

التحرش المعنوى فى علاقات العمل  
دراسة تحليلية فى ضوء أحكام قانون العمل وقضاء محكمة النقض  
الفرنسية

دكتور / رغداء عبد المحسن ريان

مدرس التشريعات الاجتماعية

بقسم القانون الخاص

كلية الحقوق – جامعة أسيوط

الكرامة حق لكل إنسان، ولا يجوز المساس بها، وتلتزم الدولة باحترامها وحمايتها.

مادة ٥١ من دستور جمهورية مصر العربية ٢٠١٤

## ***PRINCIPALES ABREVIATIONS***

<b>Art</b>	<b>article</b>
<b>Bull Civ</b>	<b>Bulletin des arrêts de la Cour de cassation (chambres civiles).</b>
<b>AJDA</b>	<b>Actualité juridique de droit administratif</b>
<b>CA</b>	<b>Cour d'appel</b>
<b>Cass Civ</b>	<b>Chambre civile de la Cour de cassation</b>
<b>Cass Crim</b>	<b>Chambre criminelle de la Cour de cassation</b>
<b>Cass Soc</b>	<b>Chambre sociale de la Cour de cassation</b>
<b>CE</b>	<b>Conseil d'Etat</b>
<b>Comm.</b>	<b>Commission européenne</b>
<b>D.</b>	<b>Recueil Dalloz</b>
<b>éd.</b>	<b>édition</b>
<b>Gaz. Pal.</b>	<b>Gazette du Palais</b>
<b>JO</b>	<b>Journal officiel</b>
<b>JCP E</b>	<b>La semaine juridique édition entreprise</b>
<b>JCP G</b>	<b>La semaine juridique édition générale</b>
<b>N</b>	<b>NUMÉRO</b>
<b>Spéc.</b>	<b>Spécifiquement</b>
<b>Sté</b>	<b>société</b>
<b>Supra</b>	<b>ci-dessus</b>

## مقدمة

لم تعد علاقات العمل مسألة خاصة بين العامل، وصاحب العمل وإنما أصبحت علاقة إجتماعية تتصل أكبر إتصال بالصالح العام، والسلام الجماعي.

لذا في الوقت الذي فرض المشرع على العامل إطاعة صاحب العمل، والائتمار بأوامره قابل ذلك بأن فرض على الأخير أن يرعى مصالح عماله، ويسهر عليها، فالزمه برعاية أقواتهم، وصون حرياتهم، وأبدانهم، وحقوقهم، وغير ذلك مما يسموا بأدميتهم، ويحفظ عليهم حقوقهم وكرامتهم<sup>(١)</sup>.

وقد قصد المشرع من وضعه لهذه المبادئ ألا تكون علاقة العمل منفذاً لإهدار الحقوق التي كفلها الدستور، ولاسيما الحق في الكرامة الإنسانية وما يترتب عليه من عدم جواز تذرع صاحب العمل إعتسافاً بسلطته التنظيمية للنيل من سلامة العامل النفسية، وحمله على قبول بيئة العمل العدائية وإلا ترتب على الإخلال بذلك إساءة بالغة في حق العمل وإستقرار علاقاته<sup>(٢)</sup>.

(١) Cass. Crim., 23 avril 2003, n°02-82.971 Bulletin criminel 2003 N° 85 p. 334 "Ne donne pas de base légale à sa décision, au regard de l'article 225-14 du Code pénal, l'arrêt qui, pour relaxer la prévenue poursuivie pour avoir, en abusant de leur situation de dépendance, soumis plusieurs salariés d'un magasin dont elle était directrice, à des conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine, retient que, ceux-ci étant de nationalité française et titulaires d'un contrat de travail ne sauraient se trouver en situation de dépendance ou de vulnérabilité vis-à-vis de leur employeur.

Prononce par des motifs contradictoires le même arrêt qui, après avoir constaté que la prévenue aurait fait subir à certains salariés des violences, brimades, injures et autres vexations, énonce que ces violences physiques et morales, si elles témoignent d'un comportement critiquable à l'égard de ceux-ci, ne caractérisent pas une atteinte à la dignité humaine mais relèvent plutôt d'un mode paternaliste de gestion

(٢) فاطمة محمد الرزاز / استقرار علاقات العمل في ظل قانون العمل الجديد"، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٠٤.

لذا تأتي هذه الدراسة لتمهد سبيل الإمام بأحد أهم مظاهر الإعتداء على السلامة النفسية للعامل وهي التحرش المعنوى تلك الظاهرة التي يبدو في الظاهر حداتها رغم تعرض القضاء المصرى، والفرنسى لها ولكل مايتعارض مع مبدأ حسن النية فى تنفيذ العقود<sup>(١)</sup>.

وبناء على ما سبق يطرح البحث التساؤلات الآتية:-

ماهية التحرش المعنوى فى علاقات العمل؟ وما الفارق بينه وبين التمييز المهنى المنهى عنه؟

ممن تصدر أفعال التحرش المعنوى ؟ وهل هناك فئات أكثر تعرضاً له فى علاقات العمل؟

هل يُشترط لتحقيق واقعة التحرش المعنوى توافر نية إيذاء الضحية ؟ وهل يمكن لسلوك الضحية أن يكون له أثر فى إعفاء المتحرش من المسؤولية ؟ ما هو الأساس القانونى لمسؤولية صاحب العمل عن الحيلولة دون وقوع أفعال التحرش المعنوى؟

هل يمكن أن يتحقق التحرش المعنوى فى علاقات العمل بالسلوك السلبى أو بالإمتناع ؟

ما هى الحدود الفاصلة بين سلطات صاحب العمل فى الإدارة والتحرش المعنوى؟

هل يمكن إدراج التحرش المعنوى ضمن الأمراض المهنية أو حوادث العمل التى يُستحق عنها تأمين إجتماعى؟

ما هو دور ممثلى العمال، ومفتش العمل، وطبيب المشروع، والنقابات العمالية فى مثل تلك الحالات؟

(١) Art 1134 code du civil.

ما هى أوجه الحماية المقررة للمُبلغ والشهود وكل من يعترض على الممارسات العدائية فى بيئة العمل ؟

ما العقوبات المفروضة على المتحرش حال ثبوت ارتكابه لمثل تلك الوقائع ؟ وهل هى عقوبات جنائية أم تأديبية أم مدنية؟

هل هناك صلة بين إنهاء عقد العمل والتحرش المعنوى أو بمعنى آخر ماالحل إذا لجأ الضحية لإنهاء عقد عمله ليضع نهاية لما يتعرض له فى بيئة العمل من عدوان نفسى؟

كل تلك التساؤلات سنحاول الإجابة عنها بشكل معمق وذلك فى مبحث أول: نتناول فيه ماهية التحرش المعنوى فى علاقات العمل، ثم نطرح مسؤولية صاحب العمل الناشئة عن أفعال التحرش المعنوى فى مبحث ثانى.

وأخيراً، نتناول الحماية القانونية المقررة لضحايا التحرش المعنوى فى علاقات العمل.

## المبحث الأول

### ماهية التحرش المعنوى فى علاقات العمل

تمهيد وتقسيم:-

عُرف التحرش المعنوى بأنه سلسلة من الأعمال العدائية التى قد يودى تكرارها إلى إضعاف شخصية الضحية وتدميرها نفسياً<sup>(١)</sup>.

### **Le harcèlement moral est une technique de destruction de l'autre**

وغالباً ما تظهر صور التحرش المعنوى فى التمر، والهيمنة، والترهيب، وإساءة استعمال السلطة، وازدراء الشخصية مع تكرار تلك التصرفات بالشكل الذى يودى فى الغالب إلى تهديد المسار المهنى للضحية.

وبناءً عليه رأينا تقسيم الدراسة فى هذا المبحث إلى مطلبين وذلك وفقاً للآتى:-

المطلب الأول: الإطار الدولى لضمان بيئة عمل خالية من العنف.

المطلب الثانى: النظام القانونى للتحرش المعنوى فى علاقات العمل.

(١) DUPRE (.): Le respect de la dignité humaine: principe essentiel du droit du travail, droit du travail revue, Dalloz, N0 11, Nov 2016, p.670.

## المطلب الأول

الإطار الدولي لضمان بيئة عمل خالية من العنف<sup>(١)</sup>

اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء

على العنف والتحرش في عالم العمل

رقم ١٩٠ لعام ٢٠١٩<sup>(٢)</sup>

ظلت منظمة العمل الدولية فترة طويلة تدرس مدى الحاجة لوضع إطار دولي لمنع العنف والتحرش في عالم العمل لاسيما في ظل تزايد الإعتراف الدولي بوجود تلك الممارسات.

(١) راجع في هذا الشأن:-

**ILO: Ending violence and harassment in the world of work, International Labour Conference, 107 th Session 2018.**

(٢) الاتفاقية رقم ١٩٠ بشأن " القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل " هي إتفاقية صادرة عن مؤتمر العمل الدولي المنعقد في جنيف في دورته الثامنة بعد المائة ( منوية المنظمة ) في ٢١ يونيو ٢٠١٩. تجدر الإشارة إلى أن مصر ولافرنسا لم تصدقا على تلك الإتفاقية حتى لحظة كتابة هذا البحث.

أشارت إتفاقية منظمة العمل الدولية إلى مصطلح " عالم العمل " وهو مصطلح أكثر شمولاً واتساعاً من " مكان العمل " إذ لا يغطي مكان العمل المادي التقليدي فحسب، بل يشمل أيضاً التنقل من وإلى العمل، والأحداث الاجتماعية المتعلقة بالعمل، والأماكن العامة وذلك بالنسبة للعمال غير الرسميين، والمنزل، بالنسبة إلى العاملين في المنازل والعاملين عن بُعد.

انظر أيضاً ما قضت به إحدى محاكم الإستئناف الأمريكية بإمكانية وقوع التحرش المعنوي في دورة تدريبية مهنية، وحفلة ترعاها الشركة، وموقف سيارات خارج مكان العمل وأي مكان آخر يمكن أن يتفاعل فيه الزملاء يمكن أن يخلق بيئة عمل معادية. راجع بالتفصيل في هذا الشأن حكم قضائي ادعت فيه عاملة بتعرضها للتحرش على يد زميل لها أثناء دورة تدريبية:-

**Leah A. LAPKA v. Michael CHERTOFF , 5 517 F.3d 974 (2008 United States Court of Appeals, Seventh Circuit. Decided February 29, 2008.**

انظر حكم قضائي آخر أكدت فيه المحكمة مسؤولية شركة الطيران عما تعرضت له مضيقة الطيران من تحرش على يد زميل لها أثناء تواجدهم في إحدى الفنادق تمهيدا لإستئناف الرحلة مرة أخرى:-

**PENNY FERRIS, Plaintiff-Appellant, v. DELTA AIR LINES, INC., Defendant-Appellee, and MICHAEL YOUNG, Defendant., 277 F.3d 128. United States Court of Appeals, Second Circuit Dec 21, 2001**



وعلى الرغم من عدم إشارة ديباجة دستورها صراحةً إلى مصطلحي "العنف والتحرش" إلا أن معالجتهم كانتا ضمن أولويات العديد من الإتفاقيات الدولية الصادرة عنها<sup>(١)</sup>.

ولعل تزايد الإهتمام بالصحة والسلامة المهنية هو ما دفع منظمة العمل الدولية لمراجعة موقفها وتقييم مدى كفاية إتفاقيتها فى التصدى للتحرش المعنوى فى علاقات العمل<sup>(٢)</sup>.

فوجهت دعوة لأعضائها للإجتماع وطرحت عليهم تساؤلات حول الألية التى يتعين عليها إتخاذها لتنظيم تفشى تلك الظاهرة؟ وهل الأمر يتطلب وضع إتفاقية دولية مستقلة؟ أم مجرد توصية؟ أم كلاهما معاً؟

وظل الوضع كذلك حتى صدور "إتفاقية القضاء على العنف والتحرش فى عالم العمل رقم ١٩٠ لعام ٢٠١٩"<sup>(٣)</sup>، والتوصية المرفقة بها رقم (٢٠٦) والتى عبرت من خلالهما المنظمة عن التزام واضح بعالم عمل خال من العنف والتحرش، من خلال الإعراف بحق كل فرد فى أن يكون أمنأ فى عمله<sup>(٤)</sup>.

وتعرف الإتفاقية "العنف والتحرش فى عالم العمل" بأنه

(١) انظر المادة (٣) من إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن "حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها رقم (١٨٢)" والصادرة عن مكتب العمل الدولى المنعقد فى جنيف فى دورته (٨٧) لعام ١٩٩٩. وقد صدقت مصر على هذه الإتفاقية فى ٦ مايو ٢٠٠٢، وكذلك فرنسا بتاريخ ١١ سبتمبر ٢٠٠١.

انظر أيضاً إتفاقية "التمييز فى الاستخدام والمهنة رقم ١١١" والصادرة عن مكتب العمل الدولى المنعقد فى جنيف فى جلسته (٤٢) لعام ١٩٥٨ صدقت مصر عليها فى ١٠ مايو ١٩٦٠، وفرنسا فى ٢٨ مايو ١٩٨١.

إتفاقية "عمل النساء ليلاً" رقم ٤ لسنة ١٩١٩ والصادرة عن مؤتمر العمل الدولى المنعقد فى واشنطن بتاريخ ٢٩ أكتوبر ١٩١٩.

(انظر "إتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين" رقم ١٨٩ لسنة ٢٠١١ وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولى إلى الانعقاد فى جنيف، حيث عقد دورته (١٠٠) الأول من يونية ٢٠١١.

وإتفاقية "حماية الأمومة" رقم ١٨٣ الصادرة عن مؤتمر العمل الدولى المنعقد فى جنيف فى دورته (٨٨) فى الثلاثين من مايو ٢٠٠٠.

(٢) تجدر الإشارة كما جاء فى تقارير منظمة العمل الدولية أن من بين ٨٠ دولة تمت دراستها، تركز تعريفات العنف والتحرش فى أغلب الأحيان على نتيجة أو تأثير السلوك (مثل الأذى أو فقدان الكرامة)، وليس السلوك نفسه (مثل الضرب والإهانة والبصق والصراخ) كما هو الحال فى تقنين العمل الفرنسى كما سيرد تفصيلاً فيما بعد.

(٣) ذكرت تفاصيل الإتفاقية الدولية فى الهامش رقم (٦) ..

(٤) Everyone has the right to be safe at work.

" مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة، أو تكرر، تهدف أو تؤدي أو يُحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس نوع الجنس.

وباستقراء التعريف السابق يمكننا إبداء الملاحظات الآتية:-

- إتساع نطاق الإتفاقية ليشمل العمال، وغيرهم من المتضررين من التصرفات العدائية في بيئة العمل بغض النظر عن وضعهم الوظيفي، أو التعاقدى أى حتى ولو كان شخص يعمل لحساب نفسه.

- شددت الإتفاقية على العنف القائم على الجنس.

كما نصت توصية منظمة العمل الدولية رقم ٢٠٦ بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل<sup>(١)</sup> في المادة ١٦ منها على أنه " ينبغي لآليات تقديم الشكاوى وتسوية النزاعات فيما يتعلق بالعنف والتحرش على أساس نوع الجنس، المشار إليها في المادة ١٠ (هـ) من الإتفاقية أن تشمل تدابير من قبيل<sup>(٢)</sup>:

(هـ) نقل عبء الإثبات، حسب مقتضى الحال، في الإجراءات غير الجنائية.

- تُقر الإتفاقية بأن ظاهرة العنف والتحرش هي تهديد لتكافؤ الفرص، وتتنافى مع مبادئ العمل اللائق.

ولقد كان لتفشي وباء Covid 19 أثر في ترويج منظمة العمل الدولية لأهمية التصديق على هذه الإتفاقية بسبب ما نجم عن هذا الوباء من تزايد العنف، والتحرش في قطاعات مهنية معينة كقطاع الصحة، والطوارئ.

(١) قرر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية اعتماد بعض المقترحات بشأن ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل، وقد قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل توصية تستكمل إتفاقية العنف والتحرش الصادرة في ١٠ يونيو ٢٠١٩.

- انظر أيضاً بحث ثرى لأستاذنا الدكتور /محمد أحمد إسماعيل: المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصرى المقارن (مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص)، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٠.

(٢) نصت المادة ١٠ (هـ) من إتفاقية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) على أن " (هـ) على أن تتاح لضحايا العنف والتحرش على أساس نوع الجنس في عالم العمل سبل الوصول الفعلية إلى آليات فعالة وأمنة ومراعية للجنسين لتقديم الشكاوى وتسوية النزاعات، إلى جانب الدعم والخدمات وسبل الانتصاف؛

فقد ثبت تعرض الأطباء، والهيئة المعاونة لهم لإعتداءات جسدية، ونفسية من قبل الغير إبان الذهاب، والإياب من مكان العمل<sup>(١)</sup>.

كذلك العمال المهاجرين من قبل الدول المضيفة وذلك بتهجيرهم، وإجبارهم على ترك وظائفهم.

كما ترتب على تزايد العمل وفقاً لنظام العمل عن بُعد كأحد الإجراءات الوقائية التي إتخذت إبان تفشى الوباء تزايد حدوث العنف، والتحرش الإلكتروني.

ولقد عالجت المادة (٣ / د) من الإتفاقية تلك الحالة عندما نصت على "تنطبق هذه الاتفاقية على ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل، التي تحدث في سياق العمل أو تكون مرتبطة به أو ناشئة عنه:.....(د) خلال الاتصالات المرتبطة بالعمل، بما فيها تلك التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

وكذلك كان من أثر هذا الوباء تزايد العنف ضد العمال المنزليين لاسيما النساء، وذوى الإعاقة وهو الأمر الذى تنبأت به الإتفاقية فى نص المادة (١٠ / و)<sup>(٢)</sup>.

(١) راجع المادة (٣) من الإتفاقية والتي تنص على أن "تنطبق هذه الاتفاقية على ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل، التي تحدث في سياق العمل أو تكون مرتبطة به أو ناشئة عنه:

(أ) في مكان العمل، بما في ذلك الأماكن العامة والخاصة حيثما تشكل مكان عمل.  
(ب) في الأماكن التي يتلقى فيها العامل أجراً، أو يأخذ استراحة أو يتناول وجبة طعام أو يستخدم المرافق الصحية ومرافق الاغتسال وتغيير الملابس.  
(ج) خلال الرحلات أو السفر أو التدريب أو الأحداث أو الأنشطة الاجتماعية ذات الصلة بالعمل.

(د) خلال الاتصالات المرتبطة بالعمل، بما فيها تلك التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

(هـ) في أماكن الإقامة التي يوفرها صاحب العمل.

(و) عند التوجه إلى العمل والعودة منه.

(٢) راجع نص المادة (١٠) من الإتفاقية والتي تنص على أن تتخذ كل دولة عضو تدابير ملائمة ترمي إلى:

(أ) رصد وإنفاذ القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالعنف والتحرش في عالم العمل.  
(ب) ضمان سهولة الوصول إلى وسائل انتصاف ملائمة وفعالة وإلى آليات وإجراءات آمنة وعادلة وفعالة للإبلاغ ولتسوية النزاعات في حالات العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك:

"إجراءات الشكاوى والتحقيق، وحيثما يقتضي الحال، اليات تسوية النزاعات على مستوى "مكان العمل."

٢- آليات تسوية النزاعات خارج مكان العمل.

٣- " " المحاكم أو هيئات القضاء.

هذا وتولى الإتفاقية أهمية خاصة للحوار الإجتماعي، وأهمية أن تكون جميع التدابير المتخذة لتوقى العنف فى بيئة العمل معززة من قبل الشركاء الإجتماعيين. ونرى ضرورة تصديق مصر على هذه الإتفاقية كأساس دولى لمنع العنف والتحرش فى بيئة العمل، فضلاً عن دورها فى تعافى سوق العمل - قدر الطاقة - من تداعيات وباء كورونا المستجد.

٤- " " حماية مقدمي الشكاوى، والضحايا، والشهود، والمبلغين من التعرض للأذى أو للأعمال الانتقامية.

٥- " " تدابير الدعم القانوني والاجتماعي والطبي والإداري لمقدمي الشكاوى والضحايا (ج) حماية خصوصية الأفراد المعنيين وحماية السرية، قدر الإمكان وحسب مقتضى الحال، وضمان عدم سوء استخدام اشتراطات الخصوصية وحماية السرية. (د) في حالات العنف والتحرش في عالم العمل، حيثما كان ذلك ملائماً، النص على عقوبات سبل.

(هـ) النص على أن تتاح لضحايا العنف والتحرش على أساس نوع الجنس في عالم العمل الوصول الفعلية إلى آليات ن الة وأمنة ومراعية للجنسي لتقديم الشكاوى وتسوية النزاعات، إلى فاع جانب الدعم والخدمات وسبل الانتصاف. (و) الاعتراف بانعكاسات العنف المنزلي تخفيف أثره في عالم، عملياً وبقدر ما يكون ذلك معقولاً عملياً، تخفيف أثره في عالم العمل.

(ز) ضمان أن يكون للعمال الحق في الانسحاب من وضع عمل يعتقدون لسبب معقول أنه يشكل تهديداً وشيكاً وخطيراً على حياتهم أو صحتهم أو سلامتهم بسبب العنف والتحرش، دون أن يترتب عليهم من ذلك أعمال انتقامية أو عواقب أخرى لا مبرر لها، ويقع عليهم واجب إعلام الإدارة بذلك.

(ح) ضمان أن تمتلك مفترشيات العمل وغيرها من الهيئات المعنية، حسب مقتضى الحال، سلطة التصدي للعنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك إصدار أوامر تستلزم تدابير لها قوة الإنفاذ الفوري وأوامر بالتوقف عن العمل في حالات وجود خطر وشيك على الحياة أو الصحة أو السلامة. بأي حق في الطعن أمام سلطة قضائية أو إدارية قد ينص عليه القانون.

## المطلب الثاني

### النظام القانوني للتحرش المعنوي في علاقات العمل

وضع قانون التحديث الاجتماعي الصادر في فرنسا في ١٧ يناير ٢٠٠٢ الإطار القانوني للحماية الوظيفية من أفعال التحرش المعنوي بموجب قانوني العمل، والعقوبات معاً<sup>(١)</sup>.

ورغم ذلك لم تكن تلك الممارسات المحطّة للكرامة الإنسانية مقبولة حتى قبل صدور هذا القانون لمخالفتها لمبدأ حسن النية من ناحية، وإدانتها قانوناً وقضاً في نواحي عده من ناحية أخرى وذلك وفقاً للتفصيل التالي:-  
أولاً: مرحلة ما قبل صدور قانون التحديث الاجتماعي في عام ٢٠٠٢:-

- المادة ٢٢٥ / ١٤ من قانون العقوبات الفرنسي والتي تقضى بأن " يُعاقب بالسجن لمدة خمس سنوات، وبغرامة قدرها ١٥٠ الف يورو من يقوم بإخضاع شخص، وإستغلاله، حال وجوده في حالة تبعية لظروف عمل، أو إقامة تتنافى مع الكرامة الإنسانية<sup>(٢)</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أن تلك المادة كانت تقضى قبل تعديلها بموجب القانون رقم ٢٣٩ / ٢٠٠٣ بشأن الأمن الداخلي الصادر في ١٨ مارس ٢٠٠٣<sup>(٣)</sup> بالسجن لمدة سنتين، وغرامة قدرها ٧٥ الف يورو<sup>(٤)</sup>.

ولقد ظلت الدائرة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية تُراقب من خلال تلك المادة ظروف العمل غير الانقّة، وكافة مظاهر الاعتداء النفسي على العمال<sup>(٥)</sup>.

(١) وذلك بموجب المواد ٢٢٢/٣٣ / ٢ من قانون العقوبات، و ١٢٢ / ٤٩، ١٢٢ / ٥٣ والتي حلت محلها المادة ١١٥٢ / ١ من قانون العمل

(٢) Article 225-14 Code pénal fait de le soumettre une personne, dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur, à des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende.

(٣) Loi n°2003-239 du 18 mars 2003 - art. 34 JORF 19 mars 2003.

(٤) Cass. crim., 23 avr. 2003, n° 02-82.971, Bull. crim., n° 85

(٥) Cass. crim., 4 mars 2003, n° 02-82.194

-المادة ٢٢٣ / ١ من قانون العقوبات الفرنسي والتي تقضى بأن " يُعاقب بالسجن لمدة عام، وغرامة قدرها ١٥ الف يورو كل من يُعرض الآخرين بشكل مباشر لخطر الموت، أو الإصابة التي من المحتمل أن تؤدي إلى تشوية، أو عجز دائم وذلك من خلال الإتهام المتعمد لالتزام السلامة، والحيلة المفروض عليه قانوناً (١).

-المادة ٢٢١ / ٦ من قانون العقوبات الفرنسي والتي تقضى بأن " التسبب في وفاة شخص با لطيش، أو التقصير، أو الإهمال، أو بانتهاك التزام السلامة المفروض قانوناً يُعد جريمة قتل يُعاقب عليها بالسجن لمدة ثلاث سنوات، وغرامة قدرها ٤٥ الف يورو (٢).

طبق القضاء الفرنسي هذا النص قبل دخول قانون التحديث الاجتماعي حيز التنفيذ في دعوى تمثلت في انتحار العامل شتقاً في مكان العمل بعد ما عاناه من معاملة صاحب العمل المهينة له (٣).

- المادة ٢٢٣ / ٦ من قانون العقوبات الفرنسي والتي تقضى بأن " يُعاقب بالسجن لمدة خمس سنوات، وغرامة قدرها ٧٥ ألف يورو كل امتنع طوعاً عن تقديم مساعده لمنع جريمة، أو مخالفة تتصل بالسلامة الجسدية وذلك دون أن ينجم عن تدخله المخاطرة بنفسه، أو بالغير (٤).

#### L'article 223-1 du Code penal

(١) d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente, par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement». Cette infraction est sanctionnée d'une peine pouvant aller jusqu'à un an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende.

(٢) L'article 221-6 du Code pena " «le fait de causer(...) par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, la mort d'autrui, constitue un homicide involontaire puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.

(٣) Cass.Soc 24 janv. 2002, n° 00-14.379.

(٤) Art 223- 6 du Code penal "quiconque s'abstient volontairement de porter à une personne en péril l'assistance que, sans risque pour lui ou pour les tiers, il pouvait lui prêter, soit par son action personnelle, soit

-المادتان ٢٢٢ / ٧، ٦٢٤ / ١ من قانون العقوبات الفرنسي<sup>(١)</sup>.

راقب القضاء الفرنسي من خلالهما العنف التي ينجم عنه الإيذاء النفسي للضحية كالمكالمات الهاتفية التي تؤدي إلى حدوث صدمة<sup>(٢)</sup>.

-المادة ٢٢٣ / ١٣ من قانون العقوبات الفرنسي والتي تقضى " بالسجن ثلاث سنوات، وبغرامة قدرها ٤٥ ألف يورو الفعل الإستفزازي الذي ينجم عنه إنتحار شخص، أو محاولة إنتحاره"<sup>(٣)</sup>.

ويمكن القيام بالأفعال الإستفزازية بأى وسيلة كتابية، أو شفوية، أو بالإيماءات.

---

*en provoquant un secours* », est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende.

<sup>(١)</sup> Article R624-1 du Code penal " Hors les cas prévus par les articles 222-13 et 222-14, les violences volontaires n'ayant entraîné aucune incapacité totale de travail sont punies de l'amende prévue pour les contraventions de la 4e classe.

Les personnes coupables de la contravention prévue au présent article encourent également les peines complémentaires suivantes:

1° La suspension, pour une durée de trois ans au plus, du permis de conduire, cette suspension pouvant être limitée à la conduite en dehors de l'activité professionnelle ;

2° L'interdiction de détenir ou de porter, pour une durée de trois ans au plus, une arme soumise à autorisation ;

3° La confiscation d'une ou de plusieurs armes dont le condamné est propriétaire ou dont il a la libre disposition ;

4° Le retrait du permis de chasser, avec interdiction de solliciter la délivrance d'un nouveau permis pendant trois ans au plus ;

5° La confiscation de la chose qui a servi ou était destinée à commettre l'infraction ou de la chose qui en est le produit.

Le fait de faciliter sciemment, par aide ou assistance, la préparation ou la consommation de la contravention prévue au présent article est puni des mêmes peines

<sup>(٢)</sup> cf. Cass. crim., 19 févr. 1892, DP 1892, I, p. 550 , Cass. crim., 1<sup>er</sup> juin 1999, n° 98-82.58, Gaz. Pal. 1999, 2, jur., p. 142

<sup>(٣)</sup> Art 223-13 du Code penal " *le fait de provoquer au suicide d'autrui est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € lorsque la provocation a été suivie du suicide ou d'une tentative de suicide*

-المادة ٢٢٥ / ٢ من قانون العقوبات الفرنسي لتي تحظر التمييز ضد أى شخص طبيعى، أو اعتبارى وتعاقب عليه بالسجن لمدة ثلاث سنوات، وغرامة قدرها ٤٥ ألف يورو (١) لاسيما فى مجالات:-

-رفض توظيف، أو معاقبة، أو إنهاء خدمة أحد الأشخاص.

-إعاقة الممارسة الطبيعية لأى نشاط اقتصادى.

(١) Art 225-2 du Code penal” La discrimination définie aux articles 225-1 à 225-1-2, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste:

1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;

2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque;

3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;

4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;

5° A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;

6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.



كما أدان القضاء الفرنسي تلك الممارسات وذلك على النحو التالي:-

في عام ١٩٦٠ قضت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية " بثبوت خطأ صاحب العمل لقيامه بتخفيض مهام، وإمتهيازات العامل بشكل غير مبرر (١).

" وبحق العامل في الإنسحاب من العمل متى إتسمت معاملة صاحب العمل له بالجور والتعسف". (٢)

"وبتجرد الإنهاء من السبب الحقيقي، والجدى له حال رفض العمل في ظروف مادية غير لائقة كالتهوية السيئة، وإنخفاض درجة الحرارة، وغياب الحماية من الحرائق، مع قدرة صاحب العمل على تعديل هذه الظروف" (٣).

كما ذكر مصطلح " التحرش " صراحةً في حكم الدائرة الاجتماعية الذي حاول تكييف الممارسات المهنية العدائية بمقوله " تصبح ظروف العمل مجحفة، حينما يغلب عليها الرغبة في تعذيب العامل، وذلك من خلال تعريضه لتحرش غادر" (٤).

*Ainsi, une décision pouvait affirmer que « les conditions d'exécution du travail sont devenues intolérables en raison d'un comportement manifestant la volonté de tourmenter le salarié en le soumettant à des harcèlements insidieux"*

ولقد صدر عن الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ ٢٦ فبراير ٢٠٠١ حكماً أدان صاحب العمل الذي فرض على عماله تعليمات تحظر عليهم الحديث أثناء وقت العمل، وقام بناء على تلك التعليمات بفصل عامل للحديث مع أحد زملائه، وفصل آخر لعدم إبلاغه عن زميل له يتحدث (٥).

ثانياً: مرحلة ما بعد صدور قانون التحديث الاجتماعي في عام ٢٠٠٢ (٦):-

(١) Cass. soc., 16 mars 1960, Bull. civ. IV, n° 266, p. 212.

(٢) Cass. soc., 4 févr. 1998, n° 95-42.993

(٣) Cass. soc., 13 mai 1997, n° 94-41.844

(٤) Cass. soc., 16 déc. 1993, n° 90-43.039

(٥) Cass.Soc, 26 février 2001 (n° 1997/8641 )

(٦) L. n° 2002-73, 17 janv. 2002, JO 18 janv..

رغم هذا الزخم القانونى، والقضائى الذى سمح بإدانة كافة الممارسات التى تتنافى والكرامة الإنسانية للعامل إلا أن التخوف الحقيقى كان بصدد الرغبة فى وضع تدابير لتجنب الممارسات التى تحط من كرامة الأشخاص، وتشجيع التبليغ عنها لضمان ظروف عمل لائقة.

وترتيباً على ماسبق سنقسم دراستنا فى هذا المطلب إلى أربعة فروع وذلك على النحو التالى:-

الفرع الأول: التكيف القانونى للتحرش المعنوى فى علاقات العمل.

الفرع الثانى: التحرش المعنوى و التمييز المهنى فى علاقات العمل.

الفرع الثالث: إثبات التحرش المعنوى فى علاقات العمل.

الفرع الرابع: الرقابة القضائية على التكيف القانونى للتحرش المعنوى.

## الفرع الأول

التكيف القانونى للتحرش المعنوى فى علاقات العمل

قدم قانون التحديث الإجتماعى خطوة جادة فى وضع إطار قانونى للسلامة العقلية للعامل فى قانون العمل الفرنسى.<sup>(1)</sup>

إذ جاء هذا القانون ليضع تعريفاً للتحرش المعنوى يقضى بعدم جواز إخضاع أى عامل لأعمال متكررة، يكون من شأنها أن تؤدى إلى تدهور ظروف العمل، أو التأثير على حقوق العامل وكرامته، أو المساس بصحته الجسدية أو العقلية، أو التأثير على مساره المهنى.

*« aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter*

<sup>(1)</sup> LAPEROU – SCHNEIDER (B.): Les mesures de lutte contre le harcèlement moral , in la loi de modernization sociale et le droit du travail, numero spécial , Dr.Soc n 3 mars2002 ,p.314.

Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale , JORF du 18 janvier 2002 page 1008

*atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».*

ويتطابق هذا التعريف مع مانصت عليه المادة ٢٢٢-٣٣-٢ من قانون العقوبات الفرنسي التي عرفت التحرش المعنوي بأنه " كل مضايقة للأخرين بالكلمات، أو بالسلوك المتكرر الذي يهدف إلى تدهور ظروف العمل بشكل من شأنه التأثير على حقوقهم وكرامتهم، أو المساس بصحتهم الجسدية، أو العقلية، أو تعريض مستقبلهم المهني للخطر يعاقب عليه بالسجن لمدة عامين وغرامة قدرها ٣٠.٠٠٠ يورو<sup>(١)</sup>.

وبتحليل التعريف القانوني الوارد في قانون العمل الفرنسي يمكننا إبداء الملاحظات الآتية:-

أولاً: شخص المتحرش

صمت المشرع الفرنسي تماماً عن تحديد شخص المتحرش، كما لم يشترط ضرورة توافر سلطة قانونية، أو واقعية بين الجاني والضحية.

إذ من المتصور أن تصدر تلك الأفعال من قبل:-

أ - صاحب العمل.<sup>(٢)</sup>

ب- أو مروض على رئيسه.<sup>(٣)</sup>

(١) Article 222-33-2 du code penal " Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

(٢) d'un rapport hiérarchique n'est pas nécessaire.

(٣) Cass. soc., 6 février 1980, n° 78-41497" Le harcèlement peut également être le fait d'un subordonné envers son supérieur hiérarchique.

ج- أو زميل ( ليس له سلطة قانونية، أو واقعية على الضحية )<sup>(١)</sup>.

د - أو الغير.

سواء كان الغير ذا صلة بعلاقة العمل:- كممثلي صاحب العمل<sup>(٢)</sup>، أو المشرف، أو مفتش العمل، أو الممثل النقابي، أو طبيب المشروع.

أو غير ذا صلة بعلاقة العمل و له سلطة واقعية على العامل ( كالعلاء، أو أفراد أسرة صاحب العمل)<sup>(٣)</sup>.

إذ يبقى صاحب العمل مسؤول عن كافة الوقائع التي تشكل تحرشا معنوياً، سواء صدرت تلك الأفعال عنه شخصياً، أو صدرت عن شخص يُمارس سلطة قانونية، أو واقعية على العامل، أو بين الزملاء بعضهم البعض نزولاً عن إلتزامه بحفظ السلامة الجسدية والعقلية لعماله<sup>(٤)</sup>.

<sup>(١)</sup> Cass. crim. 6 décembre 2011 n° 10-82.266 , Bulletin criminel 2011, n° 249“ Méconnaît les dispositions de l'article 222-33-2 du code pénal relatives au harcèlement moral la cour d'appel qui, pour relaxer un prévenu poursuivi de ce chef, retient que les agissements commis doivent avoir nécessairement porté atteinte aux droits et à la dignité de la victime, ou altéré sa santé physique ou mentale, ou encore compromis son avenir professionnel, et que le prévenu, subordonné de la victime, n'avait ni les qualités ni les moyens de compromettre son avenir professionnel. Il ressort en effet des dispositions dudit article, d'une part, que la simple possibilité d'une dégradation des conditions de travail de la victime suffit à consommer le délit de harcèlement moral, et, d'autre part, que le fait que la personne poursuivie soit le subordonné de la victime est indifférent à la caractérisation de l'infraction

<sup>(٢)</sup> Cass. soc., 16 juillet 1987, n° 85-40.014 Non publié au bulletin.

<sup>(٣)</sup> Cass. soc., 16 juill. 1998, no 96-41.480, Non publié au bulletin.

<sup>(٤)</sup> Cass. Soc., 6 avril 2011, n°10-30.284 , Non publié au bulletin " et Cass. soc., 19 octobre 2011, n° 09-68.272," L'employeur est donc responsable des faits de harcèlement moral commis par toute personne exerçant, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés.

التحرش المعنوي في علاقات العمل  
لذا قضت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية " بأحقية العامل في  
الحصول على تعويض عن الأضرار الأدبية التي لحقت به، جراء معاملة زوجة  
صاحب العمل السيئة له"<sup>(١)</sup>.

وعلى النحو ذاته أقرت الغرفة الجنائية أن " تبعية المتهم للضحية لا شأن لها  
بتكييف الوقائع المكونة للتحرش المعنوي " <sup>(٢)</sup>.

**le fait que la personne poursuivie soit le subordonné de la  
victime est indifférent à la caractérisation de l'infraction**

ثانياً: ضحية التحرش

جاء النص القانوني ليقصر الحماية على العمال فقط.

أيا كانت طبيعة عقد عملهم (عقد دائم أو عقد محدد المدة، أم مجرد عقد  
تدريب مهني)، أو أقدميتهم، أو طبيعة نشاطهم ( كالعمال المنزليين <sup>(٣)</sup>، وعمال  
البحرية <sup>(٤)</sup>، وجلساء الأطفال ) <sup>(٥)</sup>.

وهو الأمر الذي يجعل المادة ٢٢٢/٣٣/٢ من قانون العقوبات الفرنسي  
أوسع نطاقاً إذ ينطبق على العمال وغيرهم .

وغالباً ما يميل القضاء إلى تقييد هذا النص لتجنب الإفراط في استخدامه لاسيما  
وأن الضحايا غالباً ما يفضلون حال تعرضهم للتحرش المعنوي تحريك الدعوى  
الجنائية للمطالبة بحقوقهم <sup>(٦)</sup>.

<sup>(١)</sup> Cass. soc., 10 mai 2001, n° 99-40.059: Bulletin 2001 V N° 158 p. 126  
"L'employeur étant tenu de répondre des personnes qui exercent,  
de droit ou de fait, une autorité sur les salariés, c'est, dès lors, à  
bon droit que les juges du fond, après avoir constaté que la  
salariée avait fait l'objet d'un mauvais traitement de la part de  
l'épouse du gérant de l'entreprise qui l'employait et qu'elle avait  
été également insultée par celle-ci, allouent à l'intéressée des  
dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral.

<sup>(٢)</sup> Cour de Cassation, Chambre Criminelle, arrêt du 6 décembre  
2011, n° 10-82.266.

<sup>(٣)</sup> C. trav., art. L. 772-2

<sup>(٤)</sup> C. trav., art. L. 742-8

<sup>(٥)</sup> C. trav., art. L. 773-2

<sup>(٦)</sup> Article L1154-1 du code du travail

وقد يثور التساؤل حول إمكانية أن يكون لسلوك الضحية أثر في تكييف الأفعال المكونة للتحرش المعنوي؟

أجابت الدائرة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية على هذا التساؤل في حكمها الصادر بتاريخ ٢٧ مايو ٢٠١٥<sup>(١)</sup> بأن "يُشكل تحرشاً معنوياً تجاوز صاحب العمل حدود سلطته الإدارية بغض النظر عن مسلك العامل"..

وعلى النحو ذاته قضت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بأن

"

"سلوك العامل لا يمكن أن يكون له أثر على تكييف التحرش المعنوي الذي تعرض له"

وصدر ذلك الحكم على إثر ذلك رفض محكمة الإستئناف إجابة طلب العاملة في الإعتراف بالتحرش المعنوي لكونها كانت مسؤولة - بسبب سلوكها - عن تدهور ظروف العمل<sup>(٢)</sup>.

ويتفق مسلك الدائرة الجنائية، والاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية مع مسلك مجلس الدولة الذي قضى " بعدم جواز التعويل على مسلك الضحية للتخفيف من التعويض المَسْتَحَق لها جراء أفعال التحرش المعنوي<sup>(٣)</sup>.

بعد عدوله عن قضائه السابق " بجواز تخفيض التعويض المستحق للموظف ضحية التحرش المعنوي متى ساهم بخطئه في تدهور ظروف العمل<sup>(٤)</sup>.

(١) Crim., 27 mai 2015, n° 14-81.489. Bulletin criminel 2015, n° 129  
"Ne justifie pas sa décision la cour d'appel qui, saisie de poursuites du chef de harcèlement moral d'une secrétaire générale par un président d'une communauté de communes, prononce la relaxe du prévenu, sans rechercher si les faits poursuivis, dont elle a admis qu'ils constituaient un comportement inadapté, n'outrepassaient pas, quelle qu'ait été la manière de servir de la partie civile, les limites de son pouvoir de direction et ne caractérisaient pas des agissements visés par l'article 222-33-2 du code pénal

(٢) Soc., 13 mai 2015, n° 14-10.854 Non publié au bulletin

(٣) CE, 11 janvier 2011, n° 321225 Non Publié au recueil Lebon.

(٤) CE, 24 novembre 2006, n° 256313 Publié au recueil Lebon " Lorsque l'agent contribue, par son attitude, à la dégradation des conditions de travail dont il se plaint, cette circonstance est de

ثالثاً: طبيعة الوقائع المكونة للتحرش المعنوي:-

صمت قانون العمل الفرنسي عن بيان الأفعال التي من المحتمل أن تشكل تحرشاً معنوياً، لكنه أشرط:-

أ- الطبيعة المتكررة للأفعال

## La répétition des agissements

على عكس التحرش الجنسي لا يمكن أن يُشكل الفعل الواحد تحرشاً معنوياً مهما بلغت جسامته<sup>(١)</sup> وإنما يجب أن تكون تلك الأفعال متكررة، وبصرف النظر عما إذا كانت تلك التصرفات ذات طبيعة مختلفة أم لا<sup>(٢)</sup>. أو كانت الفترة الزمنية التي تفصل بينها قصيرة<sup>(٣)</sup>، أم طويلة<sup>(٤)</sup>.

nature à conduire à un partage de responsabilité entre l'administration et l'agent.

- (١) Cass. soc., 10 novembre 2009, n° 08-41.497 Bulletin 2009, V, n° 248” Il résulte d'une part de l'article L. 1152-1 du code du travail que le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel, d'autre part de l'article L. 1154-1 de ce code que la charge de la preuve d'un harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié. Doit dès lors être cassé l'arrêt d'une cour d'appel qui, pour débouter un salarié de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral, retient qu'il ne démontre pas que les agissements dont il se plaint relèvent d'une démarche gratuite, inutile et réfléchie destinée à l'atteindre et permettant de présumer l'existence d'un harcèlement,
- (٢) Cass.Crim 26 janv 2016, N° de pourvoi: 14-80455 Bulletin criminel 2016,° 15”
- (3) Cour de cassation, chambre sociale, 3 avril 2013, n° 11-27054 Non publié au bulletin (les faits constitutifs de harcèlement moral peuvent se dérouler sur une brève période).

انظر حكم الدائرة الإجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية الذي قضى بتحقيق التحرش المعنوي بصدور أفعال متكررة خلال فترة ١٧ يوم:-

Cass. soc., 6 avr. 2011, n° 09-71170, Non publié au bulletin.  
(٤) انظر حكم الدائرة الإجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية الذي قضى بتعرض العامل لأفعال التحرش المعنوي خلال مدة عامين:-

Cass. soc., 25 sept. 2012, n° 11-17987

وقد أحسن المشرع الفرنسي صنفاً حينما خول للقاضي سلطة تقدير مدى كفاية الفترة الزمنية، للقول بأن الأفعال المتكررة تشكل تحرشاً معنوياً، وفقاً لخطورة تلك الأفعال، وجسامتها<sup>(1)</sup>.

ب- هدف أو آثار أفعال التحرش المعنوي:-

- تؤدي إلى تدهور (ظروف العمل)

### dégradation des conditions de travail

أشار النص إلى مصطلح " ظروف العمل " ورغم عدم وضع تعريف دقيق له، إلا أنه ينبغي فهمه في إطار:-

" ظروف العمل المادية " كساعات العمل، وظروف التهوية، والضوء، والمكان، وشروط عقد العمل ذاتها.

" وظروف العمل النفسية " أيضاً مثل إعطاء العامل شعور بأنه عديم الفائدة، وعزله، وتكرار إزعاجه.

ومن ثم يمكننا القول، أن المشرع الفرنسي لم يتبنى معيار شخصي في تكييف الوقائع المكونة للتحرش المعنوي، وإنما تبني معيار موضوعي وهو تدهور ظروف العمل، أو احتمال تدهورها (كسبيل وقائي للحماية من تلك الممارسات)<sup>(2)</sup>، وبصرف النظر عن توافر نية الإيذاء لدى مرتكب تلك الأفعال<sup>(3)</sup>.

(1) LAPEROU – SCHNEIDER (B.): Ibid.

(2) Cass. crim., 6 décembre 2011, n° 10-82.266 "La simple possibilité d'une dégradation des conditions de travail suffit à consommer le délit de harcèlement moral"

(3) 10 novembre 2009, N° de pourvoi: 08-41497, Bulletin 2009, V, n° 248 "Il résulte d'une part de l'article L. 1152-1 du code du travail que le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel, d'autre part de l'article L. 1154-1 de ce code que la charge de la preuve d'un harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié



وبالتالي، أقر القضاء الفرنسي أنه ليس ثمة إلزام على العامل بأن يثبت العلاقة بين تدهور حالته الصحية وما يدعيه من أفعال التحرش المعنوي<sup>(١)</sup>.

وعلى الرغم من أن المادة ٢٢٢-٣٢-٢ من قانون العقوبات الفرنسي لا تشترط أيضاً توافر نية إيذاء الضحية، إلا أن تلك المادة يجب أن تُفهم في سياق النص الذي يقر بعدم وجود جريمة دون قصد ارتكابها<sup>(٢)</sup>.

*Il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre.*

ولقد عدد النص القانوني – محل التعليق – الأثار الناجمة عن الأفعال المكونة للتحرش المعنوي<sup>(٣)</sup>:-

بأن يكون من شأن تلك الممارسات التأثير، أو احتمالية التأثير على حقوق العامل وكرامته، أو المساس بصحته الجسدية أو العقلية، أو تهديد مساره المهني.

وعلى الرغم من غموض مصطلح " حقوق العامل " الوارد في النص القانوني محل التعليق.

إلا أنه يجب أن يُفهم في سياق نص المادة ١١٢١ / ١ من قانون العمل الفرنسي والتي تشير إلى أن المقصود بهذه الحقوق كافة حقوق، وحرريات العامل الفردية والجماعية وذلك وفقاً لما قرره المحكمة الدستورية العليا<sup>(٤)</sup>.

<sup>(١)</sup> Cass. soc., 17 juin 2009, n° 08-41.105 ,Inédit

<sup>(٢)</sup> Article 121-3 du Code pénal

<sup>(٣)</sup> Harcèlement moral: pas d'element intentionnel , Soc.10 nov 2009 , P. 2866 Recueil Dalloz Revue, 10 dece 2009 , N0 43 / 7404

<sup>(٤)</sup> Article L1121-1 du code du travail " Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

انظر في شرح هذه المادة التي يُراقب القضاء الفرنسي من خلالها كافة القيود المفروضة على العامل في:-

رغد عبد المحسن ريان: توازن علاقات العمل الفردية داخل المشروعات الرأسمالية، رسالة دكتوراة، دراسة مقارنة، كلية الحقوق – جامعة القاهرة ٢٠١٧.

كما أن هذه الأثار تبادلية، وليست تراكمية<sup>(١)</sup> إذ يكفي تحقق إحداهما للقول بتعرض العامل للتحرش المعنوي<sup>(٢)</sup>.

**Ces conditions ne sont pas cumulatives.**

لذا قضى بأنه " لا يُشترط لتحقيق عنصر التكرار في الركن المادى المكون لجريمة التحرش المعنوي، وفقاً لما تنص عليه المادة ٢٢٢/٢٣٣ من قانون العقوبات الفرنسي، أن تكون الوقائع المتكررة ذات طبيعة مختلفة، أو قصد بها منذ البداية تدهور ظروف العمل، أو تفويض كرامة الضحية"<sup>(٣)</sup>.

بعض التطبيقات القضائية للأفعال المكونة للتحرش المعنوي في نطاق علاقات العمل<sup>(٤)</sup>:-

الإهانات والإنتقادات:-

## Humiliations, critiques

تشوية السمعة<sup>(٥)</sup>؛ كقيام صاحب العمل بتوجيه اللوم الدائم والنقد اللازم للعامل وعلى مرأى ومسمع من بقيه زملائه<sup>(٦)</sup>.

<sup>(١)</sup> Cass. soc., 10 mars 2010, n° 08-44.393 "Non publié au bulletin

<sup>(٢)</sup> Frédéric ( G.): le harcèlement moral, un système d'imputation , Droit du travail revue N0 1 Jan 2010 p. 39.

<sup>(٣)</sup> Cass.Crim 26 janv 2016, N° de pourvoi: 14-80455 Bulletin criminel 2016, n° 15" L'élément matériel du délit de harcèlement moral n'implique pas que la répétition exigée par l'article 222-33-2 du code pénal s'attache à des agissements de nature différente, ni que ceux-ci aient eu initialement pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à la dignité et à la santé de la victime.

<sup>(٤)</sup> Benoit (G): Le harcèlement moral dans la jurisprudence sur l'obligation de sécurité , Droit du travail Revue , Dalloz., N0 11 , Nov 2016 , p. 709. Et. Martinel (A.): Harcèlement moral et contrôle de la Cour de cassation , Rapp.soc24 t,sem.soc. lamy 29 sept2008 ,N0 1368, p, 6.

<sup>(٥)</sup> Cass. Soc. 24 juin 2009, n°07-43994 Non publié au bulletin

<sup>(٦)</sup> Cass. Soc arrêt du 08 juillet 2009, n° 08-41.638 Non publié au bulletin

## Humiliation

عندما يتعرض أحد العمال لملاحظات مؤذية ومهينة (ملاحظات غير لائقة عن اللباس، أو العمر، أو حقيقة النقاش بين الزملاء أو عدم وجوده في مكان العمل الخاص به...) (١).

وكذلك مخاطبة العاملة عن طريق إرسال صور أو رسائل ذات طبيعة جنسية تؤدي إلى تقويض كرامتها (٢).

التدابير الكيدية:-

## Mesure vexatoire

كقيام صاحب العمل بوضع العامل في غرفة صغيرة، بدون تدفئة كافية، ودون تزويده بأدوات العمل، وعزله عن بقية زملائه (٣)؛ أو إجبار العامل على الحضور للعمل يومياً ولأكثر من عامين في مقر مشروع أخر (٤)؛ إساءة استخدام القواعد التأديبية (٥)، إستمرارية إرسال ملاحظات للعامل تتضمن عدم جدوى وجوده في العمل وعدم لياقته الصحية والنفسية لأداء المهام الموكولة إليه، وخفض أجره، وسحب مفتاح مكتبه (٦).

(١) Cass. Soc. 12 juin 2014, n°13-13951 Non publié au bulletin

Cass. crim., 25 avril 2017, n° 15-86.849,); Non publié au bulletin

(٢) Cass. crim., 17 octobre 2017, n° 16-86.075, Non publié au bulletin

(٣) Cour de Cassation, Chambre Sociale, arrêt du 29 juin 2005, n° 03-44.055 Non publié au bulletin

(٤) Cour de Cassation, Chambre Sociale, arrêt du 19 octobre 2010, n° 09-42.391 Non publié au bulletin.

(٥) Cour de cassation, Chambre Sociale, arrêt du 19 mai 2009, n° 07-41.084 Non publié au bulletin et Cass.Soc 7 juillet 2009 , , n° 08-40.034.

(٦) Cass. Soc. 26 mars 2013, n°11-27964 Bulletin 2013, V, n° 83 " Des mesures vexatoires imputables à l'employeur et constituant un harcèlement moral ne peuvent être justifiées par l'exercice du pouvoir de direction

تشوية ظروف العمل المهنية *Discrédit, conditions de travail dégradante* كقيام صاحب العمل بمضايقة العامل النقابي، و تقليل مهامه الوظيفية، والإستقطاع غير المبرر من أجره، ووضع مالي صعب<sup>(1)</sup>، وكذلك تكليف العامل بمهام تتجاوز قدرته المهنية<sup>(2)</sup>، أو الإلغاء غير المبرر ولمهامه الوظيفية كساعات عمله<sup>(3)</sup> وأعبائه الوظيفية<sup>(4)</sup>.

### العزلة: *Isolement, mise à l'écart*

كإغفال ذكر مواعيد الإجتماعات للعامل لعزله عن زملائه، وحرمانه من الوصول لأدوات العمل.  
وترتيباً على ذلك قُضى بثبوت التحرش المعنوي:-

"حال إلزام العامل بإبلاغ رئيسه المباشر تليفونياً كل صباح بالمهام التي لاتتعلق بوظيفته<sup>(5)</sup>.  
"كذلك العاملة التي عانت من الإساءة العنصرية عقب عودتها من إجازة الأمومة، لتجد ممتلكاتها في صناديق ولم يعد لديها مكتب أو جهاز كمبيوتر أو هاتف<sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Cass Crim. 6 février 2007, n°06-82601 , Bulletin criminel 2007 N° 29 p. 209

<sup>(2)</sup> Cass. Soc. 7 janvier 2015, n°13-17602 , Non publié au bulletin.

<sup>(3)</sup> Cass. Soc., 15 mars 2011, n° 09-72.541 Non publié au bulletin

<sup>(4)</sup> Cass. Soc ,22 mars 2011, n° 09-69.231 Non publié au bulletin et Cour de Cassation, Chambre Sociale, arrêt du 2 mars 2011, n° 08-43.067 , Non publié au bulletin.

<sup>(5)</sup> Cass , Soc 27 octobre 2004, n° 04-41.008 ,Bulletin 2004 V N° 267 p. 243" L'existence d'un harcèlement moral relève de l'appréciation souveraine des juges du fond. Dès lors, justifie légalement sa décision la cour d'appel qui, ayant constaté qu'un salarié avait fait l'objet d'un retrait sans motif de son téléphone portable à usage professionnel, de l'instauration d'une obligation nouvelle et sans justification de se présenter tous les matins au bureau de son supérieur hiérarchique, de l'attribution de tâches sans rapport avec ses fonctions, faits générateurs d'un état dépressif médicalement constaté nécessitant des arrêts de travail, estime, dans l'exercice de son pouvoir souverain, que la conjonction et la répétition de ces faits constituaient un harcèlement moral.

"إهانة العامل المستمرة من قبل مدير المشروع وزوجته، ومطالبته بأداء أعمال لا تتفق مع ما يوجبه عليه عقد العمل"<sup>(١)</sup>.

- "السلوك العنصري أو التمييزي بين العمال"<sup>(٢)</sup>.

"السخرية من العامل ومضايقته وعدم احترامه بسبب توجهاته الجنسية"<sup>(٣)</sup>.

وغالبا ما يستعين قاضي الموضوع في تكييف أفعال التحرش المعنوي بمدى تأثير تلك الأفعال على صحة العامل وروحه المعنوية<sup>(٤)</sup>.

وقد يثور التساؤل حول إمكانية حدوث التحرش المعنوي بالسلوك السلبي أو بالطرق الإلكترونية؟

أولا: التحرش المعنوي بالسلوك السلبي:

باستقراء الركن المادي للتحرش المعنوي في علاقات العمل نجد أنه من المتصور تحققه بالسلوك السلبي ودلالة ذلك ما قضت به الدائرة الإجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بأنه يُعد تحرشاً معنوياً:-

-الإجراءات التي تهدف إلى حرمان العامل من المهام الدقيقة، بانتظام ولفترات طويلة، بهدف عزلهم عن بقية العمال<sup>(٥)</sup>.

-نسيان أسم العامل في الهيكل التنظيمي، وتنحيته جانباً، وتخفيض مسؤولياته<sup>(٦)</sup>.

<sup>(١)</sup> Cass.Soc 06 avril 2011, n° 09-71.17 et Cass.Crim. 16 février 2010, n°09-84013 , Non publié au bulletin

<sup>(٢)</sup> Cour de Cassation, Chambre Sociale, arrêt du 06 avril 2011, n° 10-30.284 Non publié au bulletin.

<sup>(٣)</sup> Cour de Cassation, Chambre Sociale, arrêt du 21 juin 2011, n°10-11690 Non publié au bulletin.

<sup>(٤)</sup> Cour d'Appel de Grenoble, arrêt du 20 septembre 2006 juris data 2006-313521.

<sup>(٥)</sup> Cour de Cassation, Chambre Sociale, arrêt du 24 novembre 2009, n° 08-43.047.

<sup>(٦)</sup> Cass. soc. 24 janvier 2006, n° 03-44889 Non publié au bulletin "Constituent un harcèlement moral les agissements visant à priver le salarié d'affectation précise, régulièrement et pour des périodes prolongées, dans le but de l'isoler du reste de la communauté de travail".

<sup>(٧)</sup> Cass. soc. 23 novembre 2011, n° 10-18571 Non publié au bulletin

-حرمان العامل من الحصول على المعلومات المهنية والملاحظات ورسائل البريد الإلكتروني فى مناسبات عدة<sup>(1)</sup>.

ويبدو أن محكمة النقض إستندت فى سوابقها السابقة إلى تأثير تلك الأفعال على نفسية وكرامة العامل، وأثرها فى تدهور ظروف العمل، و الإطاحة بمسارالعامل المهني.

لذلك، من الواضح أن إمكانية تحقق أفعال التحرش المعنوى سواء بالسلوك السلبي (كالإهانات، والتنمر، والنقد المستمر ) أم الإيجابى.

ثانيا: التحرش المعنوى بالطرق الالكترونية:-

### - Le cyber harcèlement au travail

ساهم إساءة استخدام البعض للإمكانيات التكنولوجية فى بيئة العمل فى سهولة الإنقضااض على الضحايا، وتفاقم الممارسات العدائية.

بيد أن الحداثة النسبية لهذا الموضوع قد تجعلنا نتساءل عن كيفية مواجهة المشرع لتلك الممارسات، لاسيما وأننا بصدد فاعل غالباً ما يكون مجهول وهو الأمر الذى من شأنه عرقلة إثبات نسبة تلك الممارسات لعلاقة العمل.

كما أنه من المتصور حدوث تلك الممارسات ليس فقط بين عامل، وآخر ولكن قد تحدث بين العامل والغير (كالعميل، أو المقاول من الباطن مثلاً) بمناسبة علاقة العمل ذاتها .

<sup>(1)</sup> Cass. crim. 14 mai 2013, n° 12-82362 Non publié au bulletin “Se rend coupable d’un harcèlement moral le supérieur hiérarchique adoptant une stratégie de mise à l’écart de son adjoint (privation de travail et d’informations, de notes de travail et d’emails)

فما مدى مسؤولية صاحب العمل عن تصرفات العامل تجاه الغير والعكس؟

عالج قانون العمل الفرنسي التحرش الإلكتروني في المادة ٤١٢١ / ١ منه حين نص على أنه " يجب على صاحب العمل منع أعمال التحرش الإلكتروني سواء الصادرة عنه، أم الصادرة بين العمال بعضهم البعض"<sup>(١)</sup>.

وكأصل عام، لاتنهض مسؤولية صاحب العمل إذا قام بمشاركة عماله الأعمال المهنية عبر المواقع الإلكترونية لدورها الفعال في تحقيق التعاون على المستوى المهني<sup>(١)</sup>.

(١) فضلاً عن كونها جريمة جنائية انظر في ذلك الشأن المادة ٢٢٢/٣٣ / ٢ / ٢ من قانون العقوبات الفرنسي:-

Article 222-33-2-2 Code pénal "Le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail.

L'infraction est également constituée:

a) Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Les faits mentionnés aux premier à quatrième alinéas sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende:

1° Lorsqu'ils ont causé une incapacité totale de travail supérieure à huit jours ;

2° Lorsqu'ils ont été commis sur un mineur de quinze ans ;

3° Lorsqu'ils ont été commis sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Lorsqu'ils ont été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

5° Lorsqu'un mineur était présent et y a assisté.

Les faits mentionnés aux premier à quatrième alinéas sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsqu'ils sont commis dans deux des circonstances mentionnées aux 1° à 5°.

فالتعليق المهين الذي قام به صاحب العمل على الأداء المهني لأحد العمال على شبكة التواصل الإجتماعي لا يمكن وصفه بمفرده بأنه تحرشاً معنوياً<sup>(١)</sup>.

وعلى النحو ذاته، قضت محكمة النقض الفرنسية مؤخراً بأن " تبادل العامل وزملائه لرسائل مسيئة عن صاحب العمل عبر مجموعة خاصة مكونة من ١٤ عضواً على أحد مواقع التواصل الإجتماعي لا يُعد سبباً حقيقياً، وجدياً للفصل مالم يقيم صاحب العمل بإثبات الطابع العام لهذه الرسائل"<sup>(٢)</sup>.

وفيما يتعلق بمسؤولية صاحب العمل عن منع التحرش المعنوي بين عماله:

قضت الدائرة الاجتماعية لمحكمة إستئناف بودو " بأن إمتناع صاحب العمل عن اتخاذ قرار بشأن تدابير التحقيق، أو الوقاية رداً على أعمال التحرش المعنوي التي تعرّض لها أحد عمال المشروع، يُعد إخلالاً منه بالالتزام بضمان السلامة النفسية للعامل، ولا تنتفي مسؤوليته لمجرد وقوع تلك الأفعال بين اثنين من العمال على شبكة التواصل الاجتماعي التي لا تخضع للسيطرة المباشرة لصاحب العمل"<sup>(٣)</sup>.

(١) Cour d'appel, Aix-en-Provence, 9e chambre A, 21 Septembre 2018 – n° 16/10465

(٢) Cour d'appel, Aix-en-Provence, 17e chambre, 22 Novembre 2018 – n° 17/05577 " Un « commentaire diffusé sur un réseau social, pour désobligeant et déplacé qu'il soit, il ne peut caractériser à lui seul une situation de harcèlement moral »

(٣) Cour de cassation, Chambre sociale, 12 Septembre 2018 – n° 16-11.690 Publié au bulletin "après avoir constaté que les propos litigieux avaient été diffusés sur le compte ouvert par la salariée sur le site Facebook et qu'ils n'avaient été accessibles qu'à des personnes agréées par cette dernière et peu nombreuses, à savoir un groupe fermé composé de quatorze personnes, de sorte qu'ils relevaient d'une conversation de nature privée, la cour d'appel a pu retenir que ces propos ne caractérisaient pas une faute grave ; qu'exerçant le pouvoir qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail, elle a décidé que le grief ne constituait pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.

(٤) Cour d'appel, Bordeaux, Chambre sociale, 6 Juillet 2017 – n° 16/02184



كما قضى بأن " قيام صاحب العمل بالتقاط صور لعماله، وعمالته ونشرها على شبكة التواصل الاجتماعي لا يشكل تحرشاً معنوياً"<sup>(١)</sup>.

أما فيما يتعلق بمسؤولية صاحب العمل عن أفعال التحرش المعنوي الصادرة بين عماله و الغير ( كعملاء المشروع، أو المقاول من الباطن مثلاً ) فيبدو أن ذلك الأمر يتجاوز الحياة المهنية ويخضع لأحكام المسؤولية المدنية.

ولكننا نرى ضرورة أن يُنظم قانون العمل تلك المسألة لاسيما وأن الإتصال بين الجناة، والضحايا سببه علاقة العمل ذاتها.

رابعاً: عنصر القصد ( أو النية ):

استقرت السوابق القضائية للدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية على ثبوت الوقائع المكونة للتحرش المعنوي – بصرف النظر عن سوء نية الجاني – شريطة وجود أفعال متكررة تؤدي إلى تدهور ظروف العمل، والتأثير على حقوق العامل وكرامته، أو تغيير صحته، أو المساس بمستقبله المهني<sup>(٢)</sup>.

كما قضت الدائرة الجنائية بتاريخ ١٣ نوفمبر ٢٠١٩ بأنه " لا يشترط في تكييف الوقائع المكونة للتحرش المعنوي توافر نية الاضرار بالضحية"<sup>(٣)</sup>.

وهذا أمر بدهي، لأن مطالبة العامل بإثبات الطبيعة العمدية للوقائع المكونة للتحرش المعنوي ستكون بمثابة إضافة شرط لم يتطلبه القانون<sup>(٤)</sup>.

أما في مصر، على الرغم من خلو قانون العمل من نص صريح ينظم التحرش المعنوي، إلا أن القول بأن العامل لا يملك مقومات تحفظ عليه كرامته حال تعرضه لأفعال تحول دون إمكان استمراره في العمل، أمر لاسند له من القانون.

إذ أكدت المادة ١٤٨ من القانون المدني المصري على وجوب تنفيذ العقد بطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية.

(١) Cour d'appel, Reims, Chambre sociale 22 Nov2017 , n° 16/03096

(٢) Selon l'expression utilisée dans un arrêt daté du 16 dec. 2009, pourvoi N0 08-43 -412 Non publié au bulletin

(٣) Cass. crim., 13 nov. 2019, n° 18-85.367L'intention de nuire n'est pas non plus exigée par la chambre criminelle de la Cour de cassation pour caractériser le délit de harcèlement moral.

(٤) Géa (F): Ibid.

وبناءً عليه، على يجب أن يكون تنفيذ عقد العمل على هدى ماتمليه حسن النية، وأن ينأى صاحب العمل عن الجور والتعسف في معاملته للعامل، وأن يبتعد كلياً عن تهديده، بغية الوصول إلى غاية غير مشروعة، وهي فصم علاقة العمل بينهما بلا مبرر.

وكذلك نصت المادة ٦٩٦ من القانون المدني على أن " ١- يجوز الحكم بالتعويض عن الفصل ولو لم يصدر هذا الفصل من رب العمل، إذا كان هذا الأخير قد دفع العامل بتصرفاته، وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو مخالفته شروط العقد، إلى أن يكون هو في الظاهر الذي أنهى العقد.

٢- ونقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذي كان يشغله لغير ما ذنب جناه، لا يُعدّ عملاً تعسّفاً بطريق غير مباشر إذا ما اقتضته مصلحة العمل، ولكنه يُعدّ كذلك إذا كان الغرض منه إساءة العامل".

كما نصت المادة ١٢١ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أن للعامل إنهاء العقد، إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية، الناشئة عن القانون، أو عقد العمل الفردي، أو الجماعي، أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة، أو إذا وقع على العامل، أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله.

ويعتبر الإنهاء في هذه الحالات، بمثابة إنهاء غير مشروع للعقد، من جانب صاحب العمل<sup>(١)</sup>.

(١) تجدر الإشارة إلى أنه قانون العمل في المملكة المتحدة يُفرق ما بين هذا النوع من الإنهاء الذي يعرف بـ "Constructive Dismissal" ويقصد به الإنهاء الذي يتخذه العامل عن طريق تقديم إستقالته بسبب تكرار خرق صاحب العمل لالتزاماته الجوهرية بحيث لولا هذه الخروقات ما أقدم العامل على الإستقالة.

وبناءً على ذلك لا يكفي أن تكون تصرفات صاحب العمل مع العامل يشوبها إنتهاك مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، بل يجب أيضاً أن تكون إستقالة العامل بسبب رفض تلك التصرفات.

Constructive Dismissal is where an employer has committed a serious breach of contract, entitling the employee to resign in response to the employer's conduct. The employee is entitled to treat him or herself as having been "dismissed", and the employer's conduct is often referred to as a "repudiatory breach".

وباستقراء النص القانونى السابق يمكننا إبداء الملاحظات الآتية:-

أولاً: الأفعال المكونة للتحرش المعنوى:

لم يرد فى المادة السابقة لفظ " التحرش المعنوى " صراحةً.

لكن وضع النص قاعدة عامة وهى أن إخلال صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية بشكل يدفع العامل إلى أن يكون هو فى الظاهر الذى أنهى علاقة العمل يُعد إنهاء غير مشروع للعقد من جانب صاحب العمل.

والقضاء المصرى مستقر على ذلك إذ قضى بأن " تستوى حالة الفصل التعسفى مع إستقالة العامل المدفوع إليها بإجراءات تعسفية من جانب صاحب العمل" (١).  
كفصل العامل بسبب رفضه ساعات العمل الإضافية (٢).

وبأن " قيام صاحب العمل بتهديد العامل، والتلويح بفصله بالشكل الذى دفعه لتقديم إستقالته يعد فصلاً تعسفياً من قبل صاحب العمل".

وبأن " ترك العامل للعمل – تحت تأثير إرغام صاحب العمل له على أن يوقع عقداً جديداً يحوى شروطاً تسلب حقوقه التى التحق بالعمل على أساسها لا يحرمه من حقه فى المكافأة والتعويض" (٣).

وبأن إستقالة العامل تحت ضغط المعاملة السيئة من رب العمل ( توقيع – نقل – حرمان من الإجازة فى وقت منحها له فى وقت آخر ) يعتبر من قبيل الفصل التعسفى (٤).

ثانياً: نية إبداء العامل:

وبين الإنهاء غير العادل أو غير المشروع " unfair dismissal", وهذا النوع من الإنهاء يقدم فيه صاحب العمل على إنهاء خدمة العامل دون الإستناد إلى مبرر حقيقى، وجدى.

(١) القاهرة الابتدائية ٩٣٩ لسنة ١٩٥٣ – الدائرة التاسعة عمال كلى، الفكهانى ص ٦٣٤.

(٢) رقم 3576 لسنة ٥٥ مكتب فنى ٤٢ صفحة رقم ٥٠٧ بتاريخ ١٨-٠٢-١٩٩١.

(٣) استئناف القاهرة رقم ١٢٣٨ – سنة ٧٤ ق – الدائرة السابعة المدنية – جلسة ٥/١١/١٩٥٨ حسن الفكهانى " المدونة العمالية " – الجزء الأول – عقد العمل الفردى، دار المعارف بالقاهرة، الطبعة الثانية ص ٣٤٧

(٤) القاهرة الابتدائية – الدائرة العشرون – الدعوى ١٧٨ سنة ٥٥ جلسة ١٣ / ٥ / ١٩٥٧ موسوعة الفكهانى ص ٣٤٦.

يتضح من النص أنه لا يُشترط توافر نية لإيذاء العامل إذ إكتفى المشرع بأن يكون من شأن هذه التصرفات إكراه العامل على إنهاء عقد العمل.

## الفرع الثاني

التحرش و التمييز المهني في علاقات العمل

### Harcèlement/discriminations

هناك فئات من العمال أكثر عرضة للتحرش المعنوي من غيرهم كالمراة ذات المسؤوليات العائلية، والعمال من ذوى الإعاقة، وذوى الصفة التمثيلية لذا نتساءل ماهو السبيل القانوني لتوفير أقصى حماية لتلك الفئات ؟

في الواقع تستفيد تلك الفئات فضلاً عن الحماية القانونية المقررة ضد أفعال التحرش المعنوي في علاقت العمل، بالنصوص التي تحظر التمييز المهني أيضاً سواء كان التمييز بشكل مباشر، أم غير مباشر على أساس الجنس، أو السن، أو المسؤوليات العائلية، أو بسبب الحالة الصحية، أو ممارسة العامل لأنشطته النقابية<sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Article L1132-1 du code du travail “ Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de

لذا قضى بأنه يُعد تحرشاً معنوياً:-

" عزل العاملة عقب عودتها من إجازة رعاية الطفل في غرفة بمفردها، ومطالبة العاملين الآخرين بعدم التحدث إليها<sup>(١)</sup>.  
وكذلك " خفض الدرجة الوظيفية بعد شغل العامل لمنصب تمثيلي في لجنة الصحة والسلامة بالمشروع " <sup>(٢)</sup>.

بيد أنه قد يثور التساؤل حول ما إذا كان هناك فارق بين التحرش المعنوي و التمييز المهني المنهى عنه؟ أم أن التحرش المعنوي لا يعدو أن يكون مجرد شكل من أشكال التمييز المهني؟

لا شك أن التمييز المهني هو المظلة التي يمكن أن يدخل في إطارها التحرش المعنوي وقد يكون التمييز مباشراً، أو غير مباشر.  
فالتمييز المهني يحدث عندما يقوم صاحب العمل بمعاملة فئة من العمال معاملة جائرة، لسبب يحميه القانون .

وغالبا ما يهدف صاحب العمل من تلك المعاملة عدم توظيفهم، أو رفض ترقيةهم رغم أنهم مؤهلين للقيام بتلك المهام<sup>(٣)</sup>.

وعلى النحو ذاته، نصت المادة (٣٥) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه " يُحظر التمييز في الأجور بسبب إختلاف الجنس، أو الأصل، أو اللغة، أو الدين، أو العقيدة.

---

ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

(١) Cass.SOC., 29 juin 2005 N° de pourvoi: 03-44055 Non publié au bulletin

(٢) Cass. Soc 19 janvier 2011 , N° de pourvoi: 09-68009 , Non publié au bulletin

(٣) Article L1132-1 du code du travail Modifié par LOI n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 - art. 86.

إلا أن هناك عدة نقاط يختلف فيها التمييز المهني عن التحرش المعنوي في قانون العمل الفرنسي منها:-

من حيث النطاق:-

يتسع نطاق الحماية المقررة ضد التمييز المهني ليشمل مرحلتى:-

- ما قبل التعاقد ( المرشح، أو المتدرب ).

- وما بعد التعاقد ( العامل ).

أى أن الحماية ضد التمييز المهني تمتد لتشمل كافة مراحل التعاقد بدءاً من الإعلان عن الوظائف، وإجراء المقابلات، وشروط العمل، والتدريب، والترقية، والأجور، وكافة المزايا الأخرى المتعلقة بالعمل، ووصولاً للتأديب، وإنهاء عقد العمل<sup>(١)</sup>.

بينما يقف نطاق التحرش المعنوي عند مرحلة ما بعد التعاقد وفقاً لنص قانون العمل الفرنسي.

- من حيث الإثبات:

يشترط في التحرش المعنوي: إثبات وقوع ممارسات متكررة سواء أكانت صادرة من صاحب العمل، أو غيره لأسباب قد لا تتصل بالعمل، ويكون من شأنها ترك أثر ضار على الضحية.

بينما التمييز المهني: يكفي تحققه بفعل واحد فقط.

لذا قضى بأن " تعديل المهام الوظيفية للعاملة عقب عودتها من إجازة الوالدين لا يكفي للقول بوجود التحرش المعنوي، ولكن من الممكن أن تُشكل عنصراً يشير إلى وجود تمييز غير مباشر بسبب الجنس<sup>(٢)</sup>."

(١) Article L1132-1 du code du travail Modifié par LOI n°2019-486 du 22 mai 2019 - art. 190.

(٢) Cass. soc., 14 nov. 2019, n° 18-15.682Le fait pour un employeur de modifier les fonctions d'une salariée au retour de son congé parental ne laisse pas présumer un harcèlement moral. En revanche, le fait de ne confier à la salariée, au retour de son congé parental, que des tâches d'administration et de secrétariat sans rapport avec ses fonctions antérieures de comptable peut

ونرى، أن التمييز المهني يمكن أن يكون أحد مظاهر التحرش المعنوي<sup>(1)</sup>، ولكن يبقى لكل منهما ذاتيته إذ بإمكان الضحية إثبات التمييز المهني متى أخفق في إثبات التحرش المعنوي.

كما بإمكانه الحصول على تعويضين مستقلين أحدهما، عن تعرضه للتمييز المهني المنهى عنه، والآخر، لتعرضه لأفعال التحرش المعنوي.

### الفرع الثالث

#### إثبات التحرش المعنوي في علاقات العمل<sup>(2)</sup>

#### Preuves d'un acte de harcèlement moral

رأى المشرع الفرنسي أن إثبات التحرش المعنوي في علاقة العمل، قد يكون عسيراً على العامل، لاسيما في ظل ماتفرضه الرابطة الوظيفية من عدم تكافؤ واقعي بين طرفيها.

لذا سنوضح القواعد المتبعة في إثبات التحرش المعنوي وذلك على النحو التالي:-

أولاً: عبء إثبات التحرش المعنوي:-

---

constituer un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination indirecte en raison du sexe.

(1) Cour de Cassation, Chambre Sociale, arrêt du 21 juin 2011, n°10-11690. Non publié au bulletin.

(2) Géa (F): Le harcèlement moral, un système d'imputation Soc. 10 novembre 2009, no 08-41.497 Bulletin 2009, V, n° 248 , Revue de droit du travail N0 1 Jan 2010 p.39 et Savatier (J.): Harcèlement moral. Pouvoir d'appréciation des juges du fond , Droit social 2006. 229.

أقر قانون " التحديث الاجتماعي " بدايةً أنه ينبغي على العامل ضحية التحرش المعنوي أن " يقدم " للقاضي وقائع تسمح بإفترض وجود التحرش المعنوي <sup>(١)</sup>.

« présenter » des éléments de fait laissant supposer l'existence de harcèlement

ثم يتعين على المدعى عليه أن يدحض الإتهام بإثبات أن الوقائع التي استند إليها العامل لها ما يبررها بعناصر موضوعية.

بيد أن المجلس الدستوري الفرنسي أبدى تحفظاً على النص القانوني الذي إستحدثه قانون التحديث الاجتماعي بشأن إثبات التحرش المعنوي، تمثل في مخالفته للقواعد العامة التي تحكم نظام الإثبات من ضرورة قيام الضحية بإثبات وقائع " محددة، ودقيقة " يدعم بها إدعائه « précis et concordants ».

وترتيباً على هذا التحفظ عدلت فرنسا نظام الإثبات في دعاوى التحرش المعنوي في عام ٢٠٠٣ لإعادة التوازن بين طرفي الدعوى <sup>(٢)</sup>

وجاءت المادة ١١٥٤ / ١ من قانون العمل الفرنسي لتنتقل عبء الإثبات جزئياً إلى صاحب العمل ( المدعى عليه ) بمجرد أن يقدم العامل ( المدعى ) بعض الأدلة التي تدعم إدعاءاته إذ غالباً ما يتسم هذا النوع من المنازعات بعدم المساواة بين الطرفين في الحصول على الأدلة <sup>(٣)</sup>.

<sup>(١)</sup> L. n° 2002-73, 17 janv. 2002, JO 18 janv

<sup>(٢)</sup> L. n° 2003-6, 3 janv. 2003, art. 4.

<sup>(٣)</sup> Article L1154-1 du code du travail " Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.



***La preuve du harcèlement moral ne repose pas sur le seul salarié.***

بأنه " في حال النزاع المتعلق بالتحرش المعنوي، يتعين على العامل تقديم وقائع يُفترض معها التحرش المعنوي، بينما يجب على صاحب العمل إثبات أن هذه الوقائع تبررها عناصر موضوعية لا شأن لها بالتحرش المعنوي.

***En cas de contentieux relatif à des faits de harcèlement, le salarié doit apporter des éléments laissant présumer un harcèlement tandis que l'employeur doit démontrer que ces faits sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.***

***Le juge conclura ou non à l'existence d'un harcèlement au vu de l'ensemble de ces éléments***

وعلى النحو ذاته، يطبق مجلس الدولة الفرنسي تلك القاعدة في إثبات التحرش المعنوي في مجال الوظيفة العامة<sup>(١)</sup>.

كما أنه أنشأ قرينة تفترض خطأ جهة الإدارة، في حالات محاولة إنتحار الموظف، جراء ماتعرض له من أفعال التحرش المعنوي<sup>(٢)</sup>.

وحديثاً، قضت الدائرة الإجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بأن "عبء إثبات الوقائع المكونة للتحرش المعنوي لا يقع على العامل"<sup>(٣)</sup>.

***"La charge de la preuve d'un harcèlement moral ne repose pas sur le salarié.***

وجاء ذلك الحكم على إثر إلغاء الحكم الصادر عن محكمة الاستئناف الذي رفض إجابة العامل في طلبه بثبوت التحرش المعنوي في حق مديره، بحجة عدم كفاية الأدلة التي إستند إليها العامل في دعواه.

<sup>(١)</sup> CE, 11 juill. 2011, n° 321225.

<sup>(٢)</sup> CE 16 juillet 2014, n°361820 et CE 27 mars 2015, n°371250.

<sup>(٣)</sup> Cass.Soc 16 mai 2018 N° de pourvoi: 16-19527 Non publié au bulletin "La charge de la preuve d'un harcèlement moral ne repose pas sur le salarié.

إذ رأَت المحكمة العليا أنه كان يجب على القاضي تقييم تلك الأدلة في ضوء تبرير صاحب العمل لها بعناصر موضوعية.

بيد أنه ينبغي أن نفهم من هذا الحكم أنه يكفي العامل أن يقيم الدليل على جوهرية الوقائع التي تشكل وفقاً له تحرشاً معنوياً، لتنهض قرينة قابلة لإثبات العكس على عاتق صاحب العمل.

لذا قضى بأن "إخفاق العامل في تقديم ما يثبت أن رسائل البريد الإلكتروني المتبادلة من شأنها زعزعة استقرار العمل يعد إخفاقاً منه في إثبات الوقائع المكونة للتحرش المعنوي"<sup>(1)</sup>.

دور القاضي:-

متى أثبت العامل وجود الوقائع المكونة للتحرش المعنوي يتعين على القاضي تقييمها<sup>(2)</sup>، وما إذا كان من شأنها افتراض وجود تحرش معنوي أم لا<sup>(3)</sup> ويتمتع في هذا الشأن بسلطة تقديرية<sup>(4)</sup> شريطة عدم إهمال أي من العناصر التي قدمها العامل في دعواه.

<sup>(1)</sup> Cass. soc., 7 mai 2008, n° 06-42.185, Cass. soc., 7 juill. 2009, n° 07-45.632 ; Cass. soc., 17 nov. 2010, n° 09-42.282 Non publié au bulletin si le salarié versait aux débats une multitude d'écrits, aucun témoignage de collègues de travail ou de tiers n'était produit, que les courriels échangés ne démontraient aucune attitude déstabilisatrice de l'employeur, que les préconisations du médecin du travail avaient été respectées ainsi que les mi-temps thérapeutiques, qu'aucun élément ne corroborait un retard mis par l'employeur à prendre en compte l'adaptation à l'environnement professionnel du salarié et qu'ainsi, le salarié n'établissait pas de faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral ».

<sup>(2)</sup> Cass. soc., 15 nov. 2011, n° 10-10.687 Bulletin 2011, V, n° 259 "La seule obligation du salarié est donc d'établir la matérialité de faits précis et concordants, à charge pour le juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral

<sup>(3)</sup> Cass. soc., 24 septembre 2008, n° 06-45.579 et Cass. soc., 23 novembre 2005, n° 04-46.152.

<sup>(4)</sup> Cass. Soc., 24 novembre 2009, n°08-43.047 Non publié au bulletin " Pour caractériser des faits de harcèlement, les juridictions du

صاحب العمل:-

يفرض إدعاء العامل بوجود وقائع مكونة للتحرش المعنوى على صاحب العمل دحضها بإثبات ما يبررها بعناصر موضوعية لا تشكل تحرشاً معنوياً<sup>(١)</sup>.

Lorsque l'existence d'un harcèlement est présumée, l'employeur doit démontrer que les faits ne sont pas constitutifs d'un harcèlement.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستند إلى مبررات أخرى غير تلك التي استند إليها العامل، كأن يثبت أن العامل لا يعاني من تحرش معنوى مثلاً<sup>(٢)</sup>، وإلا ثبتت مسؤوليته عنها<sup>(٣)</sup>.

ثانياً: طرق الإثبات:

يمكن إثبات الوقائع المكونة التحرش المعنوى فى علاقات العمل بكافة طرق الإثبات.

---

fond peuvent se fonder sur des témoignages et constater les conséquences sur la santé du salarié du travail de « sape morale » et des réflexions humiliantes de son supérieur “ et Cass. soc., 11 juillet 2006, n° 04-48.051

(<sup>1</sup>) Cour de cassation, chambre sociale, 16 juin 2015, n° 13-27974 Non publié au bulletin

(<sup>2</sup>) Cass. soc., 11 janv. 2011, n° 08-45.280

(<sup>3</sup>) Cour de cassation, Chambre sociale, 12 Octobre 2017 – n° 16-18.333 Non publié au bulletin

Cour de cassation, Chambre sociale, 21 Septembre 2017 – n° 16-11.303

Cour de cassation, Chambre sociale, 23 Mai 2017 – n° 15-28.862

Cour de cassation, Chambre sociale, 17 Mai 2017 – n° 16-10.529

Cour de cassation, Chambre sociale, 22 Mars 2017 – n° 15-26.838

Cour de cassation, Chambre sociale, 2 Février 2017 – n° 15-27.336

Cour de cassation, Chambre sociale, 26 Janvier 2017 – n° 15-22.033

Cour de cassation, Chambre sociale, 26 Janvier 2017 – n° 15-20.333

إذ يجوز للعامل الإستناد إلى رسائل البريد الإلكتروني، وشهادات زملاء، والرسائل القصيرة للعملاء<sup>(١)</sup>.

وكذلك الشهادات الطبية التي تثبت المعاناة في العمل<sup>(٢)</sup>، ولا يشترط أن يُثبت العامل الصلة بين تدهور حالة الصحية، وأفعال التحرش المعنوي<sup>(٣)</sup>.

ففي حكم صادر عن الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ ٢٩ سبتمبر ٢٠١١ قُضى "بجواز الإستناد إلى خطاب إنهاء خدمة العامل لإثبات التحرش المعنوي".

لما تضمنه هذا الخطاب من عبارات غير اللائقة مثل وظيفتك تافهة، وأسلوب عملك يغيظني<sup>(٤)</sup>.

ثالثاً: تعذر الإثبات:

إذا أخفق العامل الضحية في إثبات الوقائع المكونة للتحرش المعنوي التي يدعى أنه ضحيتها يمكنه إقامة الدليل على:-

-عدم مساواة صاحب العمل بين عماله أو التمييز المهني المنهى عنه<sup>(٥)</sup>.

هنا سيعفى العامل عند النزاع، من إثبات الطبيعة المتكررة، للوقائع المكونة للتمييز عكس الحال في التحرش المعنوي.

-أن من شأن تصرفات صاحب العمل تعريض حياة العامل، أو الآخرين للخطر<sup>(٦)</sup>.

<sup>(١)</sup> Cass. soc., 23 mai 2007, n° 06-43.209.

<sup>(٢)</sup> Cass. soc., 19 oct. 2010, n° 09-42.360 ; Cass.Soc., 13 juin 2012 , n° 1112152.

<sup>(٣)</sup> voir en ce sens, Cass. soc., 17 juin 2009, n° 08-41.105 ; Cass. soc., 7 juill. 2009, n° 07-44.590.

<sup>(٤)</sup> Cass. soc., 29 sept. 2011, n° 10-12.722.

<sup>(٥)</sup> l'article L1132-1 du code du travail.

<sup>(٦)</sup> l'article 223-1 du code pénal dispose que: Le fait d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le

يتعين على العامل في هذه الحالة، إثبات القصد العمدى لصاحب العمل، خلاف التحرش المعنوي الذي لا يشترط فيهنية الإضرار بالضحية.

- إخفاق صاحب العمل في الوفاء بالتزامه بضمان الصحة والسلامة المهنية في المشروع<sup>(١)</sup>.

#### الفرع الرابع

الرقابة القضائية على التكيف القانوني للتحرش المعنوي<sup>(٢)</sup>

الإتجاه الأول: سلطة قاضي الموضوع السيادية في تكيف الوقائع الوقائع المكونة للتحرش المعنوي.<sup>(٣)</sup>

أقرت محكمة النقض الفرنسية بسلطة قاضي الموضوع السيادية في تكيف الوقائع المكونة للتحرش المعنوي.<sup>(٤)</sup>

---

règlement est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende."

<sup>(١)</sup> l'article L4121-1 du code du travail:

<sup>(٢)</sup> Savatier (J): A propos du contrôle de la Cour de cassation sur les décisions judiciaires en matière de harcèlement moral ,Dr.Soc., N° 1, 2009, págs. 57-63 et Betoulle, « La distinction contrôle lourd / contrôle léger de la Cour de cassation. Mythe ou réalité ? », JCP 2002, éd. G, 9 oct. 2002, 171, p. 1791.

<sup>(٣)</sup> Cass. soc., 27 oct. 2004, n° 04-41.008, préc. – Déjà dans le même sens, Cass. soc., 26 mai 2004, n° 02-46.68.

<sup>(٤)</sup> Cass. soc., 25 juin 2008, n° 07-41.885, Dans le même sens, Cass. crim., 20 mai 2008, n° 07-86.603. – Cass. soc., 11 avr. 2008, n° 07-41.099. – Cass. soc., 26 sept. 2007, n° 06-43.029.

*le juge apprécie souverainement si le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement".*

وبناءً عليه، قضى " صحة ما إنتهت إليه محكمة الاستئناف من عدم ثبوت التحرش المعنوي حال قيام صاحب العمل بتكليف العاملة بعمل آخر، يتفق ومؤهلاتها الوظيفية، ولايمس بحقوقها المالية " (١).

(١) Cass. soc., 23 nov. 2005, n° 04-46.152 ; Bull. civ. 2005, V, n° 334 ; Dans le même sens, Cass. soc., 23 nov. 2005, n° 04-41.649.

الإتجاه الثاني: رقابة محكمة النقض على التكييف القانوني للوقائع المكونة للتحرش المعنوي.

بتاريخ ٢٤ سبتمبر ٢٠٠٨ قررت محكمة النقض بسط رقابتها على التكييف القانوني للوقائع المكونة للتحرش المعنوي وذلك من خلال أربع أحكام قضت بموجبهم<sup>(١)</sup>.

بأنه " يتعين على قضاة الموضوع أن يفحصوا الأهمية المادية لكل من الوقائع التي احتج بها العامل ثم يقيمون، ككل، ما إذا كانت تلك العناصر تسمح بافتراض وجود التحرش المعنوي<sup>(٢)</sup>.

---

<sup>(١)</sup> Cass .Soc , 24 septembre 2008 ,N° de pourvoi: 06-45579 , Bulletin 2008, V, n° 175 " Peuvent constituer un harcèlement moral des agissements ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

arrêt n° 1 Cass .Soc , 24 septembre 2008 , pourvois n° 06-45.747 et 06-45.794

arrêt n° 2 Cass.Soc., 24 September 2008 , pourvoi n° 06-45.579 “ Par suite, encourt la cassation l'arrêt d'une cour d'appel, qui n'a pas recherché si de tels éléments étaient établis par la salariée, et dans l'affirmative, s'ils étaient de nature à faire présumer un harcèlement moral, alors que celle-ci invoquait le retrait arbitraire de son statut de cadre, la stagnation de sa rémunération et la détérioration progressive de ses conditions de travail

arrêt n° 3, Cass.Soc., 24 September 2008 pourvoi n° 06-43.504 “En revanche, doit être approuvée la cour d'appel qui, pour débouter la salariée de ses demandes de dommages-intérêts pour harcèlement moral et discrimination syndicale, a relevé que chacune des mesures invoquées par celle-ci était justifiée par la situation économique de l'entreprise et la nécessité de sa reorganization.

<sup>(٢)</sup> Cass.SOC., 8 JUIN 2016 , N° 14 – 13 - 4181413418" En cas de contentieux, les juges du fond doivent examiner la matérialité de chacun des faits invoqués par le salarié puis apprécier, dans leur ensemble, si les éléments produits permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

وفى ضوء تبرير صاحب العمل لها بعناصر موضوعية (١)، وأن يأخذ القاضى فى اعتباره تدهور، أو احتمالية تدهور الحالة الصحية للعامل (٢).

لذا قضى بإلغاء الحكم الصادر عن محكمة الاستئناف لتجرده من الأساس القانونى له وذلك لإهماله فحص المستند الطبى المقدم من العامل (٣).

بينما قُضى "بعدم جواز الإعتداد بشهادة الشخص، الذى لم يكن يعمل لدى المدعى عليه، فى وقت وقوع الوقائع المجرمة" (٤).

كما يمكن للقاضى أن يأخذ فى اعتباره عند تكييف الوقائع المكونة للتحرش المعنوى " التاريخ المهنى للعامل، وأقدميته، وملفه التأديبى، طبيعة الإجازات التى حصل عليها العامل لاسيما الامومة، والأبوة (٥)، كذلك كيفية تنظيم صاحب العمل لمشروعه لاسيما فى حالات التحول إلى نشاط آخر. (٦)

لذا قضى "بتجرده الحكم الصادر عن محكمة الاستئناف من الأساس القانونى له، متى أغفل ما أدعته العاملة من تشكك مديرتها فى أسباب إجازتها

(١) Soc., 19 décembre 2012, pourvoi n° 11-21.008 Cass. soc. 20-1-2016 n° 14-20.541

انظر الحكم الذى أدان حكم الاستئناف الذى أغفل أحد العناصر التى إحتج بها العامل فى دعواه،

Cass. soc. 25-5-2016 n° 15-12.304 ,

وكان من شأنها إفتراض حدوث التحرش المعنوى.

Cass. soc. 2-6-2016 n° 15-12.361

(٢) Cass soc 11 fév 2015 n° 13-26198 Cass. soc. 2-6- 2016 n° 15-11.414 , Cass. soc. 20 mars 2019, n°17-27854" « *il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail* ».

(٣) Cass. soc., 27 juin 2012, n° 11-14.446 Non publié au bulletin

(٤) Cass. crim., 1 septembre 2010, n° 10-80.376 Non publié au bulletin,

(٥) Cass. soc., 15 déc. 2009, n° 08-43.288.

(٦) Cass. soc., 27 janv. 2010, n° 08-43.985 "Changement de direction voulant se « débarrasser » de l'ancien personnel.



المرضية، مدعية أن الغرض من تلك الإجازة، ليس سوى رغبة العاملة في إزعاج زملائها في العمل، وتم بناءً على ذلك تعديل مهامها الوظيفية وبطريقة مهينة<sup>(١)</sup>.

و بأنه " لا يمكن للمحكمة إغفال التحقيق الداخلي الذي أجراه صاحب العمل في تكييف الوقائع المكونة للتحرش المعنوي تأسيساً على أن صاحب العمل قام باستجواب بعض العمال ضحايا التحرش دون البعض الآخر.<sup>(٢)</sup>

ومن السهل عند قراءة تلك الأحكام القضائية أن ندرك أنه ليس ثمة إنقلاب من الدائرة الاجتماعية على ما أستقر عليه فقها، كل ما في الأمر أن قضاة الموضوع يملكون -من حيث المبدأ - سلطة تقدير ما إذا كانت العناصر التي إحتج بها العامل تفترض وجود تحرش معنوي شريطة مراعاة ضوابط معينة<sup>(٣)</sup>.

<sup>(١)</sup> "Cass. soc., 8 janv. 2020, n° 18-22.055 “ Une Cour d’appel a ainsi privé sa décision de base légale en excluant l’existence d’un harcèlement moral sans avoir examiné le fait que la salariée faisait également valoir que son responsable avait mis en cause la véracité de son arrêt maladie, avait estimé qu’elle voulait ennuyer ses collègues, que l’organisation avait été modifiée de façon spécifique pour la soumettre à trois supérieurs hiérarchiques, que, de façon humiliante, ses tâches étaient inscrites au jour le jour sur un tableau accessible à tous, et que lorsqu’elle s’est présentée sur son lieu de travail le 18 novembre 2014, tout son matériel et notamment son ordinateur avait été retiré de son bureau.

<sup>(٢)</sup> Cass. soc., 8 janv. 2020, n° 18-20.151 “Les juges du fond ne peuvent écarter des débats une enquête interne diligentée par l’employeur au motif qu’il s’était prévalu, dans la lettre de licenciement contre le salarié, d’agissements de harcèlement moral envers tous ses collaborateurs alors que seule la moitié d’entre eux avait été interrogée.

<sup>(٣)</sup> Soc., 6 juin 2012, pourvoi n° 10-27.766, Bull. 2012, V, n° 170.

## المبحث الثاني

### مسؤولية صاحب العمل الناشئة عن أفعال التحرش المعنوي

تمهيد وتقسيم:-

أكدتا المادتان ١٢٢٢-١ من قانون العمل الفرنسي، و١٤٨ من القانون المدني المصري على وجوب تنفيذ العقد بطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية.

الأمر الذي يفرض مسبقاً السلوك العادل الذي يتعلق بكل من الشخص الذي يؤدي العمل (العامل)، والشخص الذي يؤدي العمل لحسابه (صاحب العمل)<sup>(١)</sup>.

بيد أنه من المتصور أن تصدر الأفعال المكونة للتحرش المعنوي من جانب ممثل صاحب العمل، أو مشرفه، كما قد يقع التحرش من عامل على آخر كما لو أساء أحد العمال لزميله لفظياً دون سبب<sup>(٢)</sup>.

ورغم ذلك يبقى صاحب العمل مسؤول عن أعمال التحرش المعنوي التي يرتكبها أي شخص يمارس سلطة قانونية، أو واقعية على العمال<sup>(٣)</sup>.

(١) أحمد حسن البرعي ورامي البرعي: "الوسيط في التشريعات الاجتماعية"، شرح عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩.

عبد الناصر توفيق العطار: شرح أحكام قانون العمل، بدون ناشر، أكتوبر ١٩٨١

(٢) Cass. soc., 6 avril 2011, n° 09-71.170, Non publié au bulletin

(٣) Cass. soc., 19 octobre 2011, n° 09-68.272, Bulletin 2011, V, n° 235  
L'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral.

L'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité.

Il doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés.

Encourt la censure l'arrêt qui, pour débouter le salarié de sa demande en dommages-intérêts, retient que le harcèlement moral n'engage la responsabilité de l'employeur que si lui-même ou son préposé en est l'auteur et que le président du conseil syndical ne peut être considéré comme un préposé du syndicat, alors qu'il résultait de ses constatations que le président de ce conseil syndical avait exercé une autorité de fait sur le gardien employé par le syndicat des copropriétaires et que les mesures prises par la suite pour mettre fin au mandat de ce président n'exonéraient pas

- وترتيباً على ماسبق رأينا تقسيم الدراسة إلى مطلبين وذلك على النحو التالي:-
- المطلب الأول: الأساس القانوني لمسؤولية صاحب العمل عن أفعال التحرش المعنوي.
  - المطلب الثاني: سلطة صاحب العمل في الإدارة والتحرش المعنوي.

### المطلب الأول

#### الأساس القانوني لمسؤولية

#### صاحب العمل عن أفعال التحرش المعنوي

يلتزم صاحب العمل قانوناً في سياق حظر التحرش المعنوي في بيئة العمل بالالتزامات عده منها:-

الالتزام الأول:-

إتخاذ كافة التدابير الوقائية للحيلولة دون وقوع إنتهاكات تشكل تحرشاً معنوياً<sup>(١)</sup>.

*L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.*

سواء أكانت تلك الإنتهاكات صادرة عنه، أو عن الغير، داخل مكان العمل أم خارجه نزولاً عن التزامه بالحفاظ على السلامة البدنية، والعقلية لعماله وفقاً لما تفرضه المادة ١١٥٢ / ١ من قانون العمل الفرنسي.

وبالتالي يتعين على صاحب العمل للوفاء بهذا الالتزام إتخاذ التدابير الآتية:-

- النص في اللائحة الداخلية للمشروع على التدابير المتخذة للحفاظ على الصحة والسلامة في المشروع<sup>(٢)</sup> وبصفة خاصة العقوبات الجنائية والتأديبية المتخذة حال ارتكاب أفعال التحرش الجنسي، والمعنوي.

**l'employeur des conséquences des faits de harcèlement moral antérieurement commis**

(١) Article L1152-4 du code du travail.

(٢) Article L1321-2 Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art.

كما يلتزم بإعلام العمال، والمتدربين، والمرشحين بالعقوبات الخاصة بالتحرش المعنوي سواء المنصوص عليها في قانون العمل، أو العقوبات<sup>(١)</sup>.

-تدريب العمال:<sup>(٢)</sup>

يتعين علي صاحب العمل تدريب عماله، ومراعاة قدرتهم عند إسناد المهام الوظيفية لهم، وتنبههم لضرورة تنفيذ احتياطات الأمن والسلامة<sup>(٣)</sup>.

-ألا يضع على حقوق وحرريات العمال قيوداً لا مبرر لها، ولا تتناسب مع ما يرجوه من أهداف<sup>(٤)</sup>.

الالتزام الثاني: إتخاذ الإجراءات المناسبة لوقف تلك الممارسات حال علمه بوقوعها.<sup>(٥)</sup>

يتميز هذا الإلتزام بطبيعته العلاجية، بمعنى أنه حتى لو إتخذ صاحب العمل كافة التدابير للحفاظ على السلامة النفسية لعماله، ورغم ذلك حدثت تلك الممارسات يبقى ملتزماً بوضع حد لها، وإلا تنهض مسؤوليته عنها.<sup>(٦)</sup>

1° Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 ou par la convention collective applicable ;

2° Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le présent code

(١) Art 222-33-2 code du penal.

(٢) Art R 414-3 du code du travail.

(٣) Article L4121-4 du Code du travail.

(٤) Art l 1121l1 code du travail.

(٥) Article L4121-1 du code du travail “ L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

(٦) Ces mesures comprennent:

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Soc. 3 févr. 2010, n° 08-44.019, D. 2010.p. 445,. Cass. soc., 27 nov. 2019, n° 18-10.551 P+B “l'inaction de l'employeur est toujours fautive.

وترتيباً على ذلك قضى بأن " إتخاذ صاحب العمل لتدبير مؤقت لوضع حد للتحرش المعنوي الذي تعرض له العامل، لا يحول دون التزامه بتبرير حدوث تلك الأفعال أمام القاضي"<sup>(1)</sup>.

ولقد تبنت العديد من أحكام الدائرة الإجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية موقف متشدد إزاء تكييف التزام صاحب العمل بضمان السلامة النفسية للعامل وذلك بتوصيفه بأنه التزام بتحقيق نتيجة .

وذلك حين قضت بأنه "يعد خرقاً للإلتزام بحفظ السلامة والصحة الجسدية والنفسية للعامل، سلبية صاحب العمل في مواجهة المعاناة في العمل الناجم عن صراع بين الزملاء"<sup>(2)</sup>، أو سوء مناخ بيئة العمل"<sup>(3)</sup>.

وسنتناول ذلك بالتفصيل في فرعين وذلك على النحو التالي:-

الفرع الأول: طبيعة مسؤولية صاحب العمل عن حفظ السلامة النفسية للعامل.

الفرع الثاني: نطاق التزام صاحب العمل بحفظ السلامة النفسية للعامل.

### الفرع الأول

طبيعة مسؤولية صاحب العمل عن حفظ السلامة النفسية للعامل

تنهض مسؤولية صاحب العمل العقدية بمجرد إخلاله بالتزامه العقدى بإتخاذ التدابير اللازمة لحفظ السلامة البدنية، والنفسية لعماله حتى ولو لم ينجم عن ذلك ضرر للعامل.

<sup>(1)</sup> Cass. soc., 9 décembre 2014, n° 13-16.045, Bulletin 2014 ,V, n 279." "L'obtention en référé d'une mesure provisoire mettant un terme au harcèlement subi par un salarié ne saurait interdire à celui-ci de justifier devant le juge du fond du fait qu'il a dû solliciter cette mesure en raison d'un harcèlement susceptible d'entraîner la nullité de la rupture effective du contrat de travail.

<sup>(2)</sup> Cass. Soc., 22 juin 2017, n°16-15.507 Non publié au bulletin" constitue un manquement à son obligation de sécurité, justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail du salarié, l'inertie de l'employeur face à une situation de souffrance au travail provoquée par un conflit entre collègues

<sup>(3)</sup> Cass. Soc., 8 juin 2017, n°15-15.775 Non publié au bulletin.

ولقد إتخذت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية تجاه طبيعة إلتزام صاحب العمل بضمان السلامة النفسية للعامل إتجاهين:-

الأول:- إلتزام بتحقيق نتيجة ( موقف السوابق القضائية لمحكمة النقض الفرنسية قبل ١ يونيو ٢٠١٦ )

حين قضى "بأن إلتزام صاحب العمل بضمان السلامة النفسية للعامل هو إلتزام بتحقيق نتيجة<sup>(١)</sup>.

ومن ثم تنهض مسؤوليه صاحب العمل عن أفعال التحرش المعنوي التي يرتكبها شخص خارج المشروع (وهو الشخص المسؤول عن تدريب العمال) لما له من سلطة فعلية على العمال<sup>(٢)</sup>

وكذا بمسؤوليته عن أفعال التحرش المعنوي المرتكبة من قبل أحد عمال المشروع تجاه زميله حتى لو إتخذ صاحب العمل التدابير اللازمة لوضع حد لهذه الأفعال<sup>(٣)</sup>.

من ثم يتضح لنا أن إنتفاء خطأ صاحب العمل طبقاً لهذا الإتجاه لا يعفيه من المسؤولية، ولا شك أن قضاء الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية

(١) Cass. Soc., 21 juin 2006, n°05-43.914 Bulletin 2006 V N° 223 p. 212.

(٢) Cass Soc, 1er mars 2011, pourvoi n° 09-69.616 Bulletin 2011, V, n° 53 "La responsabilité de l'employeur découle de son obligation de sécurité.

Il est responsable des actes de harcèlement moral commis par une personne étrangère à l'entreprise qui exerce une autorité de fait sur les salariés.

En l'espèce un employeur, estimait ne pouvoir être condamné pour le harcèlement commis par un salarié d'un consultant extérieur. Pour la cour, nonobstant l'absence de lien de subordination avec la société employeur de la victime, le consultant, chargé de former les salariés, disposait d'une autorité de fait sur les salariés en accord avec l'employeur.

(٣) Cass. soc., 11 mars 2015, n° 13-18.603 Bulletin 2015, V, n° 43 "Dès lors, l'employeur, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements

يأتي خلافاً على الأصل كما أن من شأن المغالاة في طبيعة هذا الالتزام أن يأتي بنتيجة عكسية<sup>(1)</sup>.

والأكثر شذوذاً من ذلك أن فصل العامل المنسوب إليه وقائع تشكل تحرشاً معنوياً لا يعد إليه للحيلولة دون وقوع أفعال التحرش أو ردعها<sup>(2)</sup>.

وبالتالي، حتى لو أراد صاحب العمل إتخاذ التدابير اللازمة لمنع أو لوضع حد للأفعال التي تشكل تحرشاً معنوياً عن طريق فصل العامل المخطى نزولاً على مايملكه من سلطة تأديبية فإن ذلك لا يدفع عنه المسؤولية<sup>(3)</sup>.

وهذا القضاء يتعارض مع ما أستقرت عليه ذات الدائرة في السابق من التزام صاحب العمل باستخدام سلطته التأديبية لتمكين تنفيذ العقد.

أما في مصر، فتجدر الإشادة بموقف القضاء المصري المتزن والذي قضى بأن "من حق رب العمل أن يتخذ من الإجراءات مايراه كفيلاً لضمان حسن

<sup>(1)</sup> Cass. Soc., 3 février 2010 , n° 08-44.019. Bulletin 2010, V, n° 30  
Tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, l'employeur manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel (arrêt n° 1, pourvoi n° 08-44.019), ou de violences physiques ou morales (arrêt n° 2, pourvoi n° 08-40.144), exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements

<sup>(2)</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 22 octobre 2014, n° 13-18862  
Bulletin 2014, V, n° 247 " L'obligation faite à l'employeur de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir ou de faire cesser les agissements de harcèlement moral n'implique pas par elle-même la rupture immédiate du contrat de travail d'un salarié à l'origine d'une situation susceptible de caractériser ou dégénérer en harcèlement moral

<sup>(3)</sup> Cass. soc., 10 mai 2001, n° 99-40.059 Bulletin 2001 V N° 158 p. 126  
" L'employeur étant tenu de répondre des personnes qui exercent, de droit ou de fait, une autorité sur les salariés, c'est, dès lors, à bon droit que les juges du fond, après avoir constaté que la salariée avait fait l'objet d'un mauvais traitement de la part de l'épouse du gérant de l'entreprise qui l'employait et qu'elle avait été également insultée par celle-ci, allouent à l'intéressée des dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral.

سير العمل في مؤسسته، وإبعاد العناصر الهدامة والمثير للقلق بين العمال.. كما أن من حقه أن يتخذ من الإجراءات الوقائية دون أيه مسؤولية عليه<sup>(١)</sup>.

ووفقاً للقواعد العامة في المسؤولية الجنائية فإن مسؤولية صاحب العمل الجنائية عن الوقائع المكونة للتحرش المعنوي شخصية، ولا تنهض متى كانت تلك الوقائع صادرة من غيره<sup>(٢)</sup>.

في الواقع الوقوف على أحكام الدائرة الإجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في هذا الشأن يزيد الأمر تعقيداً لأنه أقرب بالتكليف بمستحيل.

وفقاً لحكم صادر عن ذات الدائرة قُضى صراحة بأن "عدم وجود خطأ من جانب صاحب العمل لا ينفى مسؤوليته عن الأفعال الصادرة عن الغير مما يمارسون، في الواقع أو طبقاً للقانون، سلطة على العامل"<sup>(٣)</sup>.

ثم عدلت الدائرة الإجتماعية عن إتجاهها السابق وذلك في قضية تتلخص وقائعها في قيام طيار في الخطوط الجوية الفرنسية بإتهام صاحب العمل (شركة إير فرانس الجوية) بعدم اتخاذ الإجراءات اللازمة بعد هجمات ١١ أيلول / سبتمبر ٢٠٠١ التي شهدتها والتي يعتقد أنها أصابته بنوبة هلع أضطر على إثرها للتوقف عن العمل بسبب المرض.

وقد طالب العامل بالحصول على تعويضات عن إنتهاك صاحب العمل لالتزامه بتحقيق النتيجة.

وقد قضت محكمة النقض الفرنسية بأن "ينتفى إخلال صاحب العمل بالتزامه متى إتخذ التدابير اللازمة لضمان السلامة الجسدية والعقلية للعمال"<sup>(٤)</sup>

(١) إستئناف الأسكندرية رقم ٢١ لسنة ١١ ق - الدائرة المدنية ٢ عمال - جلسة ٦ / ١٢ / ١٩٥٥ الفكهاني ص ٥٨٨.

(٢) Cass. crim., 16 septembre 2014, n° 13-82.468, Non publié au bulletin

(٣) Cour de cassation, chambre sociale, 30 septembre 2014, n° 13-16436 Non publié au bulletin (un certificat médical est insuffisant à prouver le harcèlement moral)

(٤) Cour de cassation, chambre sociale, 25 novembre 2015, n° 14-24444 Bulletin 2016, n° 840, Soc. n° 504



*Il n'y a pas manquement à son obligation de résultat quand l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.*

الثاني: التزام ببذل عناية (منذ ١ يونيو ٢٠١٦).

حديثاً، بدأت محكمة النقض تتبنى صراحةً مفهوماً أكثر إستقامة حول طبيعة التزام صاحب العمل بضمان السلامة النفسية للعامل إذ أكدت في العديد من أحكامها على إعفاء صاحب العمل من مسؤوليته متى أثبت أنه إتخذ التدابير اللازمة للحيلولة دون وقوع مثل تلك الأفعال<sup>(١)</sup>.

وبأن "السلوك المسمى لعامل واحد أو أكثر، لايشكك في التزام صاحب العمل بالسلامة"<sup>(٢)</sup>.

وبأن " الإبلاغ عن أفعال التحرش المعنوي لا ينفى احترام صاحب العمل لالتزامه بالوقاية " <sup>(٣)</sup>.

ويثور التساؤل حول إمكانية مساهمة الضحية في وقوع أفعال التحرش المعنوي ؟ ومامدى تأثير ذلك على مسؤولية صاحب العمل ؟

أجابت الدائرة الإجتماعية على هذا التساؤل في قضية تتلخص وقائعها في قيام إحدى العاملات والتي كانت تشغل وظيفة خبيرة إجتماعية داخل المشروع، وتتمتع بصفة تمثيلية عمالية.

إحتجت أمام المحكمة العمالية بأنها تعرضت للتحرش المعنوي ن وذلك بتكرار رفض دفع الساعات التي تقضيها في الاجتماعات، رفض دفع ساعات التفويض، ومحاولتي فصلها بدافع ممارستها لصفاتها التمثيلية..

قضت محكمة الإستئناف بثبوت الوقائع المكونة للتحرش المعنوي، ولكنها أخذت في اعتبارها عند تحديد مقدار التعويض مأسند إليه صاحب العمل (من أن العاملة قد ساهمت بتصرفاتها، في تدهور ظروف العمل.

<sup>(١)</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 1er juin 2016, n° 14-19.702 Bull 2016 (l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité en matière de harcèlement moral s'il prend les mesures nécessaires pour faire cesser la situation et de prévention)

<sup>(٢)</sup> Cass. soc., 20 octobre 2010, n° 08-19.748, Bulletin 2010, V, n° 242 et Cass. soc., 5 novembre 2014, n° 13-16.729,et,

Cass. soc., 27 nov. 2019, n° 18-10.551 "La dénonciation d'une situation de harcèlement moral non avérée n'exclut pas le respect par l'employeur de son obligation de prévention et de sécurité."<sup>(٣)</sup>

تم ألغت محكمة النقض هذا الحكم وقضت بأن " التزامات العمال في مجال السلامة والصحة، لا تؤثر على مبدأ مسؤولية صاحب العمل"<sup>(١)</sup>

*"«Les obligations des travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé morale au travail n'affectent pas le principe de responsabilité de l'employeur »"*

## الفرع الثاني

نطاق التزام صاحب العمل بحفظ السلامة النفسية للعامل

يُعد التزام صاحب العمل بضمان السلامة النفسية للعامل وإتخاذ التدابير اللازمة للحيلولة دون تعرض عماله للتحرش المعنوي من الالتزامات المستمرة التي تظل سارية حتى خلال فترة وقف عقد العمل إذ العبرة بوجود علاقة العمل، وليس ممارسة العامل للنشاط<sup>(٢)</sup>.

*C'est l'existence du contrat de travail qui justifie la protection du travailleur et non l'exercice effectif de son activité.*

<sup>(١)</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 13 juin 2019, n° 18-11.115 Non publié au bulletin

<sup>(٢)</sup> في تلك القضية تعرض العامل للتحرش المعنوي خلال فترة وقف عقد العمل (إثناء إجازة) وذلك بمنعه من الوصول للحاسب الألي للمشروع الحصول على المعلومات الضرورية والخاصة بممارسه نشاطه النقابي. انظر بالتفصيل حكم الدائرة الإجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية

Soc. 26 juin 2019, n° 17-28.328 Publié au bulletin " Il résulte de l'article L. 1152-1 du code du travail qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Ces dispositions sont applicables à un salarié dispensé d'activité en raison d'une période de congé de fin de carrière, dès lors que le contrat de travail n'est pas rompu pendant cette période

وقد يثور التساؤل حول الطبيعة المهنية لما يصيب العامل من أمراض جراء ما تعرض له من أفعال التحرش المعنوي؟ ومدى إكتماله فصله حال تكرار غيابه بسبب عدم قدرته على تحمل تلك الممارسات العدوانية؟  
وسنوضح ذلك وفقاً لموقف محكمة النقض الفرنسية وذلك على النحو التالي:-

أولاً: التحرش المعنوي والمرض المهني.

قُضى "بمهنية الحادث الذي يقع خلال فترة وقف عقد العمل (المرض) متى أثبت العامل أنه قد حدث نتيجة للعمل"

جاء هذا الحكم على إثر محاولة إنتحار أحد العمال إثناء إجازته المرضية بسبب ما يعاني منه من إكتئاب جراء المعاملة الجائرة لصاحب العمل.

ويؤكد هذا القضاء على إخلال صاحب العمل بالتزامه بالحيولة دون تعرض عماله للتحرش المعنوي في المشروع<sup>(١)</sup>.

---

(١) Cour de cassation , chambre civile 2 22 février 2007 , N° de pourvoi: 05-13771 Bulletin 2007 II N° p. 45 “ Un accident qui se produit à un moment où le salarié ne se trouve plus sous la subordination de l'employeur constitue un accident de travail dès lors que le salarié établit qu'il est survenu par le fait du travail. Tel est le cas lorsque le salarié rapporte la preuve de ce que sa tentative de suicide, à son domicile, alors qu'il était en arrêt de maladie, était en lien avec ses conditions de travail. Les juges du fond, qui ont retenu que l'équilibre psychologique du salarié avait été gravement compromis à la suite de la dégradation continue des relations de travail et du comportement de l'employeur, ont caractérisé le fait que celui-ci avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé son salarié et qu'il n'avait pas pris les mesures nécessaires, et ont pu en déduire qu'il avait commis une faute inexcusable

ثانياً: التحرش المعنوي وغياب العامل:

## Harcèlement moral et absence prolongée du salarié

عندما يكون الغياب الطويل للعامل نتيجة مايعانيه من أفعال التحرش المعنوي لا يمكن لصاحب العمل الاستفادة من الاضطراب الذي تسبب به هذا الغياب في المشروع لإنهاء خدمة العامل<sup>(١)</sup>.

ونرى ضرورة أن يأخذ القضاء في إعتباره أيضاً ضرورة تعويض العامل ضحية التحرش المعنوي عن فقدته لأجره خلال فتره تغيبه عن المشروع بسبب تلك الممارسات العدائية.

### المطلب الثاني

#### سلطة صاحب العمل في الإدارة والتحرش المعنوي

من المتصور أن يستخدم صاحب العمل سلطته الإدارية اعتسافاً، بشكل يجعلنا أمام صورة من صور التحرش المعنوي<sup>(٢)</sup>.

بيد أنه، لا ينبغي الخلط بين سلطات صاحب العمل في الإدارة، وبين الأفعال المكونة للتحرش المعنوي إذ لا ينبغي الخلط بين الإجهاد البسيط والعواقب الطبيعية لأي نشاط مهني، والتحرش المعنوي.

ولقد رسم القضاء الفرنسي، والمصرى الحدود الفاصلة بين السلطة التنظيمية لصاحب العمل، و ما يُعد تحرشاً معنوياً وذلك وفقاً لمعيار المصلحة العامة، وعدم الإضرار بالعامل أو الإساءة إليه<sup>(٣)</sup>.

وبناءً عليه، قضى بأن سلطة صاحب العمل في تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه لإعادة تنظيمها شرطه أن يكون هذا الإجراء غير مشوب بسوء استعمال السلطة أو قصد الإساءة إلى العمل.

<sup>(١)</sup> Cass.Soc 30 Jan 2019 , N° de pourvoi: 31-473-17 Non publié au bulletin.

<sup>(٢)</sup> Cass.Crim., 10 Nouv 2009 , N° 07-45-321 , Bull.Civ.n° 247  
<sup>(٣)</sup> الطعن رقم ٣٣ لسنة ٥٣ قضائية جلسة ٢١ من مارس سنة ١٩٨٨ أحكام النقض - المكتب الفني - مدني الجزء الأول - السنة ٣٩ - ص ٤٢٥، الطعن رقم ٤٤٤ لسنة ٧٠ القضائية جلسة ٢٨ من يناير سنة ٢٠٠١ أحكام النقض - المكتب الفني - مدني الجزء الأول - السنة ٥٢ - ص ٢١٢، الطعن رقم ٢٦٧١ لسنة ٦٢ جلسة ٢١ مايو ١٩٩٨ القضائية الجزء الأول - السنة التاسعة الأربعون - ص ٤٣١.

بأن "سلطة صاحب العمل في تنظيم منشأته. عدم جواز التحدي به لتعديل طريقة تحديد الأجر، أو مكوناته، بإرادته المنفردة بما يؤدي إلى خفضه<sup>(١)</sup>.

كما ميزت الدائرة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية بوضوح بين سلطة صاحب العمل في الإدارة، و التحرش المعنوي وذلك حين قضت بأنه " لا يُشكل - كأصل عام - تحرشاً معنوياً ممارسة صاحب العمل لسلطته في الإدارة، والإجهاد في العمل حتى ولو تم ذلك بطريقة إستبدادية<sup>(٢)</sup>.

ويجب لإعتبار سلطة الإدارة تحرشاً معنوياً أن يكون صاحب العمل قد تجاوز حدود سلطاته<sup>(٣)</sup>.

كأن يوجه الرئيس لمروسته إنتقادات متكررة بطريقة مهينة، ومخلة<sup>(١)</sup>.

---

(١) الطعن رقم ١٥٤ لسنة ٦٣ القضائية جلسة ٢١ من مايو سنة ٢٠٠٠ أحكام النقض - المكتب الفني - مدني الجزء الثاني - السنة ٥١ - ص ٧٠

(٢) Cass. Crim 21 - 6 - 2005 , N de pourvoi 04 , 86 ,936 Bulletin criminel 2005 N° 187 p. 661" Les agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de la victime, au sens de l'article L. 120-2 du Code du travail, et à sa dignité, sont constitutifs du délit de harcèlement moral prévu par l'article 222-33-2 du Code pénal institué par la loi du 17 janvier 2002.

Caractérisent le délit en tous ses éléments tant matériels qu'intentionnel, les juges d'appel qui, pour dire le maire d'une commune coupable de harcèlement moral à l'égard d'une secrétaire de mairie, relèvent que le prévenu lui a tardivement appliqué les mesures relatives à la réduction du temps de travail votées par le conseil municipal, qu'il a modifié les permanences de la mairie en imposant délibérément à ladite secrétaire des heures de présence incompatibles avec ses occupations professionnelles dans une autre mairie, qu'il l'a empêchée d'accéder librement à son lieu de travail tout comme aux documents qu'elle devait traiter ainsi qu'à l'ordinateur de la mairie, qu'il lui a adressé, souvent devant témoins, des reproches injustifiés quant à l'exécution de son travail ou des réflexions désobligeantes, et qu'enfin, il l'a privée irrégulièrement de salaires..

(٣) Cass. Crim 8-6-2010 n° 10-80.570 Non publié au bulletin ; Cass. crim. 27-5-2015 n° 14 81.489; Cass. crim. 25-4-2017 n° 16-81.180

وكأصل عام، يتم رفض تكييف الأفعال التي يُمارسها صاحب العمل في إطار ممارسته لسلطته في الإدارة، على أنها تحرش معنوي عندما لا تستهدف العامل بشكل مباشر، ولكنها تؤثر على جميع أو مجموعة من العمال.

ولا يحول ذلك دون إمكانية إعتراض أحدهم على تلك الأفعال، ووصفها بالتحرش المعنوي<sup>(٢)</sup>

غالبًا ما تشير محكمة النقض الفرنسية في تقييم الطبيعة التعسفية لممارسة صاحب العمل لسلطته في الإدارة إلى ضرورة البحث عن تجاوز صاحب العمل لتلك السلطة من ناحية، والبحث عن كيفية تلقي العامل لتلك التصرفات.

لذا سنتناول في هذا المطلب إلى فرعين:-

الفرع الأول: الحدود الفاصلة بين سلطة صاحب العمل في الإدارة والتحرش المعنوي.

الفرع الثاني: الإشكاليات التي يثيرها التحرش المعنوي.

### الفرع الأول

الحدود الفاصلة بين سلطة صاحب العمل في الإدارة والتحرش المعنوي

إن التأكيد على سلطة صاحب العمل في الإدارة يقتضى في المقابل التأكيد على ضرورة ممارستها وفقاً لما تملّيه مقتضيات حسن النية. لذا قضى بأن "صاحب العمل يملك بموجب سلطته في الإدارة:-

تقديم ملاحظات إلى العامل حال عدم كفايته المهنية<sup>(١)</sup>.

---

(١) Cass. crim. 27-5-2015 N° de pourvoi: 14-81489 publié au bulletin "Tel est le cas, par exemple, lorsque les critiques ont été formulées à l'encontre d'un subordonné d'une manière désobligeante, vexatoire et humiliante

(٢) "Cass. Soc, 16 dec 2009 , N0 08 ,44 , 575 Non publié au bulletin «L'existence de plusieurs victimes des faits de harcèlement commis par un supérieur hiérarchique n'exonère pas l'employeur des conséquences de tels agissements à l'égard de l'un des salariés qui les a subis

وتخفيف الأعباء المهنية للعامل حفاظاً على حالته الصحية<sup>(٢)</sup>.

ولا يُعد تحرشاً معنوياً:-

تلقى العامل رسائل تذكير من صاحب العمل، فيما يتعلق بالتزامه باحترام ساعات عمله<sup>(٣)</sup> والقرارات التي يتخذها صاحب العمل بالإirdاة المنفردة دون أن يكون من شأنها المساس بالعامل كقرار إلغاء الإجتماع السنوي<sup>(٤)</sup>، وخصخصة أدوات العمل<sup>(٥)</sup>، والعقوبات التأديبية المبررة<sup>(٦)</sup>، كفصل العامل بسبب الخطأ الجسيم<sup>(٧)</sup>.

لذا قضى بأنه "لا يعتبر فصل العامل تعسفياً، إذا وقع بسبب إمتناعه عن تنفيذ أوامر صاحب العمل بتنظيف الماكينة التي يعمل عليها، وإصراره على عدم التنفيذ رغم توقيع أكثر من جزاء عليه لذات السبب<sup>(٨)</sup>.

كما لا يُعد تشديد صاحب العمل رقابته على الأداء المهني للعامل بسبب شكوى تقدم بها أحد العملاء ضد الأخير تحرشاً معنوياً<sup>(٩)</sup>.

(١) CA Versailles 12 novembre 2003, : RJS 4/04 n° 479) ;

(٢) Cass. soc., 22 mars 2011, n° 09-70.440 Non publié au bulletin " N'est pas constitutif de harcèlement moral le fait de réduire, par l'employeur, la charge de travail d'un salarié en vue d'optimiser sa santé,

(٣) Cass.Soc., 23 juin 2010 , N° du pourvoi 08-44-028 Non publié au bulletin " le fait pour un salarié de recevoir des rappels à l'ordre de la part de son employeur, concernant son obligation de respecter ses horaires de travail, n'est pas constitutif de harcèlement moral.

(٤) Cass. soc., 12 mai 2010, n° 08-45.244, Non publié au bulletin

(٥) Cass. soc., 2 février 2011, n° 09-42.733 Non publié au bulletin "L'absence d'un entretien annuel ou la privatisation d'instruments de travail, par l'employeur, ne peuvent être qualifiés de harcèlement moral

(٦) Cass. soc., 9 décembre 2009, n° 07-45.521 Bulletin 2009, V, n° 280

(٧) Cass. soc., 2 juillet 2014, n° 13-19.990 Non publié au bulletin " Le harcèlement moral n'a pas lieu lorsqu'il n'existe pas de lien causal entre une dégradation de l'état de santé d'un salarié et un dépassement temporaire d'horaires,

(٨) القضية رقم ٥٠١٥ لسنة ٥٥ ق، جزئي، جلسة ١ / ١ / ١٩٥٥، الفكهاني ص ٦٠٦

(٩) CA Versailles 13 janvier 2004 6 n° 03-1940: RJS 07/04 n° 855.



كما أن إنتفاء علاقة السببية بين إجهاد العامل، والتجاوز المؤقت لساعات العمل لايشكل تحرشاً معنوياً<sup>(١)</sup>.

ويمكننا القول، بأن صاحب العمل ملتزم بإثبات المبرر الموضوعي، لجميع الأوامر المقدمة منه للعامل حتى ينأى بها عن الأفعال المكونة التحرش المعنوي<sup>(٢)</sup>.

بينما يُعد تحرشاً معنوياً:-

نقل العامل إلى مركز أقل ميزة، أو ملائمة من مركزه الذي كان يشغله إذا قصد الإساءة إليه<sup>(٣)</sup>.

التأخير في دفع أجر العامل، يُحتمل أن يشكل تحرشاً معنوياً، وذلك وفقاً لأسباب وظروف التأخير.

تغيير شروط عقد العمل، وذلك بتكليف العامل بالقيام بعمل إضافي غير المتفق عليه، وبدون مبرر<sup>(٤)</sup>.

حرمان العامل من القيام بأى عمل في المشروع، بغية تهميشه وتحقيره<sup>(٥)</sup>.

### *L'employeur qui prive un salarié de toutes fonctions commet un délit de harcèlement moral*

الكشف عن المعلومات الصحية للعامل، وخفض أجره، دون سبب واضح<sup>(٦)</sup>

فصل العامل بسبب امتناعه عن توقيع عقد جديد، يتضمن تعديلاً جوهرياً للعقد القديم "بأن يجعله عقداً محدد المدة مع أن العقد السابق هو عقد غير محدد المدة"<sup>(١)</sup>

<sup>(١)</sup> Cass. soc., 11 juin 2014, n° 12-28.309, Non publié au bulletin

<sup>(٢)</sup> Cass, soc, 14 septembre 2010 n° du pourvoi: 09-66762 Non publié au bulletin

<sup>(٣)</sup> الطعن رقم ٩٤٥ لسنة ٤٤ القضائية جلسة أول مارس سنة ١٩٨٠ أحكام النقض - المكتب الفني - مدني الجزء الأول - السنة ٣١ - ص ٦٦٧

<sup>(٤)</sup> محكمة العمال الجزئية بالاسكندرية ١٩٩٢ / ٥٧ عمال، جلسة ٢٣ / ١٠ / ١٩٧٥ الفكهاني ص ٦٢٣.

<sup>(٥)</sup> Cass.Crim 2 Sept 2014 , n° du pourvoi:13 -20908, Non publié au bulletin

<sup>(٦)</sup> Cass. soc., 15 mars 2011, n° 09-72.541, Non publié au bulletin

فصل العامل بسبب الغياب، رغم رفض صاحب العمل متى أثبت أن لديه العذر الكافي في طلب الإجازة<sup>(١)</sup>

الرفض المتكرر لتطبيق توصيات الطبيب المهني، بشأن عامل مريض لديه تحفظات عند ممارسة عمله<sup>(٢)</sup>.

ترك العامل للعمل، بسبب محاولة رب العمل تخفيض أجره – دون مبرر قوى – ينطوى على استكراه له على ترك العمل يُسأل عنه صاحب العمل على أساس أن الفسخ قد وقع تعسفياً من جانبه<sup>(٣)</sup>.

لذا يمكننا القول بأن الممارسات المتكررة<sup>(٤)</sup>، والتي من شأنها المساس بحقوق العامل، وكرامته بشكل قد ينجم عنه تدهور حالته الجسدية أو العقلية، أو تهديد مساره المهني، تُعد من قبيل الأفعال المكونة للتحرش المعنوي، وليس من قبيل ممارسة صاحب العمل لسلطته في الإدارة<sup>(٥)</sup>.

### الفرع الثاني

الإشكاليات التي يثيرها التحرش المعنوي

أولاً: سلطة صاحب العمل التأديبية والتحرش المعنوي<sup>(٦)</sup>.

(١) القاهرة الابتدائية – الدائرة التاسعة عمال – القضية رقم ١٨٨٣ سنة ٥٥ عمال كلى، جلسة

١٥ / ٤ / ١٩٥٦ الفكهاني ص ٦١٦.

(٢) استئناف القاهرة ٢٨ لسنة ٧٣ ق – الدائرة الثانية عشر – جلسة ٨ / ٤ / ١٩٥٦ الفكهاني ص ٦٢٠.

(٣) Cour de cassation, chambre sociale, 7 janvier 2015, n° 13-17602 Non publié au bulletin

(٤) القاهرة الابتدائية – رقم ١٤٤٣ سنة ١٩٥٤ جلسة ٣٠ / ١ / ١٩٥٥ الفكهاني ص ٦٣٥

(٥) Cass. Soc. 9 décembre 2009, n°07-45.521, Bull. Civ. V, n° 280

(٦) Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 07-45321, Bulletin 2009, V, n° 247 " Peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en oeuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

(٧) Lardy-Pélessie (B.): La nullité du licenciement consécutif à la dénonciation de fait de harcèlement moral Soc. 10 mars 2009, pourvoi n° 07-44.092, publié au Bulletin , Dr.trav N0 6 JUIN 2009 , Dalloz , p. 376

تنهض مسؤولية صاحب العمل، حال حدوث أفعال تُشكل تحرشاً معنوياً، نزولاً عن مسؤوليته عن الحفاظ على السلامة الجسدية، والنفسية لعماله في المشروع<sup>(١)</sup>.

لذا يتعين عليه، حال نسبة الأفعال المكونة للتحرش المعنوي لأحد عماله، إتخاذ كافة الإجراءات التأديبية ضده، شريطة مراعاة ماورد بلائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية، أو ماورد في إتفاق عمل جماعي سارى في المشروع<sup>(٢)</sup>.

إذ يلتزم بإجراء التحقيق، ومراجعة كافة قواعد التأديب الإجرائية، والموضوعية وتقديم الأدلة التي تبرر تناسب الجزاء التأديبي مع ما نُسب للعامل وهذا أمر طبيعي لأن صاحب العمل هو القاضى الوحيد فى مشروع، كما أنه سيدان إذا لم يتخذ تلك التدابير.

ولقد قضت الدائرة الإجتماعية حديثاً بأنه " لايمكن للضحية مطالبة القاضى بالزام صاحب العمل بفصل العامل الجانى لأن القاضى لايمكك سلطة فرض تعديل، أو إنهاء عقد العمل"<sup>(٣)</sup>.

<sup>(١)</sup> Cass. soc., 1 mars 2011 , n°09-69616 Bulletin 2011, V, n° 53 " Si l'employeur ne réagit pas face à une situation de harcèlement, sa responsabilité pourrait être engagée, quand bien même il ne serait pas lui-même auteur de l'acte

<sup>(٢)</sup> Article L1152-5 du code du travail" Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire

<sup>(٣)</sup> Cass. soc., 1 juillet 2009, n° 07-44.482: Bulletin 2009, V, n° 167" Un employeur ne peut pas rompre le contrat de travail d'un salarié à l'origine d'une situation susceptible de caractériser ou dégénérer en harcèlement moral.

Pour autant, le salarié victime de harcèlement moral ne peut pas demander au juge d'ordonner à l'employeur la mise à l'écart de l'auteur de ces agissements illicites: le juge n'a pas le pouvoir d'ordonner à l'employeur la modification ou la rupture du contrat de travail du salarié auquel sont imputés des agissements de harcèlement moral

وقد يثور التساؤل حول مدى جواز قيام صاحب العمل بإنهاء خدمة العامل المنسوب إليه أفعال التحرش المعنوي كإجراء لوقف تلك الممارسات؟

ذهبت الدائرة الإجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية إلى أن "التزام صاحب العمل باتخاذ جميع التدابير اللازمة لمنع، أو وقف أعمال التحرش المعنوي لا يعني في حد ذاته الإنهاء الفوري لعقد العمل حالة وجود أفعال من المحتمل أن تتحول إلى تحرش معنوي<sup>(١)</sup>.

ثانياً: التحرش المعنوي و إنهاء عقد العمل إتفاقاً.

كانت محكمة النقض تعتبر أن توقيع العامل على إتفاق لإنهاء عقد العمل في سياق ما يعانيه من أفعال التحرش المعنوي كافياً لتعيب رضاه<sup>(٢)</sup>.

حتى قضت مؤخراً بأن " إنهاء عقد العمل في ظل وجود أفعال تشكل تحرشاً معنوياً لا يؤثر في حد ذاته على صحة إنهاء العقد " <sup>(٣)</sup>.

قد يبدو في الظاهر تعارض الحكمين، ولكن أراد القضاء فقط أن ينجم عن أفعال التحرش المعنوي أضرار للعامل تجعل رضاه معيباً .

فعندما يقوم العامل بالتوقيع على إنهاء عقد العمل، في ظل معاناته من إضرابات نفسية جراء ما يتعرض له من أفعال التحرش المعنوي لاشك أن هذا يعيب رضاه<sup>(٤)</sup>.

(١) Cass.Soc., 22 octobre 2014 , N° de pourvoi: 13-18862 , Publié au bulletin " L'obligation faite à l'employeur de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir ou de faire cesser les agissements de harcèlement moral n'implique pas par elle-même la rupture immédiate du contrat de travail d'un salarié à l'origine d'une situation susceptible de caractériser ou dégénérer en harcèlement moral

(٢) Cass. soc., 30 janv. 2013, n° 11-22.332 "la Cour de cassation estimait que la signature d'une rupture conventionnelle dans un contexte de harcèlement moral suffisait à vicier le consentement du salarié.

(٣) Cass. soc., 23 janv. 2019, n° 17-21.550 L'existence de faits de harcèlement moral, en l'absence de vice de consentement, n'affecte pas en elle-même la validité de la convention de rupture.

(٤) Cass. soc., 29 janv. 2020, n°18-24.296

ثالثاً: التحرش المعنوي وشرط عدم المنافسة:

هل يجوز بطلان شرط عدم المنافسة حال إنهاء العامل لعقد عمله بسبب ما يعانيه من تحرش معنوي في المشروع؟

أجابت الدائرة الإجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية على هذا التساؤل:-

في قضية تتلخص وقائعها في قيام أحد العمال بمطالبه المحكمة العمالية ببطلان شرط عدم المنافسة وذلك لما تعرض له من تحرش معنوي على يد صاحب العمل وذلك بتكرار خفض درجته الوظيفية، ورفض قبول استقالته

بأن "إنهاء العامل لعقد عمله، بسبب ما تعرض له من أفعال التحرش المعنوي، يستوجب عدم سريان شرط عدم المنافسة في حقه<sup>(1)</sup>.

### المبحث الثالث

الحماية القانونية المقررة لضحايا التحرش المعنوي

في علاقات العمل

تمهيد وتقسيم:

منح المشرع الفرنسي لضحايا التحرش المعنوي، والشهود، والمبلغين حصانة تكفل عدم ملاحقتهم تأديبياً، وقضائياً.

وتمتد هذه الحصانة لتشمل كافة مراحل التوظيف من تدريب، وإعادة تصنيف وظيفي، ووصولاً بإنهاء عقد العمل إذ لا يجوز معاقبة، أو فصل عامل

<sup>(1)</sup> Cass. soc., 12 janv. 2011, n° 08-45.280: Bulletin 2011, V, n° 15 "La stipulation dans le contrat de travail d'une clause de non-concurrence nulle cause nécessairement un préjudice au salarié. En conséquence doit être cassé l'arrêt qui retient que l'annulation de cette clause concomitamment à la résiliation du contrat de travail n'avait causé aucun préjudice au salarié qui n'avait pas eu à la respecter

بسبب رفضه الخضوع لتلك الأفعال<sup>(١)</sup>، وكذلك من يقومون بالإدلاء بالشهادة على وقوع مثل هذه الأفعال<sup>(٢)</sup>.

ومع ذلك، ليست هذه الحصانة مطلقة إذ تسقط متى ثبت أن العامل قصد من شكواه زعزعة استقرار المشروع.

لذا قُضى " بعدم جواز رفع دعوى تشهير ضد العامل الذي أدان - بحسن نية - صاحب العمل بتهمة التحرش المعنوي"<sup>(٣)</sup>.

" وعدم جواز إنهاء خدمة العامل، متى قام بالإبلاغ عن وقائع، يعتقد أنها تشكل تحرشاً معنوياً طالما تجرد ذلك من سوء النية"<sup>(٤)</sup>.

كما لا يجوز للعامل الذي لم يصف صراحة الأفعال التي ندد بها بأنها تحرشاً معنوياً، الاستفادة من الحماية القانونية المقررة بسبب الإبلاغ عن تلك الأفعال<sup>(٥)</sup>.

<sup>(١)</sup> Articles L. 1152-2 et L.1153-2 du Code du travail.

<sup>(٢)</sup> Cassation sociale, 10 mars 2009, n° 07-44.092 Bulletin 2009, V, n° 66

<sup>(٣)</sup> Cass. civ. 1, 28 septembre 2016, n° 15-21.823 Publié au bulletin " *Dénonciation de mauvaise foi de faits de harcèlement moral. Le salarié qui, de bonne foi, dénonce des faits de harcèlement moral, ne peut être poursuivi pour diffamation ; toutefois, lorsqu'il est établi, par la partie poursuivante, que le salarié avait connaissance, au moment de la dénonciation, de la fausseté des faits allégués, la mauvaise foi de celui-ci est caractérisée et la qualification de dénonciation calomnieuse peut, par suite, être retenue.*

<sup>(٤)</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 21 mars 2018, n° 16-24.350, Non publié au bulletin " (le salarié qui relate des faits qualifiés par lui-même de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis.

<sup>(٥)</sup> Cass.Soc 13 septembre 2017 , Pourvoi N0 15-23.045,Bull 2017" Le salarié qui n'a pas expressément qualifié d'agissements de harcèlement moral les faits qu'il a dénoncés ne peut se prévaloir de la protection contre le licenciement prévue pour avoir relaté de tels agissements."

إذ ينبغي على الضحية أن يكون صادقاً في ما يدليه من معلومات، وألا يسيئ لسمعة الأبرياء، أو يدعى كذباً تعرضه لتلك الأفعال، وإلا اعتُبر ذلك خطأ جسيماً من جانبه يُوجب مواخذته التأديبية<sup>(١)</sup>.

وقد أقرت الدائرة الاجتماعية ضمناً بجواز فصل العامل حال ثبوت سوء نيته وذلك بمقوله أنه يُعد سبباً حقيقياً، وجدياً للفصل<sup>(٢)</sup>.

والأمر ذاته بالنسبة للشهود، والمبلغين ما لم تكن شكاوهم بغير أساس، وبسوء نية<sup>(٣)</sup> هذا وللقاضي تقدير مسألة توافر سوء النية من عدمه<sup>(٤)</sup>.

لذا قضى " بصعوبة توافر سوء النية لمجرد الإخفاق في إثبات الوقائع المدعى بها"<sup>(٥)</sup>، وبتحققها متى كان العامل على علم بكذب ما يدعيه من وقائع<sup>(٦)</sup>.

**La mauvaise foi résulte de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits dénoncés. A ce titre, l'intention de nuire n'est pas nécessaire pour la retenir.**

كما أقرت الدائرة المدنية لمحكمة النقض الفرنسية أن سوء النية قد يكون من الجسامة بحيث يجعل العامل مسؤولاً قانوناً عن تهمة التشهير بصاحب العمل<sup>(٧)</sup>.

<sup>(١)</sup> Cass. Soc. 28 janvier 2015, n°13-22378 Non publié au bulletin ; Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-28.199 et , Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-28.345

<sup>(٢)</sup> Cass.soc. 10 mars 2009, n° 07-44.092

<sup>(٣)</sup> Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 16 mai 2018, 16-19.527 Non publié au bulletin (La charge de la preuve d'un harcèlement moral ne repose pas sur le salarié).

<sup>(٤)</sup> Cass. soc., 10 juin 2015, n° 14-13.318, Bull 2015 " Sauf mauvaise foi, la dénonciation par un apprenti d'une situation de harcèlement moral ou sexuel, ne pouvant être sanctionnée en vertu des articles L. 1152-2 et L. 1153-3 du code du travail, ne peut justifier la résiliation judiciaire du contrat d'apprentissage à ses torts.

<sup>(٥)</sup> Cass. soc., 7 février 2012, n° 10-18.035 Bulletin 2012, V, n° 55

<sup>(٦)</sup> Cass,Soc 11 déc. 2019, n° 18-18.207.

<sup>(٧)</sup> Cass.civ. Ire ch., 28 septembre 2016 n°15-21823

وعلى النحو ذاته أكدت المادة ١٢٠ / د من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه "لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية لإنهاء الأسباب الآتية:-

" تقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة في ذلك تظلما من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل.

كما أستقر القضاء على أن " عبء إثبات التعسف يقع على كاهل العامل الذي يدعيه، ولكن لما كان إثبات عدم وجود المبرر رأى إثبات النفي عسيراً على العامل فإن للمحكمة أن تسأل رب العمل عن هذا المبرر وللعامل وقتنذ أن يثبت عدم صحته فيستحق التعويض فإن عجز عن إثبات ذلك كانت دعواه على غير أساس<sup>(١)</sup>

لذا سنقسم الدراسة في هذا المبحث إلى مطلبين وذلك على النحو التالي:-

المطلب الأول: الإبلاغ

المطلب الثاني: اللجوء إلى المحكمة العمالية

## المطلب الأول

### الإبلاغ

اشترط المشرع الفرنسي شكوى الضحية للإستفادة من الحماية القانونية المقررة ضد أفعال التحرش المعنوي سواء في قانون العمل، أم قانون العقوبات تشجيعاً للضحية على إستتكار تلك الممارسات العدائية<sup>(٢)</sup>.

(١) استئناف القاهرة رقم ٧٩٠ لسنة ٧٢ ق، جلسة ١١ / ٦ / ١٩٥٧ الفكهاني ص ٥٨٧، صلاح محمد أحمد: "مجموعة القواعد القانونية لمحكمة النقض، مجموعة القواعد القانونية لمحكمة النقض في مسائل العمل والتأمينات الاجتماعية في ٦٠ عاماً ١٩٣١ - ١٩٩١"، الجزء الأول، منازعات العمل والقطاع العام.

(٢) Cass.Soc., 13 sept 2017 , N°15-23045 , Bull2017 " Il résulte de l'article L. 1152-2 du code du travail, en sa rédaction applicable à la cause, qu'aucun salarié ne peut être licencié pour avoir relaté des agissements de harcèlement moral. Viole ce texte l'arrêt qui, constatant que le salarié n'avait pas dénoncé des faits qualifiés par



وكأصل عام، لا يُشكل قيام العامل بإبلاغ صاحب العمل<sup>(١)</sup>، أو ممثلي العمال<sup>(٢)</sup>، أو الطبيب المهني، أو مفتش العمل عن وجود أفعال تُشكل تحرشاً معنوياً في المشروع، ومطالبتهم بضرورة وقف هذه الأفعال خطأً يوجب مسانلته مالم يكن مصحوباً بسوء نية<sup>(٣)</sup>، وهو ما لا يمكن إستنباطه من مجرد عدم ثبوت الوقائع التي إحتج العامل بها<sup>(٤)</sup>.

لذا سنتناول بالتفصيل هذا المطلب في فرعين وذلك على النحو التالي<sup>(٥)</sup>:-

الفرع الأول: دور ممثلي العمال.

الفرع الثاني: دور صاحب العمل.

### الفرع الأول

#### دور ممثلي العمال<sup>(٦)</sup>

lui d'agissements de harcèlement moral, déclare le licenciement nul.

<sup>(١)</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 7 février 2018, n° 16-19.456, Non publié au bulletin (l'employeur qui décide de sanctionner un salarié en souffrance psychologique plutôt que de se conformer à son obligation de sécurité s'expose à la prise d'acte)

<sup>(٢)</sup> Art. L1321-4, Code du travail

<sup>(٣)</sup> Soc. 12 juill. 2006, n° 04-41.075, Bull. civ. V, n° 245

<sup>(٤)</sup> Soc. 10 mars 2009, n° 07-44.092 Bulletin 2009, V, n° 66 Le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis

(°) انظر بالتفصيل في هذا الشأن:-

Bouton (J.): La protection du salarié, donneur d'alerte en matière de corruption , Loi n° 2007-1598 du 13 novembre 2007 ,Rev. trav. 2008. P, 182

<sup>(٦)</sup> Art L. 2312-59 du code du travail “Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but

## حق ممثلي العمال في التأهب أو التنبيه

### Le droit d'alerte des délégués du personnel

خولت المادة ٢٣٢١ / ٥٩ من قانون العمل الفرنسي ممثلي العمال الحق في تنبيه صاحب العمل متى وجد أحدهم - بناء على شكوى من أحد العمال - أن هناك تعدياً على حقوق الأفراد، أو صحتهم البدنية والعقلية أو الحريات الفردية في المشروع لا يبررها طبيعة المهام التي يقومون بها، ولا تتناسب مع الهدف المنشود.

وأن هذا الإعتداء راجعاً لأفعال تُشكل تحرشاً جنسياً، أو معنوياً، أو تمييزاً مهنياً منهي عنه سواء في مرحلة التوظيف، أو التدريب، أو إعادة التصنيف، أو في الأجر، أو التقييم المهني، أو الترقيات، أو تجديد العقد، أو التأديب، أو الإنهاء.

يتعين على عضو اللجنة الاجتماعية والإقتصادية أن يستدعي صاحب العمل على الفور للبدء في تحقيق، وإلزام الأخير باتخاذ كافة السبل الضرورية لمعالجة تلك الانتهاكات.

recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

وحال فشل صاحب العمل فى إتخاذ التدابير اللازمة يتم اللجوء للمحكمة العمالية ويتخذ القاضى مايراه مناسباً من تدابير لوضع نهاية لتلك الإنتهاكات.

وترتيباً على ذلك يمكننا القول بأن هناك ثلاث خطوات لكى يمارس ممثلى العمال حقهم فى التنبيه:-

الخطوة الأولى:- إخطار العامل ممثلى العمال بأن هناك مساس بالحقوق، والحريات الفردية داخل المشروع.

وفى هذة الخطوة يتعين على ممثلى العمال إعلام صاحب العمل بالشكوى على الفور.

الخطوة الثانية:- يقوم ممثلى العمال بالزام صاحب العمل بعمل تحقيق مع ممثلى العمال، وبالتزامن مع بدء التحقيق يتخذ كافة الإجراءات اللازمة لوقف مثل هذة الإعتداءات.

وحال فشل صاحب العمل فى إتخاذ التدابير المناسبة، أو حال إعتراض العامل المعنى، وعدم الوصول لحل يستطيع كلاً من ممثلى العمال، أو العامل نفسه أن يتوجها للمحكمة العمالية.

الخطوة الأخيرة:-

يمكن للمحكمة العمالية إتخاذ كافة التدابير المناسبة لوقف مثل هذة الإعتداءات. وتستطيع حال تأخر صاحب العمل فى تنفيذ قرارها أن تفرض عليه غرامة مالية.

بيد أنه لا يجوز لممثلى العمال بموجب هذا الحق التدخل لإلغاء عقوبة تأديبية صادرة بموجب ما يملكه صاحب العمل من سلطة تأديبية طالما لم يتم التعدى على حقوقه أو صحته البدنية أو العقلية أو لم يثبت وجود إجراء تمييزى قبله<sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Cass.soc, 9 février 2016 n°14-18567 Non publié au bulletin “ Le droit d’alerte dont disposent les délégués du personnel ne peut avoir pour objet de faire annuler une sanction disciplinaire à l’encontre d’un salarié, alors qu’aucune atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale, ni aucune mesure discriminatoire ou atteinte aux libertés individuelles n’est avérée.

وعادة ما يستخدم هذا الحق في فرنسا لإجبار صاحب العمل على بدء حوار مع العمال، وممثليهم.

دور النقابات العمالية<sup>(1)</sup>:-

يجوز للنقابات العمالية إتخاذ إجراءات قانونية حال تعرض أحد العمال للتحرش المعنوى ولا يحول ذلك دون تدخل العامل فى الإجراءات، وإنهائها فى أى وقت<sup>(2)</sup>.

دور الطبيب المهنى<sup>(3)</sup>:-

يختص الطبيب المهنى بتقديم المشورة لأصحاب العمل، والعمال، وممثليهم، وبإتخاذ كافة لتدابير اللازمة لمنع التحرش الجنسى، أو المعنوى لمنع تدهور الحالة الصحية للعمال<sup>(4)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> Art. L1154-2, Code du travail ‘ Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

<sup>(2)</sup> Art. L2132-3, Code du travail” Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice.

Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

<sup>(3)</sup> Art. L4624-1, Code du travail

<sup>(4)</sup> Cass. soc., 16 avril 2015, n° 13-28.452, Non publié au bulletin ” Ayant retenu que le harcèlement moral subi par le salarié était établi et ayant constaté que celui-ci avait été licencié pour inaptitude à la suite de l'avis du médecin du travail l'ayant déclaré, après une seule visite en raison du danger immédiat, inapte à son poste, sauf si celui-ci évoluait dans un environnement organisationnel et relationnel différent, la cour d'appel a

لذا قُضى " بعدم مشروعية إنهاء خدمة العامل، بسبب عدم لياقته الصحية، التي أعلنها الطبيب المهني بسبب ما تعرض له من أفعال التحرش المعنوي<sup>(١)</sup>.

وتحقيقاً للسلامة المهنية يحق لكل عامل أن يطلب من الطبيب المهني الإشراف على حالته الصحية بشكل فردي.

كما يتمتع الطبيب المهني بصلاحيات اقتراح التدابير الفردية مثل إعادة التصنيف الوظيفي للعامل والتي تبررها اعتبارات تتعلق بشكل خاص بالصحة والسلامة البدنية والعقلية للعمال. ويتعين على صاحب العمل النظر في هذه المقترحات وتبرير رفضها<sup>(٢)</sup>.

لذا قُضى " بعدم مشروعية إنهاء خدمة العامل بسبب عدم لياقته الصحية التي أعلنها الطبيب المهني بسبب ما تعرض له من أفعال التحرش المعنوي<sup>(٣)</sup>.

وتحقيقاً للسلامة المهنية يحق لكل عامل أن يطلب من الطبيب المهني الإشراف على حالته الصحية بشكل فردي.

دور مفتش العمل<sup>(٤)</sup>:-

---

caractérisé le lien entre le harcèlement moral et le licenciement et a ainsi légalement justifié sa décision.

<sup>(١)</sup> Cass. soc., 8 décembre 2015, n° 14-15.299 „Non publié au bulletin”  
Le licenciement est nul, lorsque l'inaptitude constatée par le médecin du travail était la conséquence du harcèlement moral

<sup>(٢)</sup> Article L4624-1 du code du travail “ Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs.

L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

<sup>(٣)</sup> Cass. soc., 8 décembre 2015, n° 14-15.299 „Non publié au bulletin”  
Le licenciement est nul, lorsque l'inaptitude constatée par le médecin du travail était la conséquence du harcèlement moral

<sup>(٤)</sup> Art. L8112-2, Code du travail

يختص مفتش العمل بالكشف عن جرائم التحرش المعنوي، والجنسي وبالتالي، يحق للعامل حال تعرضه لأفعال، من شأنها المساس بكرامته، أن يتقدم بشكوى لمفتش العمل، الذي يقوم بدوره بإجراء تحقيق في الشكوى، للتأكد من جدتها، وجمع الأدلة من أجل تقييم ما إذا كانت الأفعال تشكل تحرشاً معنوياً، ويخضع قرار مفتش العمل للرقابة القضائية لمجلس الدولة الفرنسي بوصفه قراراً إدارياً.

وفي ديسمبر ٢٠٠٩ تم إدانة رئيس شركة فرانس-تيليكوم جنائياً، بتهمة التحرش المعنوي المؤسسي، الذي نجم عنه انتحار العديد من عماله، بناء على تقرير مفتش العمل، والنقابات العمالية.<sup>(١)</sup>  
دور الجهة الإدارية<sup>(٢)</sup>:-

يتعين على الجهة الإدارية أن تقوم بدورها بالإعلان عن الأحكام القانونية المطبقة على التحرش المعنوي في نطاق علاقات العمل وذلك إبان عمليات الحوار الإجتماعي.

ولم يشترطاً قانوني العمل، والعقوبات في فرنسا شكلاً معيناً لإبلاغ تلك الجهات.<sup>(٣)</sup>

## الفرع الثاني

### دور صاحب العمل

### Obligation de prévention de l'employeur

يتعين على صاحب العمل اتخاذ التدابير اللازمة، لمنع المخاطر المهنية المتعلقة بالتحرش المعنوي في المشروع نزولاً عن التزامه القانوني تجاه مرفؤسيه بحفظ سلامتهم البدنية، والنفسية<sup>(٤)</sup>  
وتتمثل تلك التدابير فيما يلي:-:-

<sup>(١)</sup> Cass.Crim10 Nouv 2009 , N° 07-45-321 , Bull.Civ n°247.

<sup>(٢)</sup> Circ. DGT, n° 2012/14, du 12-11-2012

<sup>(٣)</sup> Art. L1152-4, Code du travail, en vigueur depuis le 28 juin 2014 et Art. 222-33-2, Code pénal, en vigueur depuis le 6 août 2014.

<sup>(٤)</sup> Cour de Cassation, Chambre Criminelle, arrêt du 28 mai 2013, n° 11-88.009.

أولاً: التحقيق الداخلي

ثانياً: الوساطة

أولاً: التحقيق الداخلي

## Enquête Interne

يلتزم صاحب العمل بإجراء تحقيق داخلي إبلاغه بمجرد إبلاغه بوجود ممارسات تشكل تحرشاً معنوياً في المشروع<sup>(1)</sup>

لذا أكدت محكمة النقض الفرنسية بأن عدم وجود تحقيق داخلي حال الإدعاء بوجود أفعال تشكل تحرشاً معنوياً يشكل انتهاكاً من قبل صاحب العمل لالتزامه بمنع المخاطر المهنية في المشروع<sup>(2)</sup>.

شروط التحقيق الداخلي حال الإدعاء بوقوع أفعال مكونة للتحرش المعنوي:-

لم ينظم قانون العمل الفرنسي إجراءات التحقيق الداخلي الذي يجب على صاحب العمل إجراؤه في مثل هذه الحال.

إذ من الممكن أن يقوم صاحب العمل بدعوة العامل الذي تعرض لتحرش معنوي لمقابلة تحقيقيه، وتمكينه من إحضار أى شخص لمساعدته سواء كان من ضمن ممثلى العمال أم لا. فوجب على صاحب العمل التأكد من أن المسؤول عن التحقيق لا يشارك في القيام بمثل تلك الأفعال.

<sup>(1)</sup> Cass. soc. 27/11/2019 n°1810551 “ Harcèlement moral dénoncé – Obligation d’enquête de l’employeur.

<sup>(2)</sup> Cass.Soc 27 novembre 2019 , n°18-10.551.Bull 2019 “ L’obligation de prévention des risques professionnels, qui résulte de l’article L. 4121-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à l’ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 et de l’article L. 4121-2 du même code dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l’article L. 1152-1 du code du travail et ne se confond pas avec elle. Dès lors, doit être cassé l’arrêt de la cour d’appel qui, pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour manquement à l’obligation de sécurité, retient qu’aucun agissement répété de harcèlement moral n’étant établi, il ne peut être reproché à l’employeur de ne pas avoir diligenté une enquête et par là-même d’avoir manqué à son obligation de sécurité.

وتجدر الإشارة إلى أن ما يخلص إليه التحقيق الداخلي من نتائج سواء بانتفاء وجود تحرش معنوي<sup>(1)</sup>، أو بوجوده لا يلزم القاضي<sup>(2)</sup>.

ثانياً: الوساطة<sup>(3)</sup>

## Médiation

الوساطة هي عملية تعيين طرف ثالث لتسهيل التسوية الودية للنزاع من قبل الأطراف نفسها.

يسمح القانون لأي شخص في المشروع يشعر بأنه ضحية للتحرش المعنوي أن يلجأ إلى إجراء الوساطة لتسوية النزاع مع الشخص المتورط في القيام بهذه الأفعال.

يتم اختيار الوسيط بالاتفاق بين الطرفين والذي سيحاول التوفيق بينهم من خلال تقديم مقترحات مكتوبة، وللأطراف الحرية التامة في قبولها.

لذا قضى "بمسؤولية صاحب العمل عن أفعال التحرش المعنوي لعدم متابعته لطلب الوساطة التي قدمته إليه إحدى العاملات بالمشروع"<sup>(4)</sup>.

إذا فشلت الوساطة يبلغ الوسيط الطرفين بالعقوبات، والضمانات الإجرائية المتخذة لصالح الضحية.

كما أن فشل الوساطة لا يحول أي من الطرفين دون رفع دعوى في وقت لاحق.

يُعاقب على التدخل في عمل الوسيط بالسجن لمدة سنة وغرامة تبدأ بما يقدر ٣٧٥٠ يورو<sup>(5)</sup>.

(1) Cass. crim. 08-06-2010 n°10-80.570 Non publié au bulletin.

(2) Cass. soc. 08-01-2020 n°18-20.151. Non publié au bulletin.

(3) Art L 1152 /1 du code du travail ,

(4) Une procédure de médiation peut être mise en oeuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause

(5) Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.



ونرى أن الوساطة أليه جيدة لحل المنازعات العمالية عموماً بشكل يتفق وطبيعة تلك المنازعات.

ويُحسب للمشرع الفرنسى إختيارها من ضمن التدابير المتخذة لمواجهة أفعال التحرش المعنوى فى المشروع إذ يمكن للأطراف المعنية من خلالها الوصول لحل ودى تستقيم به علاقة العمل.

---

**Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.**  
**l'article L. 1152-6 du Code du travail**

## المطلب الثاني

### اللجوء للمحكمة العمالية

يجوز للعامل الذي وقع ضحية للتحرش المعنوي اللجوء للمحكمة العمالية للمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي لحقت به.

وتتقدم الدعاوى المتعلقة بالتحرش المعنوي أمام المحكمة العمالية بمضى ٥ سنوات من تاريخ آخر فعل من الأفعال المكونة للتحرش المعنوي<sup>(١)</sup>.

وتحرص الدائرة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية دائماً على تأكيد بداية سريان فترة التقادم<sup>(٢)</sup>.

وبناءً عليه، سنقسم الدراسة في هذا المطلب إلى فرعين وذلك على النحو

التالي:-

الفرع الأول: التعويض.

الفرع الثاني: العقوبات الجنائية.

### الفرع الأول

#### التعويض

تميز المحكمة العمالية في تقدير التعويض للعامل ضحية التحرش المعنوي بين أمرين:-

أولهما، إذا تم إنهاء خدمة العامل بسبب إستنكاره لما يتعرض له من ممارسات عدائية في بيئه العمل تشكل تحرشاً معنوياً.

في هذه الحالة للعامل خياران:- إما أن يطلب إعادته لعمله، ودفع الأجور المستحقة له خلال الفترة ما بين الإنهاء وتاريخ إعادته الفعلية للعمل.

<sup>(١)</sup> Cass. Soc., 19 juin 2019 N°18-85725 ,Publié au bulletin.

<sup>(٢)</sup> Cass. chambre criminelle , 19 juin 2019 N° de pourvoi: 18-85725  
Publié au bulletin” La prescription de l'action publique, pour le délit de harcèlement moral, ne commence à courir qu'à compter du dernier acte de harcèlement incriminé.

أو أن لا يطالب بعودته للعمل ويكتفى بطلب تعويض عن نهاية خدمته، وعن الأضرار التي لحقت به بسبب الإنهاء غير المشروع لعقد عمله على أن يتم تقدير التعويض وفقاً لما قرره مراسيم ماكرون طبقاً لأقدمية العامل، وحجم عمله في المشروع إذ لا يجب أن يقل عن ستة أشهر من تاريخ آخر أجر تقاضاه<sup>(1)</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أن التعويضات المستحقة حال إنهاء عقد العمل بسبب التحرش المعنوي، أو الجنسي مُستثناة صراحةً من النص القانوني الذي استحدثته مراسيم ماكرون عام ٢٠١٧ بشأن تحديد الحد الأدنى، والأقصى للتعويض المستحق للعامل حال إنهاء عقد عمله دون سبب مشروع<sup>(2)</sup>.

ويستفيد العامل من تلك الأحكام حتى إذا ماتم إنهاء عقد العمل بشكل إتفاقي متى تم التوقيع على إنهاء العقد إبان تعرض العامل لأفعال التحرش المعنوي.

(1) Article L1235-3 du code du travail.

Article L1235-3-1 code du travail “ L'article L. 1235-3 n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une des nullités prévues au deuxième alinéa du présent article. Dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Les nullités mentionnées au premier alinéa sont celles qui sont afférentes à:

1° La violation d'une liberté fondamentale ;

2° Des faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L. 1152-3 et L. 1153-4 ;

3° Un licenciement discriminatoire dans les conditions mentionnées aux articles L. 1132-4 et L. 1134-4 ;

4° Un licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les conditions mentionnées à l'article L. 1144-3, ou à une dénonciation de crimes et délits ;

5° Un licenciement d'un salarié protégé mentionné aux articles L. 2411-1 et L. 2412-1 en raison de l'exercice de son mandat ;

6° Un licenciement d'un salarié en méconnaissance des protections mentionnées aux articles L. 1225-71 et L. 1226-13.

(2) L'indemnité est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû en application des dispositions de l'article L. 1225-71 et du statut protecteur dont bénéficient certains salariés en application du chapitre Ier du Titre Ier du livre IV de la deuxième partie du code du travail, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, sans préjudice de l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle.

ثانيهما، إذا لم يتم إنهاء خدمة العامل

يجوز للعامل ضحية التحرش المعنوي أن يُطالب بتعويض مزدوج تأسيساً

على:-

## Une double indemnisation

- إنتهاك صاحب العمل لإلتزامه بضمان السلامة وفقاً لما تقررة المادة ٥/١١٥٣ من قانون العمل الفرنسي .

إذ تنهض مسؤولية صاحب العمل عن إلتزامه بالسلامة البدنية والعقلية للعامل حتى حال عدم وجود أفعال مكونة للتحرش المعنوي<sup>(١)</sup>.

- وإنتهاكه لإلتزامه بمنع حدوث أفعال التحرش المعنوي في المشروع وفقاً لما تقضى به المادة ١ / ١١٥٢ من قانون العمل الفرنسي<sup>(٢)</sup>.

شريطة إثبات وجود ضريرين متميزين وذلك بسبب إستقلال الإلتزام الناشئ عن المادة ١ / ١١٥٢ ، عن ذلك الذى تنص عليه المادة ٥ / ١١٥٣ من ذات القانون.

<sup>(١)</sup> Cass.Soc 27 Nov 2019 , N° de pourvoi: 18-10551,Bull 2019  
“L'obligation de prévention des risques professionnels, qui résulte de l'article L. 4121-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 et de l'article L. 4121-2 du même code dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l'article L. 1152-1 du code du travail et ne se confond pas avec elle. Dès lors, doit être cassé l'arrêt de la cour d'appel qui, pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité, retient qu'aucun agissement répété de harcèlement moral n'étant établi, il ne peut être reproché à l'employeur de ne pas avoir diligenté une enquête et par là-même d'avoir manqué à son obligation de sécurité.

<sup>(٢)</sup> Cass. soc., 19 novembre 2014, n° 13-17.729 ,Bulletin 2014, V, n° 267

”Une cour d'appel alloue à bon droit des sommes distinctes correspondant au préjudice résultant, d'une part, de l'absence de prévention par l'employeur des faits de harcèlement et, d'autre part, des conséquences du harcèlement effectivement subi”

لذا قُضى "بصحة حكم محكمة الاستئناف بمنح العامل تعويض عن الأضرار التي تكبدها جراء عدم وجود تدابير وقائية للحيلولة دون وقوع التحرش المعنوي، على الرغم من أن العامل تم تعويضه من قبل المحكمة الجنائية عن تعرضه لجريمة التحرش المعنوي ذاتها"<sup>(1)</sup>.

"وبأحقية العامل ضحية التحرش المعنوي في الحصول على تعويضين أحدهما عن تعرضه لمثل تلك الأفعال، والآخر عن إهمال صاحب العمل في الوفاء بالتزامه بمنع وقوع التحرش في مكان العمل شريطة أن يثبت الضررين"<sup>(2)</sup>.

كما قضى بأن "الحكم بالتعويض عن عدم مشروعية فصل العامل بسبب أعمال التحرش المعنوي، لا يحول الأخير دون المطالبة بتعويض عن الضرر الأدبي الذي أصابه جراء تلك الأفعال"<sup>(3)</sup>.

ولا يحول حصول العامل (ضحية التحرش المعنوي) على تعويض مدني دون حقه في الحصول على تأمين إجتماعي حال عجزه، أو مرضه الناجم عن تلك الممارسات لاختلاف الأساس القانوني لكلا النظامين<sup>(4)</sup>.

<sup>(1)</sup> Cass. soc., 12 avril 2018, n° 16-29.072 Non publié au bulletin "Les obligations résultant des articles L. 1152-1 et L. 1152-4 du Code du travail sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices distincts, peut ouvrir droit à des réparations spécifiques. Dès lors, c'est à bon droit que la cour d'appel a alloué à la salariée des dommages-intérêts réparant le préjudice subi du fait de l'absence de mesures de prévention en matière de harcèlement moral, quand bien même la salariée avait été indemnisée par la juridiction pénale pour l'infraction de harcèlement moral retenue à l'encontre de son employeur

<sup>(2)</sup> Cass. soc. 6 June 2012, N° de pourvoi: 10-27694, Bulletin 2012, V, n° 169 "

<sup>(3)</sup> Cass. soc., 2 février 2017, n° 15-26.892 Non publié au bulletin "L'octroi de dommages-intérêts pour licenciement nul en lien avec des faits de harcèlement moral ne saurait faire obstacle à une demande distincte de dommages-intérêts pour préjudice moral

<sup>(4)</sup> Cass. soc., 15 novembre 2006, n° 05-41.489 Bulletin 2006 V N° 338 p. 328 "La législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles ne fait pas obstacle à l'attribution de dommages-intérêts au salarié en réparation du préjudice que lui a causé le harcèlement moral dont il a été victime antérieurement à la prise en charge de son affection par la Sécurité sociale

لذا قضت الدائرة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية بأنه " ينبغي على صاحب العمل أن يكون على دراية بالخطر الذي يتعرض له العامل في مكان، ووقت العمل، بما في ذلك وقت الراحة وفقاً لما يقضى به قانون الضمان الإجتماعي<sup>(1)</sup>

- الحق في الحصول على تعويض إضافي حال ثبوت خطأ صاحب العمل غير المغتفر طبقاً لقانون الضمان الإجتماعي:-

نصت المادة ٤٥٢ / ١ من قانون الضمان الإجتماعي الفرنسي على أنه " عندما يكون الحادث بسبب خطأ لا يغتفر من صاحب العمل - أو من يحل محله في الإدارة، يحق للضحية أو من يكلفهم الحصول على تعويض إضافي<sup>(2)</sup>

لذلك، بمجرد أن يثبت العامل أن صاحب العمل لم يتخذ جميع التدابير اللازمة لمنع أعمال التحرش المعنوي يلتزم الأخير بالتعويض<sup>(3)</sup>.

لذا قضى بأن " ما تعرض له العامل من ضغط نفسى خلال مقابلته مع صاحب العمل هو حادث مهني طالما حدث في وقت، ومكان العمل"<sup>(1)</sup>.

(1) Cass. crim., 5 mars 2019, n° 17-86.984 "L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat, et que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du Code de la Sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. Ainsi, un accident survenu sur le lieu et dans le temps du travail, qui comprend la pause déjeuner, au préjudice d'un salarié dont il n'est pas rapporté la preuve qu'il se soit soustrait à l'autorité de son employeur est présumé imputable au travail.

Article L452-1 Code de la sécurité sociale (Lorsque l'accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur ou de ceux qu'il s'est substitués dans la direction, la victime ou ses ayants droit ont droit à une indemnisation complémentaire dans les conditions définies aux articles suivants. )<sup>2</sup>(

(3) Cass. soc., 6-6-12, n°10-27694 Bulletin 2012, V, n° 169 ; Cass. soc., 17-10-12, n°11-18884 " De plus, dès lors que le salarié prouve que l'employeur n'a pas pris toutes les mesures nécessaires pour prévenir les agissements de harcèlement moral et qu'un préjudice distinct en a découlé, l'employeur doit verser au salarié une indemnisation.

وعلى النحو ذاته، أقر مجلس الدولة الفرنسي بضرورة الأخذ بالضرر المادي الواقع على الضحية جراء خفض أجره، أو تفويت ترقية عند تقدير التعويض المستحق عن تعرضه لتلك الممارسات العدائية<sup>(٢)</sup>.

## الفرع الثاني

### العقوبات الجنائية

طبقاً لنص المادة ٣٣/٢٢٢ من قانون العقوبات الفرنسي يُعاقب على أفعال التحرش المعنوي بالسجن لمدة عامين، وغرامة قدرها ٣٠٠٠٠ يورو.

وتشدد العقوبة إذا ما وقعت بمناسبة إساءة الجاني للسلطة الممنوحة له للقيام بواجباته، أو حال استغلاله لضعف معين في الضحية ناجم عن سنه، أو مرضه، أو عجزه، أو حالة الحمل، أو هشاشته وضعه الاقتصادي أو الاجتماعي.

ثم جاءت المادة ٢/١١٥٥ من قانون العمل الفرنسي لتتنص على معاقبة من يُمارس سياسات تمييزية ضد ضحايا التحرش المعنوي، أو الجنسي بالسجن لمدة سنة وبغرامة قدرها ١٥٠٠٠ يورو<sup>(٣)</sup>.

لذا قضى حديثاً<sup>(٤)</sup> بأن تبرئه صاحب العمل جنائياً من أفعال التحرش الجنسي تأسيساً على إنتفاء القصد الجنائي، لا يحول العاملة دون الطعن في فصلها أمام المحكمة العمالية ودفاعها بأنها كانت ضحية لأفعال تحرش جنسي من قبل صاحب العمل<sup>(٤)</sup>.

(١) Cass. chambre civile 2 , 4mai 2017 N° de pourvoi: 15-29411 , Non publié au bulletin.

(٢) CE 22 février 2012, n°343410

(٣) Article L1155-2 du code du travail “ Les faits de harcèlement moral et sexuel, définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, sont punis d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 15 000 €. La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

(٤) Cass. soc., 25 mars 2020, n° 18-23682 , inédit

وبتحليل هذا الحكم يمكننا القول أنه إذا كان قانون العقوبات يسعى دائماً لردع الجانى، إلا أن ما يهم قانون العمل هو حماية الضحية وبذلك تكامل النصوص القانونية وتستقيم سياستها التشريعية .

### الخاتمة

جاءت هذه الدراسة لتؤكد أن حظر التحرش المعنوى فى علاقات العمل يعد لازمة ضرورية لحماية الكرامة الإنسانية، التى هى حق لكل إنسان، تتمثل أقصى صور اهداره فى التعذيب البدنى، والنفسى.

وقدمنا بين يدى المشرع المصرى، التنظيم القانونى الفرنسى للتحرش المعنوى، لنبين كيف تميز بالنضج، والتكامل، والإحاطة إذ فى الوقت الذى قام بمواجهة التحرش المعنوى تشريعياً لم يفته المتابعة القضائية له، حتى تضحى النصوص القانونية ذات فعالية.

ووضحنا كيف كان لهذا التنظيم القانونى السابق عن منظمة العمل الدولية التى تناولت العنف، والتحرش فى بيئة العمل بعد مرور حوالى سبعة عشر عاماً من تنظيم المشرع الفرنسى له.

وفى تقديرنا، إذا كان يمكن التعامل مع أعمال العنف الجنسى التى ترتكب فى إطار العلاقة الوظيفية، كما هو منظم فى قانون العقوبات المصرى فى المادة ٣٠٦ مكرر (أ)، إلا أن العنف النفسى يجب أن يُفرد له نص خاص فى قانون العمل المصرى، بحيث يضمن - على الأقل - ألا تكون رابطة التبعية منفذاً للإعتداء على حقوق وحرىات العامل الأساسية.

ويجب أن يدرك صاحب العمل، أن إتخاذ التدابير الوقائية للحيلولة دون حدوث تلك الممارسات فى بيئة العمل، سيجنبه فى المستقبل نفقات التحقيق الداخلى، والوساطة، والتقاضى، والتعويضات فضلاً عن تكاليف استبدال، وتعيين عمال جدد، وتدريبهم.

لقد كشفت الدراسة ما يلى:-



أولاً: حرص القضاء المصرى على إقرار عدم مشروعية كافة مظاهر العنف النفسى ضد العمال، ومراقبتها من خلال ضابط حسن النية فى تنفيذ العقود.

ثانياً: خلو قانون العمل الحالى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ من نص يُحظر التحرش الجنسى، والمعنوى تأخراً تشريعياً ينبغى تداركه.

ثالثاً: عدم تطرق قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ لحماية مرشحي العمل (مرحلة ما قبل التعاقد) ثغرة تشريعية تفتح مجالاً للإساءة بعلاقات العمل.

رابعاً: غياب إتفاقات العمل الجماعية التى ترسخ لمبادئ العمل اللائق، وتعزز الكرامة الإنسانية للعامل كشفت عن ضعف دور النقابات العمالية فى مصر.

خامساً: فى الوقت الذى حرص المشرع الفرنسى على مناهضة كافة الممارسات العدائية فى بيئة العمل، ورتب على حدوثها مسؤولية صاحب العمل عنها.

رسم القضاء الحدود الفاصلة بين الممارسة المشروعة لسلطة صاحب العمل فى الإدارة، وأفعال التحرش المعنوى حتى لايقف حظر تلك الممارسات حائل دون ممارسة صاحب العمل لسلطاته المشروعة.

سادساً: لم يفت المشرع الفرنسى النص صراحة على بطلان كافة الإجراءات، والجزاءات التى تُتخذ تجاه الضحايا، وتمس بوضعهم الوظيفى متى استخدموا حقهم فى الشكوى، ثم جاء القضاء ليقر بإمكانية معاقبة من أساء استخدام هذا الحق.

سابعاً: فى الوقت الذى عزز فيه المشرع الفرنسى دور المحكمة العمالية فى الدعاوى الناشئة عن التحرش المعنوى.

وذلك بوضع مدد تقادم طويلة نسبياً، عن مدد تقادم الدعاوى العمالية الأخرى، بما يتفق وطبيعة الإثبات فى ذلك النوع من الدعاوى.

نجد أنه، لم يغفل إمكانية تسوية النزاع ودياً، وبالشكل الذى يحفظ لعلاقات العمل إستقرارها، وذلك بمنح ممثلى العمال، والطبيب المهنى، ومفتش العمل، والوسيط دوراً فى معالجة الأمور ومنع تفاقمها.

فى المدى القريب نقترح الآتى:-

- وضع نص في قانون العمل يؤكد على حق العامل وغيره ( كالمُرشح أو المتدرب مثلاً ) في إحترام خصوصيته أثناء علاقة العمل، وحقه في الإطلاع على كافة المخاطر الوظيفية والسُّبل المتخذة لضمان العمل اللائق.

- إلزام صاحب العمل بإدراج نص في لائحة تنظيم العمل والجزاءات يتضمن التدابير المُتخذة للحيلولة دون تعرض العامل للتحرش المعنوي، والسُّبل المتخذة حال التعرض لمثل تلك الممارسات.

- ضمان وسائل فعالة للتفتيش عن حالات العنف والتحرش في بيئة العمل.

- ضرورة أن يُراعى في تقدير التعويض المستحق لضحايا العنف والتحرش المعنوي في علاقات العمل حالات الإصابة بإعاقة نفسية، أو جسدية، أو مرض يؤدي إلى العجز عن العمل.

- تعزيز دور إتفاقيات العمل الجماعية في ضمان بيئة عمل آمنة وخالية من العنف النفسي.

في المدى البعيد نقترح الآتي:-

نرى إمكانية تطبيق النموذج الفرنسي في الحماية من التحرش المعنوي ليس فقط في قانون العمل، وإنما في مجال الوظيفة العامة أيضاً لضمان بيئة عمل آمنة خالية من العنف النفسي (١).....

(١) انظر حكم مجلس الدولة الفرنسي الصادر بتاريخ ١٢ مارس ٢٠١٢ والذي أقر لأول مرة بإمكانية طلب الحماية الوظيفية ضد أفعال التحرش المعنوي. راجع:-

CE 12 mars 2010, Mme A. c/ Commune de Hoenheim, n° 308974

وتردد هذا الحكم مرة أخرى في:-

Conseil d'Etat, Section 11 juillet 2011, n°321225 et Conseil d'Etat 25 novembre 2011, n°353839

## قائمة المراجع

### **Code du travail**

**Article L. 1222-1 du code du travail: le contrat de travail est exécuté de bonne foi.**

**Première partie: Les relations individuelles de travail**

**Harcèlement moral**

**Champ d'application.**

**Article L1151-1**

**Les dispositions du présent titre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.**

**Elles sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé.**

**Article L1152-1**

**Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.**

**Article L1152-2**

**Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.**

#### **Article L1152-3**

**Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.**

#### **Article L1152-4**

**L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.**

#### **Article L1152-5**

**Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.**

#### **Article L1152-6**

**Une procédure de médiation peut être mise en oeuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.**

**Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.**

**Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des**

propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

**Chapitre IV: Actions en justice.**

**Article L1154-1**

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

## **Article L1154-2**

**Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4.**

**Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.**

**L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.**

## **Chapitre V: Dispositions pénales.**

### **Article L1155-1**

**Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur, prévu à l'article L. 1152-6, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 Euros.**

### **Article L1155-2**

**Les faits de harcèlement moral et sexuel, définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, sont punis d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 Euros.**

**La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne**

peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

### Article L1155-3

Les dispositions des articles 132-58 à 132-62 du code pénal relatives à l'ajournement du prononcé de la peine sont applicables dans le cas de poursuites pour infraction aux dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1153-1.

La juridiction peut ordonner l'exécution provisoire de sa décision.

### Article L1155-4

A l'audience de renvoi, la juridiction apprécie s'il y a lieu de prononcer une dispense de peine.

### المراجع العربية

- أحمد حسن البرعى ورامى البرعى: "الوسيط فى التشريعات الاجتماعية"، شرح عقد العمل الفردى وفقاً لأحكام القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، الجزء الثانى، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩.
- حسام الدين كامل الأهوانى: "شرح قانون العمل"، مطبعة أبناء وهبة حسان، القاهرة، طبعة ١٩٩١.
- عبد الناصر توفيق العطار: شرح أحكام قانون العمل، بدون ناشر، أكتوبر ١٩٨١.
- فاطمة محمد الرزاز: "استقرار علاقات العمل فى ظل قانون العمل الجديد"، دار النهضة العربية القاهرة، ٢٠٠٤.
- صلاح محمد أحمد: "مجموعة القواعد القانونية لمحكمة النقض، مجموعة القواعد القانونية لمحكمة النقض فى مسائل العمل والتأمينات الاجتماعية فى ٦٠ عاماً ١٩٣١ - ١٩٩١"، الجزء الأول، منازعات العمل والقطاع العام.

- محمد أحمد إسماعيل: المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن (مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص)، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٠.

### الرسائل

رغداء عبد المحسن ريان: توازن علاقات العمل الفردية داخل المشروعات الرأسمالية، رسالة دكتوراة، دراسة مقارنة، كلية الحقوق – جامعة القاهرة ٢٠١٧.

## BIBLIOGRAPHIE EN LANGUE FRANCAISE

### (A) Ouvrages gènèraux:

Dockès E., Péliissier J., Auzero G.: *Droit du travail*, Dalloz, 25<sup>e</sup> éd., coll. « Précis », 2010.

G. Auzero, D. Baugard et E. Dockès: *Droit du travail*, 31<sup>e</sup> éd., Dalloz ,Précis 2017.

### (B) ARTICLES:

ADAM ( P.):*Harcèlement moral: quand dénoncer n'est pas fauter ! Soc. 10 mars 2009, n° 07-44.092, à paraître au Bulletin , Revue de droit du travail 2009 p.453.*

*Harcèlement moral: la place (incontournable) de l'intention malveillante »*, Sem. soc. Lamy,15 Guin 2009 , N<sup>0</sup> 1404 , P 8 , 10

BENOIT (G): *Le harcèlement moral dans la jurisprudence sur l'obligation de sécurité , Droit du travail Revue , Dalloz., N<sup>0</sup> 11 , Nov 2016 , p. 709.*

Betoulle, « *La distinction contrôle lourd / contrôle léger de la Cour de cassation. Mythe ou réalité ?* », JCP 2002, éd. G, 9 oct. 2002, 171, p. 1791.



**BOUTON (J.):** *La protection du salarié, donneur d'alerte en matière de corruption , Loi n° 2007-1598 du 13 novembre 2007 ,Rev. trav. N0 2008. Dalloz , P182.*

**DUPRE (C.):** *Le respect de la dignité humaine: principe essentiel du droit du travail , droit du travail revue , Dalloz , n0 11 , Nov 2016 , p. 670*

**Géa (F):** *Le harcèlement moral, un système d'imputation Soc. 10 novembre 2009, nos 08-41.497 et 07-45.321, à paraître au Bulletin , Revue de droit du travail N0 1 Jan 2010 p.39.*

**LARDY - Péliissier (B.):** *La nullité du licenciement consécutif à la dénonciation de fait de harcèlement moral.Soc. 10 mars 2009, pourvoi n° 07-44.092, publié au Bulletin ,Rev.trav N° 6 JUIN 2009 , Dalloz , p. 376.*

**LAPEROU – SCHNEIDER (B.):** *Les mesures de lutte contre le harcèlement moral , in la loi de modernization sociale et le droit du travail , numero spécial , Dr.Soc n 3 mars2002 ,p.314.*

**Martinel (A.):** *Harcèlement moral et contrôle de la Cour de cassation , Rapp.soc24 sept 2008,sem.soc. lamy 29 sept2008 ,N0 1368 , p, 6.*

**Savatier (J.):**

*A propos du contrôle de la Cour de cassation sur les décisions judiciaires en matière de harcèlement moral , Dr.Soc N° 1, 2009, págs. 57-63*

*Harcèlement moral pouvoir d'appréciation des juges du fond , Dr.Soc., N° 2006 ,P.299.*

## الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع
٤	مقدمة
٧	المبحث الأول: ماهية التحرش المعنوى فى علاقات العمل
٨	المطلب الأول: الإطار الدولى لضمان بيئة عمل خالية من العنف.
١٤	المطلب الثانى: النظام القانونى للتحرش المعنوى فى علاقات العمل
١٩	<u>الفرع الأول: التكيف القانونى للتحرش المعنوى فى علاقات العمل</u>
٢٠	أولاً: شخص المتحرش
٢٢	ثانياً: الضحية
٢٤	ثالثاً: طبيعة الوقائع المكونة للتحرش المعنوى
٣٤	رابعاً: عنصر القصد
٣٧	<u>الفرع الثانى: التحرش المعنوى والتمييز المهنى فى علاقات العمل</u>
٤١	<u>الفرع الثالث: إثبات التحرش المعنوى فى علاقات العمل</u>
٤١	أولاً: عبء الإثبات
٤٥	ثانياً: طرق الإثبات
٤٦	ثالثاً: تعذر الإثبات
٤٧	الفرع الرابع: الرقابة القضائية على التكيف القانونى للتحرش

	المعنوى
٥١	المبحث الثانى: مسؤولية صاحب العمل الناشئة عن أفعال التحرش المعنوى
٥٢	المطلب الأول: الأساس القانونى لمسؤولية صاحب العمل عن أفعال التحرش المعنوى
٥٤	الفرع الأول: طبيعة مسؤولية صاحب العمل عن حفظ السلامة النفسية للعامل
٥٤	أولاً: التزام بتحقيق نتيجة
٥٨	ثانياً: التزام ببذل عناية
٥٩	الفرع الثانى: نطاق التزام صاحب العمل بحفظ السلامة النفسية للعامل.
٦٠	أولاً: التحرش المعنوى والمرضى المهنى.
٦١	ثانياً: التحرش المعنوى وغياب العامل المتكرر.
٦١	المطلب الثانى: سلطة صاحب العمل فى الإدارة والتحرش المعنوى
٦٤	الفرع الأول: الحدود الفاصلة بين سلطة صاحب العمل فى الإدارة والتحرش المعنوى
٦٧	الفرع الثانى: الإشكاليات التى يثيرها التحرش المعنوى
٦٧	أولاً: سلطة صاحب العمل التأديبية والتحرش المعنوى
٦٨	ثانياً: التحرش المعنوى والإتفاق على إنهاء عقد العمل.
٦٩	ثالثاً: التحرش المعنوى وشرط عدم المنافسة.

٧٠	المبحث الثالث: الحماية القانونية المقررة لضحايا التحرش المعنوى في علاقات العمل
٧٣	المطلب الأول: الحق فى الشكوى
٧٤	<u>الفرع الأول: دور ممثلى العمال</u>
٧٩	<u>الفرع الثانى: دور صاحب العمل</u>
٧٩	أولاً: التحقيق الداخلى
٨٠	ثانياً: الوساطة
٨٢	المطلب الثانى: اللجوء للمحكمة العمالية
٨٢	<u>الفرع الأول: التعويض</u>
٨٧	<u>الفرع الثانى: العقوبات الجنائية</u>
٨٨	خاتمة
٩١	قائمة المراجع.
٩٦	فهرس الموضوعات.