسسات والمساهمة في تنفيذ التزاماتها، حيث أصبح الحاسب الآلي ضرورة من ضرورات العمل وأصبحت المعلوماتية جزءاً هاماً وأداة من أدوات المؤسسة لارتباطها بالمعلومات المبرمجة آلياً.

حيث تلعب المعلوماتية دوراً هاماً في التنظيم الإداري والمالي للعمال كدفع أجور العمال أيضاً، تساهم في المعالجة الآلية للبيانات الشخصية التي تهدف إلى التقدير النوعي للسلوك وكفاءة العمال عند تعيينهم أو ترقيةهم.

كما أن المعلوماتية لها دور مهم في تخطيط وتنظيم القوى العاملة في المؤسسة وتحديد الاحتياجات المتنوعة².

مما لا شك فيه أن جمع المعلومات الشخصية بالعامل ومعالجتها آلياً ينطوي على خطورة كبيرة على الحياة الشخصية للعامل، لهذا أدرج المشرع الفرنسي رقابة من طرف "اللجنة الوطنية للمعلومات والحريات" تتولى هذه اللجنة إجبار أصحاب العمل على إتباع قواعد معينة عند طلب المعلومات من العامل، أو المعالجة الآلية لبياناته ومعلوماته من

¹: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 90.

²: أيوب بولين أنطونيوس، المرجع السابق، ص 123.

بينها:

- أن يكون جمع المعلومات بصفة مشروعة وتتحقق المشروعية من خلال الحصول على ترخيص مسبق من اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات.
- اتخاذ الاحتياطات اللازمة للمحافظة على هذه البيانات وسلامتها من أي قرصنة ومنع الغير من الاطلاع عليها أو إلحاق أي تعديل إلا من طرف صاحبها.
- تحديد الغاية من معالجة هذه المعلومات بدقة و وضوح، بحيث يمنع الخروج عن الغرض الذي جمعت لأجله وعدم تجاوز المدّة الضرورية لتحقيق الغرض الذي جمعت لأجله¹. وهي تقريبا نفس القواعد التي نصّت عليها المادة 09 من قانون 18-07².
- بالنسبة لرب العمل فإذا كان القانون يعطيه الحق في الإطلاع على البيانات السرية لعامله باعتباره المستخدم، فهذا الاطلاع ما هو إلا من أجل تحقيق هدف المؤسسة وضمان السير الحسن لهذه الأخيرة.

محكمة النقض الفرنسية قد سبق لها وحكمت في قضية تتعلق بإفشاء رب العمل عن عنوان أحد العمال لدائنيه، حيث أنّ هذه الأولى أيدت الحكم المستأنف الذي رفض إلزام وزارة البريد والمواصلات بإعطاء عنوان أحد عمالها لدائنيه لتوقيع الحجز على أمواله، حيث رأت المحكمة أن حق الطالب هنا ليس ثابت بحكم قضائي معترف به قانوناً³ وعلى هذا الأساس فإن عنوان العامل يدخل ضمن إطار الحياة الشخصية لهذا الأخير من حيث المبدأ، فهو يشير إلى اسم الشخص والمكان الذي يقيم فيه لكن لكل أصل استثناء فمبدأ سرية العنوان ليس مطلقاً، فيمكن الكشف عن هذا الأخير متى اقتضى الأمر الكشف عن بعض الحقائق وللحفاظ على النظام العام كما أنه ليس للعامل أن يتمسك بسرية موطنه

¹: Rapport Cnil, 2002.

²: المادة 09 من قانون رقم 18-07.

³:Cass.civ, 6 nov, 1990, IR, 278.

أو عنوانه على أساس مبدأ سرية العنوان بهدف تحقيق غرض غير مشروع وهو التخلص من تنفيذ التزاماته وحرمان دائنيه من تحصيل حقوقهم.

وفي هذا الإطار فلقد سعت محكمة النقض الفرنسية إلى تحقيق التوازن بين مصلحة العامل في المحافظة على سرية عنوانه ومصلحة الدائن في تحصيل حقوقه، بالتالي يجيز الكشف عن عنوان الغير متى كان هذا الكشف لتحقيق مصلحة مشروعة للغير وهذا ما قضت به محكمة النقض الفرنسية بان قاضي الأمور المستعجلة بإمكانه أن يأمر رب العمل بالكشف عن عنوان أحد عماله لدائنيه، ولا يقبل ادعاء العامل عندئذ بالاعتداء على حياته الشخصية من قبل رب العمل¹.

المطلب الثاني: مراقبة اتصالات العمال داخل المؤسسة

إن ظاهرة مراقبة المستخدم للعمال داخل المؤسسات مازالت موجودة في الوقت الحالي بل حتى أنها في تزايد مستمر في الآونة الأخيرة، فلقد أصبحت معظم المؤسسات تستعمل أجهزة متطورة لمراقبة العمال والتأكد من مدى كفاءتهم وقدرتهم على تحسين الإنتاج لا سيما في ظل نظام المنافسة القائم بين المؤسسات، فبسبب هذا يكتسب المستخدم حسب رأيه الحق في انتهاك حرمة الحياة الشخصية للعامل عن طريق التجسس على المحادثات الهاتفية عند الاتصال من المؤسسة بمختلف الأجهزة (الفرع الأول)، ولقد وسعت تكنولوجيا المعلومات هذه المراقبة لتشمل الانترنت والبريد الالكتروني (الفرع الثاني)².

الفرع الأول: مراقبة المحادثات الهاتفية للعمال

يقصد بمراقبة المكالمات الهاتفية إما التصنت عليها أو تسجيلها عن طريق أجهزة التسجيل، بالتالي يكفي توافر هاتين العمليتين لقيام فعل المراقبة.

¹: أم عبد البديع آدم حسين، المرجع السابق، ص 318.

²: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 75.

تعتبر عملية مراقبة المحادثات من أخطر العمليات التي تنتهك الحق في حرمة الحياة الشخصية، لأن هذه الأولى تتم دون علم الإنسان وتتيح سماع أدق تفاصيله وأسرار حياته التي لطالما حاول أن يتستر عليها¹.

عند مراقبة رب العمل لمكالمات عمّاله فهو بذلك يقتص المكالمات البريئة التي لا علاقة لها بمجال العمل، أي أنها خارج الإطار المهني حيث يقوم هذا المستخدم بتحويل المكالمات عن طريق جهاز المحول الآلي للاتصالات الذي يقوم بالتحويل الداخلي والخارجي للمكالمات، كما يعمل على تسجيل وتخزين البيانات المتعلقة باليوم والساعة والمدة والتكلفة لكل مكالمة وهذا ما يشكل اعتداء واضح على الحق في الحياة الشخصية للعامل، بل أيضا على حرمة الحياة الشخصية للشخص المتحدث معه فهو ليس على دراية بتسجيل مكالمته كما أن هذا التسجيل قد ينطوي على كشف سرية الأرقام الهاتفية للغير².

لهذا الغرض وضعت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات (Cnil) مبدأ مفاده حجب الأربع أرقام الأخيرة من كل مكالمة تظهر في فاتورة الحساب للحيلولة دون الاعتداء على الحياة الخاصة للشخص المتصل به، كما أنّ هذه اللجنة مختصة في تلقي الشكاوى والطلبات المتعلقة بمخاطر الاستخدام التعسفي لهذه الأخيرة على اعتبار أن الأرقام تكون اسمية بطريقة غير مباشرة³.

¹: سمير الأمين، مراقبة التليفون و التسجيلات الصوتية و المرئية، الطبعة الثالثة، دار الكتاب الذهبي، 2006، ص_ص 7_8.

²: مبدر الويس، المرجع السابق، ص 05.

³: مداولة اللجنة الوطنية للمعلوماتية و الحريات رقم 84-031، بتاريخ 18 سبتمبر 1984، المتضمنة توصيات حول استخدام جهاز محوّل الاتصالات الهاتفية في أماكن العمل، متاح على الموقع: تاريخ الاطلاع: 2022/04/30 على الساعة: 19.00 / <http://www.cnil.fr/en-savoir-plus/deliberations/deliberation/delib/34/>

القاعدة العامة أن مراقبة المحادثات الهاتفية سواء عن طريق التصنت أو التسجيل ما هو إلا اعتداء على حرمة الحياة الشخصية، وهذا ما تحظره القوانين ولا تجيزه إلا في نطاق حدود معينة ولأسباب قوية.

ويتحقق الاعتداء من بداية التصنت لا بعد نهايته وتفرغ ما جاء في التسجيل، فالقول أن التصنت لا يتحقق إلا بعد نهاية التسجيل أي بعدما يتم معرفة ما إذا كان موضوع الحديث خاص أو عام لا يوفر أي حماية حقيقية للحق في الحياة الشخصية، بحيث لا يمنع الاعتداء بل يتركه يتحقق ثم يوقع الجزاء لاحقاً. لذلك ذهب المشرع الفرنسي إلى أن وضع أجهزة تصنت من قبل أرباب العمل داخل أماكن العمل يعتبر عمل غير مشروع ويقع تحت طائلة قانون العقوبات¹.

ولقد حظر المشرع الجزائري اعتراض المراسلات التي تتم عن طريق وسائل الاتصال السلكية واللاسلكية وتسجيل الكلام المفوه به، إلا في إطار التحقيق القضائي وبعد الحصول على إذن من النيابة العامة وقاضي التحقيق وهذا لا يكون إلا في جرائم محددة على سبيل الحصر كجرائم المخدرات والجريمة المنظمة العابرة للحدود أو الجرائم الماسة بأنظمة المعالجة الآلية للمعطيات أو جرائم تبييض الأموال والإرهاب، وهذا حسب القانون رقم 66-156 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 والمتعلق "بقانون الإجراءات الجزائية"².

كما أن قانون العقوبات الجزائري يعاقب بنص المادة 303 مكرّر « على كل مساس بالحياة الشخصية للغير، عن طريق التقاط أو تسجيل أو نقل مكالمات أو أحاديث خاصة أو سرية بغير إذن صاحبه»³.

¹: حسام الدين كامل الأهواني، المرجع السابق، ص 141.

²: المادة 65 مكرّر 5 من أمر رقم 66-155 المؤرخ في 22 ديسمبر 2006، المعدل و المتمم لأمر رقم 56-155 المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج ر، عدد 84، الصادر بتاريخ 24 ديسمبر 2006.

³: المادة 303 مكرّر من أمر رقم 66-156.

بالنسبة لمراقبة رب العمل للهواتف الخاصة بالمؤسسة فإنه لا يوجد أيّ حكم في القضاء ولا أيّ نص قانوني في قانون العمل أو في القانون المدني يفصل في هذه المسألة، لكن وفقاً للمبادئ العامة ومنها مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود ومبدأ الأمانة والإخلاص الذي ينبغي أن يتحلى بهما أطراف العقد، فإنه يمنع على صاحب العمل أن يلجأ إلى مثل هذه المراقبة ولكن إذا كان الأمر على قدر من الأهمية كأن يكون العمال أجروا مكالمات خاصة والفاثورة كانت باهظة الثمن في هذه الحالة يتم إخطار العمّال مسبقاً أنّ الهاتف تحت المراقبة وأن يتم تخصيص هواتف أخرى لهم يتحملون عبئ تكاليفها عند إجرائهم مكالمات خاصة ودون رقابة من صاحب العمل¹.

الفرع الثاني: مراقبة المستخدم للانترنت والبريد الإلكتروني

لقد أصبح استخدام الانترنت من قبل أرباب العمل والعمال أمر لا غنى عنه في وقتنا الحالي، حيث تلجأ المؤسسات إلى شبكة الانترنت من أجل الحصول على مواقع وعناوين الكترونية لجذب أكبر عدد من العملاء والمتعاملين معها من مختلف دول العالم، حيث يسمح البريد الإلكتروني "الايمل"² بالتواصل بين مستعملي الانترنت ومن يملكون عنوانا الكتروني بنفس طريقة الرسالة البريدية العادية بحيث أن الرسائل الالكترونية أصبحت محل الخطابات المنقولة بواسطة البريد، سواء كانت مكتوبة يدويا أو تم طباعتها³. لقد تم الإشارة سابقا إلى حرمة المراسلات وحماية القانون لهذه الأخيرة، حيث يمنع الإطلاع

¹: حسام الدين كامل الأهواني، المرجع السابق، ص 335.

²: يُعرف البريد الإلكتروني (بالإنجليزية E-mail أو Electronicmail) خدمة تُساعد على إرسال واستقبال الرسائل بواسطة الأجهزة الرقمية من خلال شبكة الإنترنت، وقد تكون هذه الرسائل على شكل نصوص، أو رسومات، أو قد تُستخدم لإرسال الملفات الصوتية والرسومات المتحركة ما بين المستخدمين، وإلى جانب ذلك، فإنّ البريد الإلكتروني يُمكن المُستخدم من إرسال البريد لفرد مُحدّد، أو مجموعة مُحدّدة، أو مع مجموع من المُستخدمين خلال نفس الوقت، بالإضافة لإتاحة العديد من الخيارات المُتعلّقة بهذه المراسلات كإمكانية حفظها، وتحريرها، وطباعتها، وغير ذلك، متوفر على الموقع: <https://mawdoo3.com> تاريخ الاطلاع: 2022/04/22 على الساعة 10:36.

³: محمد السيد عبد المعطي خيال، المرجع السابق، ص 10.

عليها ومراقبتها إلا في الحدود التي يقرها القانون نفسه الذي كفل حمايتها فان نفس الحماية تنطبق على وسائل الاتصال الإلكترونية¹.

من بينها البريد الإلكتروني فبسبب الانتشار الرهيب لتكنولوجيا المعلومات وزيادة الاعتماد عليها في كافة المجالات لاسيما مجال التجارة، ازداد الاهتمام أكثر بسرية المعلومات الشخصية أو ما يطلق عليها "الخصوصية الإلكترونية"².

لقد كان المشرع الجزائري كان من السابقين لحماية حرمة المراسلات بكافة أشكالها ومضمونها، وهذا ما كفلته المادة 39 من الدستور وبناء على هذه المادة فإن قانون الإجراءات الجزائية وفي المادة 65 مكرر 5 منه حضر الاعتراض للمراسلات التي تتم عن طريق وسائل الاتصال السلكية أو اللاسلكية إلا لضرورة التحقيق في جرائم محددة وبعد الحصول على إذن من النيابة العامة أو قاضي التحقيق³.

كما حدد قانون رقم 09-04 المؤرخ في 05 أوت 2009 المتضمن "القواعد الخاصة للوقاية من الجرائم المتصلة بتكنولوجيات الإعلام والاتصال ومكافحتها" على سبيل الحصر الحالات التي تسمح بالرقابة الإلكترونية وتحت طائلة العقوبات في حالة المساس بحرمة الحياة الخاصة لأي كان⁴.

بالنسبة للرقابة الإلكترونية على الرسائل في مجال العمل فإن معظم العمال أصبحوا يعيشون حالة قلق بسبب لجوء صاحب العمل للإطلاع على الرسائل الإلكترونية لهؤلاء دون

¹: عرّف قانون رقم 09-04 المؤرخ في 05 أوت 2009 المتضمن القواعد الخاصة للوقاية من الجرائم المتصلة بتكنولوجيات الإعلام والاتصال ومكافحتها في المادة 02 "الاتصالات الإلكترونية" أنها " أي تراسل أو إرسال أو استقبال علامات أو إشارات أو كتابات أو صور أو أصوات أو معلومات مختلفة بواسطة أي وسيلة الكترونية"، ج ر، عدد 47، بتاريخ 16 أوت 2009.

²: خالد ممدوح إبراهيم، المرجع السابق، ص 70.

³: المادة 65 مكرر 05 من أمر رقم 66-155.

⁴: المادة 04 من قانون رقم 09-04.

إعلامهم مسبقاً، وهذا من خلال برمجيات متطورة بما يشكل اعتداء على الحياة الشخصية لهؤلاء العمال وغالبا ما يكون تبرير المستخدم على هذا الفعل من أجل منع الفيروسات من اختراق الحواسيب الآلية أو للحيلولة دون تسرب معلومات معينه لمنافسيه مما يؤثر عليه سلباً¹.

ولقد ميز الفقه بين الرسائل والملفات والوثائق ذات الطابع المهني الموجودة في الحاسب الآلي وتلك التي تعتبر ذات طابع شخصي أو خاص، حيث يعتبر إرسال رسالة أو استلامها من منصب العمل بواسطة جهاز الحاسب الآلي الموضوع تحت تصرف العامل في المؤسسة ذات طابع مهني ما عدا في حالة الإشارة إلى أن طابع الرسالة شخصي لا يجوز الاطلاع عليها وحتى مراقبتها.

أما بالنسبة للوثائق الشخصية يسمح لها الوصول إليها في حالتين: خطر خاص على المؤسسة وحالة حضور العامل، ما عدا هاتين الحالتين لا يجوز لرب العمل أن يطلع على الملفات الموجودة على قرص الحاسب الآلي والتي تم تحديدها أنها شخصية².

المطلب الثالث: مراقبة المستخدم لحركات العامل

بما أن رب العمل هو المالك للمؤسسة ويتمتع بسلطة الإدارة فهو يملك سلطة مراقبة مدى تنفيذ العمال لالتزامهم التعاقدى ومدى تقانيهم في عملهم، كما أن هذه المراقبة تنصب فقط على سلوكيات الموظفين بهدف ضمان أمن وسلامة المؤسسة (الفرع الأول)، حيث أصبح معظم أرباب العمل يستعملون كاميرات المراقبة في أماكن العمل من أجل كفاءة العمل وإخلاصه وأيضا لمنع نشاطات السرقة أو المخالفات من جهة أخرى (الفرع الثاني)³.

¹: صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، ص 136.

²: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 81.

³: المرجع نفسه.

الفرع الأول: مراقبة سلوكيات العمال ونشاطهم من قبل المستخدم

عظم أرباب العمل يهتمون في هذه الآونة بمراقبة تحركات العمال سواء كان هذا داخل المؤسسة أو خارج أسوار هذه الأخيرة، وهذا عن طريق بطاقات إلكترونية ممغنطة تشبه في الشكل بطاقات الدفع وهذا من أجل التأمين على المنقولات ومنع السرقات والحفاظ على سرية المعلومات في ظل نظام المنافسة، كما قد يكون سبب هذه الرقابة للمحافظة على صحة وسلامة العمال أنفسهم (أولاً).

ونظام الرقابة لا يقتصر على البطاقات الممغنطة فقط بل قد يتم عن طريق استخدام برمجيات متطورة في معلوماتية (ثانياً)¹.

أولاً: استعمال البطاقات الإلكترونية الممغنطة كوسيلة للرقابة: أغلبية المؤسسات تمنح لعمالها بطاقات إلكترونية ممغنطة، تحتوي هذه الأخيرة على المعلومات الضرورية التي تسمح بالدخول للمؤسسة ومدة صلاحيتها قرب العمل عن طريق هذه البطاقات يسمح له بتحديد مستويات متدرجة في الدخول إلى أماكن العمل فهناك أماكن لا يسمح بالدخول إليها إلا لكبار العمال أو ممثلي العمال الذي سبق وتم الموافقة عليهم .

غالبا ما يتم اللجوء إلى هذا النوع من التدرج في المنشآت التي تتطلب نوع عالي من الحماية والسرية كالمراكز النووية في الولايات المتحدة.

لكن مسألة البطاقات الممغنطة كوسيلة لفرض الرقابة على العمال ستشكل قيد على حرية العمال في الانتقال وهذا ما قد يتحجج به في مواجهه رب العمل، لكن القيود الواردة على الحريات الفردية داخل المؤسسة ما هي إلا أمر استثنائي ينبغي أن تكمن مبرراته في رقا به سلامة المؤسسة وضمان تحقيق الهدف الذي أنشئت لأجله، بالتالي في حالة انحراف هذه البطاقات عن الغرض الذي أنشئت لأجله فهذا يتحقق الاعتداء على حقوق وحرّيات

¹: Ariane Mole, Travail et libertés individuelles, l'évolution du droit, Gaz. Pal, 1994, N°117, p 8 .

العمال خاصة وأنّ هذه البطاقات تحتوي على كافة المعلومات والبيانات¹ المتعلقة بالعامل، مما قد يشكل ملفا الكترونيا لهذا الأخير فيتمكن رب العمل من الدخول مباشرة إلى كافة البيانات الموجودة على مستوى البطاقات ودون الحاجة للحصول على الموافقة من الشخص نفسه صاحب البيانات.

كما يجب تحديد الضمانات الخاصة بالعمال وممثليهم والتي تكفل لهم ممارسة حرياتهم المكفولة قانونا.

ثانيا: المراقبة عن بعد بواسطة برمجيات المعلومات: العديد من المؤسسات تلجأ إلى مراقبة نشاط العامل وأدائه من خلال برمجيات متقدمة في إطار النظم المعلوماتية، تستعمل هذه البرمجيات في جمع المعلومات الشخصية بالعمال.

من هذه الوسائل يوجد نظام الإجراءات الآلية عن بعد أو ما يعرف (Télémetrie) وظيفة هذا النظام هو الربط مباشرة بين عمل العامل على أحد أجهزة الحاسب الآلي وبين الوحدة المركزية، فيتولى هذا النظام تسجيل إحصائي لكل عمل أو خطوة يتخذها العامل في مقر عمله كالتوقف الذي حدث أثناء تنفيذ العمل أيضا عدد المرات التي ضغط فيها على مفاتيح لوحة التحكم.

كما يوجد البرمجيات الجد المتقدمة والتي تستخدم لمراقبة نشاط العمال بحيث تمكن من تسجيل مراحل العمل مرحلة بمرحلة، أيضا مدى الإنجاز الذي تم تحقيقه وهذا كله من خلال أجهزة الحاسب الآلي المنتشر داخل المؤسسات والمرتبطة بالوحدة المركزية أين تتم المراقبة، وبالتالي تمنح للمستخدم فرصه اتخاذ الإجراءات اللازمة ضد العمال الذين يتقاعسون في أداء عملهم.

¹: صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، ص 112.

تتم الإشارة إلى أن تسجيل العمليات المذكورة سالفًا يتم دون قدرة العامل على التدخل في عملية التسجيل، حيث أن الأمر هنا أشبه بفكره التسجيل الذي يتم في الصندوق الأسود للطائرات¹.

في فرنسا واجب على أرباب العمل قبل استخدام أنظمة المراقبة داخل المؤسسات إخطار اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات (Cnil)، حتى لا تشكل هذه المراقبة اعتداء على حقوق وحرية العمال داخل المؤسسة².

الفرع الثاني: رصد تصرفات العمال بواسطة كاميرات المراقبة.

بسبب التطور الذي وصل إليه المجتمع أصبح معظم المستخدمين يضعون كاميرات مراقبة في الأماكن المراد مراقبتها داخل المؤسسة مع توصيلها بشاشات عرض داخل حجرة المراقبة، من خلال هذه الشاشات يستطيع رب العمل الاطلاع على كافة الأحداث التي تدور داخل المؤسسة كما يستطيع التحكم بتلك المشاهد عن طريق إيقافها أو زيادة سرعة عرضه. وبسبب التطور من المراقبة التناظرية إلى المراقبة الرقمية أصبح بإمكان المستخدم تخزين معلومات الصوت والصورة ومعالجتها بواسطة الحاسب الآلي، الأمر الذي ينطوي على بعض المخاطر على الحياة الخاصة للعمال وهذا بسبب ما يتيح النظام الرقمي من إمكانية البحث في الصورة و تخزينها وإعطاء معلومات حولها وتفاصيل دقيقة تتعلق بالوقت والتاريخ³.

إذا ما سلمنا بأهمية التبعية القانونية التي تعكس سلطة الإشراف المعترف بها للمستخدم فإننا بالضرورة يتحتم علينا أن نقبل تخلي العامل عن جزء من حرّيته، غير أن هذا التخلي الجزئي لا يمكن أن يعتبر تنازلاً عن حقه في الصورة المكفول قانوناً. فخضوع العامل لسلطة

¹:Gérard Lyon -Caen, rapport op.cit, p 144.

²: Rapport Cnil, 1997.

³: صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، ص 126.

رب العمل لا يعني إنكار حق هذا الأول في الحياة الشخصية بل لا بد بأن يحتفظ بقدر معين من طبيعته الشخصية التي تضمن له استقلاله في تحركاته حتى ولو كان ذلك وقت العمل¹. بالنسبة للجوء المستخدم إلى رصد ورقابة عماله عبر الكاميرات فهذا يعتبر استثناء عن الأصل العام، فالأصل لا يجوز لصاحب العمل إجراء المراقبة على العمال أثناء تنفيذ العمل بالتالي في حالة خرجت الكاميرات عن السبب الذي وضعت لأجله وهو الحفاظ على مصلحة المؤسسة، فهنا نكون أمام حالة اعتداء على الحياة الشخصية للعمال وهذا ما أقرت به المحاكم الفرنسية التي تدعو إلى التأكد من ضرورة أن تتوفر لهذه الوسائل أسباب موضوعية².

¹: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 85.

²: المرجع نفسه، ص 86_87.

المبحث الثاني: ضمانات حماية الحياة الشخصية للعامل

يملك صاحب العمل وباعتباره مسؤولاً عن المنشأة التي يسيرها سلطات تسمه له بتسيير مؤسسته على نحو يضمن السير الحسن لهذه الأخيرة، وفي حالة تجاوز المستخدم لهذه السلطات المحددة قانوناً فإنه يعتبر متجاوز للإطار المهني وفي نفس الوقت تدّخل في الحياة الشخصية للعامل.

لذلك وجب وضع حدود للتداخل ما بين الإطار المهني القائم نتيجة إبرام عقد العمل، وبين الإطار الغير مهني الذي يعكس الحياة الشخصية للعمال¹.

من بين الضمانات التي تؤكد حق العامل في حياته الشخصية هو مبدأ استقلال الحياة الشخصية للعامل عن حياته المهنية (المطلب الأول)، وكذا تقييد سلطاته في مجال المراقبة و التفتيش في أماكن العمل (المطلب الثاني)، كما يوجد ضمانات تتعلق بشروط استعمال الوسائل التكنولوجية وحجّية الدليل المتحصل عليه في مواجهة العامل (المطلب الثالث)².

المطلب الأول: استقلال الحياة الشخصية للعامل عن حياته المهنية

تستقل الحياة الشخصية للعامل تكون تماماً عن حياته المهنية، فليس لرب العمل أن يتدخل في الحياة الشخصية لعماله بالرغم من اتسام علاقة العمل بالتبعية التي يتخلّى بمقتضاها العامل عن جزء من حريته بالقدر الذي يتمكن من خلاله بتنفيذ ما تعهد بتنفيذه، لكن بعيداً عن علاقة العمل فهنا يسترجع حريته.

ولحماية الحياة الشخصية للعامل ومنع التداخل ما بين الإطار المهني وغير المهني في علاقة العمل فلقد ظهر مبدأ عدم تدخل صاحب العمل في الحياة الشخصية³ للعامل (الفرع

¹: خالد حمدي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 79.

²: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 88.

³: خالد حمدي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 26.

الأول)، لكن كاستثناء يمكن للمستخدم أن يتدخل في الحياة الشخصية للعامل متى كانت ظروف هذه الحياة تؤثر على السير الحسن للمؤسسة أو تتعارض مع أهدافها (الفرع الثاني)¹.

الفرع الأول: مبدأ عدم تدخل صاحب العمل في الحياة الشخصية للعامل

تم الاعتراف بهذا المبدأ لأول مرة في أحكام القضاء الفرنسي حيث ظهر نوع من الرفض لوصاية صاحب العمل على أعماله وهذا بمناسبة ظهور المؤسسات الحديثة، ويرجع ظهور هذا المبدأ لأول مرة في حكم محكمة النقض الفرنسية في 08 جويلية 1960، حيث أكد هذا الحكم أن التسريح الذي قام به صاحب العمل ضد أحد عماله يعتبر تسريح تعسفي، حيث أثبتت المحكمة أن هذا التسريح تم بسبب مشاكل عائلية على أساس أن رب العمل هو والد العامل هذا الأخير الذي يعمل كسائق في مؤسسة والده كما أن العامل لم يتسبب في أي خطأ مهني يستدعي تسريحه ولهذا أصدرت محكمة النقض الفرنسية قرارها أن الإجراء محل النزاع لم يكن له مبرر لا من الناحية العائلية ولا من الناحية المهنية، وعلى هذا الأساس ركزت المحكمة على وجوب الفصل بين الحياة المهنية والحياة الشخصية للعامل².

الفرع الثاني: حدود مبدأ عدم تدخل المستخدم في الحياة الشخصية للعامل

كما هو معروف أن لكل أصل استثناء، وهذا هو الحال على مبدأ عدم تدخل المستخدم في الحياة الشخصية للعامل، بحيث أورد القضاء الفرنسي من خلال أحكامه استثناءات على هذا المبدأ بموجبها يمكن لرب العمل مدّ مظلة التبعية لخارج مجالها وهذا في حالتين هما حالة أدت الحياة الشخصية للعامل إلى اضطراب في سير عمل المؤسسة

¹: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 89.

²: Cas.Civ, 8 juillet 1960,Bull, civ, N756.

(أولاً)، وحالة ما إذا كانت الحياة الشخصية نفسها تتعارض مع طبيعة المهام الموكلة للعامل ومع أهداف المؤسسة (ثانياً)¹.

أولاً: الحياة الشخصية للعامل وما تلحقه من اضطراب في سير المؤسسة: يقصد بالاضطراب الذي يلحق المؤسسة بسبب الحياة الشخصية للعامل هو الحالة التي يترتب على وجودها أو عدمها تحديد المواقف القانونية التي يمكن اتخاذها من أطراف² علاقة العمل بشأن النقاط المختلف فيها، حيث أن حدوث أي اضطراب ملحوظ داخل المؤسسة قد يؤدي بالضرورة إلى إنشاء حق للمستخدم في إنهاء علاقة العمل بالرغم من أن سبب هذا الاضطراب متعلق بالحياة الشخصية للعامل.

تتم الإشارة إلى إمكانية حصر الأفعال و المواقف التي من شأنها أحداث اضطراب ملحوظ داخل المؤسسة أمر صعب جدا بسبب اتساع مجال الحياة الشخصية³.

كما أن سبب ظهور هذا المبدأ كان شرط العزوبية المفروض على مضيفات الطيران، حيث كانت مضيفة طيران تابعة للخطوط الجوية الفرنسية فقامت الشركة بفسخ عقد هذه المضيفة عقب زواجها تطبيقا لشرط العزوبية المفروض على مضيفاتها والوارد في نظامها الداخلي الذي كان يخضع للسلطة التقديرية لرب العمل، فرفعت المضيفة دعواها للقضاء مطالبة بالتعويض عن التسريح التعسفي الذي طالها، لكن حكم محكمة درجة أولى أن القرار يتناسب مع النظام الداخلي للشركة لكن محكمة استئناف باريس ألغت حكم محكمة درجة أولى على أساس أن الحق في الزواج ما هو إلا حق شخصي لا يمكن التنازل عنه⁴.

أكد المشرع الفرنسي على هذا المبدأ في المادة 09 من قانون العمل الفرنسي التي نصت على « لكل شخص الحق في احترام حياته الخاصة» .

¹: سعاد بنور، المرجع السابق، ص 80.

²: خالد حمدي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 120.

³: المرجع نفسه.

⁴:Paris, 30 avril1963, D.1963, p 428, Note Rouaste.

ولقد حرص القضاء الفرنسي على تعزيز الفصل بين الحياة الشخصية للعامل وحياته المهنية من خلال رقابة القاضي حول حقيقة وجدية ومشروعية التسريح حيث يتم استبعاد التحيزات والأسباب الشخصية.

بالرغم من توسع القضاء الفرنسي في نطاق مبدأ الفصل بين الحياة الشخصية والحياة المهنية إلا أنه توجد بعض الاستثناءات التي ترد عليه، مما يؤدي الى تغير الحدود بينهما¹. من بين القضايا التي جسدت أحد استثناءات هذا المبدأ هي قضية الضرب الذي توبع بموجبها عامل اعتدى بالضرب المبرح على زميلة له في العمل فاتخذ صاحب العمل إجراء التسريح، واعتبر القضاء الفرنسي أن هذا التسريح غير تعسفي لأنه استند على سبب حقيقي وجدّي².

وبالتالي فإن واقعة الضرب وأن وقعت بين زميلين في العمل خارج الإطار الزمني والمكاني للعمل، إلا أن هذا الأمر قد أثر على حسن سير المؤسسة وهذا ما أخذت به المحكمة بعين الاعتبار أثناء إصدارها للحكم³.

ثانياً: اصطدام الحياة الشخصية للعامل مع طبيعة المهام الموكولة له أو مع أهداف المؤسسة: إن تعارض الحياة الشخصية للعامل بمختلف مجالاتها مع طبيعة المهام الموكولة إليه، يعطي للمستخدم حق تسريح هذا العامل فأحياناً طبيعة العمل بصفة خاصة تستوجب على العامل أن يتخلى عن جزء من حياته الشخصية للتقيد بتلك الطبيعة، فمثلاً في بعض الأحيان يجد العامل نفسه مجبراً على التقيد بطريقة معينة للملبس أو الأكل، كما أنه ليس اعتداءً على الحق في الحياة الشخصية للعمال إذا ما تقيدوا بعدم التنقل داخل أماكن معينة من المصنع الذين يعملون به⁴.

¹: خلاف بيو، المرجع السابق، ص_ص 90_92.

²: Cass. Soc, 22 janv 1992, Dr. Soc, 1992, p 228.

³: صلاح محمد أحمد ديّاب، المرجع السابق، ص 178.

⁴: المرجع نفسه.

أما بالنسبة لتعارض الحياة الشخصية للعمال مع مصالح وأهداف المؤسسة فهذه الحالة تعتبر سبب لقيام المستخدم بتسريح العامل إذا ما أثرت الحياة الشخصية لهذا الأخير سلبا على مصلحة المؤسسة.

فلا يجوز للعامل أن يتمسك بحقه في ألا تقتحم عليه حياته الشخصية على نحو يعكس تعسفه بشأن ممارسة هذا الحق بالذات¹.

فاستدعاء العامل مثلا لأداء مهامه في أوقات عمله في الإطار المهني لا يعتبر اعتداء على حقه في الحياة الشخصية، بل هو مجبر على تنفيذ التزامه التعاقدية و في حالة رفضه الالتحاق بمنصب العمل فهذا يعطي للمستخدم الحق في تسريحه و لا يعتبر تسريح تعسفي.

محكمة النقض الفرنسية سبق و أن فصلت في قضية بنفس هذه الوقائع حيث تم رفع دعوى بشأن تسريح المستخدم لعامل رفض الالتحاق بالعمل على أساس حقه في قضاء أوقات فراغ مع عائلته وهذا ما تضمنته المادة 09 من القانون المدني الفرنسي السالفة الذكر، فكان قرار محكمة النقض أن مادام طلب المستخدم كان داخل الإطار المهني فلا يعتبر هذا انتهاك للحق في الحياة الشخصية².

وعليه فان الحياة الشخصية وحرية ممارستها لا يجب أن تصطدم مع نشاط المؤسسة وأهدافها، كما لا يجب أن يكون هذا الحق سببا يتخذه العامل للإفلات من مهام الإطار المهني ومقتضياته³.

¹: صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، ص ص 180_181.

²:Cass. Soc, 20 nov 1991, Dr.Soc, 1992, p 79.

³: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 95.

المطلب الثاني: تقييد سلطات المستخدم في المراقبة

طبيعة الإنسان أنه ولد حرًا يعمل ما يشاء وما يراه مناسبًا من تصرفات لكن هذه الحرية ينقص منها شيء بمجرد التحاق ذلك الشخص بعمله في مؤسسة معينة، فيصبح هذا الأخير خاضع لرابطة تبعية تخول لمديره في العمل ممارسة سلطاته في الإدارة والمراقبة على عماله في هذه الحالة لا يمكن للعامل أن يفصل عن حريته مطلقًا كما لا يسمح له بالخروج عن تلك التبعية فهو مجبر على التأكيد ببعض القواعد التي تضمن السير الحسن للمؤسسة لكن حتى لا يتطرف صاحب العمل في هذه السلطات الممنوحة له، فإنه يجب أن يكون هنالك حدود تفرض على التبعية ما بين المستخدم والعامل وهذا من خلال التأكيد على حرمة السلامة البدنية للعامل (الفرع الأول)، أيضا وضع قيود تفرض على المستخدم احترام خصوصية الحياة الشخصية للعامل (الفرع الثاني)¹.

الفرع الأول: المحافظة على حرمة السلامة البدنية للعامل

إن وجود العامل في زمان ومكان العمل يقتضي المحافظة على حرمة جسمه أولاً، والتي يقصد بها منع أي اعتداء فعلي يمس سلامته البدنية كما يجب المحافظة على سرية حالته الصحية وعدم الكشف عنها².

ولقد أكد المشرع الجزائري على حماية السلامة الجسدية من خلال المادة 06 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر التي نصت عليناه « يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل.... احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامته»³.

¹: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 97.

²: صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، ص 189.

³: أنظر المادة 06 من قانون 90-11.

ويتم ضمان حماية الحق في السلامة البدنية للعامل من خلال الحماية من أي تفتيش جسدي (أولا)، والمحافظة على حالته الصحية (ثانيا)¹.

أولا: حماية العمل ضد التفتيش جسدي

تعتبر مشكله التفتيش الجسدي من أكثر المسائل أهمية و التي تطرحها قضية حقوق وحرريات العامل، فليس بالأمر الهين النظر على أنها مسألة ضد التبعية المفروضة على العمال عندما نجد أن معظم القوانين تهدف إلى حماية كرامه الإنسان.

من أجل الحد من هذه الانتهاكات فلقد سعت معظم القواعد القانونية لضبط حالات التفتيش الجسدي التي تمس العمال ورصد نسبة الكحول في الدم، فالقاعدة العامة انه لا يجوز لرب العمل إجراء تفتيشات جسدية أو أن يفرض على العمال الخضوع لفحص الكحول في الدم، لكن توجد في بعض الأحيان حالات تستدعي أن يلجا المستخدم لإجراء التفتيش الجسدي مثل مخاطر وقوع الهجمات أو مخاطر خاصة كالسرقات بالنسبة للمؤسسات التي تستعمل مواد ثمينة أو أجهزه غالية الثمن².

وعلى هذا الأساس أيضا لا يجوز للمستخدم أن يجري فحص نسبة الكحول في الدم بشكل منتظم، فهذا الإجراء لا يكون إلا في حالات معينة تتعلق بالعمال الذين توكل لهم مهام معينة كقيادة بعض الآلات حسب قرار (peinturecorona) الصادر عن مجلس الدولة سنة 1980³.

وبسبب هذا القرار صدر منشور بتاريخ 15 أكتوبر 1983 يحدّد الحالات التي يجوز فيها للمستخدم إجراء فحص نسبة الكحول، وهي حالات محددة على سبيل الحصر تتمثل في:

¹: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 95.

²: المرجع نفسه.

³:Alain Baquet, « règlement intérieur et libertés publiques », Conseil d'état, 1 février 1980, conclusion du commissaire du gouvernement, Dr. Soc, 1980, p 310.

العامل الذي يتعامل مع مواد خطيرة والعمال الذين يتولون قياده مركبات أو آلات خاصة التي تستخدم في نقل الأشخاص¹.

في الأخير نشير إلى أن عملية التفتيش يجب أن تتم في ظل ظروف تسمح بالمحافظة على كرامة وحياء العامل، فلا يجوز للرجل تفتيش امرأة لأن هذا يعتبر تدخل في خصوصياتها وانتهاكا لحرمة حياتها الشخصية. بالتالي من المستحسن إجراء التفتيش عن طريق جهاز المراقبة أما تفتيش الذي يتعلق بجرائم السرقة فلا يكون إلا من طرف ضباط الشرطة القضائية بالتالي في حالة اشتباه المستخدم بأحد العمال ما عليه إلا إخطار عناصر الشرطة القضائية.

وعليه يحق لكل عامل تعرض للتفتيش في غير الظروف السالفة الذكر كان له الحق في رفض هذا الإجراء².

ثانيا: المحافظة على سرية الحالة الصحية للعامل

يعتبر جسم العامل النقطة الأساسية لأداء عمله كفرد في المؤسسة بالتالي أي نقص قد يصيبه يؤثر سلبا على أدائه داخل المؤسسة، مما يؤثر على السير الحسن لهذه الأخيرة في ظل نظام المنافسة لهذا قد يتعرض العمل في أي لحظة لانتهاك حالته الصحية بحجه المحافظة على صحته نفسها³.

وبما أن الحالة الصحية للعامل تؤثر بشكل ايجابي أو سلبي على الأداء في المؤسسة، فان لصاحب العمل مصلحة مشروعة في أن يحافظ علنا بالحالة الصحية لعماله⁴.

ولقد حرس القانون على المحافظة على صحة العمال لاسيما العامل المريض، لكن كيف يمكن إحداث التوافق بين معلومات صاحب العمل عن الحقائق التي تجعل العامل غير

¹: بنور سعاد، المرجع السابق، ص 102.

²: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 99.

³: سعاد بنور، المرجع السابق، ص 104.

⁴: JOSEPH Daniel, l'état de santé, élément de la vie privée du salarié, DO, 1990, p 378.

مؤهل في عمله لسوء بصحته والحق في احترام حياته الشخصية الذي يكفل للعامل الحق في الحفاظ على سرية حالته الصحية؟

إن إحداهن هذا التوافق كان يقتضي فرض التزام المحافظة على السر المهني لدى مختلف الأطباء المطلعين على الحالة الصحية للعمال، وعليه فيجب على الطبيب المعالج والطبيب المراقب للحالة الصحية للعمال التأكد من قدرة العامل على القيام بعمله وإبداء رأيهم فيما يتعلق بسلبات الفحص المضاد الذي قام به الطبيب المراقب، ومن أجل حماية العمال فإن الطبيب ملزم أحيانا بإخطار المستخدم عن الحالة الصحية لهؤلاء لكن دون ذكر جميع التفاصيل.

كما أن رب العمل غالبا ما يكون على الاطلاع تام بالحالة الصحية لعماله عن طريق الشهادات الطبية والوثائق التي تبرر غيابهم، ولكن يجب الالتزام بالسرية حول جل المعلومات المتحصل عليها وإلا تقوم المسؤولية عن فعل إفشاء السر المهني¹.

في الأخير توصل إلى إن إجراء الفحص الطبي من قبل أطباء المؤسسة لا يكون إلا بوجود خطورة ثابتة حول إصابة العمال بالمرض، والذي يحدد بناء على طبيعة العمل ومدى تأثيره على نشاط المؤسسة².

الفرع الثاني: حماية العمل في خصوصيته الشخصية

إن الاعتراف بحق العامل في حياته الشخصية داخل المؤسسة العامل بها يخول له حقا أساسيا آخر وهو الحق في حماية خصوصياته الشخصية التي يضعها فوق كل الاعتبار، وفي ظل احترام هذا الحق لأبد من ضمان للعامل في المؤسسة معرفه بعض الأمور المهمة حتى يكون على الاطلاع بحدود احترام خصوصياته الشخصية. فينبغي ضمان سرية حياته الخاصة (أولا)، فلا ننسى أن العامل في ظل عقد العمل

¹: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 101.

²: المرجع نفسه.

المبرم يبقى محتفظ بجزء من الحرية التي تساهم في ضمان استقلاليته وهذا الجزء من الحرية يكون خلاف السرية، فهو يظهر على مرأى الجميع و يفهم من حرية الحياة الشخصية للعامل و التي يمنع على المستخدم التدخل فيها (ثانيا)¹.

أولاً: احترام السرية في الحياة الشخصية للعامل: من الإجمالي فرض حماية على سرية الحياة الشخصية للعامل لما لهذه الأخيرة من علاقة مع كيانه الداخلي، فكما تم حماية جسم هذا الأول فيجب أن يكون لسريته حياته الشخصية نصيب أيضا من الحماية.

ففي الواقع مثل هذه السرية دائما ما تحافظ على الهوية العميقة للإنسان وفضح هذه الأولى يؤدي إلى إزاحة كل الغموض عن العامل ومن اجل ضمن المحافظة على هذه السرية فانه من حق العمال أن يكونوا على إطلاع بحقوقهم في أماكن العمل، وسبب هذا الاطلاع انه يوجد بعض الأماكن التي تختفي فيها التبعية ما بين العامل والمستخدم كالمطعم ودورات تغيير الملابس فهذه الأماكن عبارة عن مساحات تحت تصرف العمال فيها يقومون ببعض أموراتهم الشخصية وهذا بموجب قانون العمل الذي يؤكد أن تكون هذه الأماكن مزودة بقفل لحماية خصوصيتهم².

ثانيا: احترام حرية الحياة الشخصية للعامل: المقصود بحرية الحياة الشخصية هنا هي خصوصية شخصية الفرد، فهي تتعلق بحرية هذا الأخير في جنسه في لباسه وفي دينه، وممارسة هذه الأفعال تترجم بأفعال ايجابية على مرأى ومسمع الغير مما يحقق الخطر في إمكانية تدخل الغير في ممارسة هذه الحريات. فهذه الحريات لا تنتمي إلى الكيان الداخلي للإنسان والذي لا يمكن للغير الاطلاع عليه.

¹: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 102.

²:Gérard Lyon, Caen, rapport op.cit, p 158.

بالنسبة لممارسة هذه الحريات داخل المؤسسة التي يشتغل فيها العامل يكون أمر صعب قليلا، فالعامل دائما ما يكون مقيد ولو بنسبة قليلة داخل مكان عمله فمثلا حرية الملابس تتقيّد فهو ملزم بارتداء هندام يتناسب مع طبيعة العمل¹.

والعامل في حالة تقييد جزء من حرياته داخل المؤسسة فهو في هذه الحالة لا يستطيع أن يتحجج بحقه في احترام حرية حياته الشخصية، ففي اغلب الأحيان يتم تغليب مصلحة المؤسسة على مصلحة العامل وهو ما حدث في قضية تتلخص وقائعها في تمسك عاملة مسلمة في محل بيع ملابس أوروبية بواجباتها الدينية بامتناعها عن نزع الحجاب، فقام المستخدم بتسريحها وما كان لهذه العاملة إلا رفع دعوى تطعن في قرار التسريح لكن محكمة استئناف (ainDenis) رفضت الطعن على أساس أن التسريح يستند إلى سبب حقيقي وجدي يتعلق بمصلحة المؤسسة².

المطلب الثالث: ضمانات حماية الحياة الشخصية للعامل من مخاطر الوسائل التكنولوجية.
إنه لمن الضروري وضع إجراءات لتعزيز حماية الحياة الشخصية للعامل ضد التهديدات الناشئة عن تكنولوجيا الإعلام والاتصال، بالتالي وجب خلق توازن ما بين حق العامل في احترام حياته الشخصية وبين حق المستخدم في استعمال الوسائل التكنولوجية الحديثة بصفه تسمح له بمراقبة أداء العمال، لكن هذا الاستعمال لا يكون إلا بمراعاة الشروط اللازمة مع ما لا يتعارض مع مبدأ الأمانة الذي يسود علاقة العمل وهو ما يستلزم إخطار العمال مسبقا بهذه الوسائل (الفرع الأول)، كما يجب ضمان الشفافية لحجية الدليل المتحصل عليهم من خلال وسائل المراقبة (الفرع الثاني)³.

¹: صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، ص 187.

²: Cass. Soc. 18 février 1998, Dr. soc. 1998, p. 506.

³: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 104.

الفرع الأول: شروط استخدام الوسائل التكنولوجية في المراقبة

يتعين على صاحب العمل قبل شروعه في استخدام الوسائل التكنولوجية للمراقبة إخطار العمال مسبقاً بوجود هذه الوسائل، وهذا إعمالاً بمبدأ الأمانة في علاقات العمل كما يجب على هذا المستخدم إخطار لجنة المؤسسة واستشارتها حتى يكون استعمال هذه الوسائل مبني على الوضوح والعلنية¹.

ولقد أكد القضاء الفرنسي حق المستخدم في استعماله هذه الوسائل شريطة إعلام العمال بذلك، وهذا في قرار (Noecelle) الذي أصدرته الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية سنة 1991².

إنّ عدم تواجد العمال داخل المكان الذي يتم فيه تركيب أجهزة المراقبة يسمح بعدم استشاره المستخدم للجنة المؤسسة أو إعلام العمال، نظراً لغياب أي اعتداء على حقوق هؤلاء وهذا ما ذهبت إليه محكمه النقض الفرنسية عندما أيّدت قرار فصل أحد السائقين الذي ثبت مشاركته في عملية السرقة لبضائع من المخزن، رغم أن صاحب المؤسسة لم يخطر لجنه المؤسسة بوضعه كاميرات مراقبه على أساس انه لا يوجد عمال هناك.

كما اشترط المشرع الفرنسي لاعتبار استعمال المستخدم للوسائل التكنولوجية مشروع أن تتم وفقاً للقانون حيث نصت المادة 2-120L من قانون العمل الفرنسي على « حظر وضع قيود على حريات وحقوق الأفراد ما لم تبررها طبيعة العمل المراد إنجازه وملائمته للهدف المنشود » وعليه استعمال المستخدم لوسائل مراقبه التكنولوجية لا يكون إلا بوجود

¹: خلاف بيو، المرجع السابق، ص 105.

²: Cass. Soc, 20 nov 1991, R.J.S,1/ 92, N°1.

أسباب تبرره ويجب أن ترجع هذه الأسباب لطبيعة العمل تتناسب مع الهدف الذي يصبو رب العمل لتحقيقه¹.

ويتم التأكد من توافر مبدأ التناسب من خلال استشاره لجنة المؤسسة وخطاها بذلك قبل إعمال نظام المراقبة داخل أماكن العمل².

الفرع الثاني: حجية الدليل المتحصل عليه من وسائل المراقبة

يعتبر الهدف الأساسي للجوء المستخدمين لوضع كاميرات مراقبة داخل أماكن العمل واعتماد المشاهد والأقوال التي تم تصويرها وتسجيلها دليل إثبات لإنهاء عقد العمل دون أن يعتبر ذلك التسريح تعسفي.

لقد ميز المشرع الفرنسي في الدليل المستمد من التسجيل كوسيلة إثبات في المسائل الجنائية والمسائل المدنية.

ففي المسائل الجنائية تأخذ محكمة النقض الفرنسية بمبدأ قبول الدليل المتحصل عليه عن طريق التسجيل حتى ولو كان غير قانوني، وللقاضي الجنائي تقدير القيمة القانونية لهذا الدليل، في حين ترفض المحاكم المدنية التسجيلات التي صدرت في مكان العمل كدليل إثبات³.

ولقد اشترط القضاء الفرنسي لقبول الدليل التكنولوجي أوصاف خاصة تتجاوز تلك المطلوبة في الدليل العادي وهي:

النزاهة والأمانة في جمع الدليل بواسطة الوسائل التكنولوجية: بحيث لا يسمح بجمع معلومات شخصية عن احد العمال أو المترشحين للعمل من خلال وسيلة تكنولوجية لم يتم

¹:Rapport de la CNIL, « la cybersurveillance des salariés dans l'entreprise », mars 2001, p 17, disponible sur site <http://www.cnil.fr/fileadmin/documents/approfondir/rapports/cybersurveillance.pdf> تاريخ الاطلاع:

2022/05/28 على الساعة: 12:00.

²:Rapport CNIL, mars 2001, p 17-18.

³: حسام الدين كامل الأهواني، المرجع السابق، ص 353.

إخطارهم مسبقاً بوجودها، بالتالي في حالة عدم الإخطار يعتبر الدليل المتحصل عليه من هذه الوسائل غير مشروع.

أيضاً يجب أن تنتسب الوقائع الواردة في الدليل إلى فاعلها على نحو صحيح: حيث يجب على القاضي أن يبحث في صحة الدليل وتقدير وزنه وحجتيه في الإثبات، وأن يتحقق من العلاقة القائمة بين الأقوال والأفعال التي تم تسجيلها والصور التي التقطت بالشخص المعني حتى يقبل الدليل.

كما يجب التأكد من أن الدليل المتحصل عليه من الرقابة موثوق به وسليم من التلاعب: وهذا الشرط يعتبر من أهم الشروط لأن مشكلة الإثبات بالوسائل التكنولوجية تنحصر أساساً في قابلية هذه الوسائل للتلاعب فيها، إما بالإضافة أو التغيير أو الحذف¹ وهذا ما يؤثر في سلامه وصحة الدليل، وبناءً على هذا يقع على المستخدم عبء إثبات سلامه الدليل المتحصل عليه وأنه حصل عليه بطرق مشروعة.

لقد نص القانون على مجموعة من الضمانات لحماية حقوق الأفراد من بين هذه الضمانات أن لكل شخص تم تصويره في منشأة مفتوحة للجمهور الحق في أن يطلب من مسؤول نظام المراقبة محو صورته أو عدم الاحتفاظ بها لمدة لا تزيد عن شهر، إلا إذا ما تعلق الأمر بجريمة في حالة تلبس أو في حالة تحقيق قضائي، وتمتد حماية هذا القانون إلى العمال باعتبارهم الطرف الضعيف في العلاقة فيستفيدون من هذه الضمانات فيما يتعلق بحق الدخول إلى المعلومات والصور الخاصة بهم، وحقهم في طلب محوها بعد شهر من تسجيلها².

¹: صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، ص 143.

²: المرجع نفسه، ص 231.

الخاتمة

بعد دراسة موضوع حماية الحق في الحياة الشخصية للعامل، تم التوصل إلى أنّ هذا الحق ما هو إلا ضرورة حتمية وملزمة لصفة الإنسان حيث يضمن لهذا الأخير العيش بكرامة بعيدا عن التطفل وتدخل الآخرين في حياته.

في هذه الدراسة تم التطرق إلى ماهية الحق في الحياة الشخصية، حيث وجد اختلاف فقهي وقضائي في تعريف هذا الحق أيضا تم التطرق إلى الطبيعة القانونية لهذا الأول واستقرار الأمر في التشريع الجزائري والتشريع الفرنسي على اعتبار هذا الحق من الحقوق اللصيقة بشخصية الإنسان بالإضافة إلى اعتباره من الحريات العامة.

بعد هذا تم دراسة الحماية القانونية المفروضة لهذا الحق على الصعيدين الدولي والداخلي، وهذا بعد التطرق إلى القيود المفروضة على هذا الأول والتي تعتبر كاستثناءات من الأصل العام الذي هو منع المساس بالحياة الشخصية للعمال.

ثم تم التطرق إلى صور الاعتداء على هذا الحق من قبل المستخدم، وهذا من خلال تعسفه في جمع البيانات المتعلقة بالمرشحين للعمل، ومن ثم تمت الإشارة إلى الضمانات التي وضعت للحدّ من تعسف أرباب العمل والمتمثلة في حدود هؤلاء في جمع المعلومات الخاصة بالمرشحين، بالإضافة إلى توفير وسائل قانونية ووقائية لحماية الحياة الشخصية للعامل سواء قبل إبرام عقد العمل أو بعد هذه المرحلة.

في الأخير يمكن القول أنّ حوصلة هذه الدراسة تتمثل في مجموعة من النتائج يتم تلخيصها فيما يلي:

- تعريف الحق في الحياة الشخصية يرتبط أساسا بمنظومة التقاليد وثقافة المجتمع، والقيم الدينية السائدة والنظام السياسي في كل مجتمع.
- اعتبار المشرع الجزائري والمشرع الفرنسي أنّ الحق في الحياة الشخصية من قبيل الحقوق اللصيقة بالشخصية، وحرية عامة في نفس الوقت.

- من الأسباب التي زادت الاعتداءات التي تطال الحق في الحياة الشخصية للعامل سواء في فترة الترشح أو بعد إبرام العقد، هو التطور التكنولوجي الذي أسفر عن العديد من الوسائل التي ساعدت المستخدمين في الاطلاع وجمع بيانات عن المترشحين خارج الإطار المهني.

- فرض قيود على الحق في الحياة الشخصية كاستثناءات يمكن من خلالها الاطلاع على الحياة الشخصية للمترشحين للعمل، لكن عند الضرورة فقط ولا يمكن أبدا القياس على هذه الحالات المذكورة على سبيل الحصر.

- فرض المواثيق والاتفاقيات الدولية الحماية على الحق في الحياة الشخصية كان من الأسباب التي دفعت الدساتير والقوانين الداخلية لفرض حماية على هذا الحق.

في آخر هذه الدراسة تجدر الإشارة لبعض الاقتراحات الموجهة للمشرع الجزائري والمتعلقة بعدم تنظيمه للحق في الحياة الشخصية بصفة صريحة ومفصلة، حيث كان من المحتم اللجوء للقواعد العامة وإسقاطها على الحق في الحياة الشخصية من أجل إتمام هذه الدراسة، بالتالي كان من المستحسن تنظيم هذا الحق بنصوص صريحة للتسهيل في حمايته وعدم استغلال المستخدمين لهذا الفراغ من أجل انتهاك الحياة الخاصة للعمال.

قائمة المراجع

أولاً: باللغة العربية

أ/ النصوص التشريعية

1. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، تعديل سنة 2016.
2. قانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية و طبّ العمل، ج ر، عدد 4، صادر بتاريخ 27 جانفي 1988.
3. قانون رقم 90-07 المؤرخ في 3 أفريل 1990، المتعلق بالإعلام، ج ر، عدد 14، صادر بتاريخ 04 أفريل 1990.
4. قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتضمن علاقات العمل الفردية، ج ر، عدد 17، الصادر بتاريخ 25 أفريل 1990.
5. قانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1990، المعدّل و المتمم لقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر، عدد 68، صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991.
6. قانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بممارسة الحق النقابي والوقاية من النزاعات وتسويتها، ج ر، عدد 23، صادر بتاريخ 06 جوان 1990، المعدل والمتمم بقانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 وأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996، ج ر، عدد 36، صادر بتاريخ 12 جوان 1996.
7. قانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، ج ر، عدد 83، صادر بتاريخ 26 ديسمبر 2004.
8. أمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم بقانون رقم 07-05 المؤرخ في 13 جوان 2007، ج ر، عدد 31، صادر بتاريخ 13 ماي 2005.
9. أمر رقم 66-155 المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم بقانون رقم 06-22 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، ج ر، عدد 84، صادر بتاريخ 24 ديسمبر 2006.
10. أمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم بقانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، ج ر، عدد 84، صادر بتاريخ 24 ديسمبر 2006.

11. قانون رقم 09-04 المؤرخ في 05 أوت 2009، المتضمن القواعد الخاصة للوقاية من الجرائم المتصلة بتكنولوجيات الإعلام والاتصال ومكافحتها، ج ر، عدد 47، صادر بتاريخ 16 أوت 2009.
12. أنظر قانون رقم 78-17 المعدل والمتمم بقانون رقم 526-2009، المتعلق بالمعلوماتية والحريات والملفات.
13. قانون رقم 18-07، المتعلق بحماية الأشخاص الطبيعيين في مجال معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي، المؤرخ في 10 جويلية 2018، ج ر، عدد 34.

ب/ النصوص التنظيمية

- 1- مرسوم رئاسي رقم 06-62 المؤرخ في 11 فيفري 2006 المتضمن المصادقة على الميثاق العربي لحقوق الإنسان، ج ر، عدد 08، صادر بتاريخ 15 فيفري 2006.
- 2- مرسوم تنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر، عدد 33، صادر بتاريخ 19 ماي 1993.

ج/ الكتب

المراجع العامة

1. أحمد فتحي سرور، الشرعية و الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1971.
2. أسامة عبد الله قايد، الحماية القانونية للحياة الخاصة وبنوك المعلومات، دراسة مقارنة، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1994.
3. أيوب بولين انطونيوس، الحماية القانونية للحياة الشخصية في مجال المعلوماتية، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009.
4. توفيق محمد الشاوي، حرمة الحياة الخاصة ونظرية التفتيش، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، الإسكندرية، د س ن.
5. حسام الدين كامل الأهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة، دار النهضة العربية، القاهرة.
6. حمزة وهاب، الحماية الدستورية للحرية الشخصية خلال مرحلة الاستدلال و التحقيق في التشريع الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر.

7. سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقات العمل الفردية، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
8. سمير الأمين، مراقبة التليفون والتسجيلات الصوتية و المرئية، الطبعة الثالثة، دار الكتاب الذهبي، 2006.
9. صلاح محمد أحمد ديّاب، التزام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات العمل الفردية، دار النهضة العربية، القاهرة، د س ن.
10. عبد المنعم فرج الصدة، أصول القانون، دار النهضة العربية، مصر، 1978.
11. عصام أحمد البهجي، حماية الحق في الحياة الخاصة في ضوء حقوق الانسان والمسؤولية المدنية، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2005.
12. علي أحمد عبد الزغبى، حق الخصوصية في القانون الجنائي، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2006.
13. عماد حمدي حجازي، الحق في الخصوصية و مسؤولية الصحفي، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2008.
14. مبدر الويس، أثر وسائل الاعلام على الحريات المدنية: دراسة مقارنة، منشأة المعارف، مصر، دس ن.
15. محمد السيد عبد المعطي خيال، الانترنت و بعض الجوانب القانونية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1998.
16. محمد محمد الشهاوي، الحماية الجنائية لحرمة الحياة الخاصة في مواجهة الصحافة، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، 2001.
17. محمود عبد الرحمان محمد، نطاق الحق في الحياة الخاصة، دراسة في القانون الوضعي و الشريعة الإسلامية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1996.
18. ممدوح خليل بحر، حماية الحياة الخاصة في القانون الجنائي، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1983.
19. نعيم مغبغب، حماية برامج الكمبيوتر: الأساليب و الثغرات، الطبعة الاولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2006.

المراجع المتخصصة

1. خالد حمدي عبد الرحمان، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000.
2. صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، الطبعة الأولى، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2010.

د/ المقالات

- 1- أحمد فتحي سرور، <الحق في الحياة الخاصة>، مقالة منشورة في مجلة القانون والاقتصاد، جامعة القاهرة، العدد 54، 1987، ص ص.
- 2- عبد الله اوهابية، <تفتيش المنازل في القانون الجزائري>، مقالة منشورة في مجلة العلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، جامعة الجزائر، الجزء 36، رقم 2/98، 1998، ص ص 69-106.
- 3- محمود حماد مرهج الهيبي، <البحث عن حماية جنائية للبيانات والمعلومات الشخصية الاسمية المخزنة في الحاسب الآلي>، مقالة منشورة في مجلة الشريعة والقانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد 27، جويلية، 2006، ص ص 383-487.

هـ/ الرسائل والمذكرات

1. آدم عبد البديع آدم حسين، الحق في حرمة الحياة الخاصة و مدى الحماية التي يكفلها له القانون الجنائي، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2000.
2. عبد العزيز نويري، الحماية الجزائرية للحياة الخاصة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه: تخصص قانون جنائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة، 2010/ 2011.
3. فضيلة عاقل، الحماية القانونية للحق في الحياة الخاصة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الإخوة متتوري قسنطينة، الجزائر، 2010-2011.
4. صبرين بن سعيد، حماية الحق في الحياة الخاصة في عهد التكنولوجيا، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية: تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2015-2016.

5. سعاد بنور، حماية الحياة الخاصة للعامل، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2017/2016.
6. محمد محمد الدسوقي الشهاوي، الحماية الجنائية: الحماية الجنائية لحرمة الحياة الخاصة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، د س ن.
7. نادية آيت أفنان، تبعية العامل في علاقة العمل، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 1997/1996.
8. خلاف بيو، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، رسالة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مدرسة الدكتوراه في الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2011-2010.

و/ التقارير

1. تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي، المساواة في العمل، مواجهة التحديات، الدورة 96، 2007، متاح على الموقع: <http://www.ilo.org/public/group/sp.5/w.cm> ...ed.
- ثانيا: باللغة الفرنسية

A-Textes législatifs et réglementaires

1. Code du Travail Français, disponible sur site : <http://textes.droit.org/code/travail/#articleLEGIARTI000006900845>
2. Code Civil français, disponible sur site: <https://codes.droit.org/PDF/Code%20civil.pdf>

B-Ouvrages

- Ouvrages Généraux
1. RIVERO Jean, Les Libertés Publiques, Paris, 1973.

C- Articles

1. Alain Baquet, « règlement intérieur et libertés publiques », Conseil d'état, 1 février 1980, conclusion du commissaire du gouvernement, Dr. Soc, 1980, p 310.
2. RIVERO Jean, Les libertés publiques dans l'entreprise, Dr, Soc, 1982.
3. JOSEPH Daniel, l'état de santé, élément de la vie privée du salarié, DO, 1990, p 378.
4. Jean Freyssinet, nouvelles technologies et protection de libertés dans l'entreprise, Dr.soc.1992, N°6.

5. Marie Annick Péano, L'intuitus personae dans le contrat de travail, Dr.soc N°2, février 1995.

6. CARBONNIER (J), Droit civil, Introduction. Les personnes. La famille, l'enfant, le couple, Volume I, Collection Quadrige, Paris, Presses universitaires de France, 2004.

D- Thèses et Mémoires

1. FERRIER Didier, La protection de la vie privée, Thèse de Doctorat en droit, Université des sciences sociales, Toulouse, 1973.

2. NébilaMEZGHANI, la protection civile de la vie privée, thèse de doctorat d'état, Université de droit, Paris 2, 1976.

E-Rapports, Documents officiels

1. GERARD Lyon-Caen, Les libertés publique et l'emploi, rapport au ministre dutravail et de l'emploi, la documentation française, 1992.

2. Rapport de la CNIL, décembre 1991.

3. Rapport CNIL, 1997.

4. Rapport de la CNIL, « la cyber surveillance des salariés dans l'entreprise », mars2001, p 17, disponible sur site :

<http://www.cnil.fr/fileadmin/documents/approfondir/rapports/cybersurveillance.pdf>

5. Rapport CNIL, «la cyber surveillance sur les lieux de travaille », mars 2004, p 8-9, disponible sur site :

<http://www.cnil.fr/fileadmin/documents/approfondir/rapports/Rcybersurveillance-2004-VD.pdf>

6. 26e Rapport d'activité CNIL, décembre 2005, p 69, disponible sur site :

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/064000317/0000.pdf>

ثالثا: باللغة الإنجليزية

1. Opinion of the European Group on Ethics in Science and New Technologies to the European Commission «Ethical aspects of genetic testing in the workplace» (28 July 2003).

رابعاً: المواقع الإلكترونية

1. موثيق واتفاقيات حقوق الإنسان: <http://www.hrw.org/legacy/arabic/un-files/index.htm>
2. مجلة قانون العمل الصادرة من محكمة النقض الفرنسية: http://www.courdecassation.fr/publications_cour_26/bulletin_droit_travail_2230/
3. الاجتهاد القضائي للغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية: http://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576
4. اللجنة الوطنية للحريات و المعلوماتية: <http://www.cnil.fr/>

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
	بسملة
	شكر وتقدير
	إهداء
	قائمة المختصرات
4-1	مقدمة
الفصل التمهيدي: الحق في الحياة الشخصية بوجه عام	
07	المبحث الأول: ماهية الحق في الحياة الشخصية
07	المطلب الأول: التعريف بالحق في الحياة الشخصية.
08	الفرع الأول: التعريفات الفقهية للحق في الحياة الشخصية.
08	أولاً: التعريف الايجابي للحق في الحياة الشخصية.
11	ثانياً: التعريف السلبي للحق في الحياة الشخصية.
13	الفرع الثاني: عناصر الحق في الحياة الشخصية.
14	أولاً: عناصر الحق في الحياة الشخصية المتفق عليها.
17	ثانياً: عناصر الحق في الحياة الشخصية المختلف فيها.
21	المطلب الثاني: التكيف القانوني للحق في الحياة الشخصية.
21	الفرع الأول: الطبيعة القانونية للحق في الحياة الشخصية.
21	أولاً: الحق في الحياة الشخصية حرية عامة.
22	ثانياً: الحق في الحياة الشخصية حق ملكية.
23	ثالثاً: الحق في الحياة الشخصية من الحقوق الشخصية
26	الفرع الثاني: القيود الواردة على الحق في الحياة الشخصية.
26	أولاً: الرضا كسبب لإباحة المساس بالحق في الحياة الشخصية.
27	ثانياً: المساس بالحق في الحياة الشخصية مراعاة لضرورات الإعلام.
29	المبحث الثاني: نطاق حماية الحياة الشخصية

29	المطلب الأول: حماية الحق في الحياة الشخصية على المستوى الدولي.
29	الفرع الأول: حماية الحق في الحياة الشخصية على الصعيد الإقليمي.
30	أولاً: الاتفاقيات الدولية
31	ثانياً: المؤتمرات الدولية
32	الفرع الثاني: حماية الحق في الحياة الشخصية على المستوى الإقليمي.
32	أولاً: اتفاقيات الإقليمية
34	ثانياً: المؤتمرات الإقليمية
34	المطلب الثاني: ضوابط حماية الحق في الحياة الشخصية في القانون الجزائري.
35	الفرع الأول: الحماية الدستورية للحق في الحياة الشخصية.
35	الفرع الثاني الحماية التشريعية للحق في الحياة الشخصية.
36	أولاً: القانون العقوبات
36	ثانياً: قانون الإجراءات الجزائية
36	ثالثاً: القانون المدني
الفصل الأول: حماية الحياة الشخصية للمترشح للعمل	
40	المبحث الأول: صور الاعتداء على الحياة الشخصية للمترشح للعمل.
40	المطلب الأول: تأثير نظام المعلوماتية على الحياة الشخصية للمترشحين للعمل.
41	الفرع الأول: طرق اختيار المترشح للعمل.
42	أولاً: توظيف المترشح من طرف رب العمل نفسه.
43	ثانياً: تشغيل المترشح للعمل بواسطة وكالات و مكاتب التشغيل.
45	الفرع الثاني: تأثير نظام المعلوماتية على الحياة الشخصية للمترشح للعمل.
48	المطلب الثاني: تأثير الاختبارات الطبية على الحياة الشخصية للمترشح للعمل.
48	الفرع الأول: الاختبارات الطبية الماسة بالكيان المادي للمترشح للعمل.
52	الفرع الثاني: الوسائل الماسة بالكيان النفسي للمترشح للعمل

55	المطلب الثالث: تأثير وسائل التصوير والتصنت والتسجيل على الحياة الشخصية للمترشح للعمل:
55	الفرع الأول: وسائل التصوير.
58	الفرع الثاني: التصنت على محادثات المترشحين للعمل و تسجيلها أو نقلها.
61	المبحث الثاني: الضمانات المقررة لحماية الحياة الشخصية للمترشح للعمل.
61	الفرع الأول: طبيعة المعلومة التي يجب التحري عنها وجمعها.
64	الفرع الثاني: صلة المعلومة المطلوبة بالكفاءة المهنية لشغل المنصب.
66	المطلب الثاني: حماية الحياة الشخصية للعامل من مخاطر المعلوماتية.
66	الفرع الأول: الوسائل القانونية الوقائية المقررة لحماية الحياة الشخصية للمترشح.
68	أولاً: مبدأ الإشراف الرقابة
69	ثانياً: مبدأ المشروعية:
69	ثالثاً: مبدأ الطمأنينة
70	الفرع الثاني: لوسائل الفنية الوقائية لحماية البيانات الشخصية للمترشح للعمل.
70	أولاً: تقنية التشفير المعلوماتي:
72	ثانياً: تقنية الغفلية
73	المطلب الثالث: عدم التمييز بين المترشحين للعمل.
73	الفرع الأول: مبدأ حظر التمييز بين المترشحين للعمل.
74	أولاً: الإقرار الدولي لمبدأ حظر التمييز بين المترشحين للعم
78	الفرع الثاني: حدود مبدأ عدم التمييز.
الفصل الثاني: حماية الحياة الشخصية للعامل بعد إبرام عقد العمل	
82	المبحث الأول: مظاهر الاعتداء على الحياة الشخصية للعامل.
82	المطلب الأول: ممارسة صاحب العمل لسلطته التنظيمية.
83	الفرع الأول: اللوائح الداخلية ومدى مساسها بالحياة الشخصية للعامل.
86	الفرع الثاني: محاولة رب العمل جمع معلومات أكثر عن العامل.

89	المطلب الثاني: مراقبة اتصالات العمال داخل المؤسسة.
89	الفرع الأول: مراقبة المحادثات الهاتفية للعمال.
92	الفرع الثاني: مراقبة المستخدم للإنترنت والبريد الإلكتروني.
94	المطلب الثالث: مراقبة المستخدم لحركات العامل.
95	الفرع الأول: مراقبة سلوكيات العمال ونشاطهم من قبل المستخدم.
95	أولاً: استعمال البطاقات الإلكترونية الممغنطة كوسيلة للرقابة:
96	ثانياً: المراقبة عن بعد بواسطة برمجيات المعلومات:
97	الفرع الثاني: رصد تصرفات العمال بواسطة كاميرات المراقبة.
99	المبحث الثاني: ضمانات حماية الحياة الشخصية للعامل.
99	المطلب الأول: استقلال الحياة الشخصية للعامل عن حياته المهنية.
100	الفرع الأول: مبدأ عدم تدخل صاحب العمل في الحياة الشخصية للعامل.
100	الفرع الثاني: حدود مبدأ عدم تدخل المستخدم في الحياة الشخصية للعامل.
101	أولاً: الحياة الشخصية للعامل وما تلحقه من اضطراب في سير المؤسسة:
102	ثانياً: اصطدام الحياة الشخصية للعامل مع طبيعة المهام الموكلة له أو مع أهداف المؤسسة
104	المطلب الثاني: تقييد سلطات المستخدم في المراقبة.
104	الفرع الأول: المحافظة على حرمة السلامة البدنية للعمل.
105	أولاً: حماية العمل ضد التفتيش جسدي.
106	ثانياً: المحافظة على سرية الحالة الصحية للعامل.
107	الفرع الثاني: حماية العمل في خصوصيته الشخصية.
108	أولاً: احترام السرية في الحياة الشخصية للعامل:
108	ثانياً: احترام حرية الحياة الشخصية للعامل:
109	المطلب الثالث: ضمانات حماية الحياة الشخصية للعامل من مخاطر الوسائل التكنولوجية.

110	الفرع الأول: شروط استخدام الوسائل التكنولوجية في المراقبة.
11	الفرع الثاني: حجية الدليل المتحصل عليه من وسائل المراقبة.
114	الخاتمة
117	قائمة المراجع
125	فهرس المحتويات
	الملخص