

**مدى حق العامل
في حرمة حياته الخاصة
في أماكن العمل**

أ.د. غنام محمد غنام(*)

(*) أستاذ القانون الجنائي - كلية القانون الكويتية العالمية

مقدمة

موضوع البحث:

يعالج هذا البحث موضوع أبعاد الحق في الحياة الخاصة للعامل في مكان العمل، للتعرف على مدى سلطة رب العمل، أو إدارة الشركة التي يعمل لديها العامل، أو إدارة الجهة العامة التي يعمل بها لديها الموظف في القيام بأعمال تشكل تدخلاً في حياته الخاصة، كالمراقبة بالكاميرات، وتسجيل المكالمات، وقراءة المراسلات الورقية والإلكترونية (الإيه ميلات).

والبحث بهذا الوصف لا يشكل دراسة في قانون العمل فقط، بل إن له انعكاسات على القانون الجنائي، من حيث إنه يوضح مدى مشروعية الدليل المتحصّل من تلك المراقبة في إثبات الجرائم المنسوبة إلى العامل.

ويلاحظ أن الدستور المصري الجديد قد كرّس الحق في الحياة الخاصة في مادته (57) بنصه على أن: «للحياة الخاصة حرمة وهي مصونة لا تمس». كما نصّت المادة (58) منه على أنه: «للمنازل حرمة وفيما عدا حالات الخطر أو الاستغاثة لا يجوز دخولها، ولا تفتيشها ولا مراقبتها أو التنصت عليها إلا بأمر قضائي مسبّب يحدد المكان والتوقيت والغرض منه، وذلك في الأحوال المبينة في القانون، وبالكيفية التي ينص عليها، ويجب تنبيه من في المنازل عند دخولها أو تفتيشها واطلاعهم على الأمر الصادر في هذا الشأن».

ويعاقب قانون العقوبات المصري على الإخلال بالحياة الخاصة؛ فقد نصت المادة (309) مكرر (أضيفت بموجب القانون رقم 37 لسنة 1972) على أنه: «يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة كل من اعتدى على حرمة الحياة الخاصة للمواطن، وذلك بأن ارتكب أحد الأفعال الآتية في غير الأحوال المصرّح بها قانوناً أو بغير رضا المجني عليه:

(أ) استرق السمع أو سجل أو نقل عن طريق جهاز من الأجهزة أيّاً كان نوعه محادثات جرت في مكان خاص أو عن طريق التليفون.

(ب) التقط أو نقل بجهاز من الأجهزة أيّاً كان نوعه صورة شخص في مكان خاص.

فإذا صدرت الأفعال المشار إليها في الفقرتين السابقتين أثناء اجتماع على مسمع أو مرأى من الحاضرين في ذلك الاجتماع، فإن رضاه هؤلاء يكون مفترضاً. ويعاقب بالحبس الموظف العام الذي يرتكب أحد الأفعال المبينة بهذه المادة اعتماداً على سلطة وظيفته.

ويحكم في جميع الأحوال بمصادرة الأجهزة غيرها مما يكون قد استخدم في الجريمة، كما يحكم بمحو التسجيلات المتحصلة عنها أو إعدامها.

كما تنص المادة (309) مكرراً (أ) (أضيفت بموجب القانون رقم 37 لسنة 1972 ثم عدلت بالقانون 93 لسنة 1995 ثم عدلت بالقانون 95 لسنة 1996) على أنه «يعاقب بالحبس كل من أذاع أو سهّل إذاعة، أو استعمل ولو في غير علانية تسجيلاً أو مستنداً متحصلاً عليه بإحدى الطرق المبينة بالمادة السابقة، أو كان ذلك بغير رضاه صاحب الشأن.

ويعاقب بالسجن مدة لا تزيد على خمس سنوات كل من قام بإفشاء أمر من الأمور التي تم التحصّل عليها بإحدى الطرق المشار إليها لحمل شخص على القيام بعمل أو الامتناع عنه.

ويعاقب بالسجن الموظف العام الذي يرتكب أحد الأفعال المبينة بهذه المادة اعتماداً على سلطة وظيفته.

ويحكم في جميع الأحوال بمصادرة الأجهزة وغيرها مما يكون قد استخدم في الجريمة أو تحصل عنها، كما يحكم بمحو التسجيلات المتحصلة عن الجريمة أو إعدامها».

على خلاف ذلك لم يتضمن قانون الجزاء الكويتي نصوصاً للعقاب على الإخلال بحرمة الحياة الخاصة. ولكن تبقى مسألة مشروعية الدليل مطروحة أمام القضاء الكويتي، ذلك أن عدم العقاب على الإخلال بحرمة الحياة الخاصة لا يعني مشروعية الدليل المتحصل بهذا الطريق.

وهنا فالأصل أن تلك النصوص تشكل ضمانات للحياة الخاصة للشخص العادي،

كما تشكل ضمانات للعامل أيضاً. غير أن المركز القانوني للعامل في توازنه مع حق ربّ العمل في مراقبة العامل لضمان فعالية الانتاج، وحسن سير العمل يشكل ظرفاً خاصاً يتميز به المركز القانوني للعامل عن الشخص العادي. ومن ثمّ يسري عليه ما سبق أن أكّده المحكمة الدستورية في مصر والمحكمة الدستورية في الكويت من أن المساواة لا تكون إلاّ بين متساويين في المراكز القانونية⁽¹⁾. وهنا يتميّز العامل عن الشخص العادي في مركزه القانوني. ومن هنا كانت المناقشة ضرورية للتعرف على نقطة التوازن بين حق العامل في الخصوصية، وحق ربّ العمل في حسن سير العمل.

ويلاحظ أن الدساتير القديمة لم تورد حقاً صريحاً بحرمة الحياة الخاصة، ولكنها أوردت صوراً لأهم الأفعال التي تخل بحرمة الحياة الخاصة مثل التفتيش وتسجيل المكالمات كالدستور الأمريكي. فينصّ التعديل الرابع لهذا الدستور على أنه: «لا يجوز المساس بحق الأشخاص في أن يكونوا آمنين على أنفسهم ومنازلهم ومستنداتهم ومقتنياتهم من أي تفتيش أو احتجاز غير معقول، ولا يجوز إصدار إذن بهذا الخصوص إلا في حال وجود سبب معقول، معزّز باليمين أو التوكيد، وتبيّن بالتحديد المكان المراد تفتيشه والأشخاص أو الأشياء المراد احتجازها».

كما لم يورد الدستور الفرنسي لسنة 1958 المعمول به الآن نصاً بالحق في حرمة الحياة الخاصة، وترك الأمر للقانون المدني الفرنسي الذي كرّس هذا الحق في المادة (9) منه منذ تعديل بالقانون الصادر في 17 يوليو سنة 1970⁽²⁾.

(1) انظر على سبيل المثال في مصر: دستورية عليا جلسة 7/3 /1992، مجموعة أحكام المحكمة س 7، ج 8 ص 204؛ 20/3 /1993، مجموعة أحكام المحكمة س 13 ج 5 ص 204؛ وفي الكويت: الطعن رقم 9 لسنة 2004 دستوري، لجنة فحص الطعون، جلسة 18 /7 /2005.

(2) http://www.vie-publique.fr/decouverte_institutions/citoyen/citoyennete/definition/droits/chaque-citoyen-t-il-droit-au-respect-vie-privée.html

وقد أصبح المجلس الدستوري الفرنسي يعتبر الحق في الحياة الخاصة داخلاً في الحرية الشخصية، ويعتبره لذلك من الحقوق الدستورية، وذلك في غياب نص صريح في الدستور الفرنسي على الحق في حرمة الحياة الخاصة⁽¹⁾⁽²⁾.

أهمية البحث:

ترجع أهمية البحث إلى أنه يتناول مشكلات قانونية، وعملية هامة تتعلق بحياة العامل والموظف في أماكن العمل، وأحياناً في خارج تلك الأماكن. كما ترجع أهمية البحث إلى أنه يثير مشكلات قانونية هامة تتعلق بوجود حق للعامل في الحياة الخاصة في مكان العمل أو عدم وجود هذا الحق. فهناك أولاً مسألة دستورية أو عدم دستورية القانون الذي يصدر مخالفاً لهذا الحق، مادام أن الحق في الحياة الخاصة من الحقوق الدستورية. وهناك نتائج تترتب في مجال قانون العمل للقول بمدى مشروعية فصل العامل على سند من أقوال أو صور تم تسجيلها له في مكان العمل⁽³⁾. وهناك الخطأ كأول ركن من أركان المسؤولية التقصيرية وهنا يثار التساؤل هل يخطئ ربُّ العمل الذي يراقب العامل في أثناء عمله مراقبة بالصوت أو بالصورة؟ وتثار مسألة مدى مشروعية الدليل في المواد الجنائية في حالة ثبوت فعل ارتكبه العامل، وكان ثبوته بوسيلة من وسائل الرقابة التي يمارسها رب العمل على العامل (تسجيل أو تصوير).

(1) 20 juill. 1988, Décis. n° 88-244, Rec. Cons. const., p. 119 ; 25 juill. 1989, Décis. n° 89-257, Rec. Cons. const., p. 59 ; 25 juill. 1991, Décis. n° 91-294, Rec. Cons. const., p. 91 ; D. 1991, Jur. p. 617, note L. Hamon ; 20 janv. 1993, Décis. n° 93-316 DC, JO 22 janv. 1993 ; D. 1994, Somm. p. 285, obs. H. Maisl ; la référence antérieure à la « liberté individuelle » (Cons. const. 12 janv. 1977, AJDA 1978, p. 215, note Rivero ; 29 déc. 1983, JCP 1984, II, 20158, note Drago, et JCP 1985, II, 20325, note Franck) présentait l'inconvénient de limiter la protection de cette liberté fondamentale à la compétence du juge judiciaire (Constitution du 4 oct. 1958, art. 66) ; V. spéc. sur ce point L. Favoreu et autres, Droit des libertés fondamentales, Précis Dalloz, 1re éd., 2000, n° 213 s., p. 194 s.

(2) قرر المجلس الدستوري الفرنسي بأن حرمة المسكن في مواجهة التفتيش الضريبي هو جزء من الحرية الفردية التي تضمنها المادة 66 من الدستور الفرنسي:

Le Conseil constitutionnel a, quant à lui, affirmé, par sa décision no 83-164 DC du 29 décembre 1983.

(3) انظر أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون الإجراءات الجنائية، الكتاب الأول، دار النهضة العربية، 2014، ص 147.

إشكالية البحث:

تُثار عدة تساؤلات في هذا البحث، من أهمها:

هل للعامل حقٌّ في حرمة حياته الخاصة في مكان العمل؟ ما هي حدود هذا الحق وما هي أبعاده؟ متى يترتب على مخالفة حق العامل في الحياة الخاصة عدم دستورية قانون معين؟ ومتى يعد الدليل على الخطأ الجسيم للعامل الذي يبرر فصله من العمل غير مشروع ومستوجب لإعادة العامل إلى عمله؟ متى يعد الدليل على ارتكاب العامل لجريمة معينة دليلاً مشروعاً، على الرغم من أنه متحصل من مراقبة رب العمل له، ومتى يصبح غير مقبول؟

خطة البحث:

يقوم هذا البحث على دراسة الموضوع مستنداً إلى خطة مكونة من ثلاثة مباحث

هي:

المبحث الأول

مفهوم الحياة الخاصة في نطاق

الحياة المهنية للعامل والموظف

مفهوم الحياة الخاصة:

لا تتضمن القوانين أو الدساتير تعريفاً لمفهوم الحياة الخاصة. ويتجه معظم الكتاب إلى تعريف الحياة الخاصة بما يتضمن ثلاثة عناصر: العنصر الأول هو السرية secrecy، العنصر الثاني هو الحق في العزلة solitude، العنصر الثالث وهو احترام القرار الشخصي decisionary privacy. وبناء عليه يشمل العنصران الأول والثاني فكرة المعلومات الخاصة informational privacy، بينما يضمن العنصر الثالث فكرة القرار الشخصي decisionary privacy. يقصد بالسرية secrecy حق الفرد في عدم نشر معلومات شخصية يحرص على حجبها عن الغير. ويقصد بالحق في العزلة solitude حق الفرد في أن يترك وحده to be let alone فلا يتجسس أو يتلصص عليه أحد. ويقصد بالقرار الشخصي حق الفرد في أن يتخذ من القرارات ما يتعلق بأموره الشخصية بحيث لا يتدخل فيه أحد. فمن حقه أن يقيم في مكان معين دون آخر، بحيث لا يجوز لربِّ العمل أن يفرض عليه الإقامة في النطاق الجغرافي لعمله⁽¹⁾.

نطاق الحياة الخاصة المهنية:

أثيرت عدة تساؤلات عن حرمة الحياة الخاصة للعامل في مكان العمل؟ هل للعامل حق في الحياة الخاصة في أثناء العمل فيما يتعلق بعمله؟ ما هو الفاصل بين الحياة الشخصية للعامل، والتي يتمتع في مجالها بالحق في حرمة الحياة الخاصة، وبين الحياة المهنية التي يثار بشأنها إشكالية وجود أو عدم وجود حق في الحياة الخاصة؟

(1) Heng Xu, SYMPOSIUM: PRIVACY JURISPRUDENCE AS AN INSTRUMENT OF SOCIAL CHANGE: Reframing Privacy 2.0 in Online Social Networks, University of Pennsylvania Journal of Constitutional Law, University of Pennsylvania Journal of Constitutional Law, 14 U. Pa. J. Const. L. 1077, www.LexisNexis.com

عندما نتحدث عن الحياة المهنية يلزم أن نحدد نطاقها، هذا النطاق في رأينا هو نطاق زمني ونطاق مكاني. أما النطاق المكاني فإنه يتمثل في مكان العمل. وبناء عليه فإن الأصل أن العامل عندما يغادر مكان العمل يسترد حياته الخاصة كاملة ، غير أن لهذا الأصل استثناءات تتمثل في أن بعض العاملين يكلفون بأعمال في خارج مكان العمل. أما النطاق الزمني فإنه يتمثل في مواعيد العمل التي يكون الأصل فيها أن العامل لا يتمتع بحق كامل في الحياة الخاصة. ولكن هذا الأصل أيضاً ترد عليه استثناءات تتمثل في تكليف العامل بأداء أعمال تتعلق بعمله الأصلي بعد مواعيد العمل الرسمية. ومن هنا تظهر القيود على حرمة الحياة الخاصة مرة أخرى.

هل لربّ العمل أن يضع أجهزة تصنت وتسجيل في أماكن العمل دون علم العاملين بشركته؟⁽¹⁾ على هذا التساؤل أجاب القضاء الفرنسي بأنه لا يجوز لربّ العمل أن يقوم بتسجيل محادثات العاملين لديه مادام أن هذا التسجيل يشمل ما يتعلق بالعمل وما يتعلق بالحياة الخاصة للعامل⁽²⁾.

تطبيقاً لذلك قضى بوقوع الجريمة من ربّ العمل الذي يركب جهازاً لتسجيل محادثات العاملين في وقت الراحة وهم مجتمعون في كانتين الشركة⁽³⁾، وذلك الذي يركب جهازاً للتسجيل في سقف أحد المكاتب التي يشغلها اثنان من العاملين⁽⁴⁾، ومن ربّ العمل الذي يركب ميكروفون في مكتب أحد العاملين لكي يسمح محادثاته⁽⁵⁾.

كما انتهت محكمة النقض الفرنسية إلى عدم صحة قرار الفصل كجزاء للعامل والذي استند إلى دليل باطلٍ مستمدٍ من قيام ربّ العمل بفتح ملف متواجد على كمبيوتر العامل بعنوان «ملف شخصي fishier personnel» وقد تضمّن ذلك الملف ما يفيد أن العامل يستخدم الجهاز في غير الأعمال المصلحية⁽⁶⁾. وقد استندت المحكمة في حكمها إلى مخالفة ذلك الإجراء لحق العامل في الحياة الخاصة، بالإضافة

(1) Agathe Lepage Vie privée du salarié et droit pénal -- AJ pénal 2005. 9, AJ Pénal 2005 p. 9

(2) CA Paris, 11e ch. A, 19 mars 2002, D. 2003, Somm. p. 1533, obs. L. Marino;

(3) TGI St-Etienne, 19 avr. 1977, D. 1978, p. 123, note R. Lindon

(4) Cass. crim., 24 janv. 1995, Dr. pénal 1995, comm. 118, obs. M. Véron.

(5) CA Paris, 11e ch. A, 19 mars 2002, D. 2003, Somm. p. 1533, obs. L. Marino.

(6) Cass. Soc. 2 octobre 2001 D. 2001, p. 3148, note Gautier.

إلى سرية المراسلات حيث أقامت المحكمة التسوية بين سرية المراسلات الإلكترونية وسرية المراسلات الورقية. وعلى الرغم من أن المراسلة لا تكتسب السرية إلا بين المتراسلين بحيث إنه إذا استلمها المرسل إليه وفتحها فإنها تفقد صفتها كمراسلة، إلا أن حق العامل في الحياة الخاصة لا يجب أن يصادر حق ربّ العمل في التأكد من احترام النظام الداخلي الذي أقامه لشركته، وهو هنا عدم استعمال أجهزة الشركة في أعمال شخصية، وقد تعلق الأمر بذلك في وقائع تلك القضية. بخاصة وأن تلك هي الوسيلة الوحيدة للتأكد من احترام نظام العمل هو فتح الملفات غير المحمية، ولا يصادر حق ربّ العمل في ذلك أن يقوم العامل بوضع عنوان للملف يكسبه وصف الشخصية. لذا كان الحكم محلاً للنقد⁽¹⁾.

وبالمثل قُضي بعدم صحة الدليل الذي تحصّل عليه ربّ العمل من أنه كلف شخصاً بالتجسس على تحركات العامل لديه ابتداء من مسكنه كي يثبت كذب العامل في خصوص المصروفات التي يدّعي أنه ينفقها في تنقلاته ونشاطه، استناداً إلى المساس بالحياة الخاصة للعامل في تحركاته وعدم تناسب الوسيلة مع الغاية التي يبتغيها ربّ العمل وهي فصل العامل من عمله⁽²⁾. واطردت أحكام القضاء الفرنسي على القول بعدم مشروعية الدليل الذي يقدمه ربّ العمل وذلك لفصل العامل من عمله⁽³⁾، مادام أن هناك مخالفة لحق العامل في الحياة الخاصة، وذلك بطريق التجسس عليه⁽⁴⁾ أو التقاط صور أو تسجيلات بدون رضاه منه⁽⁵⁾.

-
- (1) Philippe Langlois – Courrier électronique et vie privée au travail ,D. 2001,p. 3286
(2) Atteinte à la vie privée du salarié (portée) : filature par un détective – Cour de cassation, soc. 9 octobre 2013 – D. 2013. 2404 ; Respect de la vie privée et surveillance des salariés – Cour de cassation, soc. 26 novembre 2002 – D. 2003. 1858
(3) Jean Savatier, Employeur. Pouvoir de direction. Surveillance des salariés. Respect de la vie privée. Caractère illicite d'une preuve par filature, Droit social 2003 p. 225
(4) Cass. soc. 14 mars 2000, Bull. civ. V, n° 101 ; RTD civ. 2000, p. 801, obs. J. Hauser ; D. 2000, IR p. 105 ; RJS 2000, n° 386). Ainsi, l'employeur ne peut mettre en oeuvre un dispositif de contrôle qui n'a pas été préalablement porté à la connaissance des salariés (Cass. soc., 22 mai 1995, Bull. civ. V, n° 164 ; D. 1995, IR p. 150 ; RTD civ. 1996, p. 197, obs. P.-Y. Gautier, p. 166, obs. J. Mestre, ibid. 1995, p. 862, obs. J. Hauser ; RJS 1995, n° 757). A défaut, les constatations et informations recueillies constituent des moyens de preuve illicites (Cass. soc., 15 mai 2001, Bull. civ. V, n° 167 ; D. 2002, Jur. p. 2292, note T. Aubert-Monpeyssen et IR p. 1771 ; RJS 2001, n° 830)
(5) Protection pénale de la vie privée du salarié espionné par son employeur – Cour d'appel de Paris 19 mars 2002 – D. 2003. 1533

أما إذا تعلق الأمر بمراقبة السرقات، وأسفر ذلك عن ضبط إحدى العاملات في التحصيل (كاشير) وهي تقوم بالسرقة، فإن وضع الكاميرا لا يشكل مخالفة للحق في حياتها الخاصة، ومن ثم يسلم الدليل من البطلان⁽¹⁾.

المبحث الثاني

القاعدة العامة: حق رب العمل في رقابة العامل

– **لربّ العمل الحق في مراقبة العامل لمصلحة العمل وفقاً للأصل العام:**

من حق ربّ العمل – وفقاً للأصل العام – أن يراقب عماله في أثناء عملهم، استناداً إلى حقه في مراقبة أنشطة العاملين بمؤسستهم تحقيقاً لمصلحة العمل⁽²⁾. فمن حق ربّ العمل أن يراقب العامل في أثناء أدائه لعمله لضمان فعالية هذا الأداء، غير أنه يلتزم باحترام الحق في الحياة الخاصة⁽³⁾.

ومع ذلك فإن تلك السلطة لا تبرر – وفقاً لأحكام القضاء الفرنسي – أن يضع ربّ العمل أجهزةً لتسجيل محادثات، أو التقاط صور للعامل دون علمه. ويشكل ما يسفر عنه ذلك وسيلة غير مشروعة لإثبات خطأ العامل⁽⁴⁾.

فلا يصح لربّ العمل أن يستند إلى دليل غير مشروع لبيان خطأ العامل الذي يبرّر فصله عن عمله. وقد وضع هذا المبدأ حكم محكمة النقض الفرنسية (الدائرة الاجتماعية) الصادر في 20 نوفمبر سنة 1991⁽⁵⁾. فلا يجوز لربّ العمل أن يقصد عاملاً بعينه لكي يقوم بتسجيل صوت أو صورة خاصة به لشكّه في قيامه بالسرقة،

(1) Jean Hauser, La vie privée professionnelle — RTD civ. 1992. 365, RTD Civ. 1992 p. 365

(2) Soc. 20 nov. 1991, n 88-43.120, Bull. civ. V, n 519 ; Soc. 7 juin 2006, n° 04-43.866, Bull. civ. V, n° 206 ; CAA Douai 27 sept. 2006, M. Philippe X.

(3) Jacques Ravanais, Protection de la vie privée : la preuve illicite d'une relation « défectueuse » de travail, Recueil Dalloz 2003 p. 1305

(4) Soc. 20 novembre 1991, Bull. V, n° 519, Dr. soc. 1992, 27, rapport Ph. Waquet, D. 1992, J., 73, concl. av. gén. Chauvy

(5) Arrêt du 20 novembre 1991 (RTD.Civ. 1992.365, obs. Hauser et 418, avec obs. Pierre-Yves Gautier

لأن في ذلك اتهام لشخص يجب التقيد في إثباته بأحكام الإجراءات الجنائية التي تستلزم صدور إذن من جهة قضائية مختصة⁽¹⁾.

كما أن الأصل في القانون الفرنسي في حالة التسجيل اشتراط علم العامل بوجود كاميرات للتسجيل لصحة تلك التسجيلات في غياب علم العامل بوجود الكاميرا⁽²⁾.

غير أن تلك الأحكام لا تسري في حالة وجود مبرر قوي لتلك المراقبة، كما لو وضع ربُّ العمل كاميرا لتسجيل السرقات التي تحدث في أحد مخازن الشركة، لأنها لا تعد مخصصة لمراقبة العامل⁽³⁾، كما لا يُعد من قبيل ذلك أن يقوم ربُّ العمل بمراجعة فواتير الاتصالات التليفونية وإعداد كشف بأرقام الاتصال لمعرفة مدى إساءة استعمال تليفونات الشركة في أغراض غير مصلحية⁽⁴⁾. ويرجع الرأي في ذلك إلى ان الوسيلة المتبعة لم تنطو على غشٍّ أو تلصصٍ على الحياة الخاصة للعامل.

ويدخل ضمن المبرر القوي أن جهاز الكمبيوتر التي يعمل به العامل قد أصابه فيروس واستدعى ذلك تدخل شركة متخصصة في الفيروسات، فتم اكتشاف دخول العامل على مواقع جنسية خاصة بالأطفال، وهو ما يشكل جريمة، وأن العامل كان يخزّن أفلاماً من تلك المواقع، وقامت الشركة بفصله لوقوع خطأ جسيم من جانبه، فإن الأمر لا ينطوي على تلصص على العامل. وبناءً عليه قضت محكمة النقض الدائرة الاجتماعية بصحة الدليل وأيدت القرار الصادر بفصله⁽⁵⁾.

وبالإضافة إلى السبب القانوني وهو فكرة مشروعية الدليل، فإن القضاء المدني يبدو متشككاً في نوعية التسجيل، واحتمال القيام بعملية مونتاج لهذا التسجيل، حيث إنه لا يقدم ضمانات قضائية تستمد من صفة القائم به، حيث لا يقوم به عضو قضائي

(1) Pierre-Yves Gautier, Go home Mr Marlowe » : l'entreprise n'est pas un nid d'espions (suite), sur la prevue, illicite des fautes du salarié, RTD Civ. 1996 p. 197

(2) Cass. Soc. 20 nov. 1991, Bull.civ. V. n°519 , p. 323; Action Juridique CFDT, n° 95, p.24; Ph. Waquet, "Un employeur peut-il filmer à leur insu ses salariés ? , Dr. soc.1992,n° 1, p.28.

(3) Cass.Soc. 31 janvier 2001, Bull. V, n° 28

(4) Cass. Soc. 15 mai 2001, Bull. V, n° 168, RJS, 7 janvier, n° 830, D. 2002, 2292, note Jean-Claude Planque: Soc. 15-05-2001, L'utilisation des relevés téléphoniques d'un salarié constitue-t-elle une surveillance illicite ?, Recueil Dalloz 2002 p. 2292

(5) Soc. 10 octobre 2007, pourvoi n° 06-43.816, inédit, René de Quenaudon, Quelques remarques à propos de connexions illicites du salarié, Revue de droit du travail 2007 p. 730

أو مأمور ضبط قضائي⁽¹⁾. وهذا ما قضت به محكمة النقض الفرنسية⁽²⁾، لذا قُضي بعدم قبول تسجيلات المكالمات هاتفية للعامل ولو في فترة عمله بالمؤسسة⁽³⁾.

– التزام العامل في استعماله لأجهزة الشركة بمصلحة العمل:

يلتزم العامل في استعماله لأجهزة الشركة بالغرض المخصص له كما حددته إدارة الشركة. ومخالفة ذلك تشكل خطأً قد يكون جسيماً يبرر فصل العامل، أو توقيع عقوبة تأديبية عليه، بل قد يترتب على تلك المخالفة ارتكاب العامل لجريمة جنائية. تطبيقاً لذلك قضي بوقوع جريمة خيانة الأمانة من العامل الذي استعمل جهاز الكمبيوتر الخاص بالعمل في الدخول على مواقع جنسية، وقام بتخزين أفلام وصور على الهارد الخاص بالجهاز⁽⁴⁾.

– مدى سلطة رب العمل في قياس نسبة الكحول أو التخدير في الدم عند بعض العمال:

على الرغم من أن حالة الشخص من حيث تواجهه تحت تأثير السكر أو التخدير ينتمي إلى مجال الحياة الخاصة، فإن اعتبارات المصلحة العامة أو مصلحة العمل تجعل من خضوع العامل لاختبار قياس نسبة السكر أو التخدير في الدم إجراءً متناسباً لأنه ضروري في بعض أنواع العمل، كما في حالة من يعمل في الإنقاذ البحري⁽⁵⁾ ومن يعمل في مصنع للطاقة النووية⁽⁶⁾. بهذا قضت المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان⁽⁷⁾.

(1) CA Aix-en – Provence 4 janv. 1994, Action juridique CFDT. N° 107, p. 18

(2) Cass. Soc. 4 janvier 1994, Pérez c./Sa Beli Intermarché

(3) CA Paris, 9 nov. 1966, Dalloz 1967, p. 273.

(4) Cass. crim., 19 mai 2004, 03-83.953, D. 2004, Somm. p. 2748, obs. B. de Lamy ; AJ Pénal 2004, p. 286, obs. J. Coste.

(5) l'affaire Madsen c/ Danemark du 7 novembre 2002

(6) Wretlund c/ Suède du 9 mars 2004

(7) Jean Mouly, L'alcool et la drogue dans les éprouvettes de la CEDH : vie privée du salarié et principe de proportionnalité – Jean-Pierre Marguénaud, Recueil Dalloz 2005 p. 36

– مدى جواز تنازل العامل عن بعض مظاهر حرمة حياته الخاصة في اتفاقات العمل:

هل يجوز الاتفاق على تنازل العامل عن بعض مظاهر حرمة الحياة الخاصة؟ يمكن النظر إلى أن حرمة الحياة الخاصة أمرٌ يتحوّل إلى حياة غير خاصة لو أراد صاحبها أن يعلنها للناس. ومن ثم فإنه يجوز له أن يتنازل عنها في اتفاقه مع رب العمل⁽¹⁾. تطبيقاً لذلك قُضي بأن ربّ العمل له أن يتفق مع العامل عند عمله أن يكتب في إقراره ما يمتلكه من ثروة، كما له أن يراقب العمال بالكاميرا، وأن يسجل المحادثات طالما تم ذلك بإخطار منه وليس في سرية⁽²⁾.

– مدى حقّ ربّ العمل في الاطلاع على مراسلات العامل:

هل لرب العمل أن يطالع على مراسلات العامل؟ هل يختلف الأمر في حالة المراسلات الورقية عن المراسلات الإلكترونية؟

يُلاحظ أن محكمة النقض الفرنسية (الدائرة الاجتماعية) مدّت مبدأ حرمة المراسلات العادية ليسري على المراسلات الإلكترونية⁽³⁾.

ونذكر أن المراسلة تكتسب السريّة إذا كانت مراسلةً خاصّةً. وكثيراً ما يقرن القضاء بين سريّة المراسلات وبين الحياة الخاصة، فيشترط لوقوع مخالفة لسريّة المراسلات أن تكون المراسلات خاصّةً وليست عامّةً، وأن يكون محتواها متعلقاً بالحياة الخاصة⁽⁴⁾.

(1) Jean Hauser, L'indisponibilité relative des droits de la personnalité : conventions directes et indirectes sur le droit au respect de la vie privée et le droit au secret – RTD civ. 2000, p. 801

(2) Civ. 1re, 30 mai 2000, Bull. civ. I, n° 167, D. 2001.Somm.1989, obs. L. Marino ; Soc. 14 déc. 1999, JCP 2000.II.10378 note Puigelier et 14 mars 2000, Bull. civ. V, n° 101 ; Cour EDH 27 août 1997, D. 2000.521, note Laurent Merle.

(3) Le 2 octobre 2001 un arrêt Nikon France (Civ. 1re, 2 oct. 2001, no 99-42.942

(4) V. par ex. : Soc. 2 oct. 2001, no 99-42.942 , D. 2001. 3148, note P.-Y. Gautier ; Ph. LANGLOIS, Courrier électronique et vie privée au travail, D. 2001. Chron. 3286 ; J.-E. RAY, Courrier privé et courriel personnel, Dr. soc., nov. 2001, p. 915 et s., CCE 2001. Comm. 120, obs. A. Lepage).

– تبرير مخالفة الحق في الحياة الخاصة بغرض إظهار الحقيقة عند إثبات الجرائم:

اختلف موقف الدائرة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية عن موقف الدائرة الاجتماعية فيها، حيث قبلت الدليل الذي تحصّل عليه ربُّ العمل عن طريق التجسس على العامل في أثناء عمله، كما لو أخفى كاميرا في مكتب العامل دون علمه كي يكشف جريمة يرتكبها كما في حالة السرقات مثلاً⁽¹⁾. ذلك أن الدائرة الجنائية لا ترى في القانون ما يوجب استبعاد الدليل غير المشروع من الاستناد إليه في كشف الحقيقة، مادام أن ذلك متروك للسلطة التقديرية للقاضي الجنائي⁽²⁾. كما تستند المحكمة إلى المادة (427) إجراءات فرنسي التي تنص على أنه «باستثناء الحالات التي ينص فيها القانون على خلاف ذلك، يجوز إثبات الجرائم بجميع طرق الإثبات»⁽³⁾.

وقد انتقد البعض موقف الدائرة الاجتماعية بمحكمة النقض لعدة أسباب: الأول يتعلق بواجب العامل في الإخلاص للعمل وللشركة التي يعمل فيها، فلا يرتكب أفعالاً تتنافى مع ذلك كالسرقة أو الإلتاف أو استعمال أدوات العمل في مصالح شخصية، أو الاتصال بالشركة المنافسة، والتلصص على الشركة التي يعمل بها. فإذا كان ربُّ العمل قد لجأ إلى وسيلة غير مشروعة، فذلك لأن العامل هو نفسه اتبع أسلوباً في العمل غير مشروع⁽⁴⁾. السبب الثاني أن هذا من شأنه أن يشجع العامل على ارتكاب أفعال غير مشروعة وهو بمأمن من العقاب، والسبب الثالث هو أن ذلك يشجع ربُّ العمل على اللجوء إلى الطريق الجنائي، ثم يستفيد من حجية الأمر المقضي به في الجنائي لفصل العامل بعد ذلك.

(1) Cass. crim. 23 juill. 1992, D. 1993, Somm. p. 206, obs. J. Pradel ; contra Cass. soc. 20 nov. 1991, préc., Dr. soc. 1992, p. 28, rapport P. Waquet : « Un employeur peut-il filmer à leur insu ses salariés ? ».

(2) 15 juin 1993, D. 1994, Jur. p. 613, note C. Mascala ; 6 avr. 1994, Gaz. Pal. 1994, 2, p. 489, note J.-P. Doucet ; D. 1994, IR p. 155

(3) Crim., 23 juill. 1992, n° 92-82.721, D. 1993. 206, obs. J. Pradel ; RTD civ. 1993. 101, obs. J. , Hauser.

(4) A. Leborgne, L'impact de la loyauté sur la manifestation de la vérité ou le double visage d'un grand principe, RTD civ. 1996, p. 535; G. Lyon-Caen, Les libertés publiques et l'emploi, Rapport au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, La Doc. fr., mars 1992 ; B. Bossu, Droits de l'homme et pouvoirs du chef d'entreprise : vers un nouvel équilibre, Dr. soc. 1994, p. 747.

تطبيقاً لذلك استندت الدائرة الجنائية إلى اقوال سجلتها زوجةً لزوجها بدون علمه عقب علاقة حميمية بينهما كدليل ضده في مقتل ابنهما⁽¹⁾. وبناء عليه يجوز الاستناد إلى تسجيل رب العمل لأماكن العمل لإثبات الجرائم التي تقع في أماكن العمل، كالسرقة ...

وقد أكدت المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان في خصوص الأدلة المتحصلة بطريقة غير مشروعة على ضرورة احترام الحق في محاكمة عادلة في ظل احترام الحق في الحياة الخاصة⁽²⁾.

وبوجه عام تؤكد أحكام القضاء على أنه من أجل إثبات البراءة يجوز الاستناد إلى أدلة تم التحصل عليها بطريقة غير مشروعة، كما في حالة إثبات صحة الوقائع في جريمة الغدق⁽³⁾. وتتفق أحكام النقض المصري مع قضاء محكمة النقض الفرنسية في جواز إثبات البراءة استناداً إلى دليل غير مشروع على خلاف في ذلك مع إثبات الإدانة التي لا تجيز فيها محكمة النقض المصرية أن يقوم على دليل غير مشروع⁽⁴⁾.

ومع ذلك فإن القضاء الجنائي الفرنسي لا يزال يضمن الحياة الخاصة بما تتضمنه من حياة عائلية، وحياة عاطفية، وكل ما يتعلق بالجوانب السرية من حياة الإنسان⁽⁵⁾. غير أنه بالنسبة لمكان العمل على الرغم من أنه مكان خاص، فهو ليس مكاناً عاماً، ولربّ العمل حقوق يعترف بها القضاء الجنائي إذا تعلق الأمر بإثبات جرائم تقع في مكان العمل، وهي جرائم عادة ما يكون ربّ العمل مجنياً عليه فيها.

(1) Cass. crim. 6 avr. 1993, no 93-80.184, JCP 1993. II. 22144, note Rassat; (Cass. crim. 15 juin 1993, Bull. crim., no 210, D. 1994.613, note Mascala ; 6 avril 1994, Bull. crim., no 136 ; 30 mars 1999, D. 2000.391 ; 13 juin 2001, Procédures, 2001, comm. 202, obs. Buisson ; 11 juin 2002, Bull. crim. no 131 ; 13 octobre 2004, AJ Pénal 2004.451, obs. C. S. Enderlin).

(2) (Cass. crim. 15 juin 1993, Bull. crim., no 210, D. 1994.613, note Mascala ; 6 avril 1994, Bull. crim., no 136 ; 30 mars 1999, D. 2000.391 ; 13 juin 2001, Procédures, 2001, comm. 202, obs. Buisson ; 11 juin 2002, Bull. crim. no 131 ; 1 octobre 2004, AJ Pénal 2004.451, obs. C. S. Enderlin).

(3) Crim. 19 janv. 2010, no 09-84.408).

(4) انظر في ذلك أحكام النقض المصرية: على سبيل المثال: نقض 25 يناير سنة 1965 مجموعة الأحكام س 16 رقم 21 ص 87؛ 31 يناير سنة 1967، مجموعة الأحكام س 18 رقم 24 ص 128؛ نقض 15 فبراير سنة 1984، س 35 رقم 3 ذ ص 153، وانظر أيضاً في أحكام القضاء الكويتي.

(5) CA Paris, 5 déc. 1997, D. 1998, IR 32, Gaz. Pal. 1998.1, somm. 234).

- فالأمر إذن في قضاء المحاكم الجنائية أكثر تعقيداً عما هو في قضاء المحاكم المدنية، حيث تدخل المحاكم الجنائية في تقديرها عدة اعتبارات، وهي:
- ضرورة إقامة التوازن بين حق ربّ العمل في الدفاع عن حقوقه المشروعة وحق العامل في احترام حياته الخاصة.
 - الحق في حرمة الحياة الخاصة، هو حقٌّ أصيلٌ يتعين احترامه، ولكنه في مجال علاقات العمل يضعف وترد عليه قيود تتعلق بطبيعة تلك العلاقة.
 - لا يزال العامل فرداً من حقه التمتع بحياته الخاصة مثله في ذلك مثل غيره من أترابه، ومن ثمّ فإنه إذا تعلق الأمر باتهام موجه إلى عامل معين بارتكاب جريمة معينة، فإنه يتعين احترام أحكام قانون الإجراءات الجنائية، ومنها صدور إذن قضائي قبل التسجيل صوتاً أو صورة.
 - لا تزال المحاكم الجنائية تجير الدليل غير المشروع في إثبات البراءة دون الإدانة.

المبحث الثالث

القيود الواردة على حق رب العمل في مراقبة العامل

– عدم جواز مراقبة ربّ العمل للعامل خارج مكان العمل:

قيام ربّ العمل بتكليف شخص بمراقبة العامل لديه في الشركة، وذلك في خارج مقر الشركة، يشكل دليلاً غير مشروع مع ما أسفرت عنه من أدلة لا يجب الاستناد إليها في قرار بفصل العامل⁽¹⁾. وقد استند الحكم إلى وقوع مخالفة للحق في الحياة الخاصة طبقاً للمادة (8) من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان وللمادة (9) من القانون المدني الفرنسي. وقد حرصت المحكمة في هذا الحكم على التأكيد على أن هذا الإجراء وإن كان الغرض منه ضمان مصالح رب العمل، إلا أن هناك عدم تناسب بين المصلحة المشروعة لربّ العمل وحق العامل في الحياة الخاصة.

فبالنسبة لعمون الرئيس في العمل أمام منزل المندوب الطبي لكي يكتشف عدم أمانته في كتابة طلبات تفيد أنه قام بزيارات طبية للأطباء لعرض أجهزة عليهم وأنه يتحصل على مصروفات انتقال كاذبة، قضت الدائرة المدنية بعدم مشروعية الدليل باعتبار أنه يخالف حق العامل في الحياة الخاصة⁽²⁾.

ويستند القضاء المدني الفرنسي في قضاؤه إلى نص المادة (8) من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان وكذلك إلى المادة (8-121) من قانون العمل الفرنسي التي أدخلها القانون الصادر في 31 ديسمبر سنة 1992 والتي تنص على أنه: «لا يمكن تجميع معلومات تتعلق بالعامل شخصياً عن طريق وسيلة لا يعلم بها»، وكذلك المادة 1-2-432 من قانون العمل والتي تنص على أن: «يتم إخطار واستشارة لجنة العمال في المشروع بخصوص وسائل متابعة أنشطة العامل والرقابة عليه».

(1) Soc. 26 nov. 2002: Jean Savatier Employeur. Pouvoir de direction. Surveillance des salariés. Respect de la vie privée. Caractère illicite d'une preuve par filature, Droit social 2003 p. 225

(2) Cass.soc. 22 nov.2002, Jean Savatier, Employeur. Pouvoir de direction. Surveillance des salariés. Respect de la vie privée. Caractère illicite d'une preuve par filature, Droit social 2003 p. 225

فعلى الرغم من أن العامل يمارس عمله في خارج الشركة، ويتمثل في توزيع المشروبات والسندوتشات، وأن ربَّ العمل من حقه أن يراقبه حتى لا يسيء استعمال تلك المشروبات والسندوتشات، غير أن وسائل المراقبة يلزم أن يخطر بها العامل وإلا كانت غير مشروعة كدليل إدانة على العامل⁽¹⁾.

ويستند القضاء الفرنسي أيضاً في قضائه إلى المادة 2-120 من قانون العمل والتي تنص على أنه: «لا يجوز وضع قيود على الحقوق الشخصية أو الحريات الفردية أو الجماعية للعامل إذا كانت غير ضرورية أو غير متناسبة مع الغاية المقصودة». ولذلك فإن وضع كاميرات في مكان العمل يعد استعمالاً لوسيلة مراقبة غير متناسبة مع غاية الحرص على الانتاجية أو النظام أو ضمان الأمان أو مكافحة السرقة في مكان العمل. في نفس المعنى يتجه القانون الصادر في إيطاليا في 20 مايو سنة 1970 الخاص بحرية وكرامة العمال.

تطبيقاً لذلك قضت المحاكم الفرنسية بعدم مشروعية الدليل المستمد من تقرير أعدة مخبر خاص كان يتتبع الشخص المراقب⁽²⁾. ويعتبر الدليل المقدم من ربَّ العمل بناءً على تكليف أحد المخبرين لكي يتتبع العامل في خارج أماكن العمل دليلاً غير مشروع، فلا يجوز أن يستند إليه ربُّ العمل لإثبات خطأ العامل الذي يبرر فصله عن العمل، بهذا قضت محكمة النقض الفرنسية (الدائرة الاجتماعية)⁽³⁾.

(1) Cass. soc. 22 mai 1995, Bull. civ. V, n° 164 ; D. 1995, IR p. 150; arrêt du 4 février 1998, Bull. civ. V, n° 64 ; RJS 1998, n° 415 ; D. 1998, IR p. 74.

(2) Arrêt du 22 mai 1995, à propos de la filature d'un VRP par un détective privé (Bull. civ. V, n° 164, R.T.D Revue 1995. 862, obs. Hauser-Doyle

(3) Arrêt du 26 novembre 2002 D. 2003, Somm. p. 394, obs. A. Fabre ; RJS 2003, n° 2, p. 104, obs. J. Duplat ; RTD civ. 2003, p. 58, obs. J. Hauser; Cass. soc. 22 mai 1995, Bull. civ. V, n° 164 ; D. 1995, IR p. 150; arrêt du 4 février 1998, Bull. civ. V, n° 64 ; RJS 1998, n° 415 ; D. 1998, IR p. 74

– لا يجوز مراقبة المراسلات الشخصية للعامل:

لا يجوز لرّب العمل فتح ملفات خاصة بالعامل والتي حددها بأنها شخصية إلا في حالة الضرورة وعند دعوة العامل بالطريق الصحيح⁽¹⁾. بناءً عليه فإنه إذا قام ربُّ العمل بفتح جهاز الكمبيوتر الخاص بالعامل وعثر على ملف شخصي به صور فاضحة يشكل دليلاً غير مشروع لا يجوز استعماله في إثبات الخطأ الجسيم من العامل الذي يبرر فصله من العمل، مادام أن عقد العمل لم يورد ذلك، ومادام أنه لم يتم إخطار العامل بذلك لكي يحضر في أثناء ذلك الإجراء إذا وجد ما يبرره⁽²⁾.

غير أنه عند الضرورات تُباح المحظورات، فإذا وجدت مخاوف لها أساس معقول بأن هناك قنابل تُوضع في المنطقة التي يقع فيها مقر العمل فإن هناك ما يبرر تفتيش الحقائق والشنط والأكياس الخاصة بالعاملين⁽³⁾.

– حماية البيانات الشخصية للعامل في مواجهة ربِّ العمل:

يتمتع العامل في مواجهة ربِّ العمل بمجموعة من الحقوق، منها حقه في الحياة الخاصة⁽⁴⁾. ترتباً على ذلك قُضي بأنه لا يجوز لرّب العمل أن يفرض على العامل أن يقيم في بلد معين دون الآخر. وقد جاء ذلك بسبب رفض شركة التأمين تغطية العامل تأمينياً لأنه يقيم في مكان معين بسبب حدوث سرقات في هذا العنوان، وهو يحتفظ لديه بمجوهرات خاصة بالشركة⁽⁵⁾، كما ترتب على ذلك ما قُضي به من أن ربِّ العمل لا يجوز له أن يتفق مع العامل كشرط للحصول على الوظيفة أن يغير اسمه من «محمد» إلى اسم أوروبي⁽⁶⁾، وترتّب على ذلك أيضاً في رأي القضاء الفرنسي أن سلطة ربِّ

(1) Cass. soc., 17 mai 2005 : le retour de L. 120-2: Jean-Emmanuel, L'ouverture par l'employeur des dossiers personnels du salarié, Droit social 2005 p. 789

(2) Cass. soc., 17 mai 2005 : le retour de L. 120-2: Jean-Emmanuel, L'ouverture par l'employeur des dossiers personnels du salarié, Droit social 2005 p. 789

(3) l'arrêt 6 du 3 avril 2001 (Bull. n° 114, n° de pourvoi : 98-45818)

(4) Jean Hauser, De la vie privée et du droit social : domicile, prénom, messages personnels, syndicat -- RTD civ. 2010, p. 75

(5) Soc. 23 sept. 2009, 08-40.434, publié au Bulletin, D. 2009. 2431 ; RDT 2010, p. 37, obs. A. Gardin ; RJPF 2009-12/18 obs. E. Putman

(6) Soc. 10 nov. 2009, n° 08-42.286, D. 2009. 2857 (1er arrêt), note S. Maillard, RDT 2010, p. 169, obs. T. Aubert-Monpeysen

العمل في مراقبة المراسلات الإلكترونية التي تتم عن طريق أجهزة العمل يمكن أن تتم عن طريق «مدير النظام»، وهو شخصية تختلف عن ربّ العمل، وهو يلتزم بسرية عمله⁽¹⁾. ومن نتائج ذلك أيضاً أنه لا يجوز لربّ العمل، أو للنقابة أن تجبر العامل على أن يذكر اسم النقابة التي ينضم إليها، ذلك أن إفصاحه عنها يتم برضائه فقط⁽²⁾.

فيتعين التمييز بين حياة العامل في العمل وحياته الشخصية حياته الخاص. فحياته الشخصية تتعلق بعقد العمل وتمنع ربّ العمل من التعرض لها، كما في حالة حق العامل في الانتخاب، وتفاصيل حياته الخاصة تختلف، وهي فكرة أكثر خصوصية وتعلق بالقانون المدني الذي يقرر حق كل شخص في حرمة الحياة الخاصة⁽³⁾.

وعلى أي حال فإن البيانات الشخصية للعمال شأنهم شأن الأفراد العاديين تحظى بحماية من جانب القانون الخاص بتجميع البيانات الشخصية. فجهة العمل عندما تقوم بتجميع تلك البيانات الأسمية *données nominatives* يتعين عليها أن تحترم نصوص القانون الفرنسي الصادر في 6 يناير سنة 1987 والتي تتضمن الشفافية والصدق والأمان والحق في تصحيح البيانات والحق في النسيان⁽⁴⁾.

– عدم جواز اتباع أساليب الخداع في التسجيل صوت أو صورة:

لا يجوز لربّ العمل أن يلجأ إلى وسائل الخداع لتسجيل مكالمات أو أحاديث أو مواقف للعامل في مكان عمله، كما لو كان في أماكن الراحة أو في دورات المياه أو أماكن النوم....

(1) Soc. 17 juin 2009, n° 08-40. 274, publié au Bulletin, RDT 2009, p. 591, obs. L. Marino, JCP 2009. 263 obs. S. Maillard

(2) Soc. 8 juill. 2009, n° 09-60.011, publié au Bulletin, D. 2009. 2393 note G. Loiseau ; RDT 2009, p. 729, obs. M. Grévy

(3) Agathe LEPAGE, op.cit , n° 95

(4) La CNIL considère que l'enregistrement d'images sur un lieu de travail s'analyse en une collecte de données nominatives, l'image permettant d'identifier les salariés filmés : Rapport , p. CNIL 1987, P. 133 et A Mole "Informatique et liberté du travail : les nouveaux en jeu", Dr. Soc.1990, p. 62

ويلاحظ أن القضاء الأمريكي يتجه إلى عدم الاعتراف للعامل بالحق في الخصوصية في مكان العمل، فهو يوافق على مراقبة ربّ العمل لعماله في مكان العمل باستثناء ما يعترض عليه هذا القضاء من لجوء ربّ العمل إلى وسائل الإخفاء في المراقبة، كما لو وضع كاميرات في الحمام مثلاً⁽¹⁾. تطبيقاً لذلك قضت المحاكم الأمريكية بأن من حق ربّ العمل أن يعترض وأن يقرأ الإيّه ميلات التي تصل إلى العامل، وأن يستند في قرار فصله إلى تلك المراسلات، حتى ولو أعلن ربّ العمل قبل ذلك أنه لن يعترض تلك المراسلات⁽²⁾. كما قُضي بأن ربّ العمل لا يتحمل مسؤولية عندما تظاهر أنه باحث في السوق market researcher وزار أحد العاملين لديه في منزله كي يتأكد من مدى احترام قواعد العمل في شركته⁽³⁾.

– اختلاف موقف القضاء الأمريكي عن القضاء الفرنسي بخصوص حياة العامل الشخصية:

يعطي القضاء الأمريكي سلطات أوسع لربّ العمل في مراقبة العامل، ومن ثمّ فإن نطاق احترام حق العامل في الحياة الخاصة أقل في أحكام القضاء الأمريكي عن أحكام القضاء الفرنسي.

ويرجع هذا الاتجاه إلى أن القانون غير المكتوب في إنجلترا وأمريكا common law كان قد كرّس حق ربّ العمل في رقابة العاملين لديه. ويتصل ذلك في حقيقة الأمر بحق السيد على خادمه في القرن التاسع عشر، وقد تأكد مع الثورة الصناعية حيث ترسّخت قاعدة رضائية الوظيفة at will employment وعدم تدخل الدولة في إطار الفلسفة السائدة وهي «اتركه يمر، اتركه يعمل» laisser passer ، laisser faire⁽⁴⁾.

وقد أفسح القضاء الأمريكي منذ عام 1884 عن أن العامل وإن كان من حقه أن يكون حراً في قراراته الشخصية، فإنّ ربّ العمل هو أيضاً حر في أن يفصله من

(1) See: Clyde W. Summers, Employment at Will in the United States: The Divine Right of Employers, 3 U. Pa. J. Lab. & Emp. L. 65, 82-84 (2000).

(2) See, e.g., Smyth v. Pillsbury Co., 914 F. Supp. 2d 97 (E.D. Pa. 1996)

(3) Turner v. General Adjustment Bureau, Inc., 832 P.2d 62 (Utah App. 1992)

(4) Matthew W. Finkin, Life Away From Work, LOUISIANA LAW REVIEW 2006 , Vol. 66, p. 945

العمل كما كان حراً في أن يختاره لعمل معين، وهذا ما قضت به بالفعل المحكمة العليا لولاية Tennessee الأمريكية في قضية Payne v. Western & Atlantic Railroad⁽¹⁾.

ومع ذلك فإنه أصبح من المقرر في القانون الأمريكي أن ربّ العمل ليس له أن يتدخل في الاختيارات السياسية للعامل لديه أو التحاقه بنقابة معينة U.S.C. 29.6 (2000) § 157 أو بكنيسة معينة (U.S.C. § 12112(b)(4) (2005 42 .8)).⁽²⁾

أما القضاء الفرنسي فهو يقرر مبدأ احترام حياة العامل الشخصية ما لم يوجد نص يقيدها، فالأصل هو الحرية والاستثناء هو التقييد. بل أصبحت المحاكم الفرنسية تعتبر الحياة الخاصة والحياة الشخصية صنوان متكاملان وتشملهما بحماية المادة (9) من القانون المدني الفرنسي التي تكرر الحق في حرمة الحياة الخاصة⁽³⁾.

تطبيقاً لذلك قضت المحكمة بعدم نفاذ ما تضمنه عقد العمل من شرط أن يقوم العامل بتغيير محل إقامته، لأن نفاذ هذا الشرط يؤدي إلى الإخلال بحق العامل في الحياة العائلية بما يتضمنه من تنقل عائلته من زوجة وأطفال ترتبط إقامتهم أحياناً بعمل المرأة في مكان المسكن وتردد الأولاد على المدارس في دائرة سكنهم⁽⁴⁾.

يلاحظ فيما يتعلق بشروط التعاقد المتعلقة بالحياة الخاصة تكريس مبدأ الحرية الشخصية للعامل على حساب سلطة ربّ العمل وذلك في القانون الفرنسي. من ذلك أن القضاء الفرنسي أبطل ما تضمنه عقد العمل مع مضيضة طيران من شرط عدم زواجها⁽⁵⁾. مثل هذا الشرط وإن كان باطلاً وفقاً للقانون الفرنسي، إلا أن القضاء

(1) 81 Tenn. 507 (1884).

(2) Matthew W. Finkin, id

(3) See generally Jean Servatier, La Protection de la Vie Privée des Salarigs, Droit Social 329-33 (April 1992). See also Jean-Maurice Verdier, Interaction Entre Vie Personnelle et Vie Professionnelle à l'Interieur et à l'Exterieur de l'Enterprise, Gazette de Paris 1419 (Nov./Dec. 1996); Olivier de Tisot, Droits Fondamentaux du Salarid et Nicessitds de Son Emploi, Gazette de Paris (Nov./Dec. 1996) 1423

(4) Chambre sociale [Cass. soc.], Arrêt no. 7, Jan. 12, 1999: Richard de la Tour, Raport Annal de la Cour de Cassation, 1999, Art. X (La Vie Personnelle du Salarid, Etude sure la Jurisprudence Ricente de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation)

(5) Jean-Emmanuel Ray, Observations sur Contrat de travail. Libre choix du domicile. Clause particulid. Conditions de licditi, Droit Social 288, 289 (Mars. 1999).

الأمريكي يعتبره صحيحاً، وذلك من منطلق ما سبق ذكره وهو أن القانون الأمريكي يكرس مبدأ حرية العمل وليس حرية العامل⁽¹⁾، ذلك أن القضاء الأمريكي يعتبر قبول العامل العمل قبولاً من جانبه لتدخل ربّ العمل في حياته الخاصة في أثناء العمل أو المتعلقة بالعمل⁽²⁾.

وفي دعمه لسلطات ربّ العمل، وصل القضاء الأمريكي إلى قبول تدخل ربّ العمل المتمثل في قراءته لما يرد إليه في أثناء العمل من إيه ميلات على أجهزة كمبيوتر الشركة، على الرغم من إعلان رب العمل أنه لن يتدخل بقراءة تلك الإيه ميلات. وبالتالي أجازت المحاكم الأمريكية أن يستند رب العمل في فصله للعامل إلى ما ورد بتلك الإيه ميلات من عبارات التحقير والإهانة لإدارة الشركة⁽³⁾⁽⁴⁾. كما سمح القضاء الأمريكي لرب العمل أن يتدخل بفرض زي معين على العاملين بشركته⁽⁵⁾. ويرجع ذلك إلى ضعف النقابات في أدائها لدورها في الولايات المتحدة الأمريكية، بالمقارنة مع قوتها في تحقيق مطالب العمال في البلاد الأوروبية. فليس غريباً إذن أن يعتبر القضاء الفرنسي أن مراقبة ربّ العمل للعامل تؤثر سلباً على الحرية النقابية للعامل، حيث يمكن أن تعوق مندوب النقابة من الحركة دون رقابة في مكان العمل كي يتحقق من شكاوى العمال إلى نقابته⁽⁶⁾.

(1) Ortman v. Gordon Food Serv., 570 N.W.2d 152 (Mich. App. 1997).

(2) Matthew W. Finkin, id

(3) See, e.g., Smyth v. Pillsbury Co., 914 F. Supp. 2d 97 (E.D. Pa. 1996)

(4) Clyde W. Summers, Employment at Will in the United States: The Divine Right of Employers, 3 U. Pa. J. Lab. & Emp. L. 65, 82-84 (2000).

(5) Price Waterhouse v. Hopkins, 825 F.2d 458 (D.C. Cir. 1987), rev'd, 490 U.S. 228, 109 S. Ct. 1775 (1989). 36. Jespersen v. Harrah's Operating Co. 392 F.3d 1076 (9th Cir. 2004), vacated for rehearing, 409 F.3d 1061 (2005).

(6) Manuela Grévy, Vidéosurveillance dans l'entreprise : un mode normal de contrôle des salariés ? — Droit social 1995. 329

نتائج البحث

انتهى هذا البحث إلى عدة نتائج، من أهمها:

يختلف الوضع القانوني للعامل عن الفرد العادي في مسألة الحق في الحياة الخاصة، ولا تخالف ذلك أحكام الدستور ولا القانون العادي.

رُبَّ العمل له الحق في مراقبة العاملين لديه، وذلك بوسائل مراقبة تصل إلى التسجيل صوتاً وصورة لهم، غير أن ذلك مشروط بشروط معينة، كما أن هذا الحق ترد عليه قيود.

يلزم في ممارسة ربَّ العمل لحقه في مراقبة العاملين لديه ألا يلجأ إلى الخداع والحيلة في اختياره لوسيلة المراقبة، فلا يجوز مثلاً أن يضع أجهزة المراقبة في أماكن راحة العاملين أو في الحمامات. كما يجب أن يعلم العاملين عن استعماله لوسائل المراقبة.

من ضمن القيود الواردة على حق ربَّ العمل في المراقبة، أنه لا يجوز له أن يمد تلك المراقبة إلى خارج مكان العمل، وذلك بتتبع العامل خارج العمل ولو كان ذلك لمصلحة العمل، إلا إذا تم ذلك بعلم العامل وموافقته.

الضرورات تبيح المحظورات ولكنها تقدر بقدرها، بحيث يتعيَّن أن تكون متناسبة مع الغاية المبتغاة في مراقبة الأماكن والأشخاص.

يترتب على الإخلال بحق العامل في حياته الخاصة انعكاسات كثيرة قد تستطيل إلى القانون الصادر والمتضمن لمخالفة هذا الحق، بالإضافة إلى التأثير في الدليل ليصمه بعدم المشروعية، كما أن ربَّ العمل يتعرض للمساءلة الجنائية والمدنية، كما يترتب على هذا الإخلال عدم جواز فصل العامل استناداً إلى هذا النوع من المراقبة.

يختلف موقف القضاء المدني عن موقف القضاء الجنائي، حيث لا تجيز المحاكم المدنية في الدول التي تتبنى النظام اللاتيني كفرنسا ومصر والكويت الاستناد إلى الدليل المشروع لمخالفته للحق في الحياة الخاصة، بينما تجيز المحاكم الجنائية الاستناد إلى الدليل غير المشروع أي المتحصل من مراقبة غير قانونية للعامل، وذلك في إثبات الجرائم الواقعة في مكان العمل.

يختلف موقف القضاء الأمريكي عن القضاء الفرنسي، حيث تجيز المحاكم الأمريكية جميع صور مراقبة رب العمل للعاملين بشرط واحد وهو ألا يلجأ إلى الحيلة والخداع في تلك المراقبة. ماعدا ذلك تصح التسجيلات بالصوت والصورة في أماكن العمل حتى ولو أخطر رب العمل العاملين بأنه لا يقوم بتلك التسجيلات. ولا شك أن اختلاف المفهوم بين القضاءين مرده إلى حد كبير إلى قوة النقابات العمالية في أوروبا عنها في الولايات المتحدة الأمريكية.

المراجع العربية:

- جلسة 7/3 /1992، مجموعة أحكام المحكمة س 7، ج 8 ص 204؛ 3/20 /1993، مجموعة أحكام المحكمة س 13 ج 5 ص 204؛ وفي الكويت: الطعن رقم 9 لسنة 2004 دستوري، لجنة فحص الطعون، جلسة 18 /7 /2005.
- أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون الإجراءات الجنائية، الكتاب الأول، دار النهضة العربية، 2014، ص 147.
- أحكام النقض المصرية: على سبيل المثال: نقض 25 يناير سنة 1965 مجموعة الأحكام س 16 رقم 21 ص 87؛ 31 يناير سنة 1967، مجموعة الأحكام س 18 رقم 24 ص 128؛ نقض 15 فبراير سنة 1984، س 35 رقم 3 ذ ص 153، وانظر أيضاً في أحكام القضاء الكويتي.

المراجع الأجنبية:

- http://www.vie-publique.fr/decouverte_institutions/citoyen/citoyennete/definition/droits/chaque-citoyen-t-il-droit-au-respect-vie-privee.html
- 20 juill. 1988, Décis. n° 88-244, Rec. Cons. const., p. 119 ; 25 juill. 1989, Décis. n° 89-257, Rec. Cons. const., p. 59 ; 25 juill. 1991, Décis. n° 91-294, Rec. Cons. const., p. 91 ; D. 1991, Jur. p. 617, note L. Hamon ; 20 janv. 1993, Décis. n° 93-316 DC, JO 22 janv. 1993 ; D. 1994, Somm. p. 285, obs. H. Maisl ; la référence antérieure à la « liberté individuelle » (Cons. const. 12 janv. 1977, AJDA 1978, p. 215, note Rivero ; 29 déc. 1983, JCP

1984, II, 20158, note Drago, et JCP 1985, II, 20325, note Franck) présentait l'inconvénient de limiter la protection de cette liberté fondamentale à la compétence du juge judiciaire (Constitution du 4 oct. 1958, art. 66) ; V. spéc. sur ce point L. Favoreu et autres, Droit des libertés fondamentales, Précis Dalloz, 1re éd., 2000, n° 213 s., p. 194 s.

– قرر المجلس الدستوري الفرنسي بأن حرمة المسكن في مواجهة التفتيش الضريبي هو جزء من الحرية الفردية التي تضمنها المادة 66 من الدستور الفرنسي :

Le Conseil constitutionnel a, quant à lui, affirmé, par sa décision no .83-164 DC du 29 décembre 1983

- Heng Xu, SYMPOSIUM: PRIVACY JURISPRUDENCE AS AN INSTRUMENT OF SOCIAL CHANGE: Reframing Privacy 2.0 in Online Social Networks, University of Pennsylvania Journal of Constitutional Law, University of Pennsylvania Journal of Constitutional Law, 14 U. Pa. J. Const. L. 1077, www.LexisNexis.co
- Agathe Lepage Vie privée du salarié et droit pénal — AJ pénal 2005. 9, AJ Pénal 2005 p. 9
- CA Paris, 11e ch. A, 19 mars 2002, D. 2003, Somm. p. 1533, obs. L. Marino;
- TGI St-Etienne, 19 avr. 1977, D. 1978, p. 123, note R. Lindon
- Cass. crim., 24 janv. 1995, Dr. pénal 1995, comm. 118, obs. M. Véron.
- CA Paris, 11e ch. A, 19 mars 2002, D. 2003, Somm. p. 1533, obs. L. Marino.
- Cass. Soc. 2 octobre 2001 D. 2001, p. 3148, note Gautier.
- Philippe Langlois – Courrier électronique et vie privée au travail ,D. 2001,p. 3286
- Atteinte à la vie privée du salarié (portée) : filature par un détective – Cour de cassation, soc. 9 octobre 2013 – D. 2013. 2404 ; Respect de la vie privée et surveillance des salariés – Cour de cassation, soc. 26 novembre 2002 – D. 2003. 1858

- Jean Savatier, Employeur. Pouvoir de direction. Surveillance des salariés. Respect de la vie privée. Caractère illicite d'une preuve par filature, Droit social 2003 p. 225
- Cass. soc. 14 mars 2000, Bull. civ. V, n° 101 ; RTD civ. 2000, p. 801, obs. J. Hauser ; D. 2000, IR p. 105 ; RJS 2000, n° 386). Ainsi, l'employeur ne peut mettre en oeuvre un dispositif de contrôle qui n'a pas été préalablement porté à la connaissance des salariés (Cass. soc., 22 mai 1995, Bull. civ. V, n° 164 ; D. 1995, IR p. 150 ; RTD civ. 1996, p. 197, obs. P.-Y. Gautier, p. 166, obs. J. Mestre, ibid. 1995, p. 862, obs. J. Hauser ; RJS 1995, n° 757). A défaut, les constatations et informations recueillies constituent des moyens de preuve illicites (Cass. soc., 15 mai 2001, Bull. civ. V, n° 167 ; D. 2002, Jur. p. 2292, note T. Aubert-Monpeyssen et IR p. 1771 ; RJS 2001, n° 830)
- Protection pénale de la vie privée du salarié espionné par son employeur – Cour d'appel de Paris 19 mars 2002 – D. 2003. 1533
- Jean Hauser ,La vie privée professionnelle — RTD civ. 1992. 365, RTD Civ. 1992 p. 365
- Soc. 20 nov. 1991, n 88-43.120, Bull. civ. V, n 519 ; Soc. 7 juin 2006, n° 04-43.866, Bull. civ. V, n° 206 ; CAA Douai 27 sept. 2006, M. Philippe X.
- Jacques Ravanans, Protection de la vie privée : la preuve illicite d'une relation « défectueuse » de travail, Recueil Dalloz 2003 p. 1305
- Soc. 20 novembre 1991, Bull. V, n° 519, Dr. soc. 1992, 27, rapport Ph. Waquet, D. 1992, J., 73, concl. av. gén. Chauvy
- Arrêt du 20 novembre 1991 (RTD.Civ. 1992.365, obs. Hauser et 418, avec obs. Pierre-Yves Gautier
- Pierre-Yves Gautier, Go home Mr Marlowe » : l'entreprise n'est pas un nid d'espions (suite), sur la preuve, illicite des fautes du salarié, RTD Civ. 1996 p. 197

- Cass. Soc. 20 nov. 1991, Bull.civ. V. n°519 , p. 323; Action Juridique CFDT, n° 95, p.24; Ph. Waquet, "Un employeur peut-il filmer à leur insu ses salariés ? , Dr. soc.1992,n° 1, p.28.
- Cass.Soc. 31 janvier 2001, Bull. V, n° 28
- Cass. Soc. 15 mai 2001, Bull. V, n° 168, RJS, 7 janvier, n° 830, D. 2002, 2292, note Jean-Claude Planque: Soc. 15-05-2001, L'utilisation des relevés téléphoniques d'un salarié constitue-t-elle une surveillance illicite ?, Recueil Dalloz 2002 p. 2292
- Soc. 10 octobre 2007, pourvoi n° 06-43.816, inédit, René de Quenaudon, Quelques remarques à propos de connexions illicites du salarié, Revue de droit du travail 2007 p. 730
- CA Aix-en – Provence 4 janv. 1994, Action juridique CFDT. N° 107, p. 18
Cass. Soc. 4 janvier 1994, Pérez c./Sa Beli Intermarché CA Paris , 9 nov. 1966, Dalloz 1967, p. 273.
- Cass. crim., 19 mai 2004, 03-83.953, D. 2004, Somm. p. 2748, obs. B. de Lamy ; AJ Pénal 2004, p. 286, obs. J. Coste.
- L'affaire Madsen c/ Danemark du 7 novembre 2002 Wretlund c/ Suède du 9 mars 2004 Jean Mouly ,L'alcool et la drogue dans les éprouvettes de la CEDH : vie privée du salarié et principe de proportionnalité – Jean-Pierre Marguénaud , Recueil Dalloz 2005 p. 36
- Jean Hauser, L'indisponibilité relative des droits de la personnalité: conventions directes et indirectes sur le droit au respect de la vie privée et le droit au secret – RTD civ. 2000, p. 801
- Civ. 1re, 30 mai 2000, Bull. civ. I, n° 167, D. 2001.Somm.1989, obs. L. Marino ; Soc. 14 déc. 1999, JCP 2000.II.10378 note Puigelier et 14 mars 2000, Bull. civ. V, n° 101 ; Cour EDH 27 août 1997, D. 2000.521, note Laurent Merle.

- Le 2 octobre 2001 un arrêt Nikon France (Civ. 1re, 2 oct. 2001, no 99-42.942
- V. par ex. : Soc. 2 oct. 2001, no 99-42.942 , D. 2001. 3148, note P.-Y. Gautier ; Ph. LANGLOIS, Courrier électronique et vie privée au travail, D. 2001. Chron. 3286 ; J.-E. RAY, Courrier privé et courriel personnel, Dr. soc., nov. 2001, p. 915 et s., CCE 2001. Comm. 120, obs. A. Lepage).
- Cass. crim. 23 juill. 1992, D. 1993, Somm. p. 206, obs. J. Pradel ; contra Cass. soc. 20 nov. 1991, préc., Dr. soc. 1992, p. 28, rapport P. Waquet : « Un employeur peut-il filmer à leur insu ses salariés ? ».
- 15 juin 1993, D. 1994, Jur. p. 613, note C. Mascala ; 6 avr. 1994, Gaz. Pal. 1994, 2, p. 489, note J.-P. Doucet ; D. 1994, IR p. 155
- Crim., 23 juill. 1992, n° 92-82.721, D. 1993. 206, obs. J. Pradel ; RTD civ. 1993. 101, obs. J. , Hauser.
- A. Leborgne, L'impact de la loyauté sur la manifestation de la vérité ou le double visage d'un grand principe, RTD civ. 1996, p. 535; G. Lyon-Caen, Les libertés publiques et l'emploi, Rapport au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, La Doc. fr., mars 1992 ; B. Bossu, Droits de l'homme et pouvoirs du chef d'entreprise : vers un nouvel équilibre, Dr. soc. 1994, p. 747.
- Cass. crim. 6 avr. 1993, no 93-80.184 , JCP 1993. II. 22144, note Rassat; (Cass. crim. 15 juin 1993, Bull. crim., no 210, D. 1994.613, note Mascala ; 6 avril 1994, Bull. crim., no 136 ; 30 mars 1999, D. 2000.391 ; 13 juin 2001, Procédures, 2001, comm. 202, obs. Buisson ; 11 juin 2002, Bull. crim. no 131 ; 13 octobre 2004, AJ Pénal 2004.451, obs. C. S. Enderlin.
- Cass. crim. 15 juin 1993, Bull. crim., no 210, D. 1994.613, note Mascala ; 6 avril 1994, Bull. crim., no 136 ; 30 mars 1999, D. 2000.391 ; 13 juin 2001, Procédures, 2001, comm. 202, obs. Buisson ; 11 juin 2002, Bull. crim. no 131 ; 1 octobre 2004, AJ Pénal 2004.451, obs. C. S. Enderlin).

- Crim. 19 janv. 2010, no 09-84.408).
- CA Paris, 5 déc. 1997, D. 1998, IR 32 , Gaz. Pal. 1998.1, somm. 234.
- Soc. 26 nov. 2002: Jean Savatier Employeur. Pouvoir de direction. Surveillance des salariés. Respect de la vie privée. Caractère illicite d'une preuve par filature, Droit social 2003 p. 225
- Cass.soc. 22 nov.2002,Jean Savatier, Employeur. Pouvoir de direction. Surveillance des salariés. Respect de la vie privée. Caractère illicite d'une preuve par filature, Droit social 2003 p. 225
- Cass. soc. 22 mai 1995, Bull. civ. V, n° 164 ; D. 1995, IR p. 150; arrêt du 4 février 1998 ,Bull. civ. V, n° 64 ; RJS 1998, n° 415 ; D. 1998, IR p. 74.
- Arrêt du 22 mai 1995, à propos de la filature d'un VRP par un détective privé (Bull. civ. V, n° 164, R.T.D Revue 1995. 862, obs. Hauser-Doyle
- Arrêt du 26 novembre 2002 D. 2003, Somm. p. 394, obs. A. Fabre ; RJS 2003, n° 2, p. 104, obs. J. Duplat ; RTD civ. 2003, p. 58, obs. J. Hauser: Cass. soc. 22 mai 1995, Bull. civ. V, n° 164 ; D. 1995, IR p. 150; arrêt du 4 février 1998 , Bull. civ. V, n° 64 ; RJS 1998, n° 415 ; D. 1998, IR p. 74
- Cass. soc., 17 mai 2005 : le retour de L. 120-2: Jean-Emmanuel, L'ouverture par l'employeur des dossiers personnels du salarié, Droit social 2005 p. 789 Cass. soc., 17 mai 2005 : le retour de L. 120-2:
Jean-Emmanuel, L'ouverture par l'employeur des dossiers personnels du salarié, Droit social 2005 p. 789
- l'arrêt 6 du 3 avril 2001 (Bull. n° 114, n° de pourvoi : 98-45818)
- Jean Hauser, De la vie privée et du droit social : domicile, prénom, messages personnels, syndicat -- RTD civ. 2010 ,p. 75
- Soc. 23 sept. 2009, 08-40.434, publié au Bulletin, D. 2009. 2431 ; RDT 2010, p. 37, obs. A. Gardin ; RJPJ 2009-12/18 obs. E. Putman

- Soc. 10 nov. 2009, n° 08-42.286, D. 2009. 2857 (1er arrêt), note S. Maillard, RDT 2010, p. 169, obs. T. Aubert-Monpeyssen
- Soc. 17 juin 2009, n° 08-40. 274, publié au Bulletin, RDT 2009, p. 591, obs. L. Marino, JCP 2009. 263 obs. S. Maillard
- Soc. 8 juill. 2009, n° 09-60.011, publié au Bulletin, D. 2009. 2393 note G. Loiseau ; RDT 2009, p. 729, obs. M. Grévy
- Agathe LEPAGE, op.cit , n° 95
- La CNIL considère que l'enregistrement d'images sur un lieu de travail s'analyse en une collecte de données nominatives , l'image permettant d'identifier les salariés filmés : Rapport , p. CNIL 1987, P. 133 et A Mole "Informatique et liberté du travail : les nouveaux enjeux", Dr. Soc.1990, p. 62
- See: Clyde W. Summers, Employment at Will in the United States: The Divine Right of Employers, 3 U. Pa. J. Lab. & Emp. L. 65, 82-84 (2000).
- See, e.g., Smyth v. Pillsbury Co., 914 F. Supp. 2d 97 (E.D. Pa.1996)
- Turner v. General Adjustment Bureau, Inc., 832 P.2d 62 (Utah App. 1992
- Matthew W. Finkin ,Life Away From Work, LOUISIANA LAW REVIEW 2006 , Vol. 66, p. 945 81 Tenn. 507 (1884).
- Matthew W. Finkin, id
- See generally Jean Servatier, La Protection de la Vie Privie des Salarigs, Droit Social 329-33 (April 1992). See also Jean-Maurice Verdier,Interaction Entre Vie Personnelle et Vie Professionnelle à l'Interieur et à l'Exterier de l'Enterprise, Gazette de Paris 1419 (Nov./Dec. 1996); Olivier de Tissot, Droits Fondamentaux du Salarid et Nicessitds de Son Emploi, Gazette de Paris (Nov./Dec. 1996) 1423
- Chambre sociale [Cass. soc.], Arrêt no. 7, Jan. 12,1999: Richard de la Tour,

Rapport Annal de la Cour de Cassation, 1999, Art. X (La Vie Personnelle du Salari, Etude sure la Jurisprudence Ricente de la Chambre Sociale de la Cour deCassation)

- Jean-Emmanuel Ray, Observations sur Contrat de travail. Libre choix du domicile. Clause particulid. Conditions de licditi, Droit Social 288, 289 (Mars. 1999).
- Ortman v. Gordon Food Serv., 570 N.W.2d 152 (Mich. App. 1997).
- Matthew W. Finkin, id
- See, e.g., Smyth v. Pillsbury Co., 914 F. Supp. 2d 97 (E.D. Pa. 1996)
- Clyde W. Summers, Employment at Will in the United States: The Divine Right of Employers, 3 U. Pa. J. Lab. & Emp. L. 65, 82-84 (2000).
- Price Waterhouse v. Hopkins, 825 F.2d 458 (D.C. Cir. 1987), rev'd, 490
- U.S. 228, 109 S. Ct. 1775 (1989).
- 36. Jespersen v. Harrah's Operating Co. 392 F.3d 1076 (9th Cir. 2004), vacated for rehearing, 409 F.3d 1061 (2005).
- Manuela Grévy ,Vidéosurveillance dans l'entreprise : un mode normal de contrôle des salariés ? — Droit social 1995. 329

الصفحة	الموضوع
245	مقدمة
245	موضوع البحث
248	أهمية البحث
249	إشكالية البحث
249	خطة البحث
250	المبحث الأول- مفهوم الحياة الخاصة في نطاق الحياة المهنية للعامل والموظف
250	مفهوم الحياة الخاصة
250	نطاق الحياة الخاصة المهنية
253	المبحث الثاني- القاعدة العامة: حق رب العمل في رقابة العامل
253	لربّ العمل الحق في مراقبة العامل لمصلحة العمل وفقاً للأصل العام
255	التزام العامل في استعماله لأجهزة الشركة بمصلحة العمل
255	مدى سلطة رب العمل في قياس نسبة الكحول أو التخدير في الدم عند بعض العمال
256	مدى جواز تنازل العامل عن بعض مظاهر لحرمة حياته الخاصة في اتفاقات العمل
256	مدى حقّ ربّ العمل في الاطلاع على مراسلات العامل
257	تبرير مخالفة الحق في الحياة الخاصة بغرض إظهار الحقيقة عند إثبات الجرائم
260	المبحث الثالث- القيود الواردة على حق رب العمل في مراقبة العامل
260	عدم جواز مراقبة رب العمل للعامل خارج مكان العمل
262	لا يجوز مراقبة المراسلات الشخصية للعامل
262	حماية البيانات الشخصية للعامل في مواجهة ربّ العمل
263	عدم جواز اتباع أساليب الخداع في التسجيل صوت أو صورة

الصفحة	الموضوع
264	اختلاف موقف القضاء الأمريكي عن القضاء الفرنسي بخصوص حياة العامل الشخصية
267	نتائج البحث
268	المراجع العربية
269	المراجع الأجنبية

