

جريمة التحرش المعنوي في محيط العمل الوظيفي
دراسة وصفية تحليلية في القانون الفرنسي

د. طارق أحمد ماهر زغول

أستاذ القانون الجنائي المساعد - كلية الحقوق - جامعة عين شمس

جريمة التحرش المعنوي في محيط العمل الوظيفي دراسة وصفية تحليلية في القانون الفرنسي

د. طارق أحمد ماهر زغلول

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا يَسْخَرْ قَوْمٌ مِّن قَوْمٍ عَسَىٰ أَن يَكُونُوا خَيْرًا مِّنْهُمْ وَلَا نِسَاءٌ مِّن نِّسَاءٍ عَسَىٰ أَن يَكُنَّ خَيْرًا مِّنْهُنَّ * وَلَا تَلْمِزُوا أَنفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَزُوا بِالْأَلْقَابِ * بِئْسَ الْإِسْمُ الْفُسُوقُ بَعْدَ الْإِيمَانِ * وَمَن لَّمْ يَتُبْ فَأُولَئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ﴾

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ الْآيَةَ رقم ١١ - سورة الحجرات

توطئة

أولاً- موضوع البحث:

١- الحق في ظروف عمل تكفل الكرامة والسلامة في العمل:

يمثل الحق في العمل في ظروف تصون الكرامة وتكفل الصحة والسلامة المهنية من بين الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العامل، والناشئة عن الحق في العمل، والذي تم تكريسه من خلال المواثيق والاتفاقات الدولية المبرمة في هذا الخصوص^(١).

(١)- نصت المادة ١/٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام ١٩٤٨ على أن "لكل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة". كما نصت المادة ١٣ من إعلان القاهرة حول حقوق الإنسان في الإسلام النافذ في ٥ اغسطس ١٩٩٠ على أن "العمل حق تكفله الدولة والمجتمع لكل قادر عليه، ولإنسان حرية اختيار العمل اللائق به مما تتحقق به مصلحته ومصلحة المجتمع، وللعامل حقه في الأمن والسلامة وفي كافة الضمانات الاجتماعية الأخرى. ولا يجوز تكليفه بما لا يطيقه، أو إكراهه، أو استغلاله، أو الإضرار به، وله-دون تمييز بين الذكر والأنثى- أن يتقاضى أجرًا عادلًا مقابل عمله دون تأخير وله الأجارات والعلاوات والفروقات التي يستحقها، وهو مطالب بالإخلاص والإتقان، وإذا اختلف العمال وأصحاب العمل فعلى الدولة أن تتدخل لفض النزاع ورفع الظلم وإقرار الحق والإلزام بالعدل دون تحيز". راجع مكتبة حقوق الإنسان- جامعة منيسوتا على شبكة الإنترنت، في ٢٣/١/٢٠٢١:

<http://hrlibrary.umn.edu/arab/a004.html>

كما نصت المادة ١/٣١ من ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي الذي بدأ في العمل به في ديسمبر ٢٠٠٠ على أن "لكل عامل الحق في ظروف عمل تحترم صحته وسلامته وكرامته". كما نصت المادة ٤٥ من ميثاق منظمة الدول الأمريكية لسنة ١٩٤٨ على أن "العمل حق وواجب اجتماعي يمنح

فمن ناحية أولى، يمكن لانتهاك كرامة العامل^(٢) أن يتجسد في إلحاق الضرر بالجسد؛ كالتعذيب؛ والولوج للجسد بدون موافقة؛ وفي التمييز ضد الفرد وإذلاله؛

الكرامة للشخص الذي يؤديه، ويجب أن يؤدي في ظروف تضمن الحياة والصحة والمستوى اللائق من المعيشة". كما نصت المادة ٧ من البروتوكول الإضافي للاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان، في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أن "العمل حق ممنوح لكل إنسان، يستوجب حقه في ظروف عمل عادلة ومرضية، تضمنها تشريعات الدول الأطراف فيه، وخاصة في مجال السلامة والصحة المهنية". كما نصت المادة ١٥ من الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لعام ١٩٨١ على أن "حق العمل مكفول في ظروف متكافئة ومرضية مقابل أجر متكافئ مع عمل متكافئ". راجع مكتبة حقوق الإنسان- جامعة منيسوتا على شبكة الإنترنت، في ٢٣/١/٢٠٢١:

<http://hrlibrary.umn.edu/arab/eu-rights-charter.html>;

<http://hrlibrary.umn.edu/arab/am1.html>;

<http://hrlibrary.umn.edu/arab/a005.html>

كما نصت اتفاقية الأمم المتحدة رقم ١٢٢ الخاصة بسياسة العمالة والتي تم اعتمادها من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في ٩/٧/١٩٦٤ في دورته ٤٨ على أن "لجميع البشر أياً كان عرقهم أو معتقداتهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية، بما يوفر لهم حريتهم وكرامتهم وأمنهم الاقتصادي وتكافؤ الفرص". راجع: د. مصطفى علي مصطفى جاب الله، الحماية الجنائية لعلاقات العمل في نطاق القطاع الخاص، رسالة دكتوراه، جامعة المنوفية، ٢٠١٤، ص د.

(٢)- في حقيقة الأمر، يصعب وضع تعريف محدد لفكرة الكرامة الإنسانية، وترتكز هذه الصعوبة بسبب غموض المحتوى ذاته والأسس التي يقوم عليها. وبرغم هذا الغموض، فقد استقر وجدان الشعوب على اعتبار بعض الممارسات في تضاد ومخالفة للكرامة الإنسانية، كالتعذيب والرق والمعاملة المهنية. كما حاز هذا المفهوم على اهتمام بعض الفلاسفة، فعرفها الفيلسوف الألماني ايمانويل كانط، بأنها القيمة التي تورث للشخص الإنساني الحق في التمتع بمعاملة تجعل منه غاية بذاته، لا مجرد وسيلة لغيره. كما صاغها الفيلسوف الإيطالي بيكو ديلا ميراندولا في خطبة كرامة الإنسان عام ١٤٨٦ في ثلاثة مثل عليا تتمثل في الحق في الرأي المخالف، واحترام التنوع الثقافي والديني، والحق في النماء وإثراء الحياة. كما تُعرّف الكرامة في كتاب المفردات القانونية لجيرار كورنو Gérard Cornu بأنها "الاعتبار والاحترام الذي يستحقه الإنسان بسبب أسبقيته في الخلق".

وبرغم صعوبة التعريف، يمثل هذا المفهوم مفهوماً عالمياً، إذ ورد بدايةً في العديد من المواثيق الدولية، فورد في ديباجة ميثاق منظمة الأمم المتحدة ذاتها؛ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام ١٩٤٨؛ الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري؛ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية؛ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛ اتفاقية القضاء على

والمساس بالحقوق الأساسية الضرورية للحياة الكريمة، أو الحق في شروط الحياة اللائقة. وعليه، يرتبط ضمان الحق في أحوال عمل تصون الكرامة ارتباطاً وثيقاً بحظر الاسترقاق والعبودية والسخرة والعنف والتمييز والتحرشات الجنسية في بيئة العمل^(٣).

التمييز ضد المرأة؛ اتفاقية حقوق الطفل؛ وإعلان وبرنامج عمل فيينا. كما تشير هيئات معاهدات الأمم المتحدة بانتظام إلى الكرامة فيما يتصل بحظر التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، والتمييز، وأوضاع الاحتجاز، والحق في مستوى معيشي لائق. كما ورد كذلك هذا المفهوم في العديد من المواثيق الإقليمية، فعلى سبيل المثال، تنص المادة ٥ من الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لعام ١٩٨١ على أن "لكل فرد الحق في احترام كرامته والاعتراف بشخصيته القانونية وحظر كافة أشكال استغلاله وامتداده واستعباده خاصة الاسترقاق والتعذيب بكافة أنواعه والعقوبات والمعاملة الوحشية أو اللاإنسانية أو المذلة".

وتمثل الكرامة كذلك مبدأً أساسياً في العديد من الدساتير الوطنية. فعلى سبيل المثال، تنص المادة ٥١ من الدستور المصري لعام ٢٠١٤ على أن "الكرامة حق لكل إنسان، ولا يجوز المساس بها، وتلتزم الدولة باحترامها وحمايتها". كما قرر المجلس الدستوري الفرنسي في قراره رقم ٣٤٣-٣٤٤/٩٤ س.د الصادر بتاريخ ١٩٩٤/٧/٢٧ استخلاصاً من مقدمة دستور عام ١٩٤٦ أن "حماية الكائن البشري ضد أي شكل من أشكال الرق والعبودية هو مبدأ ذو قيمة دستورية".

راجع: د. فواز صالح، مبدأ احترام الكرامة الإنسانية في مجال الأخلاقيات الحيوية- دراسة قانونية مقارنة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد ٢٧، العدد الأول، ٢٠١١، ص ٢٤٧ إلى ٢٧٦؛ مجلس حقوق الإنسان، الجمعية العامة للأمم المتحدة، دراسة للجنة الاستشارية لمجلس حقوق الإنسان بشأن تعزيز حقوق الإنسان والحريات الأساسية عن طريق تحسين فهم القيم التقليدية للبشرية، A/HRC/22/71، ٦ ديسمبر ٢٠١٢، ص ٦ وما يليها. متاح على شبكة الإنترنت، في ٢٣/١/٢٠٢١:

https://www.ohchr.org/documents/HRBodies/HRCouncil/AdvisoryCom/Sessio_n10/A.HRC.22.71_ar.pdf

وأيضاً:

Marion Blary, Alexandre Barège, Sophie Fantoni-Quinton, La dignité du salarié à l'appui d'une protection accrue du salarié Dignity, a notion in support of increased protection of the employee, Université Lille, CRDP (EA 4487), Disponible en ligne, le 19/2/2021: <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01721642/document>

(٢)-قارب: أ. نادية زوجي، التحرش المعنوي المرتبط بالعمل، رسالة ماجستير في قانون الأعمال، كلية

العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية اكدال، جامعة محمد الخامس، الرباط، ٢٠١٥، ص ١.

ومن ناحية ثانية، تمثل السلامة والصحة المهنية^(٤) حقًا أساسياً للعامل، ولا تتصرف الصحة المهنية إلى الصحة الجسدية فقط للعامل، والتي تقيد قيام كافة أعضاء الجسد بوظائفه الطبيعية على النحو المحدد له سلفاً، بل أيضًا إلى الصحة النفسية للعامل^(٥)،

(٤)- تعددت تعريفات السلامة والصحة المهنية، فمن الفقه من عرفها بأنها "المجال الذي يهدف إلى حماية العاملين من مختلف أنواع المخاطر المرتبطة بالعمل أو ظروفه، وذلك من خلال معالجة العوامل الشخصية والتقنية والبيئية المؤدية إلى هذه المخاطر، بشكل يسمح للعامل بالتمتع بصحة بدنية وتفسية واجتماعية مناسبة". ومنهم من عرفها بأنها "المجال الذي يضم مجموعة الأسس الإنسانية والمادية والإجراءات التنظيمية التي تهدف إلى حماية عناصر الإنتاج البشرية، من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية، وحماية العناصر المادية من الأضرار التي يمكن أن تلحق بها، بهدف الحفاظ عليها والرفع من كفاءتها الإنتاجية". في الإشارة إلى هذه التعريفات وغيرها، راجع: د. بوزيد خالد، الحق في ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، المجلد ٤، العدد ٢، ديسمبر ٢٠١٩، ص ٢٤٠ إلى ٢٥٦.

كما عرفت لجنة الصحة المهنية المشتركة من منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية في اجتماعها الأول المنعقد عام ١٩٥٠ الصحة المهنية بأنها "وقاية العاملين من كافة المخاطر الصحية في أماكن العمل، ووضع العامل في بيئة عمل ملائمة لإمكاناته الفسيولوجية والنفسية. ويتلخص ذلك في تكييف كل عامل مع عمله، وذلك لأن الصحة المهنية تهدف إلى الارتقاء بصحة العاملين في جميع المهن، ومنع الانحرافات الصحية التي قد تتسبب للعاملين من ظروف العمل". أو هي "العلم الذي يتعلق بالتعرف والسيطرة على ظروف العمل المختلفة التي قد تؤدي إلى إصابة العاملين وتعرض صحتهم للخطر". راجع: د. هناء عرعور، السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل- "تحو عمل آمن"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، المجلد الخامس، العدد ٣، سبتمبر ٢٠٢٠، ص ٤٠٠ إلى ٤١٢.

(٥)- يمثل مفهوم الصحة النفسية مفهومًا عصيًا على التحديد والتطويع بتعريف جازم حاسم لكيوننتها، وذلك بارتباطه بالنفس البشرية، ولهذا العلة تعددت تعريفات العلماء والباحثين في الصحة النفسية، والتي يمكن إجمالها في ثلاثة اتجاهات. يتجلى الاتجاه الأول في تعريف مدرسة التحليل النفسي لراندها العالم سيجموند فرويد، والتي عُرفت بأنها "القدرة على الحب والعمل والاستمتاع بالعمل الخلاق، فالصحة النفسية ليست نفيًا أو إلغاء لما هو طفلي أو لا شعوري وليس امتثال لواقع جامد، بل هو تفاعل دينامي خلاق بين هذه المكونات جميعًا". ويتبلور الاتجاه الثاني في تعريف مدرسة الاتجاه السلوكي لراندها ثورنديك، والمتمثل في أن يأتي الفرد السلوك المناسب وفي كل موقف حسب ما تحدده الثقافة والبيئة التي

لتصرف في مفهوم شامل إلى اكتمال الكفاية البدنية والنفسية والاجتماعية للفرد^(١). وعليه، تمثل أفعال التحرش النفسي والفكري، والقسوة، واتباع أساليب إذلالية مهددات للصحة النفسية للعامل والجسدية له، بل وقد تدفعه إلى الانتحار. ومن الجدير بالذكر، الإشارة إلى الدور الذي تلعبه منظمة العمل الدولية^(٢) للحفاظ على كرامة العمال وصحتهم النفسية، ولعل في الإشارة إلى الاتفاقية رقم ١٩٠ المبرمة

يعيش في كنفها". وينحصر الاتجاه الثالث في تعريف مدرسة الاتجاه الإنساني لرائدها أبراهام ماسو، بأنها "تحقيق الذات". راجع بالتفصيل: د. ربيع محمد شحاته، أصول الصحة النفسية، مؤسسة نبيل للطباعة، ط٢، ٢٠٠٠، ص ٤٢ وما بعدها؛ د. عبد الغفار عبد السلام، مقدمة في الصحة النفسية، دار النهضة العربية، ٢٠٠١، ص ٣٣ وما يليها.

(٣)-قارب: د. مجدي عبدالله شراره، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، ٢٠١٦، ص ١٢. متاح على شبكة الإنترنت، في ١٣/١/٢٠٢١:

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/aegypten/13321.pdf>

(٤)-تم إنشاء منظمة العمل الدولية في ١١ أبريل ١٩١٩ بموجب معاهدة فرساي المبرمة في ذات التاريخ، لتعني بأوضاع العمال وحقوقهم، وبعد تأسيس منظمة الأمم المتحدة في أكتوبر ١٩٤٥، أصبحت المنظمة الوكالة المتخصصة الأولى في المنظومة الأممية. ويعتمد هيكل المنظمة على ثلاثة مستويات إدارية تتمثل في مؤتمر العمل الدولي، مجلس الإدارة، ومكتب العمل الدولي. كما يشكل المؤتمر ومجلس الإدارة من ممثلين للحكومات وممثلين لأصحاب العمل والعمال في الدول الأعضاء. وتعمل المنظمة بصفة رئيسية على حماية حقوق الإنسان للطبقة العاملة وتأمينها وتحسين ظروف العمل والمعيشة وضمان حماية التنظيم النقابي والحق في الإضراب ودعم العدالة الاجتماعية، وهو ما دفعها إلى تبني وإبرام العديد من الاتفاقات والإعلانات ذات الصلة بمجال عملها.

وقد اعتمدت المنظمة ثلاثة آليات للرقابة والإشراف لضمان التزام الدول الأعضاء بالتزاماتها الدولية الناشئة عن الاتفاقات المبرمة. تتمثل الآلية الأولى في هيئات الإشراف المنتظم، والمتمثلة في لجنة الخبراء والمكونة من عشرين خبير مستقل لدراسة التقارير الواردة من الحكومات، ولجنة المؤتمر التي تتشكل عقب كل دورة يعقدها المؤتمر من ممثلين من الحكومات وأصحاب العمل والعمال لبحث تطبيق المعايير التي تم اعتمادها. وتتجلى الآلية الثانية في دراسة التقارير الدورية المرسلة من قبل الدول الأعضاء إلى مكتب العمل. كما تنحصر الآلية الأخيرة في تلقي الشكاوي سواء تعلقت بشكاوي المنظمات المهنية أو الحكومية أو الشكاوي المتعلقة بانتهاك الحرية النقابية. راجع بالتفصيل: د. أحمد أبو الوفا، الحماية الدولية لحقوق الإنسان في إطار منظمة الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة، دار النهضة العربية، ط١، ٢٠٠٠، ص ٢٤٢؛ د. لمياء علي الزرعوني، الآليات الدولية للرقابة على حماية

في ٢١ يونيو ٢٠١٩، والتي سوف تدخل حيز النفاذ في ٢٥ يونيو ٢٠٢١^(٨)، بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل ما يدعم هذا القول^(٩). والتي تكمن أهميتها، في صيرورة الحق في عالم خال من العنف والتحرش - وللمرة الأولى - مجسداً في معاهدة دولية، وكذلك وضع إطار واضح ومشارك من أجل منع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل والتصدي لها، مبني على نهج شامل ومتكامل ويراعي قضايا الجنسين. وقد جاءت هذه الإتفاقية في عشرين مادة موزعة على ثمانية عناصر أساسية، تتعلق بالتعريف؛ النطاق؛ المبادئ الأساسية؛ الحماية والوقاية؛ الإنفاذ وسبل الانتصاف؛ الإرشاد والتدريب واستثارة الوعي؛ وسائل التنفيذ؛ وأحكام ختامية. ويعد من أهم الأحكام الواردة بالإتفاقية، ما تضمنته المادة ١ بشأن تعريف العنف والتحرش في عالم العمل والتحرش التمييزي المبني على نوع الجنس، والمادة ٢ المتعلقة بنطاق التطبيق، وما احتوته المادة ٤ من بيان لالتزامات الدول الأعضاء، والتي على رأسها يأتي الإلتزام القانوني بحظر العنف والتحرش، وضمان توفير سبل الانتصاف والدعم للضحايا، والنص على عقوبات، وما أورده المادة ١٠ في شأن الإنفاذ وسبل الانتصاف، وعلى سبيل الخصوص رصد وإنفاذ القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالعنف والتحرش، وضمان سهولة الوصول إلى وسائل انتصاف ملائمة وفعالة وإلى آليات وإجراءات آمنة وعادلة وفعالة، وحماية مقدمي الشكاوي والضحايا والشهود والمبلغين، والنص على عقوبات حيثما كان ذلك ملائماً.

حقوق الإنسان بالتطبيق على دولة الإمارات العربية المتحدة، مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية، المجلد ١٦، العدد ١، يونيو ٢٠١٩، ص ١٣ وما يليها.

(٨) - لم تصادق على الإتفاقية - حتى تاريخ كتابة هذا البحث - سوى ثلاثة دول فقط، هم: فيجي Fiji، ناميبيا Namibia، وأوروغواي Uruguay. راجع على الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية، في ٢٠٢١/١/٢٦:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810

(٩) - سبق لمنظمة العمل الدولية في مجال السلامة والصحة المهنية والعنف والتحرش، أن أصدرت إتفاقية السلامة والصحة المهنتين رقم ١٥٥ لعام ١٩٨١، وإتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين رقم ١٨٧ لسنة ٢٠٠٦. راجع على موقع منظمة العمل الدولية على شبكة الإنترنت، في ٢٠٢١/١/٢٦:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_712157.pdf

كما أصدر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية كذلك في ذات دورة الانعقاد التوصية رقم ٢٠٦ بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، والتي تستكمل أحكام اتفاقية العنف والتحرش، والمحتوية على أربعة بنود أساسية تتعلق بالمبادئ الرئيسية؛ الحماية والوقاية؛ الإنفاذ ووسائل الانتصاف والمساعدة؛ والإرشاد والتدريب واستثارة الوعي.

٢- الاهتمام الأوروبي بمسألة العنف والتحرش في عالم العمل:

إلى جانب الأشكال المختلفة التي يشير إليها موضوع العنف في العمل ومصدره الداخلي الممارس من قبل الرؤساء أو الزملاء، أو الخارجي الواقع من قبل العملاء أو المستفيدين من الخدمة فيما يتعلق بالمؤسسة، يمكن فهم وتصور مظاهر العنف والتحرش وتشعبها من خلال تعقد الهياكل الاجتماعية والسياقات المهنية والمتطلبات الحضارية للإخلاق^(١٠). وبرغم ذلك، فإن تنوع السلوكيات التي يمكن أن تندرج في إطار هذا النطاق البحثي واسع للغاية، وتتسم الحدود مع السلوكيات المقبولة-كإعتداء أو تهديد- بكونها ضعيفة للغاية، كما أن تصورات العنف وفقاً للسياقات والثقافات شديد التنوع، بحيث يمثل وصف وتعريف هذه الظاهرة تحد حقيقي^(١١).

ومن ناحية أخرى، تقصر بعض الاتجاهات الفقهية العنف المؤثم على العنف الفعلي أو المادي أو المباشر؛ كالعنوان الجسدي أو اللفظي الذي يمكن أن ينتج عنه صدمات جسدية أو نفسية، بينما يوسع البعض الآخر من نطاق المصطلح ذاته ليشمل المزيد من العنف الرمزي؛ عندما تتعارض أشكال العمل وتقييم الأداء مع احتياجات الكرامة أو التقدير أو الوفاء أو احترام الذات^(١٢).

(10)-Marc Lorient, La violence au travail, Cahiers français N° 376, p. 27. Disponible en ligne, le 11/1/2021:

https://www.academia.edu/24291507/La_violence_au_travail_Les_Cahiers_fran%C3%A7ais_n_376_27

(11)-Duncan chappell and vittorio di martino, violence at work, international labour office, geneva, third edition 2006. Available online at 12/1/2021: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_110_engl.pdf

(12)-يرجع هذا التباين الفقهي، إلى وجود نظريتين تتنازعان مفهوم العنف. فمن ناحية أولى، تؤيد النظرية التقليدية في تعريفها للعنف بالأخذ بالقوى المادية بالتركيز على ممارسة القوة الجسدية أو الطبيعية ضد المجنى عليه بهدف التغلب على مقاومته. وتشمل القوى الطبيعية في هذا النطاق الطاقة الجسدية وقوى الحيوانات والطاقات الأخرى الميكانيكية، متى أمكن السيطرة عليها واستخدامها لخدمة

وقد جاءت أول محاولة أوروبية جادة للتوصل إلى رؤية مشتركة لهذه الظاهرة في مايو ١٩٩٥، في اجتماع خبراء نظمته المفوضية الأوروبية. والذي قُدم به اقتراح لتعريف العنف في مكان العمل بأنه "أي حادث يكون فيه الأشخاص ضحايا لسلوك مسيء أو تهديدات أو هجمات في ظروف تتعلق بعملهم وتنطوي على خطر صريح أو

إرادة الإنسان. وإن كان لجنوح الفقه التقليدي في تعريفهم للعنف إلى ماديته، فإن ذلك كان له تأثير على تفرقتهم بين العنف المادي والمعنوي. فالأول يتفق والإكراه المادي، والذي يحدث باستخدام قوى مادية وطبيعية، أما الثاني فهو يتفق والاكراه المعنوي حيث يحدث عن طريق التهديد. كما يفرق البعض أثراً لذلك بين العنف المطلق والذي يعدم إرادة المجني عليه إعداماً كلياً، وبين العنف النسبي أو التهديد. انظر: د. أبو الوفا محمد أبو الوفا إبراهيم، البعد الجنائي للعنف في الجرائم الإرهابية في القانون المقارن والفقه الإسلامي، ورقة علمية مقدمة إلى ندوة ظاهرة العنف من مواجهة الآثار إلى معالجة الأسباب المنعقدة برعاية جامعة قطر في الفترة من ١٧- ١٨ مايو ٢٠٠٤، ص ١١؛ د. مأمون محمد سلامة، إجرام العنف، مجلة القانون والاقتصاد، ص ٢٧٠، السنة الرابعة والأربعون، العدد الثاني، يوليو ١٩٧٤م، بند ٤ ص ٢٦٥ وما بعدها.

ومن ناحية ثانية، تأخذ النظرية الحديثة في تعريفها للعنف- والتي لها السيادة في الفقه الجنائي المعاصر- بمعيار الضغط والإكراه الإرادي دون تركيز على الوسيلة، وإنما على نتيجة متمثلة في إجبار إرادة المجني عليه بوسائل معينة على إتيان تصرف معين. ويتأتى هذا الاعتقاد استناداً إلي أن المشرع حينما يجرم إنما يبتغي حماية الحرية المعنوية للأفراد المتمثلة في حرية الإرادة. وعليه، فإن العنف يتحقق بأي وسيلة يكون من شأنها التأثير أو الضغط أو الإكراه المنصب على إرادة الغير. وطبقاً لهذه النظرية، يتحدد العنف في تنازع أو صراع بين إرادتين ومحاولة تغليب إرادة الجاني على إرادة المجني عليه.

وفي ضوء هذه النظرية الحديثة، ذهب بعض الفقه المؤيد لها إلى تعريف العنف بأنه المساسُ بسلامة الجسم ولو لم يكن جسماً بل كان صورة تعدي وإيذاء. كما يعرفه آخر بأنه تجسيد الطاقة أو القوى المادية في الإضرار المادي بشخص آخر. بينما يعرفه آخر بأنه الجرم الذي يستخدم فيه أية وسيلة تتسم بالشدة للاعتداء على شخص الإنسان أو عرضه، ولا يتحقق العنف في جرائم الاعتداء على الأموال إلا باستخدام الوسائل المادية. راجع بالتفصيل: د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات- القسم الخاص، جرائم الاعتداء على الأشخاص، دار النهضة العربية، ط ٢، ١٩٩٤، ص ٥٩٩؛ د. مأمون محمد سلامة، المرجع السابق، بند ٥ ص ٢٧٠؛ د. محمد فتحي عيد، الإجرام المعاصر، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض ١٩٩٩م، ص ٥٨.

ضمني على سلامتهم ورفاههم وصحتهم^(١٣). وقد ركز هذا التعريف على ثلاثة مفاهيم قانونية. يمثل السلوك المسيء المفهوم الأول منها، والذي يعرف بأنه السلوك المنحرف عن السلوك المعقول والمنطوي على استخدام مفرط للقوة الجسدية أو الضغط النفسي. وتمثل التهديدات المفهوم الثاني، والتي يمكن تعريفها بأنها الإعلان عن نية الإضرار بشخص ما أو بممتلكاته. أما المفهوم الثالث والأخير فينحصر في الهجوم، والذي يُعرف بأنه محاولة إلحاق أذى بدني بشخص ما^(١٤).

ووفقاً لهذا التعريف، يشمل السلوك المسيء جميع أشكال التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي والعنصري racial والتسلط أو التمر brimades والتحرش المعنوي. وقد أصبح هذا معياراً مقبولاً في أوروبا بسبب استيعابه وتمييزه بين أنواع العنف المختلفة في مكان العمل وفهم أهمية العنف النفسي مقارنة بالتحليل التقليدي الذي يركز على العنف الجسدي.

حاولت كذلك العديد من الهيئات والمنظمات وضع تعريف لمصطلح العنف في العمل. فذهبت منظمة الصحة العالمية إلى تعريفه في تقريرها الصادر في جنيف عام ٢٠٠٢ إلى تعريفه بأنه "الاستخدام المتعمد للقوة الجسدية، والتهديد ضد الآخرين أو ضد النفس، أو ضد مجموعة أو مجتمع، مما يتسبب في حدوث صدمة كبيرة أو ضرر نفسي أو مشاكل في النمو أو الموت أو من المرجح أن يؤدي إلى ذلك"^(١٥).

كما تعرضت منظمة العمل الدولي L'Organisation internationale du Travail (OIT) لتعريف العنف في مكان العمل في تقرير خبائها المتعلق بمدونة السلوك بشأن العنف في العمل في قطاع الخدمات وإجراءات مكافحة هذه الظاهرة الصادر في جنيف في أكتوبر ٢٠٠٣ بأنه "أي عمل أو حادث أو سلوك ينحرف عن

(13)-Wynne R.N., Clarkin, N., Cox, T. et Griffiths, A., Guidance on the prevention of violence at work, Commission européenne (DG Emploi), Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 1997.

(14)-Chappell, D. et Di Martino, V., Violence au travail, (second edition), BIT, Genève, 2000.

(15)-Krug E. G. et collab. Rapport mondial sur la violence et la santé, Organisation mondiale de la santé, Genève, 2002. Disponible en ligne sur: http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/fr/full_fr.pdf

الموقف المعقول يتعرض فيه شخص ما للهجوم أو التهديد أو الأذى أو الضرر أثناء عمله أو كنتيجة مباشرة له^(١٦).

(أ) - العنف الجسدي والنفسي:

على الرغم من الاعتراف دائماً بوجود العنف الجسدي الشخصي في مكان العمل، فإن وجود العنف النفسي *la violence psychologique*، الذي تم التقليل من شأنه لفترة طويلة، أصبح يحظى اليوم بالأهتمام الفقهي والتشريعي، لما يشكله من مصدر متزايد للقلق ذي أولوية في مكان العمل.

ومن الجدير بالملاحظة في هذا الصدد، الإشارة إلى إمكانية التزامن أو التعاقب الزمني بين العنف الجسدي والنفسي في كثير من الحالات الواقعية، كما هو الحال في حالات التحرش الجنسي، حيث يمكن أن تقترن التحرشات الجسدية العرضية *les attouchements occasionnels* بتعليقات ذات دلالة جنسية في مناسبات معينة أو في أوقات محددة.

كما تم التمييز بوضوح بين العنف الجسدي والنفسي في العمل في التقرير المشترك الصادر عن منظمة الصحة العالمية ومنظمة العمل الدولي والاتحاد الدولي للنقابات للعاملين في الخدمات العامة والمجلس الدولي للتمريض عام ٢٠٠٠. فمن ناحية، عُرف العنف الجسدي بأنه استخدام القوة الجسدية ضد شخص أو جماعة ينتج عنه أذى جسدي أو جنسي أو نفسي. ومن ناحية أخرى، عُرف العنف النفسي بأنه الممارسة العمدية للسلطة ضد شخص أو جماعة تضر بنموهم البدني أو العقلي أو الروحي أو الأخلاقي أو الاجتماعي^(١٧).

(١٦)-ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène, Genève, 8-15 octobre 2003, MEVSW-S-RP-2003-10-0291-01-FR. Doc, n° 1.3.1, p.4. Disponible en ligne, le 12/1/2021:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112577.pdf

(١٧)-directives générales sur la violence au travail dans le secteur de la santé, Bureau international du Travail, Genève, 2002, p. 2-3. Disponible en ligne, le 13/1/2021:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_160909.pdf

وينعكس الاهتمام المتزايد بالعنف النفسي بوضوح في التعريف الوارد في الرأي المتعلق بالعنف في أماكن العمل، الذي اعتمدته اللجنة الاستشارية للمفوضية الأوروبية المعنية بالأمن والصحة العامة والحماية الصحية في مكان العمل في ٢٩ نوفمبر ٢٠٠١. إذ عُرف العنف بأنه شكل من أشكال السلوك الإيجابي أو السلبي، في العلاقة بين شخصين أو أكثر، يتسم بالعدوانية، يتكرر أحياناً، ويأتي أحياناً متقطعاً، وله آثار سلبية على سلامة العمال وصحتهم ورفاههم في مكان العمل^(١٨).

ويعكس هذا التعريف التطورات المفاهيمية الأخيرة في هذا المجال. إذ يمكن أن يتخذ السلوك العدواني إما شكل تصرف جسدي بسيط (استفزازي، احتقاري، وكاف) تجاه الشخص الآخر، أو عن طريق تصرف عنيف حقيقي، جسدي أو لفظي. كما يمكن أن يتجلى العنف في أشكال متعددة مثل الاعتداء البدني، الاعتداء اللفظي، الإساءة اللفظية، التحرش الأخلاقي والجنسي، أو التمييز على أساس الدين، أو العرق، أو الإعاقة، أو الجنس، أو مجرد الاختلاف، ويمكن أن يمارسه أشخاص من خارج بيئة العمل وداخلها.

كما يؤكد هذا التعريف الأهمية الحاسمة للعنف النفسي، حتى عندما يتعلق الأمر بالعنف الجسدي، لكنه يذهب إلى أبعد من ذلك باستيعابه لسلسلة من السلوكيات ضمن المفهوم العام للتحرش، تشمل التمر *brimades*، التحرش المعنوي *harcèlement moral* والتحرش الجنسي *harcèlement sexuel*، ويبرز التعريف أيضاً، فيما يتعلق بهذه الأنواع من العنف، حقيقة أن العدوان الذي يميز العنف في مكان العمل يمكن أن يكون غير متوقع ومتكرر أحياناً، ومن ثم فهو يقدم المفهوم الجوهرية للجرائم الصغيرة *micro-offenses*.

ومن الجدير بالذكر، الإشارة إلى التعريف الأخير لمنظمة العمل الدولية للعنف والتحرش في عالم العمل والوارد في الإتفاقية رقم ١٩٠ لسنة ٢٠١٩ بشأن القضاء على

(18)-"forme de comportement négatif ou d'action, dans les relations entre deux personnes ou plus, caractérisée par une agressivité, parfois répétée, parfois sporadique, qui a des effets négatifs sur la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs sur le lieu de travail". PARLEMENT EUROPÉEN, DIRECTION GÉNÉRALE DES ÉTUDES, LE HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL, Série Affaires Sociales, SOCI 108 FR, 8- 2001. Disponible en ligne, le 13/1/2021: https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/108_fr.pdf

العنف والتحرش في عالم العمل، إذ نصت المادة ١/ أ على أنه "يشير مصطلح (العنف والتحرش) في عالم العمل إلى مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت، تهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس نوع الجنس".

(ب) - التأكيد على تسلسل الأفعال الصغيرة:

من المسلم به بشكل متزايد أن العنف النفسي غالبًا ما يكون نتيجة لسلوك متكرر، والذي قد يتسم بالبساطة النسبية عند تناوله بمعزل عن غيره من سلوكيات، ولكن يمكن أن يؤدي الجمع بينهم إلى شكل خطير جدًا من أشكال العنف. وعلى الرغم من أن واقعة واحدة قد تكون كافية، إلا أن الإساءة العاطفية غالبًا ما تكون نتيجة لأفعال قسرية متكررة وغير مرحب بها وغير متبادلة، والتي يمكن أن يكون لها تأثير مدمر على المجني عليه. وهذه هي الحالة بشكل عام مع جرائم التمرس والتحرش المعنوي والجنسي والعرقى التي يتم ارتكابها من خلال السلوك المتكرر أو المستمر.

تعكس العديد من القوانين المقارنة والوثائق الدولية الرسمية هذا التصور الجديد للعنف النفسي. وهكذا، فإن القانون البلجيكي الصادر في ١١ يونيو ٢٠٠٢ المعدل في ٦ يونيو ٢٠٠٧ بشأن الحماية من العنف والتحرش المعنوي أو الجنسي في العمل، يؤكد بوضوح الدور الأساسي للأعمال العدائية المتكررة في بناء أي شكل من أشكال التحرش الأخلاقي. فوفقًا لما أورده المادة ٣٢ ثالثًا، يعرف التحرش المعنوي في العمل بأنه "السلوك التعسفي والمتكرر من أي أصل، خارجي أو داخلي للشركة أو المؤسسة، والذي يتجلى بشكل خاص من خلال التصرفات الفردية، والكلمات، والترهيب، والأفعال، والإيماءات والكتابات، التي يكون هدفها أو تأثيرها الإضرار بشخصية العامل أو كرامته أو سلامته البدنية أو العقلية أو بشخص آخر ينطبق عليه هذا الفصل، أثناء أداء عمله، أو يخلق بيئة مخيفة أو معادية أو مهينة أو مذلة أو مسيئة"^(١٩).

(١٩)- "Les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de

وبالمثل، تنص المادة ١١٥٢-١ من قانون العمل الفرنسي المعدلة بموجب القانون رقم ٢٠١٢-٩٥٤ المؤرخ في ٦ اغسطس ٢٠١٢ على أنه "يجب ألا يتعرض أي موظف لأعمال تحرش معنوي متكررة يكون هدفها أو تأثيرها تدهورًا في ظروف عمله بحيث تنتهك حقوقه وكرامته أو تنال من صحته البدنية أو العقلية أو تهدد مستقبله المهني"^(٢٠).

ويتكرر نفس المفهوم في الرأي المتعلق بالعنف في العمل، الذي اعتمدته اللجنة الاستشارية للمفوضية الأوروبية المعنية بالأمن والصحة العامة والحماية الصحية في مكان العمل في ٢٩ نوفمبر ٢٠٠١، والذي اشارت فيه إلى أنه "يعتبر من المناسب بشكل كاف تعريف التحرش المعنوي على أنه سلوك سلبي بين الزملاء أو بين الرؤساء والمرؤوسين، حيث يتعرض الشخص المعني بشكل متكرر للإهانة والاعتداء، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، من قبل شخص واحد أو أكثر، بهدف- أو كنتيجة- لاستبعاده أو اقصاؤه"^(٢١).

كما افاد معهد النقابات العمالية للعمل والبيئة والصحة Institut syndical du travail, de l'environnement et de la santé بأسبانيا أن "التمتر يتميز عن المشاكل الأخرى المتعلقة بتنظيم العمل، بوجود الإرادة لإلحاق الأذى، والاضطهاد المتكرر لشخص أو أكثر ولفترة زمنية معينة. في حالة عدم وجود هذه الخصائص، من الممكن التحدث عن عوامل الخطر النفسي والاجتماعي الناشئة عن أوجه القصور في تنظيم العمل، ولكن ليس عن التتمتر بالمعنى الدقيق للكلمة"^(٢٢).

l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant". Disponible en ligne, le 13/1/2021:

https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=fr&p_isn=61256&p_country=BEL&p_count=3820

(²⁰)-"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". Disponible en ligne sur le site officiel de la législation française, le 23/12/2020:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177845?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF#LEGISCTA000006177845

(²¹)-Duncan chappell and vittorio di martino, Op. Cit., p.5.

(^{٢٢})-في الإشارة إلى هذا الرأي، راجع:

(ج) - التأكيد على الكرامة وعدم التمييز:

تظهر التعريفات- سالفه البيان أعلاه- وغيرها الكثير في جميع أنحاء أوروبا، امتداد تركيز الاهتمام من المجالات التقليدية للصحة والسلامة وجودة العمل إلى مجالات أخرى مثل الكرامة في العمل، وحقوق الإنسان، ومكافحة التمييز. وقد أعطت معاهدة أمستردام Amsterdam^(٢٣) قوة دفع جديدة لمبدأ عدم التمييز non-discrimination المنصوص عليه في معاهدة المجموعة الأوروبية CE. إذ كررت هذا المبدأ بعبارات أقوى، بإضافتها المادة رقم ١٣ إلى معاهدة المجموعة الأوروبية والتي تسمح للمجلس باتخاذ التدابير اللازمة لمكافحة أي تمييز على أساس الجنس أو الأصل العرقي أو الإثني أو الدين أو المعتقد أو الإعاقة أو العمر أو التوجه الجنسي^(٢٤). كما تضمنت الاتفاقية عددًا من التعريفات، المقتبسة من المادة ٢ من توجيه المجلس رقم CE/٤٣/٢٠٠٠ المؤرخ ٢٩ يونيو ٢٠٠٠^(٢٥) بشأن تنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة بين الناس دون تمييز بسبب العرق أو الأصل الإثني، والتوجيه رقم CE/٧٨/٢٠٠٠ المؤرخ

Duncan chappell and vittorio di martino, Op. Cit., p.5.

^(٢٣)-صدرت معاهدة أمستردام لتعديل معاهدة الاتحاد الأوروبي التي تم توقيعها في ماستريخت في ١٩٩٢ والمعاهدات المنشئة للجماعة الأوروبية، وعدد من المراسيم الأخرى، في ٢ أكتوبر ١٩٩٧، ودخلت حيز النفاذ في ١ مايو ١٩٩٩. وقد هدفت معاهدة أمستردام إلى تهيئة وخلق، المناخ السياسي والهيكل المناسب، حتى يستطيع الاتحاد الأوروبي، مواجهة التحديات المستقبلية الناشئة عن التطور السريع على الساحة العالمية، والعولمة وتأثيرها على العمالة والتنافسية، وتوفير فرص عمل، مكافحة الإرهاب، الجريمة، تجارة المخدرات، والمشاكل البيئية وتأثيرها على الصحة العامة. راجع على شبكة الإنترنت، في ٢٠٢١/١/١٥:

<https://www.marefa.org/>

"Without prejudice to the other provisions of this Treaty and within the limits of the powers conferred by it upon the Community, the Council, acting unanimously on a proposal from the Commission and after consulting the European Parliament, may take appropriate action to combat discrimination based on sex, racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation". Available online at 15/1/2020:

<http://hrlibrary.umn.edu/instreet/EUAmsterdam-treaty.pdf>

^(٢٥)- راجع الموقع الرسمي لقوانين الاتحاد الأوروبي، في ٢٠٢١/١/١٥:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>

في ٢٧ نوفمبر ٢٠٠٠ بشأن إنشاء إطار عام للمساواة في المعاملة في المهن والوظائف^(٢٦).

كما أصدر البرلمان الأوروبي القرار رقم ((2001/2339(INI))^(٢٧)، والذي يدعو فيه اللجنة المعنية بوضع استراتيجية مجتمعية للصحة والسلامة في العمل بمقتضى البند ١٣ على النظر في توضيح أو توسيع نطاق التوجيه الإطاري بشأن الصحة والسلامة في العمل، أو صياغة إطار توجيهي جديد، كأداة قانونية لمكافحة التحرش وكآلية لضمان احترام الكرامة الإنسانية للعامل، وخصوصيته وسلامته؛ وفي هذا السياق، يشدد على أهمية العمل المنهجي والوقائي فيما يتعلق بمكان العمل^(٢٨).

^(٢٦) -وفقًا لما أورده هذه الإتفاقية، يُعرف التمييز المباشر Discrimination directe عندما يعامل شخص ما معاملة أقل إيجابية من شخص آخر، أو عندما يعامل معاملة أقل إيجابية في حالة مماثلة. بينما يُعرف التمييز غير المباشر Discrimination indirecte عندما يحتمل أن يؤدي حكم أو معيار أو ممارسة محايدة ظاهريًا إلى إلحاق ضرر معين بالأشخاص مقارنة بالأشخاص الآخرين، ما لم يكن هذا الحكم، أو المعيار أو الممارسة مبررًا موضوعيًا بهدف مشروع، وأن وسائل تحقيق هذا الهدف ملائمة وضرورية. راجع الموقع الرسمي لقوانين الاتحاد الأوروبي، في ٢٠٢١/١/١٥:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>
^(٢٧) -ورد في هذا القرار، الإشارة إلى المسح الذي أجرته المؤسسة الأوروبية لتحسين ظروف المعيشة والعمل (مؤسسة دبلن)، والذي شمل ٢١٥٠٠ عامل، وانتهى فيه إلى أن ٨٪ من القوة العاملة في الاتحاد الأوروبي، أي ما يعادل ١٢ مليون شخص، ذكروا أنهم على مدار الـ ١٢ شهرًا الماضية، تعرضوا للتوتر في العمل. وأن حوادث العنف والتحرش في العمل، والتي تضمن التمر، تظهر تفاوتات كبيرة بين الدول الأعضاء؛ وأن ذلك يرجع وفقًا للمؤسسة الأوروبية إلى نقص التقارير في بعض البلدان، وزيادة الوعي في بلدان أخرى، واختلاف النظم القانونية والاختلافات الثقافية؛ في حين أن العمل غير الآمن هو أحد الأسباب الرئيسية لزيادة مثل هذه الحوادث. راجع بالتفصيل، الموقع الرسمي لقوانين الاتحاد الأوروبي، في ٢٠٢١/١/١٥:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001IP0283&from=EN>

^(٢٨) -بناء على هذه الدعوة، قررت اللجنة في ٢٣ ديسمبر ٢٠٠٤، بدء المرحلة الأولى من التشاور مع الشركاء الاجتماعيين بشأن العنف في مكان العمل وأثاره على الصحة والسلامة في العمل، في سياق جدول أعمال اللجنة نفسه في مجال الصحة والسلامة المهنيين، المنصوص عليها في استراتيجية المجتمع بشأن الصحة والسلامة في العمل للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٦. في وقت لاحق، قام الشركاء

تكفل عمل اللجنة الأوروبية بالنجاح، أثر توقيع الشركاء الاجتماعيين الأوروبيون اتفاقية إطارية بشأن "التحرش والعنف في العمل"، الجسدي والنفسي أو الجنسي، "بين الزملاء، في إطار ارتباط هرمي أو بسبب أطراف ثالثة أجنبية للشركة". والهادفة إلى منع، وعند الضرورة، إدارة مشاكل التتمر والتحرش الجنسي والعنف الجسدي في مكان العمل، وإدانة جميع أشكال التحرش والعنف، والتأكيد على واجب صاحب العمل في حماية العمال منها. والطلب من الشركات في أوروبا اعتماد سياسة عدم التسامح مطلقاً مع مثل هذا السلوك وتحديد الإجراءات للتعامل مع حالات التحرش والعنف عند حدوثها، كما يمكن أن تشمل هذه الإجراءات مرحلة غير رسمية تتطوي على توسط شخص تتق به الإدارة والقوى العاملة، وضرورة التحقيق في الشكاوى والتعامل معها بسرعة، واحترام مبادئ الكرامة والسرية والنزاهة والمعاملة العادلة، واتخاذ التدابير المناسبة ضد الجاني، بما في ذلك الإجراءات التأديبية حتى الفصل، وتلقي الضحية الدعم لإعادة الإدماج، إذا لزم الأمر^(٢٩).

٣- الموقف الفرنسي من مسألة العنف والتحرش في عالم العمل:

(أ) - نشأة القانون الجنائي للعمل:

شهد القانون الفرنسي تطوراً ملحوظاً في مجال الأعمال. وهو ما أدى إلى تأسيس القانون الجنائي للعمل Le droit pénal du travail، وهو فرع ينبثق من النزاج بين القانون الجنائي وقانون العمل، والذي يعرف لدى بعض الفقه بأنه القانون الذي يحدد جرائم تشريعات العمل وعقوباتها^(٣٠)، والذي تغير مسماه فيما بعد ليصبح القانون

الاجتماعيون الأوروبيون للقطاعات الصناعية بإبلاغ اللجنة بأنهم سينظمون ندوة حول هذه القضية لاستكشاف إمكانية التفاوض على اتفاقية مستقلة، تماشيًا مع برنامج عمل الحوار الاجتماعي الخاص بهم للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٥. وفي أعقاب هذه الندوة، أعدت المنظمات ولاياتها التفاوضية وفتحت المفاوضات رسمياً في ٦ فبراير ٢٠٠٦. واستمرت المفاوضات حول اتفاق إطاري لأكثر من عشرة أشهر واختتمت بنجاح في ١٥ ديسمبر ٢٠٠٦. بعد موافقة هيئات صنع القرار الداخلي للمنظمات المشاركة في المفاوضات، تم التوقيع رسمياً على الاتفاق رسمياً في ٢٧ أبريل ٢٠٠٧ بحضور المفوض المسؤول عن التوظيف والشؤون الاجتماعية وتكافؤ الفرص، فلاديمير أوبيدلا Vladimir Špidla.

^(٢٩) - راجع بالتفصيل، الموقع الرسمي لقوانين الاتحاد الأوروبي، في ١٥/١/٢٠٢١:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A52007DC0686>
(٣٠)-Ahmed BOUHARROU, Le Droit Pénal du Travail et de la Sécurité Sociale, Edition Maarif, 2012, p. 5.

الإجتماعي الجنائي *droit social pénal* من خلال توسيع نطاقه ليشمل مجال الحماية الإجتماعية، إذ أصبحت الحاجة إلى استخدام العقوبات الجنائية لدعم الامتثال للالتزامات والمحظورات المنصوص عليها في القانون الاجتماعي ضرورة للسلطات العامة، من أجل ضمان حماية الحقوق الاقتصادية والإجتماعية وضمان احترام مبادئ السياسة الاقتصادية والإجتماعية.

وقد شهد القانون الجنائي للعمل تطورًا كبيرًا، فبرغم اعتداد المدونة الأولى للقانون الجنائي في عام ١٨١٠ بعلاقات العمل، إلا أن غالبية الأحكام الواردة بها انصرفت لمعاقبة الموظف وليس صاحب العمل. إذ تم الاعتداد بمركز العامل المرؤوس كطرف مشدد لبعض الجرائم، فعلى سبيل المثال، تم تشديد عقوبة السرقة وخيانة الأمانة عندما يقترفها موظف تجاه رب العمل، وتجريم إفشاء الأسرار المهنية وإتلاف البضائع *détérioration des marchandises*. كما تدخل القانون الجنائي لمعاقبة أي محاولة لتنظيم العمال جماعياً "النقابات العمالية *le syndicalisme*" أو أي عمل جماعي "الإضراب *la grève*"، فكانت القواعد القانونية الأولى التي تواجهها المنظمات الناشئة هي الأحكام الجنائية^(٣١).

إلا أن السياسة التشريعية قد تغيرت في النصف الثاني من القرن التاسع عشر- تأثرًا بالإنهيار التدريجي لليبرالية *libéralisme*- من خدمة أصحاب العمل نحو الأهتمام بحماية الطرف الضعيف في العقد والممثل في العامل في مواجهة رب العمل من ناحية حماية حياته وصحته وضمان مستوى معيشي معين له ينسجم مع احتياجاته واحتياجات أسرته، وتم ذلك بالتدخل لتحديد الحد الأدنى للإجور والتأمين الإجتماعي وتعويزات حوادث العمل ومزايا للأسرة. وبالنظر لإدراك المشرع أن القواعد المدنية غير كافية لفعالية معايير قانون العمل، فقد كان اللجوء إلى استخدام الجزاءات الجنائية أمرًا ملحقًا وضرورة حتمية^(٣٢)، وهو ما أدى إلى ظهور حركة تجريم *pénalisation* مهمة في قانون العمل. وقد استمر المشرع الفرنسي في عملية تضمين الجزاءات بقانون العمل، وهو ما ظهر جليًا بإصدار قانون ٥ يوليو ١٩٧٢ المتعلق بإصلاح العقوبات

(31)-Javillier Jean-Claude: Ambivalence, effectivité et adéquation du droit pénal du travail. Quelques réflexions en guise d'introduction. Revue Droit social, n° 7-8, juillet-août 1975, p. 376.

(32)-G. LEVASSEUR, Droit social et droit pénal, Mélanges offerts à ANDRE BRUN, Librairie sociale et économique, Paris, 1992, p. 320.

بقانون العمل^(٣٣)، والهادف إلى زيادة فعالية قانون العمل، وقد شكل هذا القانون أساس وهيكل قانون العمل اليوم^(٣٤).

وبالتالي، فإن القانون الجنائي للأعمال ارتبط تطوره بتطور أنظمة العمل. ومع ذلك، يمكن القول بأن هناك فئتين من القواعد الجنائية المطبقة على علاقات العمل. فمن ناحية، تعاقب بعض القواعد الجنائية على انتهاك القواعد التي تحمي مصالح العمال، خاصة فيما يتعلق بالصحة والسلامة ومراعاة العلاقات الجماعية وحمايتها، وحماية كرامة الموظف، وهو ما أدى إلى ظهور مفاهيم التمييز والتحرش وظروف العمل غير اللائقة، وتشكل هذه القواعد- في مجموعها- القانون الجنائي للعمل بالمعنى الصحيح للكلمة. ولكن هناك أيضًا قواعد جنائية أخرى تنطبق على العلاقات الناشئة عن عقد العمل، وتندرج هذه القواعد ضمن نطاق أحكام القانون الجنائي العام. ومن الناحية التاريخية، تشكل هذه القواعد الأساس التاريخي للقانون الجنائي للعمل^(٣٥).

كما أسس قانون العقوبات الجديد الصادر في ١ مارس ١٩٩٤ جرائم الأهمال les delits d'imprudence، التي تم استخدامها على نطاق واسع في نطاق الصحة والسلامة، كما أسس كذلك للمسئولية الجنائية للأشخاص الاعتباريين.

ومن الجدير بالذكر، الإشارة إلى اتساع نطاق القانون الجنائي للعمل، الأمر الذي أدى إلى نشأة فروع متعددة منه، كالقانون الجنائي لظروف العمل؛ القانون الجنائي للصحة والسلامة المهنية؛ القانون الجنائي لعمل الأطفال؛ القانون الجنائي لعلاقات العمل الجماعية؛ القانون الجنائي للعمالة؛ القانون الجنائي لحوادث العمل والأمراض المهنية؛ والقانون الجنائي للضمان الاجتماعي.

(ب)- تقرير الحماية الجنائية للعمال في مواجهة أفعال التمييز والسخره والعنف والتحرش في عالم العمل:

من أهم الجرائم التي تندرج في نطاق القانون الجنائي للعمل، والتي تتعلق بانتهاكات حقوق الإنسان، والاعتداء على مصالح العمال، جريمة التمييز، السخره، والتحرش الجنسي والنفسي أو المعنوي.

(33)-JORF du 9 juillet 1972. Disponible sur le site officiel de la législation française au 1/8/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000684296>

(34)- راجع بالتفصيل حول القانون الجنائي للأعمال على شبكة الإنترنت، في ٨/١/٢٠٢١:

<https://cours-de-droit.net/droit-penal-du-travail-a126527676/>

(35)-Javillier Jean Claude, Op.Cit., p. 375.

فمن ناحية أولى، تحظر حقوق الإنسان بشكل عام وقانون العمل وقانون العقوبات بشكل خاص التمييز discrimination فيما يتعلق بالتوظيف والمهن، والذي يمكن تعريفه باعتباره مضاد للمساواة⁽³⁶⁾. وفي الواقع، فقد نظم المشرع الفرنسي التمييز في العمل في الباب الثالث من قانون العمل في أربعة فصول بمقتضى المواد من 1-1131 إلى 10-1134، وقد تعلق هذا التنظيم التشريعي بالتعرض لنطاق التطبيق؛ مبدأ عدم التمييز؛ الاختلاف في المعاملة المرخص بها؛ والدعاوى القضائية⁽³⁷⁾. كما تعرض

(36)-Loschak Danièle, réflexions sur la notion de discrimination, Revue Droit social n° 11 nov. 1987, p. 778.

كما يعرف التمييز وفقاً للمادة الأولى من إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 المتعلقة بالتمييز في الاستخدام والمهنة والتي تم اعتمادها في عام 1958 بالإشارة إلى أنه يشمل من ناحية "أي تفرقة أو استبعاد أو تفضيل على أساس العرق، اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل القومي أو الأصل الاجتماعي". وكذلك "أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل آخر له تأثير على إبطال أو إضعاف تكافؤ الفرص أو المعاملة في الوظيفة أو المهنة كما قد يقرره العضو المعني بعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال، إن وجدت، ومع الهيئات المناسبة الأخرى". راجع الموقع الرسمي للمنظمة على شبكة الإنترنت، في 2021/1/10:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312256,en:NO

(37)-من الجدير بالذكر، الإشارة إلى أهم الأحكام التي احتواها هذا التنظيم. فمن ناحية، مد المشرع نطاق التطبيق ليشمل أصحاب العمل الخاضعين للقانون الخاص وعلى موظفيهم، وموظفي الهيئات العامة العاملين بموجب شروط القانون الخاص (المادة 1-1131). ومن ناحية ثانية، قرر المشرع إلزام كافة الشركات التي يتجاوز عدد موظفيها 300 موظف وكذلك الشركات العاملة في مجال التوظيف، بتدريب موظفيها المسؤولين عن مهام التوظيف تدريباً على عدم التمييز في التوظيف مرة واحدة على الأقل كل خمس سنوات (المادة 2-1131). ومن ناحية ثالثة، ميز المشرع بين التمييز المباشر وغير المباشر. إذ يُعرف التمييز المباشر بأنه الحالة التي يتم فيها معاملة الشخص بشكل أقل تفضيلاً من شخص آخر أو كان أو سيكون في وضع مماثل، على أساس الأصل، والجنس، والحالة الاجتماعية، والحمل، والمظهر الجسدي، والضعف الخاص الناتج عن وضعه الاقتصادي، الواضح أو المعروف، واللقب، ومكان الإقامة أو عنوان البنك، والحالة الصحية، وفقدان الاستقلال الذاتي، والإعاقة، والخصائص الوراثية، والأعراف، والتوجه الجنسي، والهوية الجنسية، والعمر، والآراء السياسية، والنقابات العمالية أو الأنشطة التبادلية، وممارسة ولاية انتخابية محلية، والقدرة على التعبير عن الذات بلغة غير الفرنسية، والعضوية أو من عدم الانتماء، الحقيقي أو المفترض، إلى مجموعة عرقية معينة أو أمة أو

المشرع لجريمة التمييز بالمبحث الأول من الفصل الخامس المعنون بالإعتداء على الكرامة الشخصية من الباب الثاني المتعلق بالاعتداء على الإنسان من الكتاب الثاني المتعلق بالجنايات والجنح الواقعة ضد الأشخاص من قانون العقوبات مقتضى المواد ٢٢٥-١ إلى ٢٢٥-٤^(٣٨).

عرق أو دين مزعوم. بينما يُعرف التمييز غير المباشر بأنه حكم أو معيار أو ممارسة تبدو محايدة على ما يبدو، ولكنها قد تؤدي، لأحد الأسباب المذكورة أعلاه، إلى ضرر خاص للأشخاص، ما لم يكن هذا الحكم أو المعيار أو الممارسة مبرر بشكل موضوعي من خلال هدف مشروع، وتكون الوسائل اللازمة لتحقيق ذلك الغرض ضرورية ومناسبة. كما يعد من أفعال التمييز أي فعل متعلق بأحد الأسباب المذكورة أعلاه وأي فعل ذي دلالة جنسية يتعرض له شخص ما ويكون لغرض أو تأثير الاعتداء على كرامته أو لخلق بيئة تخويف أو عدائية أو مهينة أو هجومية. وكذلك توجيه أي شخص للانخراط في سلوك تمييزي (المادة ١١٣٢-١). ومن ناحية رابعة، قرر المشرع حماية قانونية لبعض الفئات من الموظفين في مواجهة أي إجراء تمييزي. وتتعلق هذه الحماية إما بسبب صفة خاصة بالموظف ذاته أو بسبب الكشف عن الفساد والتشجيع على الإبلاغ عن الجرائم أو ممارسته لحق سياسي. فلا يجوز فصل الموظف أو تعرضه لتدبير تمييزي بسبب الممارسة العادية لحق الإضراب (١١٣٢-١)، أو بسبب إدلائه بشهادته أو الإبلاغ عن الجرائم (١١٣٢-٣، ١١٣٢-٣)، أو بسبب ميوله الجنسية (١١٣٢-٣-٢). ومن ناحية أخيرة، قرر المشرع معاملة خاصة لبعض الفئات بسبب السن أو الحالة الصحية أو الإعاقة أو بسبب اقامتهم في مناطق جغرافية معينة أو بسبب الحالة الاقتصادية (المواد ١١٣٣-٢، ١١٣٣-٣، ١١٣٣-٤، ١١٣٣-٥، ١١٣٣-٦). راجع الموقع الرسمي للتشريعات الفرنسية، في ٢٠٢١/١/١٩:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160704?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF#LEGISCTA000006160704

^(٣٨)- يمكن اجمالاً أهم الأحكام التي احتواها التنظيم العقابي في ثلاث نقاط رئيسية. فمن ناحية أولى، عرف المشرع التمييز المؤتم بما أورده بالمادة ١-٢٢٥ من قانون العقوبات الفرنسي المعدلة بموجب القانون رقم ٢٠١٦-٤٥٤٧ المؤرخ في ١٨ نوفمبر ٢٠١٦ على أنه "يشكل تمييزاً كل تفرقة بين الأشخاص الطبيعية على أساس الأصل أو الجنس أو وضعية الأسرة أو على أساس الحمل أو المظهر الفيزيولوجي أو الاسم أو على أساس الصحة أو الإعاقة أو الخصائص الوراثية أو الأخلاق أو التوجه الجنسي أو الآراء السياسية أو النشاطات الثقافية أو على أساس إمكانية التعبير بلغة غير اللغة الفرنسية أو الإنتماء أو عدم الإنتماء الحقيقي أو المفترض أو عرف أو ديانة معينة". ومن ناحية ثانية، أقر المشرع عقوبة الحبس لمدة ثلاث سنوات وغرامة قدرها ٤٥٠٠٠ يورو لجريمة التمييز بالمادة ٢-٢٢٥

ومن ناحية ثانية، جرم المشرع الفرنسي أفعال السخرة بالمبحث الثالث من الفصل الخامس الوارد أعلاه، المتعلق بظروف العمل والإقامة المتعارض مع كرامة الشخص والعمل الجبري والحد من العبودية بمقتضى المواد ٢٢٥-١٣ إلى ٢٢٥-١٦ من قانون العقوبات^(٣٩).

من ذات القانون المعدلة بموجب القانون رقم ٨٦-٢٠١٧ المؤرخ في ٢٧ يناير ٢٠١٧، إذا قام التمييز على الأفعال التالية: رفض تقديم مال أو أداء خدمة، عرقلة ممارسة عادية لنشاط اقتصادي أيا كان ذلك، رفض التوظيف أو توقيع عقوبة أو تسريح شخص، اخضاع توريد السلع أو الخدمات إلى السلوكيات التمييزية المؤتممة، تقديم عروض عمل أو طلبات تدريب في شركة استنادًا إلى أحد العناصر التمييزية، وغير ذلك. وتزداد العقوبة إلى الحبس لمدة خمس سنوات وغرامة قدرها ٧٥.٠٠٠ إذا وقع الرفض التمييزي للسلع والخدمات في مكان مفتوح للجمهور أو لغرض منع الوصول.

ومن ناحية ثالثة، ووفقًا لما أورده المشرع الفرنسي بالمادة ٢٢٥-٣ من قانون العقوبات المعدلة بالقانون رقم ١٥٤٧-٢٠١٦ المذكور أعلاه، أعاد المشرع الفعل التمييزي المؤتمم إلى مصاف الإباحة مجددًا، ولإعتبارات تتعلق بالمصلحة العمومية، إذا بني التمييز على: ١- على أساس الحالة الصحية من خلال عمليات هدفها الوقاية من مخاطر الوفاة أو مخاطر المساس بالسلامة البدنية للشخص أو العجز عن العمل أو من الإعاقة وتغطية هذه المخاطر. ٢- على أساس الحالة الصحية و/أو الإعاقة وتتمثل في رفض التشغيل المبني على عدم القدرة على عدم العمل الثابتة طبيًا وفقًا لأحكام تشريع العمل أو القانون الأساسي للتوظيف العمومية. ٣- على أساس الجنس فيما يخص التوظيف، عندما يكون الإنتماء لجنس أو لآخر حسب تشريع العمل أو القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية شرطًا أساسيًا لممارسة عمل أو نشاط مهني. راجع الموقع الرسمي للتشريعات الفرنسية، في ٢٠٢١/١/١٩:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006070719/LEGISCTA000006165298?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF#LEGISCTA000006165298

^(٣٩) - يمكن اجمال أهم الأحكام التي احتواها التنظيم العقابي في ثلاث نقاط رئيسية. فمن ناحية أولى، جرم المشرع بالمادة ٢٢٥-١٣ المعدلة بالقانون رقم ١٤٣٧-٢٠٠٩ المؤرخ في ٢٤ نوفمبر ٢٠٠٩ لفعل استغلال الجاني لحالة الضعف أو التبعية الظاهرة أو المعروفة عن المجني عليه في الحصول على خدمات غير مدفوعة أو مقابل تعويض لا علاقة له بأهمية العمل المنجز. كما جرم بالمادة ٢٢٥-١٤ المضافة بموجب القانون رقم ٢٣٩-٢٠٠٣ المؤرخ في ١٨ مارس ٢٠٠٣ لفعل استغلال ذات الحالة - سالفة الذكر - لاختصاص المجني عليه لظروف عمل أو معيشية تتعارض مع كرامة الإنسان. ومن ناحية ثانية، عرف المشرع العمل الجبري بمقتضى المادة ٢٢٥-١٤-١ المضافة بالقانون رقم ٧١١-٢٠١٣ المؤرخ في ٥ أغسطس ٢٠١٣ بأنه فعل إجبار شخص ما، عن طريق العنف أو التهديد، على أداء عمل

ومن ناحية ثالثة، تعرض المشرع الفرنسي لأفعال التحرشات الجنسية في الفصل الثالث من الباب الخامس المتعلق بالتحرشات من الكتاب الأول المعنون "أحكام تمهيدية" من الجزء الأول الخاص بعلاقات العمل الفردية من الجزء التشريعي لقانون العمل الفرنسي بمقتضى المواد ١١٥٣-١ إلى ١١٥٣-٦^(٤٠). كما تعرض لجريمة التحرش

بدون أجر أو مقابل أجر لا علاقة له بشكل واضح بأهمية العمل المنجز، وقرر له عقوبة الحبس لمدة سبع سنوات وغرامة ٢٠٠٠٠٠ يورو كغرامة، كما عاقب بمقتضى المادة ٢٢٥-١٤-١ المضافة بالقانون رقم ٧١١-٢٠١٣ سالف الذكر على فعل الوضع بالعبودية بالحبس عشر سنوات وغرامة قدرها ٣٠٠٠٠٠ يورو. ومن ناحية ثالثة، اقام المشرع قرينة قانونية لصالح للقصر أو لضحايا أفعال السخرة المؤتممة بافتراض كونهم اشخاص ضعفاء أو في حالة تبعية عند وصولهم إلى الأراضي الفرنسية وفقاً لما أورده المادة ٢٢٥-١٥-١ المعدلة بذات القانون الوارد أعلاه. راجع الموقع الرسمي للتشريعات الفرنسية، في ٢٦/١/٢٠٢١:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006070719/LEGISCTA000006165304?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF#LEGISCTA000027811028

(٤٠) - من الجدير بالذكر، الإشارة إلى أهم الأحكام التي احتواها هذا التنظيم. فمن ناحية، عرف المشرع بقانون العمل فعل التحرش الجنسي وسماته بمقتضى المادة ١١٥٣-١ المعدلة بموجب القانون رقم ٩٥٤-٢٠١٢ المؤرخ في ٦ اغسطس ٢٠١٢ بأنه تصريحات متكررة أو سلوك ذو دلالة جنسية من شأنه أن يقوض كرامة الموظف بسبب طبيعته المهنية أو المسيئة، أو يخلق حالة تخويف أو عدائية أو هجومية ضده. ويستوعب التحرش الجنسي أي شكل من أشكال الضغط الجاد، حتى لو لم يتكرر، وذلك بهدف حقيقي أو ظاهر للحصول على فعل ذي طبيعة جنسية، سواء كان ذلك لصالح الجاني أو لصالح شخص من الغير. ومن ناحية ثانية، اسبغ المشرع حمايته، بمقتضى المادتين ١١٥٣-٢، ١١٥٣-٣ المعدلتين بذات القانون الوارد أعلاه، على الموظف أو المتدرب أو المرشح للوظيفة، فقرر عدم جواز معاقبته أو فصله أو إخضاعه لأي إجراء تمييزي، سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة، لا سيما في مسائل التعيين أو التدريب أو إعادة التصنيف أو التأهيل أو الترقية أو النقل أو تجديد العقود، بسبب تعرضه أو رفضه التعرض لأفعال التحرش الجنسي، حتى ولو لم تتكرر التعليقات أو السلوك المؤتم، أو لشهادته على حقائق تحرش جنسي أو للإبلاغ عنها. ويبطل كل حكم أو عمل يقع مخالفاً لنطاق الحماية المقررة تطبيقاً لما أورده المادة ١١٥٣-٤. ومن ناحية ثالثة، ألزم المشرع صاحب العمل بمجموعة من الإلتزامات بمقتضى المادتين ١١٥٣-٥، ١١٥٣-٥ المعدلتين بمقتضى القانون رقم ٧٧١-٢٠١٨ المؤرخ في ٥ سبتمبر ٢٠١٨. إذ الزمه بدائية باتخاذ كافة الإجراءات اللازمة لمنع التحرش الجنسي والمعاقبة عليه. كما الزمه بإخطار كافة المشولين بالحماية في أماكن العمل ومبنى التوظيف بالحماية

الجنسي بالمادة ٢٢٢-٣ من قانون العقوبات الواردة بالعنوان الفرعي "العرض والتحرش الجنسي" من المبحث الثالث المتعلق بالاعتداء الجنسي من الفصل الثاني المتعلق بجرائم الاعتداء على السلامة الجسدية أو العقلية للشخص من الباب الثاني المتعلق بالاعتداء على الإنسان من الكتاب الثاني المتعلق بالجنايات والجنح الواقعة ضد الأشخاص^(٤١).

الجناية الواردة بقانون العقوبات وإجراءات الملاحقة الجنائية وإجراءات التقاضي المدنية وبيانات الاتصال بالسلطات والخدمات المختصة. وختامًا، يمثل التحرش الجنسي مخالفة مسلكية تستوجب إخضاع مرتكبها للإجراءات التأديبية وفقًا لما نصت عليه المادة ١١٥٣-٦ من ذات القانون. راجع الموقع الرسمي للتشريعات الفرنسية، في ٢٦/١/٢٠٢١:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177846/#LEGISCTA000006177846

^(٤١)-تعرض المشرع الفرنسي بهذه المادة المعدلة بموجب القانون رقم ٧٠٣ لسنة ٢٠١٨ المؤرخ في ٣ أغسطس ٢٠١٨، لتعريف التحرش الجنسي، والسلوكيات المؤثمة، والعقوبة البسيطة والظروف المشددة. فمن ناحية، يُعرف التحرش الجنسي بأنه- وهو ذاته التعريف الوارد بقانون العمل- فعل فرض تعليقات أو سلوكيات ذات دلالة جنسية أو قائمة على أساس نوع الجنس بشكل متكرر على شخص ما والتي قد تقوض كرامته بسبب طبيعتها المهينة أو المسيئة، أو تخلق ضده موقفًا مخيفًا أو عدائيًا أو مسيئًا. ومن ناحية ثانية، تتحقق الجريمة، ولو وقعت الجريمة بتعليقات أو سلوكيات لا تنتم بطابع التكرار، طالما تم ارتكابها من قبل عدة اشخاص، سواء بالاتفاق أو بتحريض من أحدهم. أو عندما يتم فرض هذه التعليقات أو السلوكيات على ذات الضحية، تبعاً، من قبل عدة أشخاص يعرفون، حتى في حالة عدم وجود اتفاق، أن هذه التعليقات أو السلوكيات تميز التكرار. كما تقوم الجريمة كذلك، ولو دون تكرار، طالما استخدم الجاني أي شكل من أشكال الضغط الجاد بهدف حقيقي أو ظاهري للحصول على فعل ذي طبيعة جنسية، سواء كان ذلك لصالح الجاني أو لصالح شخص من الغير. ومن ناحية ثالثة، تتمثل العقوبة البسيطة للجريمة في الحبس لمدة عامين وغرامة قدرها ٣٠٠٠٠ ألف يورو، وتشدد العقوبة إلى الحبس لمدة ثلاث سنوات وغرامة قدرها ٤٥٠٠٠ ألف يورو، إذا وقعت الجريمة باستغلال نفوذ وظيفي، أو على قاصر يبلغ من العمر ١٥ سنة، أو على شخص يعلم الجاني أو يظهر له ضعفه الخاص بسبب سنه أو للإصابة بمرض أو للعجز أو لنقص جسدي أو عقلي أو لحالة حمل، أو بسبب هشاشة وضعه الاقتصادي أو الاجتماعي، أو وقعت الجريمة من قبل عدم مساهمين ودون اعتداد بمركزهم الجرمي، أو باستخدام خدمة اتصال عامة عبر الإنترنت أو عن طريق وسيط رقمي أو إلكتروني، أو في حضور قاصر، أو من قبل أي شخص سلطة قانونية أو فعلية على الضحية. راجع الموقع الرسمي للتشريعات الفرنسية، في ٢٦/١/٢٠٢١:

ومن ناحية رابعة وأخيرة، تعرض المشرع الفرنسي لأفعال التحرشات المعنوية أو النفسية في عالم العمل بالفصل الثاني المعنون "التحرش المعنوي" harcèlement moral بمقتضى المواد من ١١٥٢-١ إلى ١١٥٢-٦ من الباب الخامس المتعلق بالتحرشات Harcèlements من الكتاب الأول المعنون "أحكام تمهيدية"، من الجزء الأول الخاص بعلاقات العمل الفردية من الجزء التشريعي لقانون العمل الفرنسي. وتعرض لنواحي التجريم والعقاب بالمواد من ٢٢٢-٣٣-٢ إلى ٢٢٢-٣٣-٢ بالمبحث الثالث مكرر من الفصل الثاني المتعلق بالإعتداء على السلامة الجسدية أو العقلية للشخص من الباب الثاني المعنون "الاعتداء على الإنسان" من الكتاب الثاني المتعلق بالجنايات والجنح الواقعة ضد الأشخاص من الجزء التشريعي لقانون العقوبات الفرنسي.

٤- الموقف المصري من مسألة العنف والتحرش في عالم العمل:

(أ) - الإشارات الدستورية والتشريعية إلى حماية حقوق العمال والموظفين.

لم يغفل الدستور المصري لعام ٢٠١٤ الإشارة إلى أهمية العمل وحقوق العمال، بل أكد على أن العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة، وتلتزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال^(٤٢). كما نصت المادة ٥ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على بطلان أي شرط أو اتفاق يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل الواردة بالقانون وكذلك كل مصالحة تتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل متى كانت تخالف الثابت بالقانون. كما نصت المادة ١ من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ على كفالة حقوق الموظفين وحمايتهم وقيامهم بأداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب. وكذلك ما نص عليه البند الثاني من القسم الثاني المتعلق بالتزامات جهة العمل

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177846/#LEGISCTA000006177846

^(٤٢) - تنص المادة ١٢ من الدستور المصري على أن "العمل حق، وواجب، وشرف تكفله الدولة. ولا يجوز إلزام أي مواطن بالعمل جبراً، إلا بمقتضى قانون، ولأداء خدمة عامة، لمدة محددة، وبمقابل عادل، ودون إخلال بالحقوق الأساسية للمكلفين بالعمل". كما تنص المادة ١٣ أيضاً على أن "تلتزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال، وتعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية، وتكفل سبل التفاوض الجماعي، وتعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية، ويحظر فصلهم تعسفياً، وذلك كله على النحو الذي ينظمه القانون".

تجاه الموظف من مدونة سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة وفقاً للمادة ٥٧ من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ الصادرة عن وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري على التزام الدولة بتهيئة ظروف عمل آمنة وعادلة وصحية للموظفين، تلبى المتطلبات الأساسية لهم واحتياجاتهم وأهدافهم الشخصية والعملية.

(ب) - تقييم الحماية الواردة في قوانين العمل في مواجهة أعمال العنف أو التحرش:

في خصوص علاقات العمل الخاصة، نلاحظ احتواء قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣^(٤٣)، باعتباره القانون العام الذي يحكم علاقات العمل الخاصة، على بعض الإشارات القليلة التي تدل على إفراد حماية خاصة للعامل عن بعض الأفعال المؤتممة في نطاق العمل الوظيفي. فمن ناحية، وفي خصوص أفعال التمييز. قام المشرع بتأكيد مبدأ عدم التمييز بمقتضى المادتين ٣٥، ٨٨^(٤٤)، وتتنصر وجه الحماية فيما قرره المشرع بمقتضى المادة ٢٤٦ على عقاب صاحب العمل أو من يمثله الذي يخالف حكم المادة ٣٢ المتعلقة بلغة عقد العمل وعدد النسخ والبيانات الواجب توافرها به بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز ٥٠٠ جنيه إذا خالف أحكام المادة ٣٥. ومن ناحية ثانية، وفي خصوص أفعال السخرة أو العمل الجبري، فمن الملاحظ تحقق عناية المشرع الكاملة بتنظيم التزام صاحب العمل بدفع الأجر، نظراً لأهميته الحيوية بالنسبة للعامل، فبيّن صورته وكيفية تحديده وقواعد الوفاء به، والقواعد الخاصة بحماية الأجر في مواجهة صاحب العمل ودائني العامل ليضمن حصول العامل على أجره كاملاً في الباب الثالث المعنون "الأجور" من الكتاب الثاني بمقتضى المواد ٣٤ إلى ٤٦^(٤٥). كما تعرض المشرع

(٤٣) - الجريدة الرسمية - العدد ١٤ (مكرر) في ٧ أبريل ٢٠٠٣.

(٤٤) - تنص المادة ٣٥ من قانون العمل على أنه "يحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة". كما تنص المادة ٨٨ من ذات القانون على أنه "مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم".

(٤٥) - الأصل أن يتم تحديد الأجر باتفاق المتعاقدين، وفقاً لمبدأ سلطان الإرادة، إلا أن المشرع قد تدخل في هذا التحديد، رعاية للعامل الذي قد يضطر إلى قبول أجر زهيد أمام ضغط الحاجة والرغبة في التوظيف بأي شكل من الأشكال، الأمر الذي دفعه إلى توحيد الحد الأدنى للأجور على مستوى الدولة بموجب المادة ١/٣٤ من قانون العمل، بما نصت عليه من إنه "ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير

من جهة أخرى لتنظيم ساعات العمل من ناحية بيان الحد الأقصى لها وحالات تخفيضها، وفرض الإغلاق الأسبوعي لمحال العمل، والراحة الأسبوعية للعامل بالباب الرابع من ذات الكتاب- سالف البيان- بمقتضى المواد ٤٧ إلى ٥٥، والفصل الأول من الباب الخامس من ذات الكتاب المتعلق بساعات العمل وفترات الراحة بمقتضى المواد من ٨٠ إلى ٨٧. ومن ناحية ثالثة، وفي خصوص أفعال التحرش الجنسي والمعنوي، خلى القانون من أي تنظيم لحماية العمال من أفعال التحرش الجنسي أو المعنوي.

وبمراجعة القانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات^(٤٦)، للوقوف على الأمراض المهنية^(٤٧)، وعلى الأخص الاضطرابات النفسية، باعتبارها من أهم نواتج العنف النفسي، فقد لوحظ اقتصار المشرع على قصر الاضطرابات النفسية السلوكية الناتجة عن التعرض المهني على الاعتلال النفسي الناشئ ما بعد التعرض لحادث جسيم في الجدول رقم (١) المرفق بالقانون المتعلق بالأمراض المعنية تبعاً لوظائف وأجهزة الجسم.

وبمراجعة قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦^(٤٨)، باعتباره القانون الساري على أعمال الوظيفة العامة، نجده لم يفرد أي تنظيم حقيقي لحماية الموظف من أعمال التمييز أو العنف أو التحرش. وكل ما تضمنه اشارات بسيطة، كما هو الحال في حظر التمييز الوظيفي بما أورده الفقرة ٢ من المادة ١ من حظر التمييز بين الموظفين بسبب

التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة، وبايجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار". راجع: د. أحمد شوقي عبد الرحمن- و- د. محمد السعيد رشدي، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، جامعة بنها، ٢٠٠٩، ص ٦٣، ٦٤.

^(٤٦)-الجريدة الرسمية- العدد ٣٣ مكرر (أ) في ١٩ أغسطس ٢٠١٩.

^(٤٧)-تعرف إصابة العمل وفقاً للبند ١٥ من المادة ١ من القانون بأنها "الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول رقم (١) المرافق لهذا القانون، أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه، ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون تخلف أو توقف أو انحراف عن الطريق الطبيعي، وتعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون بالتنسيق مع رئيس مجلس إدارة الهيئة المعنية بالتأمين الصحي".

^(٤٨)-الجريدة الرسمية- العدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر ٢٠١٦.

الدين أو الجنس أو لأي سبب آخر. وكذلك ما أورده اللائحة التنفيذية الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧^(٤٩) بالمادة ١٤٩ من التزام الموظف بمراعاة آداب اللياقة في تصرفاته مع الجمهور ورؤسائه وزملائه ومرووسيه، أو ما ورد بالبند ١٤ من المادة ١٥٠ من حظر اساءة معاملة الجمهور متلقي الخدمة.

وعليه، يمكن القول، بأن القوانين المتعلقة بعلاقات العمل الخاصة أو أعمال الوظيفة العامة، لم تقدر أي حماية خاصة للعامل أو الموظف في شأن أعمال العنف أو التحرش، على عكس ما فعل المشرع الفرنسي، ولعل ذلك يرجع إلى الرغبة التشريعية في احتواء هذه السلوكيات المؤتممة بقانون العقوبات باعتباره يمثل القانون العام، دون الاعتداد بالصفة الوظيفية أو بعلاقات العمل باعتبارها مؤثر جوهري في تحقق مثل هذه السلوكيات المؤتممة.

وبمراجعة قانون العقوبات المصري رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧، يمكن لنا إفراد الملاحظات الآتية. فمن ناحية أولى، جرم المشرع المصري أفعال السخرة بمقتضى المادة ١١٧ المعدلة بموجب القانون رقم ٩٥ لسنة ٢٠٠٣^(٥٠)، والتي تعني استخدام عمال في عمل للدولة أو لجهة أخرى بدون أجر مطلقاً، أو باحتجاز كل أو بعض أجور هؤلاء العمال^(٥١)، وقد شدد المشرع العقوبة المستحقة لو كان الجاني موظفاً عاماً. ومن ناحية ثانية، جرم المشرع أفعال التمييز بمقتضى المادة ١٦١ مكرر المضافة بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠١١^(٥٢)، وقد شدد المشرع العقوبة المستحقة لو كان الجاني موظفاً

(٤٩)-الجريدة الرسمية- العدد ٢١ مكرر في ٢٧ مايو ٢٠١٧.

(٥٠)-تنص المادة ١١٧ سالفه الذكر على أن "كل موظف عام استخدم سخرة عمالاً في عمل لإحدى الجهات المبينة في المادة ١١٩ أو احتجز بغير مبرر أجورهم كلها أو بعضها يعاقب بالسجن المشدد. وتكون العقوبة الحبس إذا لم يكن الجاني موظفاً عاماً". الجريدة الرسمية- العدد ٢٥ (تابع)- في ١٩ يونية سنة ٢٠٠٣.

(٥١)-أنظر: د. رمسيس بهنام، قانون العقوبات- جرائم القسم الخاص، منشأة المعارف، الإسكندرية، بدون سنة نشر، ص ٤٢٢.

(٥٢)-تنص المادة ١٦١ مكرر على أن "يعاقب بالحبس وبغرامة لا تقل عن ثلاثين ألف جنيه ولا تجاوز خمسين ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من قام بعمل أو بالامتناع عن عمل يكون من شأنه إحداث التمييز بين الأفراد أو ضد طائفة من طوائف الناس بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين

عاماً أو مستخدماً عمومياً أو أي إنسان مكلف بخدمة عمومية. ومن ناحية ثالثة، جرم المشرع أفعال التحرش الجنسي بمقتضى المادة ٣٠٦ مكرراً (ب) المعدلة بالقانون رقم ٥٠ لسنة ٢٠١٤^(٥٣)، وقد شدد المشرع العقوبة المستحقة لو كان الجاني يمتلك سلطة وظيفية. ومن ناحية رابعة وأخيرة، لم يجرم المشرع أفعال التحرش المعنوي، إلا أنه أضاف مؤخراً المادة ٣٠٩ مكرراً (ب) إلى قانون العقوبات بمقتضى القانون رقم ١٨٩ لسنة ٢٠٢٠^(٥٤)، والتي تعد أول مواجهة تشريعية لظاهرة التمر من خلال التجريم الصريح لأشكال الإساءة والإيذاء الموجه من قبل فرد أو مجموعة نحو فرد أو مجموعة تكون أضعف وتكون في أغلبها جسدية^(٥٥)، وهو ما يثير تساؤلاً يتعلق بالعلاقة بين

أو العقيدة وترتب على هذا التمييز إهدار لمبدأ تكافؤ الفرص أو العدالة الاجتماعية أو تكدير للسلم العام. وتكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر والغرامة التي لا تقل عن خمسين ألف جنيه ولا تجاوز مائة ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين إذا ارتكبت الجريمة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة من موظف عام أو مستخدم عمومي أو أي إنسان مكلف بخدمة عمومية". الجريدة الرسمية- العدد ٤١ (مكرر)- السنة الرابعة والخمسون، في ١٥ أكتوبر سنة ٢٠١١.

(٥٣)- يُعد تحرشاً جنسياً إذا ارتكبت الجريمة المنصوص عليها في المادة ٣٠٦ مكرراً (أ) من هذا القانون بقصد حصول الجاني من المجني عليه على منفعة ذات طبيعة جنسية، ويعاقب الجاني بالحبس مدة لا تقل عن سنة وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تزيد على عشرين ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين. فإذا كان الجاني ممن نص عليهم في الفقرة الثانية من المادة (٢٦٧) من هذا القانون أو كانت له سلطة وظيفية أو أسرية أو دراسية على المجني عليه أو مارس عليه أي ضغط تسمح له الظروف بممارسته عليه أو ارتكبت الجريمة من شخصين فأكثر أو كان أحدهم على الأقل يحمل سلاحاً تكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنتين ولا تجاوز خمس سنين والغرامة التي لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على خمسين ألف جنيه. الجريدة الرسمية- العدد ٢٣ (تابع)- في ٥ يونية سنة ٢٠١٤.

(٥٤)- الجريدة الرسمية- العدد ٣٦ مكرر (ب) في ٥ سبتمبر ٢٠٢٠.

(٥٥)- تنص المادة ٣٠٩ مكرراً (ب) على أن "يعد تنمراً كل قول أو استعراض قوة أو سيطرة للجاني أو استغلال ضعف للمجني عليه أو لحالة يعتقد الجاني أنها تسيء للمجني عليه كالجنس أو العرق أو الدين أو الأوصاف البدنية أو الحالة الصحية أو العقلية أو المستوى الاجتماعي، بقصد تخويفه أو وضعه موضع السخرية، أو الحط من شأنه أو إقصائه عن محيطه الاجتماعي. ومع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد منصوص عليها في أي قانون آخر يعاقب المتمتر بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر أشهر

التنمر والتحرش المعنوي، وعلى قدرة النص على استيعاب أفعال التحرش المعنوي الواقعة في نطاق العمل الوظيفي؟ وعلى كل حال، فقد أبانت المذكرة الإيضاحية للقانون عن العلة من الإضافة التشريعية، بما أورده من إنه "تعد ظاهرة التنمر من الظواهر المتنامية التي تشكل خطراً على المجتمع المصري، وعائفاً يحول دون تطبيق موجبات الحياة الكريمة للمواطنين، ولما كان المشرع الدستوري قد ألزم الدولة بضمان الحياة الكريمة لجميع المواطنين؛ إذ نصت المادة ٨ من الدستور على أن "يقوم المجتمع على التضامن الاجتماعي، وتلتزم الدولة بتحقيق العدالة الاجتماعية وتوفير سبل التكافل الاجتماعي، بما يضمن الحياة الكريمة لجميع المواطنين، على النحو الذي ينظمه القانون، فقد تم اقتراح مشروع القانون لوضع إطار تشريعي مناسب لمواجهة ظاهرة التنمر".

ثانياً- تحديد موضوع البحث:

كما سبق الذكر، كانت مسألة كرامة العامل وصحته النفسية مثار اهتمام دولي متزايد، ومن ثم بدأت التشريعات المقارنة تنحو ناحية تجريم السلوكيات المؤثمة التي تمثل اعتداءً على تلك المصالح الثابتة، واتجه البعض منها- كالتشريع الفرنسي- إلى الربط بين قواعد الحماية الموضوعية المقررة بقانون العمل والحماية الجنائية المقررة بقانون العقوبات. وقد تناولنا- في عرض سريع- لأهم السلوكيات المؤثمة في مواجهة مصالح العامل الجديرة بالحماية الجنائية، والمتمثلة في جرائم السخرة، التمييز، التحرش الجنسي، والتحرش المعنوي.

ويتحدد نطاق البحث بجريمة التحرش المعنوي باعتبارها من أهم الجرائم المستحدثة التي ظهرت مؤخراً في هذا المجال

وبغرامة لا تقل عن ١٠ آلاف جنيه ولا تزيد على ٣٠ ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين. وتكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنة وبغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على مائة ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين إذا وقعت الجريمة من شخصين أو أكثر، أو كان الجاني من أصول المجني عليه أو من المتولين تربيته أو ملاحظته أو ممن لهم سلطة عليه أو كان مسلماً إليه بمقتضى القانون أو بموجب حكم قضائي أو كان خادماً لدى الجاني، أما إذا اجتمع الظرفان يضاعف الحد الأدنى للعقوبة. وفي حالة العود، تضاعف العقوبة في حديها الأدنى والأقصى".

ثالثاً- أهمية موضوع البحث:

يمكن التدليل على الأهمية النظرية لموضوع البحث في الإشارة إلى آثار التحرش المعنوي في نطاق العالم الوظيفي، والتي أوردها تقرير البرلمان الأوروبي رقم (2001/2339(INI))، من أن العمال الذين يعانون من التحرش المعنوي هم أكثر عرضة للإجهاد بشكل عام؛ وأنه وفقاً للوكالة الأوروبية للسلامة والصحة في العمل فإن التمر والتحرش يعدان من المخاطر الصحية المحتملة التي تؤدي غالباً إلى الأمراض المرتبطة بالتوتر؛ وإلى وجود صلة واضحة بين التحرش في العمل من ناحية، ومن ناحية أخرى، الإجهاد أو العمل بمستوى عالٍ من القلق، ومنافسة أكبر، وأمن وظيفي أقل، وحالة وظيفية غير مستقرة. كما يشير التقرير إلى الآثار المدمرة للتحرش على الصحة البدنية والعقلية لضحاياها، وبالتالي على أسرهم، الأمر الذي يتطلب في كثير من الأحيان التدخل بالعلاج الطبي والنفسي، ويؤدي عادة إلى أخذ إجازة مرضية أو الاستقالة من وظائفهم. وإلى خطورة هذه الأفعال على بعض الفئات، إذ اشار- ووفقاً لبعض الأبحاث- إلى أن النساء أكثر عرضة من الرجال في كل أنواع التحرشات، سواء كان ذلك تحرشاً "عمودياً" لمرؤوس من قبل رئيس، أو العكس، مضايقة جماعية "أفقية" أو مضايقة من نوع مختلط^(٥٦).

بالإضافة إلى ما أقره المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته ١٠٨ في ديباجية الاتفاقية رقم ١٩٠ لسنة ٢٠١٩ المتعلقة بمكافحة العنف والتحرش في عالم العمل إلى ما يمكن أن تشكله ظاهرة العنف والتحرش من انتهاك أو إساءة لحقوق الإنسان، وتهديد لتكافؤ الفرص وتتنافى مع العمل اللائق، وتأثيرها السلبي على الصحة النفسية والبدنية والجنسية، والكرامة الإنسانية، وعلى الأسرة وبيئة العامل الإجتماعية. بالإضافة إلى تأثيرها على نوعية الخدمات العامة والخاصة، وقد تحول دون وصول الأشخاص، ولا سيما النساء، إلى سوق العمل والبقاء فيها وتحقيق تقدمهم فيها، وتتنافى مع تعزيز المنشآت المستدامة، وتؤثر سلباً على تنظيم العمل وعلاقات مكان العمل والتزام العمال وسمعة المنشآت والإنتاجية^(٥٧).

^(٥٦)-راجع بالتفصيل، الموقع الرسمي لقوانين الاتحاد الأوروبي، في ٢٠٢١/١/١٥:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001IP0283&from=EN>

^(٥٧)-راجع بالتفصيل، الموقع الرسمي للمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية للدول العربية، في

٢٠٢١/١/٢٦:

كما تظهر الأهمية التطبيقية للبحث من استعراض بعض الأرقام الإحصائية التي تدل على خطورة الظاهرة في الواقع العملي. فوفقاً للإحصاءات الأخيرة الصادرة عن إدارة الإحصاء (Dares) بوزارة العمل الفرنسية في عام ٢٠١٩، ثبت بموجب المسح الإحصائي الذي تم إجراؤه في عام ٢٠١٦، شعور ٤٠٪ من الموظفين أن أعباء العمل كانت مفرطة، وتلقى ٤٤٪ أوامر متناقضة، وأن ٨٪ من الموظفين لا يزالون يعملون تحت الضغط^(٥٨).

كما ورد في تقرير منظمة العمل الدولية، إنه ووفقاً للإحصائيات المتوفرة من الأمم المتحدة؛ الاتحاد الأوروبي؛ واتحاد النقابات العمالية الدولي، تتعرض إلى تحرش أو عنف ٧٧٪ من الإناث في إفريقيا؛ ٤٥-٥٥٪ في أوروبا؛ و ٣٠-٥٥٪ في أميركا اللاتينية؛ و ٣٠-٤٠٪ في آسيا ومنطقة المحيط الهادي. وبحسب دراسة دولية حديثة لمنظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة لمختلف مكونات عالم العمل، بينت الأبحاث في الولايات المتحدة أن أكثر من ٥٠٪ من الإناث العاملات في المجالات الأكاديمية، ونحو ٢٠-٥٠٪ من الطالبات الأكاديميات يتعرضن إلى تحرش في الكليات والجامعات^(٥٩).

كما قدرت دراسة أجراها معهد Workplace Bullying Institute عام ٢٠١٤ في الولايات المتحدة أن أكثر من ٣٦ مليون شخص (٢٧٪ من العمال الأمريكيين) تعرضوا لسلوك مسيء abusive conduct في العمل خلال حياتهم^(٦٠).

https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_748677/lang--ar/index.htm

^(٥٨)- Marilyne Beque, Aimée Kingsada, Amélie Mauroux, Contraintes physiques et intensité du travail, Synthèse • Stat', Numéro 24 • février 2019, Disponible en ligne, en 29/1/2021:

https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/synthese_stat_no24.pdf

^(٥٩)-راجع بالتفصيل، الموقع الرسمي المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية للدول العربية، في ٢٦/١/٢٠٢١:

https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_748677/lang--ar/index.htm

^(٦٠)-Workplace Bullying Institute. 2014. U.S. Workplace Bullying Survey: February 2014, page 3. Available at:

http://b.3cdn.net/raproject/9a7ae6aaaa10e97e25_hzm6bay15.pdf.

وفي بلجيكا Belgium، وجدت الدراسات بين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠١٠ أن حوالي ١٠ إلى ١٥% من العمال أفادوا بأنهم تعرضوا للمضايقة^(٦١). وفي فرنسا France، في عام ٢٠٠٥، أفاد ٨% من النساء و ٧% من الرجال أنهم تعرضوا للتحرش الأخلاقي في العمل^(٦٢). كما تشير الدراسات التي أجريت على العاملين في قطاعات الخدمات في الأرجنتين Argentina وفي قطاع الرعاية الصحية في رواندا Rwanda أيضًا إلى حدوث المزيد من العنف النفسي بدلاً من العنف الجسدي^(٦٣). كما يظهر مسح تمثيلي لعدد ٤٥٨٠ شركة في اليابان Japan في عام ٢٠١٢ عمق المشكلة، حيث أبلغ ٤٥.٢% من العمال عن مضايقات من جانب السلطة power harassment، وهو مصطلح آخر للتحرش النفسي psychological harassment^(٦٤). كما تقدر إحدى الدراسات في أستراليا Australia انتشار التمر في العمل بما يتراوح بين ٢٢ و ٣٣%^(٦٥).

وبالإضافة إلى ذلك، تشير دراسة فنلندية أجريت على عينة قوامها ٥٠٠٠ عاملاً من المستشفيات أن ضحايا التحرشات المعنوية هم أكثر تغيُّباً عن العمل، وأن نسبة ٢%

(61)-Van Der Plancke, "Psychosocial risks and Belgian labour law: An emphasis on harassment", in Lerouge LOÏC (Ed.), Psychosocial risks in labour and social security law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan, Springer editions, 2017.

(62)-Lerouge LOÏC, "Moral harassment in the workplace: French law and European perspectives", in Comparative Labor Law and Policy Journal, Vol. 32, 2010, p. 109–110.

(63)-Wlosko, M. et al, Violencia laboral en trabajadores del sector servicios de la Ciudad de Buenos Aires: Resultado de investigación finalizada, 2014. Available online at 11/9/2020:

http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT24/GT24_Wlosko_Ros.pdf;

Newman, C. et al., "Workplace violence and gender discrimination in Rwanda's health workforce: Increasing safety and gender equality", in Human Resources for Health, Vol. 9, 2011.

(64)-Lerouge and Naito, S., "Bullying and law in Japan", 2016, in Lerouge LOÏC (ed.), Psychosocial risks in labour and social security law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan, Springer editions, 2017.

(65)-Parliament of the Commonwealth of Australia, House of Representatives, Standing Committee on Education and Employment, Workplace bullying: We just want it to stop (Canberra). 2012, p. 9

من الغيابات العامة سببها الأمراض التي يسببها التحرش المعنوي. كما اشارت دراسة إرلندية أجريت في عام ٢٠٠١ إلى أن نسبة ٥٤% من ضحايا التحرش المعنوي معرضون إلى ترك المنظمة وأن نسبة ١٠.٩% منهم تركوا العمل بالفعل. كما أشارت دراسة أخرى أن ١٥% من ضحايا التحرش قدموا طلبات لإحالة داخلية. كما كشفت دراسة ألمانية في عام ٢٠٠٢ أن ٣١% من الضحايا قدموا طلبات الإحالة إلى التقاعد بصفة إرادية وأن ٦% منهم أُجبروا على ذلك^(٦٦).

كما أظهر الاستطلاع السادس الذي أجرته المؤسسة الأوروبية لتحسين المعيشة وظروف العمل، أن نسبة ١٦% من العمال الأوروبيين أُبلغوا عن تعرضهم لمعاملة سيئة في مكان العمل خلال السنة التي سبقت الاستطلاع، وأن نسبة ٥% منهم تعرضوا للعنف المعنوي، كما تبين أن نسبة الضحايا من النساء هي أعلى بنقطة واحدة من نسبة الرجال^(٦٧).

رابعاً- تساؤلات البحث:

إن التعرض لجريمة التحرش المعنوي في محيط العمل الوظيفي- بالبحث والتمحيص- طرح على مستوى الواقع تساؤلاً رئيسياً يتجلى في مدى إمكانية تقنين هذه الجريمة في النظام العقابي المصري باعتبار تعبيرها عن الاعتداد التشريعي بحقوق العامل الثابتة دستورياً ودولياً، والمتمثلة في الكرامة الوظيفية والصحة النفسية، ودورها الملموس في منع ومكافحة الآثار السلبية الناتجة عنها سواء الشخصية أو الموضوعية والمجملة في تدهور ظروف العمل. وقد تفرع عن التعرض لهذا التأثيم وأحكامه مجموعة متنوعة من التساؤلات الفرعية ذات الصلة.

فمن ناحية أولى، يثور التساؤل عن مفهوم التحرش المعنوي؟ وما يدور في فلك ذلك من وجود تعريف قانوني له محيط بكيونته، مُلم بعناصره، مفرقاً بينه وبين المفردات الأخرى القريبة منه. وأيضاً ما لهذا المفهوم من ذاتية واستقلال في العالم القانوني أو تبعية لأحد المفاهيم القانونية التقليدية سواء في الإطار التعاقدى أو خارجه.

(٦٦)-في الإشارة إلى هذه الدراسات، راجع: أ. بوناح حكيمة، التحرش المعنوي في أماكن العمل: مقارنة

نظرية وبائية، بحوث جامعة الجزائر، العدد ١١- الجزء الأول، ٢٠١٦، ص ٢٣٩ إلى ٢٥١.

(٦٧)-في الإشارة إلى هذا الاستطلاع، راجع: أ. رولي قطان، العنف المعنوي في العمل، مصلحة

الأبحاث والدراسات، مجلس النواب، الجمهورية اللبنانية، ٢٠١٨، ص ٧.

ومن ناحية ثانية، يثور التساؤل عن البنيان القانوني لجريمة التحرش المعنوي؟ وما يستتبعه ذلك أيضًا عن التساؤل عن مدى تطلب تحقق عنصر مفترض أو أكثر لقيامها، وعن طبيعة الركن المادي لها، وعن صورة الركن المعنوي فيها.

ومن ناحية ثالثة وأخيرة، يثور التساؤل عن بعض أحكام الجريمة الموضوعية والإجرائية ووسائل المكافحة؟ ولعل ذلك يرجع إلى طبيعة الجريمة ذاتها وما يتولد عنها من آثار، والتدخلات التشريعية الفرنسية التي غيرت من بعض القواعد التقليدية الراسخة في القانون الجنائي، والارتباط المتداخل الذي لا يمكن فصله بسهولة بين التجريم الجنائي والتنظيم القانوني الوارد في قانون العمل وقانون الخدمة المدنية. لا سيما التساؤل عن قواعد حساب مدد التقادم الخاصة بالدعوى الجنائية الناشئة عنها؛ وقواعد تقدير الأدلة الجنائية في خصوص الضرر والقصد الجنائي؛ وقواعد المساهمة الجنائية الأصلية فيها؛ وقواعد مكافحتها سواء من ناحية الجزاء أو الحماية أو الوقاية.

خامساً- صعوبات البحث:

ترتكز صعوبات البحث المادية بصفة رئيسية في ارتباط الموضوع بأكثر من مجال علمي، إذ يتصل بمجالات الصحة النفسية؛ حقوق الإنسان؛ العلوم العمالية؛ الموارد البشرية؛ والقواعد العقابية، وهو ما أثر في تعدد الأبحاث والمناحي الفقهية وتشعب التطبيقات القضائية المرتبطة. بالإضافة إلى ارتكاز البحث على عدد من المفاهيم، التي لم تلق الإتيان على تحديدها أو الوقوف على كينونتها، كمسألة الصحة النفسية؛ والعنف المعنوي؛ والكرامة الإنسانية. وهو ما أدى إلى بذل مزيد من جهد للوقوف على حقيقة هذه المفردات، ولجمع شتات هذا التنظيم من بين العديد من العلوم، والإلمام به بخطة بحثية متوازنة ومتسقة.

سادساً- منهج البحث:

اعتمدنا في دراستنا لموضوع البحث بصفة أساسية على منهج الدراسة الوصفية التحليلية للقواعد الحاكمة للتجريم والمكافحة في خصوص أفعال التحرش المعنوي في عالم الأعمال في النظام الفرنسي. فمن زاوية أولى، اعتمدنا على وصف الظاهرة في التشريع الفرنسي، من ناحية بيان الحماية القانونية المزدوجة الواردة في قانون العمل

وقانون العقوبات، وذاتية واستقلال أفعال التحرش المعنوي، وتعريفاته، ومعايير التمييز بينه وبين ما يتشابه معه، بالإضافة إلى تحديد عناصر التجريم وأركانه وأحكامه الخاصة. وعرض الظاهرة من خلال المناحي الفقهية والاتجاهات القضائية التي ساهما في بيان صور السلوك الإجرامي وتحديد قواعد التجريم. ثم قمنا من زاوية ثانية، بتحليل هذه المعلومات واستخراج الاستنتاجات والنتائج ذات الدلالة والمغزى للوصول إلي فهم وتقييم كامل للجريمة محل النظر، للإجابة عن التساؤل الغائي للبحث المتمثل في إمكانية تقنين هذه الجريمة في النظام الجنائي المصري، والتساؤلات الفرعية الدائرة في فلكه.

ومن الجدير بالذكر، أن هذه الدراسة تعتمد بصفة أساسية على ما أنتجه التشريع الفرنسي، باعتباره أحد الأنظمة اللاتينية التي قطعت شوطاً لا بأس به في مسألة حماية العامل من أفعال التحرش المعنوي، والتي تم إدخالها إلى الترسانة الإجرائية الفرنسية بموجب قانون التحديث الاجتماعي رقم ٢٠٠٢-٧٣ المؤرخ في ١٧ يناير ٢٠٠٢، بالإضافة إلى الاهتمام التشريعي اللاحق والمستمر الثابت بالعديد من التعديلات التشريعية، والممثلة في القانون رقم ٢٠١٠-٧٦٩ المؤرخ في ٩ يوليو ٢٠١٠؛ القانون رقم ٢٠١٢-٩٥٤ المؤرخ في ٦ أغسطس ٢٠١٢؛ القانون رقم ٢٠١٤-٨٧٣ المؤرخ في ٤ أغسطس ٢٠١٤؛ القانون رقم ٢٠١٨-٧٠٣ المؤرخ في ٣ أغسطس ٢٠١٨؛ القانون رقم ٢٠٢٠-٩٣٦ المؤرخ في ٣٠ يوليو ٢٠٢٠.

كما ركزنا على تحليل السوابق القضائية في فرنسا، ليس فقط لبيان مرحلة تطبيق قواعد القانون من قبل القضاة، ولكن أيضاً لبيان سلطتهم في التفسير القضائي الهادفة إلى إثراء القانون وتوضيحه، أو حتى بيان عواره إذا اقتضى الوضع ذلك.

سابعاً- خطة البحث:

يقوم البحث بصفة رئيسية على التعرض بالوصف والتحليل لجريمة التحرش المعنوي في بيئة العمل وفقاً للقانون الفرنسي. وبناءً عليه، سوف نقسم هذا البحث إلى ثلاثة فصول رئيسية. نتعرض في الفصل الأول إلى مفهوم التحرش المعنوي، وسوف نقسم هذا الفصل بدوره إلى ثلاثة مباحث. نتناول في أولهم لتعريف التحرش المعنوي، ونميز في ثانيهم بين التحرش المعنوي وما يشته به، ونبحث في ثالثهم لذاتية واستقلال هذا

المفهوم. ونخصص **الفصل الثاني** للبيان القانوني لجريمة التحرش المعنوي، مقسمين إياه لثلاثة مباحث أيضًا. نتعرض في أولهم للعناصر المفترضة للجريمة، ونتناول في ثانيهم للركن المادي للجريمة، ونبحث في ثالثهم للركن المعنوي لها. أما **الفصل الثالث** والأخير، فنقصره على الأحكام الخاصة بالمساهمة والتقدم والإثبات والمكافحة، ونقسمه- تحقيقًا لذلك- إلى ثلاثة مباحث بدوره. نتناول في الأول للأحكام الموضوعية الخاصة بالمساهمة الجنائية الأصلية، ونتعرض في الثاني للأحكام الإجرائية الخاصة بالإثبات والتقدم، ونبحث في الثالث للأحكام الخاصة بمكافحة جرائم التحرش المعنوي. ثم نختم هذا البحث ببيان أهم النتائج والمقترحات التي أسفرت عنها تلك الدراسة.

الفصل الأول

مفهوم التحرش المعنوي

تمهيد وتقسيم:

في حقيقة الأمر، لا يعد التحرش المعنوي أو النفسي ممارسة حديثة، بل وجدت منذ وقت طويل، وقد سبق لمحكمة النقض الفرنسية إن تعرضت قبل التدخل التشريعي المقنن للجرم لممارسات تشبه العنف النفسي في محيط العمل منذ سنة ١٩٧٠. فعلى سبيل المثال، قضت في ١٠ ديسمبر ١٩٧٠ برفض الاستئناف المقدم ضد حكم محكمة ليون رقم ١٩-٣-١٩٧٠ في ١٩ مارس ١٩٧٠ الصادر بإدانة صاحب العمل لإعاقة سير العمل المنتظم لمجلس الأعمال باتخاذ تدبير تعسفي من التمييز ضد ممثل نقابي في مجلس العمل بسبب وظيفته يقوض الممارسة الحرة لهذه الوظيفة وكذلك الأمن الذي أراد المشرع ضمانه لجميع أولئك الذين يمثلون العمال داخل مجلس العمل، من خلال تكليف المحاسب، ممثل النقابة في مجلس الأعمال، بيري أقلام الرصاص طيلة اليوم، كوسيلة للإنتقام منه وإذلاله، وهو ما أدى إلى اختلال توازنه النفسي^(٦٨).

بدأت هذه الممارسات في مجال عالم الأعمال تلفت انتباه علماء النفس، وتعد دراسة العالم السويدي هانز لييمان Heinz Leymann من أوائل الدراسات، والتي تعلقت بالإضطهاد في عالم العمل MOBBING والتي نشرت في عام ١٩٩٣ وترجمت إلى اللغة الفرنسية في عام ١٩٩٦، حيث رسم الملامح العامة لهذه الظاهرة عن طريق إجراء

(68)-Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 10 décembre 1970, 70-91.045, Publié au bulletin, , disponible en ligne, le 3/2/2021: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007056772/>

دراسات متنوعة لأشكالها وصفاتها العامة. واستُكمل ذلك بدراسة عالمة الفرنسية ماري فرانس هيريغويان Marie-France Hirigoyen حول مفهوم التحرش المعنوي في كتابها المعنون "العنف المنحرف في الحياة اليومية La violence perverse au quotidien" في عام ١٩٩٨، ويمكن القول أن أعمال هذه الأخيرة تعد الأساس الذي ساهم لاحقاً في ترسيخ مفهوم التحرش المعنوي في ميدان الوظيفة في البيئة القانونية الفرنسية.

انتشر هذا المفهوم في معظم الدول الأوروبية، منذ ذلك الوقت، وإن تباينت أوصافه. إذ استخدمت بعض الدول، مثل ألمانيا Allemagne أو دول الشمال pays nordiques، مصطلح "المهاجمة mobbing" بشكل شائع. بينما استخدمت دول أخرى، مثل بريطانيا العظمى Grande-Bretagne، وأيرلندا Irlande، مصطلح "التنمر bullying" للإشارة إلى نفس السلوك. كما استخدمت بعض الدول مصطلحات تخصصية، كالتحرش الأخلاقي أو المعنوي في فرنسا، أو المضايقات acoso أو سوء المعاملة النفسية maltrato psicológico في إسبانيا Espagne، أو الإكراه الأخلاقي molestie moral في البرتغال Portugal أو التحرش النفسي psicologiche في إيطاليا Italie. وبرغم ذلك فإن مصطلح التحرش والتنمر، يحظيان بشعبية متزايدة والأكثر استخداماً بين العوام^(٦٩).

ختاماً، يظهر لنا- وللإحاطة التامة بمفهوم التحرش المعنوي- أنه من المناسب التساؤل عما إذا كان هذا المفهوم يمثل مفهوماً قانونياً مستقلاً بذاته أم أنه جزء من مفهوم قانوني آخر موجود. وعلى سبيل الخصوص مفهوم إساءة استعمال السلطة أو إساءة استعمال الحق أو إساءة استغلال الضعف أو الجهل l'abus de faiblesse ou d'ignorance. وينبع هذا التساؤل بسبب ظهور بعض معايير هذه المفاهيم في التحرش المعنوي^(٧٠).

وعليه، ووفقاً لما سبق ذكره، سيأتي تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث. نتعرض في المبحث الأول لتعريف التحرش المعنوي. ونميز في المبحث الثاني بين التحرش المعنوي وما يشتهبه معه. ونبحث في المبحث الثالث والأخير لذاتية واستقلال مفهوم التحرش المعنوي.

(٦٩)-Chappell, D. et Di Martino, V., Op. Cit., p.6.

(٧٠)-Art. L. 122-8 à L. 122-11 du Code de la consommation et 313-4 du Code pénal.

المبحث الأول تعريف التحرش المعنوي

تمهيد وتقسيم:

يجذب التحرش المعنوي في العمل^(٧١) يوماً بعد يوم مزيداً من اهتمام فقهاء القانون والمحامون^(٧٢) والمنشغلون بالشأن العام^(٧٣). وبرغم ذلك، لا يزال هذا المفهوم الإجتماعي^(٧٤) عصياً على الإحاطة به من الناحية القانونية، وعلى وجه الخصوص، مسألة وضع تعريف قانوني له محيط بكينونته، مُلم بعناصره، مفرقاً بينه وبين المفردات الأخرى القريبة منه.

نحاول من خلال هذا المبحث سبر أغوار هذا المفهوم من خلال استعراض التعاريف الممنوحة له، سواء من الناحية اللغوية أو الإصطلاحية، أو من منظور القانون الدولي والتشريعات المقارنة. وعليه، يأتي تقسيمه إلى مطلبين. نتناول في أولهما للعناصر الأولية اللازمة للتعريف. ونتعرض في ثانيهما لتعريف التحرش المعنوي فقهاً وإصطلاحاً.

(71)-P. Acton et E. Delesseux, De la nécessité de prévenir et de réprimer le harcèlement moral au travail, Petites Affiches, n° 101 du 21 août 1996.

(72)-Gaz. Pal., 23-25 juillet 2000, n° 205-207, p. 20; S. Licari, De la nécessité d'une législation spécifique au harcèlement moral au travail, Dr. Soc., mai 2000, p. 492; B. Cailley, Le harcèlement moral au travail, Semaine Sociale Lamy, 2000, p. 7; Petites Affiches 17 mars 2000, n° 55, p. 5 et 21 août 1996, n° 101.

(73)-Le Monde, 28 février 2000 ; Le figaro économie 28 février 2000 et Harcèlement moral: mythe ou réalité ? 7 mars 2000; Libération, 9 mars 2000; Harcèlement moral: vers une reconnaissance juridique, La Tribune, 5 mai 2000; Une tentative de suicide reconnue comme "accident du travail" dans les Vosges, Le Monde, 14 mars 2000. Proposition de loi communiste sur le harcèlement moral en entreprise, Les Echos, 16 décembre 1999; L'ampleur du harcèlement moral contraint les politiques à agir, Le Monde, 12 octobre 1999; Martine Aubry pour une proposition de loi sur le harcèlement moral au travail, Les Echos, 1 juillet 1999.

(74)-M.-F. Hirigoyen, Le harcèlement moral, La violence perverse au quotidien, éd. La découverte et Syros, Pocket, 1999.

المطلب الأول عناصر أولية لازمة للتعريف

أولاً- التعريف اللغوي للتحرش المعنوي:

١- التحرش في اللغة الفرنسية:

بالرجوع إلى التعريف اللغوي الفرنسي للمضايقة أو التحرش الوارد بقاموس Le Petit Robert في العنوان المعنون "المضايقات" نجد أنه يقصد بالتحرش المعنوي "سلوك مسيء (إهانات، تهديدات، إلخ.) يقوم به شخص على نحو خبيث ومتكرر تجاه شخص آخر لزعة استقراره (في العمل، في علاقة، وما إلى ذلك)"^(٧٥). بالإضافة إلى ذلك، يقدم ذات القاموس معنى آخر لفعل التحرش بأنه "الخضوع بلا هوادة لهجمات صغيرة متكررة، واعتداءات سريعة ومتواصلة"^(٧٦). كما يعرف فعل Harceler في قاموس E. LITTRÉ على أنه "العذاب، المضايقة بهجمات صغيرة ولكنها متكررة"^(٧٧).

(75)-« Harcèlement moral: conduite abusive (humiliations, menaces...) exercée de manière insidieuse et répétée par une personne sur une autre, pour la déstabiliser (au travail, dans le couple...)». Le Nouveau petit Robert/ Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française- Nouvelle édition du Petit Robert de Paul ROBERT/ Texte remanié et amplifié sous la direction de Josette REY-DEBOVE et Alain REY, Paris, 2009, p. 2837.

في حقيقة الأمر، تحتوي طبعات أخرى أكثر قدماً من هذا هذا القاموس على بعض التعريفات الأخرى للمضايقة. إذ أن فعل herseler مشتق من herser، والذي كان يقصد به منذ القرن الثاني عشر "الخضوع لعمل المشط «soumettre à l'action de la herse»". وكان يقصد بالمشط، أداة ذات أسنان حديدية أو فولاذية (من الخشب سابقاً)، مثبتة على إطار من الحديد الزهر أو إطار خشبي، صلب أو مفصلي، بحيث تسحب أداة التوصيل أو الجرار أو تدحرج على الأرض المحروثة لتفتت الكتل الطينية، ودفن البذور". أنظر:

«v. tr. (XVe siècle), variation populaire de «herseler», herseler», dérivés de «herser», qui signifie dès le XIIe siècle, «soumettre à l'action de la herse». La herse, «instrument à dents de fer ou d'acier (autrefois de bois), fixé à un bâti en fonte ou en bois, rigide ou articulé, qu'un attelage ou un tracteur traîne ou roule sur une terre labourée pour briser les mottes, pour enfouir les semences».

وبمرور الوقت، انتقلت هذه السمات الخاصة بالآلة إلى السلوك الإنساني، في خصوص مسألة فرض الإرادة، والاختصاص بالقوة، والانتهاك، أو التدمير، من أجل تحقيق هدف معين.

(76)-« Soumettre sans répit à de petites attaques réitérées, à de rapides assauts incessants». Id.

إن الفحص الدقيق لهذه التعريفات يفصح عن سمات التحرش المعنوي. إذ أنه من النادر أن يتحقق بسلوك هجومي بسيط وعنيف؛ بل أنه في حقيقة الأمر، ممارسة، في أغلب الأحيان، ليست صريحة أو مباشرة، لكنها مأكرة وخبيثة. بالإضافة إلى أنه يعد من سمات التحرش بشكل عام، والتحرش في علاقات العمل بشكل خاص، طبيعته الخفية غير المعلنة. لذلك من الصعب تحديده بسرعة، ومعرفة نطاقه وتأثيراته، وبالتالي مكافحته في الوقت المناسب.

كما تُعرّف "المضايقة" بذات القاموس بأنها "فعل التحرش بأفعال أو بكلمات"^(٧٨). ويؤكد هذا التعريف على خاصية مهمة للتحرش المعنوي، تتسجم مع القواعد العامة، وهي عدم الاعتماد بالوسائل المستخدمة.

يؤكد القاموس أيضًا على خاصية أخرى من خصائص التحرش المعنوي من خلال تقديم مثالين له، هما: "حرب التحرش *guerre de harcèlement*"، و"حرب العصابات *guerrilla*". هذه الخاصية، المتأصلة في التحرش المعنوي أو المضايقات النفسية، تؤكد بالفعل أنه عدوان عنيف، لكنه يتعارض مع ما يمكن أن يطلق عليه "الحرب التقليدية *guerre conventionnelle*". ويُقصد "بحرب التحرش" - في هذا المقام - لمسات عدوانية صغيرة تتكرر بصورة مفاجئة ويتنوع درجة عنفها، والتي تهدف إلى زعزعة استقرار الخصم نفسيًا بدلاً من تدميره جسديًا، من خلال إلحاق الضرر بمعنويات الشخص المستهدف من هذه الأفعال. وبالتالي، فإن التحرش، نادرًا ما يكون عنفًا جسديًا، أو عنفًا "عاديًا"، ولكنه عنف قائم فقط على الإخضاع أو حتى التدمير السيكولوجي *psychologique* أو النفسي *psychique* للفرد. ومع ذلك، لا يُستبعد أن

ويورد هذا القاموس عددًا من المرادفات مثل: الهجوم *attaquer*؛ الاجتياح *assaillir*؛ الملاحقة *poursuivre*؛ الدفع *aiguillonner*؛ الإثارة *exciter*، الأستقزاز *provoquer*؛ التعذيب *tourmenter*؛ الضغط *presser*؛ المطاردة *talonner*؛ الهز *secouer*؛ المضايقة *asticoter*؛ الإزعاج *importuner*؛ المضايقة *tarabuster*؛ الإزعاج *agacer*؛ التسميم *empoisonner*؛ والتعب *fatiguer*، إلخ.

«(77) *tourmenter, inquiéter par de petites mais fréquentes attaques*». Le dictionnaire E. LITTRÉ, Dictionnaire de la langue française, 1873.

«(78) *l'action de harceler en actes ou en paroles*». Le Nouveau petit Robert: «*harcèlement*».

تصاحب أعمال العنف الجسدي أحياناً أعمال عنف معنوي، وفي هذه الحالة لا يكون العنف الجسدي الممارس شديداً، بل يكون مهيناً أو مسيئاً أو يظهر كتهديد دائم. ختاماً، هذه التعريفات اللغوية الفرنسية- الواردة أعلاه- تشير إلى أعمال التحرش الأخلاقية أو النفسية أو المعنوية. وهي تختلف عن شكل آخر من أشكال المضايقات الموجهة نحو انتهاك الحياة الخاصة والعلاقة الحميمة أو التحرش الجنسي *harcèlement sexuel* أو التحرش ذو الطبيعة الجنسية أو الطابع الجنسي. إذ يمكن أن يتخذ التحرش الجنسي- والذي يتضمن عناصر محددة ومشددة من التحرش النفسي- في حد ذاته عدة أشكال.

٢- التحرش في اللغة العربية:

حَرَّشَ يَحْرِشُ، تَحْرِيشًا، فهو مُحَرِّشٌ، والمفعول مُحَرَّشٌ. وحَرَّشَ بين المتقاتلين أفسد وأغرى بعضهم ببعض، هَيَّجَهُم على بعض. وحَرَّشَ يَحْرِشُ، حَرَّشًا، فهو حَارِشٌ، والمفعول مَحْرُوشٌ (للمتعدِّي). ويقال حَرَّشَ بين القوم أفسد وأغرى بعضهم ببعض^(٧٩). وحَرَّشَ الصَّيْدَ: هَيَّجَهُ ليصيده. وحَرَّشَ الضَّبَّ أو الحَرْدُونَ: هَيَّجَهُ ليصيده. وحَرَّشَ الدَابَّةَ: حَكَّ ظَهْرَهَا بعضاً أو نحوها لتسرع. وحَرَّشَهُ: خَدَّشَهُ. وحَرَّشَ بين القوم: أفسد بينهم^(٨٠).

وفي حقيقة الأمر، فإن التحرش المعنوي- كمصطلح مترجم- لا يوجد له تعريف دقيق في معاجم اللغة العربية، إذ أن التحرش في اللغة العربية يميل إلى تصوير سلوك جنسي، أكثر منه معنوي أو نفسي، كما هو الحال في مصطلح التحرش الجنسي.

^(٧٩)-أنظر: محمد بن مكرم بن منظور الأفرقي المصري، معجم لسان العرب، دار صادر، بيروت، ط١، حرف الشين، باب حرش، ج٦، ص٢٧٩؛ محمد بن أبي بكر بن عبدالقادر الرازي- تحقيق: محمود خاطر، مختار الصحاح، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، ١٩٥٥/١٤١٥، باب الحاء، ج١، ص١٦٧؛ أبو نصر إسماعيل بن حماد الجوهري الفارابي- تحقيق: أحمد عبد الغفور عطار، الصحاح تاج اللغة العربية، دار العلم للملايين، بيروت، ط٤، ١٩٨٧م، باب حرش، ج٣، ص١٠٠١؛ أبو الحسن أحمد بن فارس بن زكريا- تحقيق: عبد السلام محمد هارون، مقاييس اللغة، اتحاد الكتاب العرب، ٢٠٠٢، باب حرش، ج٢، ص٣٠.

^(٨٠)-المعجم الوجيز، دار التحرير للطبع والنشر، مطابع شركة الإعلانات الشرقية، القاهرة، ١٩٨٩، ص١٤٤، ١٤٥.

ثانياً- ارتباط قد يتحقق مع مفهوم إساءة استعمال السلطة:

يرتبط التحرش المعنوي، وكذلك الجنسي في عدد من الحالات، في بيئة العمل، وللوهلة الأولى، بمفهوم "إساءة استعمال السلطة abus d'autorité"، والمتحقق، عندما يسيء صاحبها، سواء أكان صاحب العمل أو الرئيس الهرمي، باستخدام أوامر أو تهديدات أو قيود السلطة الممنوحة له من وظيفته، لتحقيق أهدافه^(٨١).

وتُعرف هذه الحالة كمصطلح قانوني عام، بالقيود الأخلاقي أو الإكراه المعنوي الممارس من قبل شخص على شخص آخر، بسبب سنه أو وضعه الاجتماعي أو لأي سبب من الأسباب، من أجل اتخاذ قرار بالقيام بعمل^(٨٢). وفي الوقت نفسه، فإن كلمة "abus" المشتقة من الكلمة اللاتينية abusus من الفعل "abuti" والتي يقصد بها إساءة الاستعمال "faire mauvais usage" تنصرف إلى الإحاطة بعدد من المعاني. إذ يقصد بها الاستخدام المفرط لامتياز قانوني؛ أو الفعل الذي يقوم عن خروج صاحب حق، أو سلطة، أو وظيفة، في ممارسته التي يقوم بها، عن القواعد التي تحكم الاستخدام المشروع لها، أو الإستغلال الفاضح لحالة الأمر الواقع؛ أو الاستفادة من موقع القوة على حساب المصالح الأكثر ضعفاً في كثير من الأحيان^(٨٣).

في الواقع، فإن الإرتباط لا يمثل علاقة أبدية أو مستمرة بين الفعلين. إذ، كما سيرد الذكر لاحقاً، يمكن تحقق التحرش المعنوي من منظور مكافئ للضحية أو من مرؤوس له.

(٨١)-شدد المشرع الفرنسي العقوبة المستحقة على فعل التحرش الجنسي إذا وقعت الجريمة من قبل شخص يسيء استخدام السلطة الممنوحة له من خلال وظائفه بالبند ثالثاً من المادة ٢٢٢-٣٣ من قانون العقوبات المعدلة بالقانون رقم ٧٠٣-٢٠١٨ المؤرخ في ٣ اغسطس ٢٠١٨. راجع الموقع الرسمي للتشريعات الفرنسية، في ٢٠٢١/١/٣٠:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006070719/LEGISCTA000006165281?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF#LEGISCTA000006165281

(٨٢)- CORNU Gérard, Vocabulaire juridique Paris, PUF (collection «Quadrige»), 2003, p.951,833 et 434.

(٨٣)-Ibidem, p. 7.

ثالثاً- علاقة ظاهرية مع مفهوم إساءة استغلال حالة ضعف بالمجني عليه:

قد تُظهر حالة التحرش المعنوي ارتباطاً ظاهرياً مع مفهوم إساءة استغلال حالة ضعف بالمجني عليه بسبب مركز الموظف في عقد العمل. هذا وقد ظهرت فكرة الطرف الضعيف في القانون المدني لتكريس حماية خاصة للمتعاقدين الضعفاء، والذي يُعرف بأنه "المتعاقد الذي لا يستطيع أن يمارس إرادته الحرة بالكامل بسبب حالة معينة من عدم المساواة بينه وبين شريكه في التعاقد". ووفقاً لهذا التعريف، تنشأ هذه الحالة، عن انعدام المساواة الفعلية بين طرفي العقد، بحيث يكون أحدهما، من الناحية الواقعية، في مركز أضعف من الآخر، وقد تعزو عدم المساواة إما إلى ضعف ذاتي بشخص أحد المتعاقدين الناجم عن صفات خاصة به كالضعف البدني أو الذهني أو المعرفي، وقد ترجع إلى الضعف النسبي المتولد عن المكانة التي يشغلها أحد المتعاقدين في العقد أو طبيعة الرابطة العقدية بينهما والراجعة إلى اختلال ميزان القوى بين المتعاقدين كعقد العمل^(٨٤).

هذا وقد جرّم المشرع الفرنسي استغلال جهل أو ضعف المجني عليه بالمادة ٢٢٣-١٥ من قانون العقوبات التي تمثل الأصل العام في هذا الخصوص، كما تعرض بصورة خاصة لهذه الجريمة وهي تلك المتعلقة باستغلال ضعف المستهلك بالمادة ٨-١٢١ من قانون الاستهلاك الفرنسي^(٨٥). وتأمل هذا التنظيم التشريعي، كما سيرد

^(٨٤)-راجع بالتفصيل: د. حسام محمد السيد محمد، الحماية الجنائية للطرف الضعيف في الرابطة العقدية- دراسة تحليلية مقارنة، بحث منشور في مجلة الدراسات القانونية، جامعة أسيوط، العدد ١، المجلد رقم ٤٦، ص ٣٣٠ إلى ٥٤١.

^(٨٥)-تنص المادة ٢٢٣-١٥ من قانون العقوبات المعدلة بالقانون رقم ٥٢٦-٢٠٠٩ المؤرخ ١٢ مايو ٢٠٠٩ على أن "يعاقب بالحبس لمدة ثلاث سنوات وغرامة قدرها ٣٧٥٠٠٠ يورو بسبب الاستغلال الاحتياطي لحالة الجهل أو وضع الضعف لقاصر؛ أو شخص يعاني من استضعاف خاص، بسبب السن، المرض، العجز، الإعاقة البدنية أو العقلية، أو حالة الحمل، والذي يكون ظاهراً أو معلوماً للفاعل؛ أو شخص في حالة خضوع بدني أو نفسي ناتجة عن ممارسة ضغوط خطيرة أو متكررة أو تقنيات من شأنها أن تغيّر حكمه، لقيادة ذلك القاصر أو الشخص إلى القيام بعمل أو امتناع يضر به على نحو جسيم". كما تنص المادة ٨-١٢١ من قانون الاستهلاك الفرنسي على أن "يحظر استغلال ضعف أو جهل أي شخص لجعله يتعهد، عن طريق الزيارات المنزلية، بالتزامات فورية الأداء أو مؤجلة وبأي شكل من الأشكال، وذلك إذا ثبت من ظروف الواقعة أن هذا الشخص لم يكن بوسعه تقدير أبعاد

الذكر لاحقاً، ينتهي إلى اختلاف البنيان القانوني للجريمتين، ولا يمكن إلا لصلة مصطنعة أن تجعل من الممكن معاقبة مرتكب التحرش تحت طائلة استغلال حالة الضعف.

رابعاً- موقع التحرش المعنوي من العنف المعنوي:

يمكن التفكير في العنف المعنوي *violence morale* المنصوص عليه في المواد ٢٢٢-١٤-٣ و ٢٢٢-١٦ من قانون العقوبات الفرنسي عند بحث التحرش المعنوي^(٨٦). ومع ذلك، لكي توصف الأفعال بأنها عنف بالمعنى الجنائي للمصطلح، فمن الضروري، باستخدام كلمات محكمة النقض، أن يكون الضحية قد عانى من "عاطفة خطيرة أو عنيفة *une émotion sérieuse ou violente*"^(٨٧)، وليس مجرد شعور بالتعاسة المستمرة *mal être continu* أو شعور بعدم الارتياح. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تكون الأفعال التي تشكل العنف المعنوي قد ارتكبت في غضون فترة زمنية قصيرة جداً. وفي حكم صدر في ٣ مارس ١٩٩٢، شددت الغرفة الجنائية لمحكمة النقض على أهمية الفترة القصيرة التي أجريت فيها المكالمات الهاتفية العديدة لتكثيف أعمال العنف المعنوي^(٨٨).

التعهدات التي التزم بها أو كشف الحيل والخدع المبذولة لإقناعه بالتعاقد أو إذا ثبت أنه قد تعرض للضغط".

^(٨٦)-تنص المادة ٢٢٢-١٤-٣ من قانون العقوبات المعدلة بالقانون رقم ٧٦٩-٢٠١٠ المؤرخ في ٩ يوليو ٢٠١٠ على أن "يعاقب على العنف المنصوص عليه في أحكام هذا الباب مهما كانت طبيعته بما في ذلك العنف النفسي". كما تنص المادة ٢٢٢-١٦ من ذات القانون المعدلة بالقانون رقم ٢٠٢٠-٩٣٦ المؤرخ في ٣٠ يوليو ٢٠٢٠ على أن "يعاقب على المكالمات الهاتفية الخبيثة المتكررة، والإرسال المتكرر للرسائل الخبيثة المرسلة عن طريق الاتصالات الإلكترونية أو الهجمات الصوتية بهدف الإخلال بسلام الآخرين بالحبس لمدة عام وغرامة قدرها ١٥٠٠٠ يورو. كما يعاقب على هذه الأفعال بالحبس لمدة ثلاث سنوات وغرامة قدرها ٤٥٠٠٠ يورو عندما يتم ارتكابها من قبل الزوج أو الشريك المتعايش أو المرتبط بالضحية بموجب ميثاق تضامن مدني". **وراجع أيضاً:**

Y. Mayaud, Conditions indignes de travail et violences volontaires par harcèlement moral, RSC 2003, p. 561.

^(٨٧)-Cass. Crim. 18 février 1976, Bull. crim. 1976, n° 63, solution constante depuis Cass. Crim. 19 février 1892, DP 1892, 1, 550.

^(٨٨)-Cass. Crim. 3 mars 1992, Bull. crim. 1992, n° 95.

المطلب الثاني تعريف التحرش المعنوي فقهاً وإصطلاحاً

أولاً- التعريفات الفقهية الأساسية للتحرش المعنوي:

١- تعريف كارول برودسكي Carol Brodsky:

الشخص الذي يشار إليه عادةً على أنه أول باحث عن التحرش في مكان العمل هي الطبيبة النفسية الأمريكية كارول برودسكي، في كتابها الرائد بعنوان "العامل الذي تتم مضايقته The Harassed Worker" المنشور عام ١٩٧٦، والذي وصفت فيه برودسكي مصير وقصص العديد من الأشخاص الذين يتعرضون لمضايقات ممنهجة وطويلة الأمد في أماكن عملهم، عادة مع زملائهم أو رؤسائهم في دور الجناة. ومع ذلك، ولأكثر من عقد من الزمان، أعقب كتاب برودسكي بحوث محدودة، مما أثار القليل من الاهتمام في ذلك الوقت. وبحلول نهاية الثمانينيات، ظهر وعي متزايد بالبلطجة والتحرش غير الجنسي في مكان العمل، خاصة في شمال أوروبا وأستراليا. وقد عرفت الطبيبة التحرش على أنه "محاولات متكررة ومستمرة من قبل شخص للتعذيب أو الإرهاق أو الإحباط أو الحصول على رد فعل من شخص آخر، إنه العلاج الذي يثير باستمرار أو يضغط أو يخيف أو يرهب أو يزعج الآخرين"^(٨٩).

٢- تعريف هانز ليمان Heinz Leymann:

تم تحديد مفهوم "المهاجمة Le mobbing"، في الثمانينيات من قبل ليمان Leymann، عند تعرضه لمفهوم التحرش الأخلاقي أو النفسي في مكان العمل، كما ورد في مؤلفه "لا للاضطهاد في مكان العمل La persécution au travail" المترجم باللغة الفرنسية في عام ١٩٩٦^(٩٠). ووفقاً لما أورده، تشير هذه الظاهرة في سياق علاقة صراع ما في مكان العمل إلى "حالة اتصال تهدد بإلحاق ضرر نفسي وجسدي خطير بالفرد، وتمثل المهاجمة في هذه العلاقة باعتبارها عملية تدمير؛ وهي تتألف من أعمال

(89)-"repeated and persistent attempts by one person to torment, wear down, frustrate, or get a reaction from another. It is treatment that persistently provokes, pressures, frightens, intimidates, or otherwise discomfits other people". stigberge matthiesen and stâle einarsen, bullying in the workplace: definition, prevalence, antecedents and consequences, international journal of organization theory and behavior, 2010, 13 (2), pp. 202-248.
(90)- LEYMANN Heinz, La persécution au travail, Paris, Seuil, 1996, p., passim.

عدائية قد تبدو تافهة إذا ما أُخذت بمعزل عن غيرها، لكن تكرارها المستمر له آثار ضارة^(٩١).

وكما سبق الذكر، تتألف المهاجمة من مجموعة من الأعمال قليلة الأهمية، والتي تكاد أن تكون غير مهمة في حد ذاتها، إلا أن تراكمها وتعددتها وحتى تشابكها هو الذي يشكل طابعها العدائي. على سبيل المثال، يعتبر الإستهجان المنتظم un haussement d'épaules systématique أو التتهديدات المتكررة soupirs répétés في كل مرة يتحدث فيها أحدهم سلوكًا عدائيًا. وتعد هذه العدائية أكثر إضرارًا لوقوعها في علانية.

٣- تعريف ماري فرانس هيريفويان Marie-France Hirigoyen:

التحرش المعنوي في العمل، كما وصفته عالمة الفرنسية هيريجوين Hirigoyen، هو سلوك مسيء (إيماءات، كلمات، تصرفات، مواقف، إلخ.)، يؤدي من خلال تكراره أو تنظيمه، إلى تقويض كرامة الشخص أو سلامته النفسية أو الجسدية، ويعرض توظيفه للخطر، ويؤدي إلى تدهور مناخ العمل^(٩٢).

كرست Hirigoyen جزءًا من عملها لدراسة أكثر تفصيلاً لوقائع التحرش في علاقات العمل. ووضعت قائمة دقيقة للمواقف التي يشكل تواترها وتكرارها ومدتها النسبية أعمال تحرش. واستشهدت على وجه الخصوص بحقيقة رفض التواصل، واستبعاد الأهلية disqualifier، والعزل isoler، وتشويه المصداقية discréditer، والتتمر brimer، وإلقاء اللوم على الآخرين pousser l'autre à la faute. وقد حددت أن هذه الآثار يمكن أن تتجلى بالكلمات والسلوكيات والأفعال. وركزت الكتابة الضوء على أداء الشركة أو المؤسسة نفسها، باعتبار دورها في منع العلاقات والتفاعلات الضارة أو ظهور مناخ عمل سيء، أو حتى صمتها أو تشجيعها على ظهور وتطوير الأساليب التي تقوض الشخصية وتولد المهاجمات^(٩٣).

(٩١)-Le mobbing est un processus de destruction, il est constitué d'agissements hostiles qui, pris isolément, pourraient sembler anodins, mais dont la répétition constante a des effets pernicieux". Id., p. 26 et ss.

(٩٢)-« le harcèlement moral au travail se définit comme toute conduite abusive (gestes, paroles, comportement, attitude...) qui porte atteinte, par sa répétition ou sa systématisation, à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne, mettant en péril l'emploi de celle-ci, dégradant le climat de travail ». M.-F. Hirigoyen, Op. Cit., p. 158.

(٩٣)-لمزيد من التفاصيل، راجع: د. عبد الحق فيدما، التحرش المعنوي في المنظمة- دراسة ميدانية بمقر ولاية الجزائر، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر ٢ أبو القاسم سعد الله، ٢٠١٧، ص ٦٧، ٧٧.

ثانياً- التعريفات الفقهية اللاحقة للتحرش المعنوي:

ذهبت ميشيل دريدا Michelle Drida، رئيسة جمعية "Mots pour Maux"، التي تم إنشاؤها في عام ١٩٩٧ في ستراسبورغ Strasbourg، إلى تعريف التحرش المعنوي بأنه "المعاناة التي يتعرض له مكان العمل بطريقة دائمة ومتكررة ومنظمة من قبل شخص أو أكثر لشخص آخر، بأي وسيلة تتعلق بالعلاقات أو التنظيم أو المحتوى أو ظروف العمل، عن طريق تحويله عن هدفه، وبالتالي إظهار نية واعية أو غير واعية لإلحاق الضرر به أو حتى تدميره"^(٩٤).

وبالرغم من أن كريستوف دي جور Christophe Dejours، الطبيب النفسي، والمحلل النفسي، وأستاذ كرسي علم نفس العمل في CNAM، لم يضع تعريفاً للتحرش المعنوي، ولكنه ركز بصفة رئيسية على "الأمراض التي تنجم عن المضايقات أو الاضطهاد، وكذلك على سياق الشعور بالوحدة الناتج عن استراتيجية العزلة بواسطة تقنية الإدارة التي تهدف إلى تفكيك التضامن والعمل الجماعي"^(٩٥).

كما عرفه عالم النفس إي. غرازيينا وج. ماغالهوس I. Grazina and J. Magalhães في نطاق العمل بأنه "التعرض المستمر للسلوكيات السلبية والعدوانية ذات الطبيعة النفسية، ووصف المواقف التي تؤدي فيها السلوكيات العدائية الموجهة بشكل منهجي إلى واحد أو أكثر من الزملاء أو المرؤوسين، فتستنتج وصمة عار أهداف هذه السلوكيات أو إيذاء الناس عليها"^(٩٦).

^(٩٤)-« Le harcèlement est une souffrance infligée sur le lieu de travail de façon durable, répétitive et /ou systématique par une ou des personnes à une autre personne, par tous moyens relatifs aux relations, à l'organisation, aux contenus ou aux conditions de travail, en les détournant de leur finalité, manifestant ainsi une intention consciente ou inconsciente de nuire voire de détruire ». Drida Michèle, Engel E., Litzemberger M., "Du harcèlement ou la violence discrète des relations de travail". Actes du IIème Colloque International de Psychopathologie et de Psychodynamique du travail. Paris, 1999.

^(٩٥)-« Pathologies consécutives non seulement à un harcèlement ou à une persécution, mais à un contexte de solitude résultant d'une stratégie d'isolement par une technique de management visant la désagrégation de la solidarité et du collectif de travail». Christophe Dejours, « Travail: usure mentale », Bayard, 2001.

^(٩٦)-« Moral harassment at work is connected with the continued exposition to negative and aggressive behaviors, of psychological nature, describing situations in which hostile behaviors directed systematically to one or more col-

كما عرّف Björkqvist و Österman و Lagerspetz التحرش المعنوي في العمل على أنه "أنشطة متكررة، بهدف إحداث ألم عقلي، ولكن أيضًا في بعض الأحيان جسدي، وموجه نحو فرد أو أكثر غير قادرين، لسبب أو لآخر عن الدفاع عن أنفسهم"^(٩٧). وقد عرفه بعض الفقه العربي بأنه "سلوك إيجابي أو سلبي متكرر يصدر من موظف أو مكلف بخدمة عامة على موظف أو مكلف بخدمة عامة بقصد الإضرار به أو بحقوقه أو بكرامته أو تعريض صحته البدنية والنفسية للخطر أو أي فعل أو امتناع من شأنه الإضرار ببيئة العمل مما يولد حالة من الكراهية أو الخوف أو القلق أو الشعور بالاحتقار في بيئة الوظيفة"^(٩٨).

ثالثاً- التعريفات الدولية للتحرش المعنوي

تعرضت الوكالة الأوروبية للأمن والصحة ل'Agence européenne de sécurité et de la santé للتحرش المعنوي في ميدان العمل في عام ٢٠٠٢، فعرفته على أنه "سلوك متكرر وغير طبيعي موجه ضد موظف أو مجموعة من الموظفين ويخلق خطرًا على الصحة والسلامة". وفي هذا التعريف، يشير مفهوم السلوك غير الطبيعي، مهما كانت الظروف، إلى شخص يميل سلوكه إلى الإيذاء أو الإذلال أو التحقير أو التهديد. كما يشمل مفهوم السلوك الأفعال التي يرتكبها أفراد أو جماعة والتي قد تشمل إساءة استعمال السلطة، أو استخدام نظام العمل كوسيلة للإيذاء أو الإهانة أو

leagues or subordinates, conduce to stigmatization and victimization of the targets of these behaviors». Grazina, I. and Magalhães, J., "Moral harassment at work: the relationship with organizational culture", in Journal of Business and Retail Management Research, 2012, Vol. 7, n° 1. p.14.

(٩٧)-"Repeated activities, with the aim of bringing mental (but sometimes also physical) pain and directed towards one or more individuals who, for one reason or another, are not able to defend themselves".Björkqvist, K., Österman, K., and Lagerspetz, K., "Sex Differences in Covert Aggression among Adults", Aggressive Behaviour, 1994, pp. 27-33. Available online in 16/3/2021: [https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/1098-2337\(1994\)20:1%3C27::AID-AB2480200105%3E3.0.CO;2-Q](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/1098-2337(1994)20:1%3C27::AID-AB2480200105%3E3.0.CO;2-Q)

(٩٨)- أنظر: د. علاء عبد الحسن جبر السيلوي، جريمة التحرش المعنوي في ميدان الوظيفة، مجلة كلية القانون جامعة بغداد، ٢٠١٦، ص ٢٧٩ إلى ٢٩٢.

الإذلال أو التهديد. ويشمل مفهوم مخاطر الصحة والسلامة المخاطر التي تصيب الصحة العقلية والجسدية للموظف⁽⁹⁹⁾.

كذلك عرفه المجلس الاقتصادي والاجتماعي الفرنسي Conseil économique et social (C.E.S) في عام ٢٠٠١ بأنه "أي أفعال متكررة تهدف إلى إهانة ظروف العمل الإنسانية والعلائقية والمادية لضحية أو أكثر، والتي من المحتمل أن تنتهك حقوقهم وكرامتهم، والتي يمكن أن تغير حالتهم الصحية بشكل خطير ويمكن أن تعرض مستقبلهم المهني للخطر"⁽¹⁰⁰⁾.

كذلك عرفه المجلس الأوروبي بمقتضى المادة ٢٦ من الميثاق الاجتماعي الأوروبي المعدل Charte sociale européenne في ستراسبوج عام ١٩٩٦، والنافذ في فرنسا بمقتضى المرسوم رقم ١١٠-٢٠٠٠ المؤرخ في ٤ فبراير ٢٠٠٠ بنصها على إنه "يهدف ضمان الممارسة الفعالة لحق جميع العمال في حماية كرامتهم في العمل، يتعهد الأطراف، بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال، بما يلي: (١)- نشر الوعي والإعلام والوقاية من التحرش الجنسي في مكان العمل أو فيما يتعلق بالعمل واتخاذ كافة الإجراءات المناسبة لحماية العمال من مثل هذا السلوك. (٢)- نشر الوعي والإعلام والوقاية في الأمور المتعلقة بالأعمال المستهجنة أو العدائية والهجومية الصريحة الموجهة بشكل متكرر ضد أي موظف في مكان العمل أو فيما يتعلق بالعمل واتخاذ كافة الإجراءات المناسبة لحماية العمال من مثل هذا السلوك". كما تنص المادة ٢٦

(99)-« Un comportement répété et anormal dirigé contre un employé ou un groupe d'employés et générant un risque pour la santé et la sécurité». Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, Harcèlement moral sur le lieu de travail, FACTS, 23, Belgium, 2002, disponible en ligne, le 4/2/2021:

file:///C:/Users/Tarek.Zaghlol/Downloads/Factsheet_23_-

[Harcèlement moral sur le lieu de travail.pdf](#)

(100)-«Tous agissements répétés visant à dégrader les conditions humaines, relationnelles, matérielles du travail d'une ou plusieurs victimes, de nature à porter atteinte à leurs droits et leur dignité, pouvant altérer gravement leur état de santé et pouvant compromettre leur avenir professionnel ». Mission Santé-sécurité au travail dans les fonctions publiques (MSSTFP), INTEFP, 7/11/2012, disponible en ligne, le 4/2/2021:

<http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr/>

من ملحق هذا الميثاق على أن الفقرة الثانية من المادة ٢٦ من الميثاق لا تشمل التحرش الجنسي^(١٠١)، وهو الأمر الذي يعني تحديدها للتحرش المعنوي.

كما نص البند ٣ من المادة ٢ من التوجيه رقم ٢٠٠٠/٧٨/EC الصادر عن المجلس الأوروبي المؤرخ في ٢٧ نوفمبر ٢٠٠٠ بشأن وضع إطار عام للمساواة في المعاملة في مجال التوظيف والمهن على أن "يعتبر التحرش شكلاً من أشكال التمييز بالمعنى المقصود في الفقرة ١ عندما يحدث سلوك غير مرغوب فيه مرتبط بأحد الأسباب المشار إليها في المادة ١، ويكون هدفه أو تأثيره تقييـض كرامة الشخص وإثارة التخويف أو بيئة معادية أو مهينة أو مذلة أو مسيئة. في هذا السياق، يمكن تعريف مفهوم التحرش وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية للدول الأعضاء"^(١٠٢).

كما نصت المادة ١ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٠ لسنة ٢٠١٩ بشأن العنف والتحرش، على أن "يشير مصطلح "العنف والتحرش" في عالم العمل إلى مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة، أو التهديدات بها، سواء حدث واحد أو متكرر، والتي تهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس الجنس"^(١٠٣).

كما عرفت الأمم المتحدة التحرش في عام ٢٠٠٨ بأنه سلوك غير مناسب وغير مرغوب فيه، قد ينتج عنه أو ينظر إليه على أنه يسبب إساءة أو إذلالاً لشخص آخر. وقد يتخذ التحرش شكل كلمات أو إيحاءات أو أفعال تميل إلى الإزعاج أو الإنذار أو الإساءة أو الحط من قدر الآخرين أو ترهيبهم أو التقليل من شأنهم أو إذلالهم أو إخراجهم أو تخلق بيئة عمل مخيفة أو عدائية أو هجومية. وعادة ما ينطوي التحرش على سلسلة من الحوادث. ولا يعتبر الخلاف بشأن أداء العمل أو على القضايا الأخرى

^(١٠١) -راجع مكتبة حقوق الإنسان لجامعة منيسوتا على شبكة الإنترنت، في ٢٠٢١/٣/٨: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/eu-soc-charter.html>

^(١٠٢) -راجع الموقع الرسمي لتشريعات الاتحاد الأوروبي، في ٢٠٢١/٣/٨: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=FR>

^(١٠٣) -راجع ما سبق ذكره في خصوص الحق في ظروف عمل تكفل الكرامة والسلامة في العمل في مقدمة هذا البحث، ص ٣ وما يليها.

المتعلقة بالعمل عادة مضايقة ولا يتم التعامل معه بموجب أحكام هذه السياسة ولكن في سياق إدارة الأداء^(١٠٤).

وختامًا، فقد عرفت منظمة الصحة العالمية بأنه شكل من إساءة استخدام السلطة يظهر عبر سلوك معاكس للأخلاق المهنية، موجه ضد عامل، بهدف إذلاله^(١٠٥).

رابعًا- التعريفات القانونية المقارنة للتحرش المعنوي في بيئة العمل:

بموجب قانون علاقات العمل لعام ٢٠١٣ في سلوفينيا Slovenia، يُعرّف التحرش harassment على أنه أي سلوك غير مرغوب فيه مرتبط بأي ظرف شخصي يكون له تأثير أو نية التأثير سلبيًا على كرامة الشخص أو خلق بيئة مخيفة أو بغضضة أو مهينة أو مخزية أو مسيئة.

أما في بابوا غينيا الجديدة Papua New Guinea، فيُعرف التحرش harassment على أنه سلوك غير مرغوب فيه أو غير مرحب به ويكون مسيئًا ومخيفًا ومهينًا؛ الأشكال الشائعة للتحرش هي التمرر bullying والاعتداء الجسدي physical attack والتهديدات threats^(١٠٦).

(104)-"Harassment is any improper and unwelcome conduct that might reasonably be expected or be perceived to cause offence or humiliation to another person. Harassment may take the form of words, gestures or actions which tend to annoy, alarm, abuse, demean, intimidate, belittle, humiliate or embarrass another or which create an intimidating, hostile or offensive work environment. Harassment normally implies a series of incidents. Disagreement on work performance or on other work related issues is normally not considered harassment and is not dealt with under the provisions of this policy but in the context of performance management".United Nations, Secretary-General's Bulletin, 2008, «Prohibition of discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority», ST/SGB/2008/5. Available online at 12/3/2021: https://resourcecentre.savethechildren.net/node/11505/pdf/COC%20layout_2nd%20lay.pdf

(105)-"Le harcèlement moral est une forme d'abus de pouvoir exercé à l'encontre d'un employé qui s'exprime par un comportement contraire à l'éthique visant à l'humilier". Organisation Mondiale de la Santé, Salubrité du travail, Série protection de la santé des travailleurs, n° 4: « Qu'est-ce que le harcèlement moral sur le lieu de travail ? ». Available online at 12/3/2021: https://www.who.int/occupational_health/publications/harassment/fr/

(106)-General Order n°. 20: Engagement in business activities outside public service employment and other Important provisions governing conduct, 2014.

كما أضافت بلجيكا Belgium أيضًا فصلًا كاملاً إلى قانون رعاية العمال في أداء عملهم *law on workers welfare in the performance of their work* بتاريخ ٤ أغسطس ١٩٩٦^(١٠٧)، والذي نقل التوجيه الإطاري المؤرخ ١٢ يونيو ١٩٨٩ إلى القانون البلجيكي المتعلق بأحكام محددة بشأن العنف والتحرش الأخلاقي أو الجنسي في العمل^(١٠٨)، وقد عرفت المادة ٣٢ التحرشات الأخلاقية على أنها: عدة أفعال مسيئة، قد تكون متشابهة أو مختلفة، خارجية أو داخلية للشركة أو المؤسسة، والتي تستمر على مدى فترة زمنية، بهدف أو تأثير انتهاك شخصية أو كرامة أو السلامة الجسدية أو النفسية للعامل أو أي شخص آخر، في أداء عمله، أو تعريض عمله للخطر، أو خلق بيئة تخويف أو عدائية أو مهينة أو مذلة أو مسيئة، تتجلى، على وجه الخصوص، عن طريق الكلمات أو التهديد أو الأفعال أو الإيماءات أو النصوص المكتوبة. قد تكون هذه السلوكيات مرتبطة، على وجه الخصوص، بالدين أو المعتقدات الأخرى أو الإعاقة أو العمر أو الميول الجنسية أو الجنس أو العرق أو الأصل العرقي.

في فنلندا Finland، يتضمن قانون السلامة والصحة المهنيين رقم ٢٠٠٢/٧٣٨ أقسامًا محددة تتعلق بكل من التهديد بالعنف، والتحرش. ووفقًا لما أورده القسم رقم ٢٨، فإنه إذا حدث التحرش المعنوي أو أي معاملة أخرى غير مناسبة للموظف في العمل وتسببت في مخاطر على صحة الموظف، يجب على صاحب العمل، بعد أن يصبح على علم بالمسألة، إتاحة الوسائل والتدابير لمعالجة هذا الوضع. كما يلزم القانون الموظفين أيضًا بتجنب اتیان مثل هذه التحرشات أو المضايقات والمعاملة غير الملائمة للموظفين الآخرين في مكان العمل والتي تسبب مخاطر على سلامتهم أو صحتهم^(١٠٩). كما ينص القسم ٤-٣ من قانون بيئة العمل في النرويج Norway على أنه "يجب ألا يتعرض الموظفون للتحرش المعنوي أو أي سلوك غير لائق". تتعلق المضايقات بالحالات التي يتعرض فيها الشخص لأفعال إيجابية أو سلبية غير معقولة ومسيئة. كما

(107)- Law n° 1996012650 of 4 August 1996 on workers welfare in the performance of their work, Moniteur belge of 18 September 1996, p. 24309.

(108)- Law n° 2002012823 of 11 June 2002 on protection from violence and moral or sexual harassment at work, Moniteur belge of 22 June 2002, p. 28521.

(109)-Malgorzata Milczarek, European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA, Workplace Violence and Harassment: a European Picture, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010, p.30. Available online in 13/3/2021:

<https://osha.europa.eu/en/publications/workplace-violence-and-harassment-european-picture>

يعد تحرشًا عندما يتعرض فرد أو عدة أفراد بشكل متكرر بمرور الوقت لأفعال سلبية. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يكون هناك عدم توازن في القوة النسبية: يجب أن يكون الشخص الذي يتعرض للمضايقة في وضع أضعف نفسياً من الشخص الذي يتحرش^(١١٠).

كما تورد الفقرة ٢ من المادة ٩٤ من القسم الرابع من قانون العمل البولندي Poland تعريفاً للتحرش المعنوي بأنه "إجراء أو سلوك يتعلق بموظف أو موجه ضد موظف يتكون من مضايقة أو تهديدات مستمرة وطويلة الأمد للموظف والتي تؤدي إلى تقييم ذاتي مخفض لقدراته المهنية والذي يسبب، أو يستهدف، الإهانة أو السخرية من الموظف، أو عزله أو استبعاده من مجموعة زملائه في العمل"^(١١١).

كما تنص المادة ٨١-١٨ من قانون العمل بمقاطعة كويبيك Quebecois الكندية على أنه "لأغراض هذا القانون، يُقصد بمصطلح "التحرش النفسي psychological harassment" أي سلوك كيدي في شكل سلوك متكرر وعدائي أو غير مرغوب فيه، أو تعليقات لفظية أو أفعال أو إيماءات تؤثر على كرامة الموظف أو سلامته النفسية أو الجسدية وينتج عنه بيئة عمل ضارة به. وللمزيد من اليقين، يشمل التحرش النفسي مثل هذا السلوك في شكل تعليقات لفظية أو أفعال أو إيماءات ذات طبيعة جنسية"^(١١٢).

وأخيراً، ووفقاً للمادة ١١٥٢-١ من قانون العمل الفرنسي، فإنه "يجب ألا يتعرض أي موظف لأعمال مضايقة أخلاقية متكررة يكون هدفها أو تأثيرها تدهوراً في ظروف عمله بحيث تنتهك حقوقه وكرامته أو تنال من صحته البدنية أو العقلية أو تهدد مستقبله المهني". ويُظهر تحليل هذا النص أن الواقعة يجب أن تستوفي عدداً معيناً من الشروط ليتم تصنيفها على أنها تحرش معنوي في العمل. إذ يجب تكرار الأعمال محل النزاع. كما يجب أن تهدف هذه الممارسات إلى تدهور ظروف العمل. أخيراً، قد تؤثر هذه الممارسات في حقوق وكرامة الضحية، أو تضر بصحته الجسدية أو العقلية، أو تهدد مستقبله المهني. كما أُدرج تعريف مماثل في المادة ٢٢٢-٣٣-٢ من قانون العقوبات.

خامساً- تحليل التعريفات المقدمة للتحرش المعنوي

يظهر لنا من تحليل التعاريف المقدمة في التحرش المعنوي، ارتكازها على بعض العناصر البارزة الثابتة عبر أنظمة وتقاليد قانونية مختلفة. يتجلى العنصر الأول في

(110)-Malgorzata Milczarek, European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA, Op. Cit., p30.

(111)-Ibid, p.32.

(112)-راجع على موقع تشريعات مقاطعة كويبيك على شبكة الإنترنت، في ٢٠٢١/٣/١٣:

<http://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/ShowDoc/cs/N-1.1/>

التهديد la menace الذي تمثله السلوكيات غير المقبولة لكرامة dignité الضحايا أو حقوقهم، وهو عنصر موجود في دول النظام الروماني الجرمانى - système romano-germanique؛ مثل النمسا Austria؛ وكولومبيا Colombia؛ وفرنسا France؛ وإيطاليا Italy، بالإضافة إلى دول القانون العام مثل المملكة المتحدة United Kingdom. ويتعلق العنصر الثاني في **الخطر** الذي تشكله هذه السلوكيات على صحة وسلامة العمال، وهو عنصر موجود في تشريعات دول القانون العام؛ مثل مقاطعة ألبرتا Alberta الكندية؛ وأستراليا Australia؛ ودول النظام الروماني الجرمانى أيضًا مثل بلجيكا Belgium؛ وكوت ديفوار Côte d'Ivoire؛ وفرنسا؛ وصربيا Serbia؛ والسويد Sweden. ويتعلق العنصر الثالث في **التكرار**. والثابت في تشريع مقاطعة كويبك Québécois ومقاطعة ألبرتا Alberta بكندا، وفرنسا، وقانون المضايقات النيوزيلندية New Zealand لعام ١٩٩٧، قانون البوسنة والهرسك Bosnia and Herzegovina، سلوفينيا Slovenia.

أما في خصوص صورة السلوك المؤثم، فنجد تعددًا للصور. ففي ساسكاتشوان Saskatchewan بكندا يرتكب التحرش من خلال "أي سلوك غير لائق أو تعليق أو عرض أو فعل أو إيماءة". وبالمثل، على المستوى الفيدرالي الكندي، فإن التحرش والعنف يعني "أي فعل أو سلوك أو تعليق أي عمل ذي طبيعة جنسية. في المملكة المتحدة the United Kingdom، يقوم شخص بمضايقة شخص آخر من خلال الانخراط في أنواع معينة من السلوك غير المرغوب فيه المحدد في القانون. كما يشير قانون الحماية من التحرش في سنغافورة Singapore إلى الكلمات أو السلوك أو الاتصالات التي تهدد أو تسيء أو تهين. كما حدد قانون العقوبات الفرنسي أيضًا أن فعل التحرش يمكن أن ينشأ من تصريحات أو تصرفات. كما يمتاز التحرش في سلوفينيا Slovenia بأنه سلوك خاطئ متكرر أو منهجي أو معاملة أو سلوك سلبي ومهين بوضوح. ومع ذلك، يمكن القول إن هذه الصور المتعددة للسلوك المؤثم لا تسمح بتحديد خيوط مشتركة موحدة عالميًا في الصياغة القانونية للأحكام القانونية التي تتعلق بالسلوكيات غير المقبولة unacceptable conducts في عالم العمل.

استنادًا إلى هذا التحليل، نفهم التحرش المعنوي في عالم العمل على أنه التحرش بسلوك ايجابي أو سلبي متكرر من الإساءة أو الإهانة أو التهديد أو سوء المعاملة ضد فرد في سياق العمل، بهدف الحط من كرامته أو إهدار حقوقه الوظيفية أو الانتقاص منها، أو الإضرار المتوقع بصحته الجسدية أو النفسية أو تدهور ظروف عمله على نحو ملحوظ.

المبحث الثاني

التمييز بين التحرش المعنوي وما يشتهبه معه

تمهيد وتقسيم:

يُميز البحث الذي أجرته المؤسسة الأوروبية لتحسين ظروف المعيشة والعمل Eurofound في عام ٢٠٠٧ حول العنف والتسلط والتحرش في مكان العمل بين العنف الجسدي Physical Violence والتحرش أو التتمر أو العنف النفسي Harassment, Bullying or Psychological Violence والتحرش الجنسي Sexual Harassment^(١١٣). إذ غالبًا ما يتجلى العنف النفسي Psychological Violence من خلال الأفعال المتكررة، التي يمكن أن تصبح بشكل تراكمي شكلاً خطيرًا جدًا من أشكال العنف^(١١٤). هذه الفئة من العنف النفسي، وفقًا لبعض المؤلفين، تشمل التتمر والمضايقة والتحرش الجنسي^(١١٥). ووفقًا لدراسات أخرى، فإن السلوكيات مثل التتمر bullying، والمهاجمة mobbing، والاستهجان acoso، والهجوم الأخلاقي hostigamiento moral، والتحرش المعنوي harcèlement moral، والتحرش النفسي psychologique harcèlement، تقع جميعها ضمن فئة العنف النفسي^(١١٦).

كما تتأثر المفاهيم المختارة في الهياكل التشريعية والقضائية المقارنة بالهياكل الاجتماعية والتقاليد القانونية للدول ذاتها^(١١٧). ولا تؤثر هذه الاختلافات على المفاهيم

^(١١٣)-Eurofound., Violence, bullying and harassment in the workplace, 2007, p.3. Available online at 6/2/2021: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/ewco/reports/TN0406TR01/TN0406TR01.pdf

^(١١٤)-Di Martino, V.; Hoel, H.; Cooper, C. L., Preventing violence and harassment in the workplace, 2003, p.4. Available online at 6/2/2021: <http://edz.bib.uni-mannheim.de/www-edz/pdf/ef/02/ef02109en.pdf>

^(١١٥)-Duncan chappell and vittorio di martino, Op. Cit., p.17.

^(١١٦)-Katherine Lippel., Addressing Occupational Violence: An overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens, 2016, Working paper n° 5/2016, pp. 9-10. Available online at 6/2/2021:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_535656.pdf

^(١١٧)-Barmes, L., Bullying and Behavioural Conflict at Work: The Duality of Individual Rights, Oxford University Press, 2015, p. 12.

الوطنية فحسب، بل توجد أيضًا مشكلات لغوية عند محاولة إجراء إعادة بناء مقارنة للتشريعات المتعلقة بهذه الظاهرة⁽¹¹⁸⁾، إذ يُرجح استخدام مصطلح التمر Bullying في الدول الناطقة باللغة الإنجليزية، بينما يستخدم مصطلح التحرش Harcèlement بشكل أكثر شيوعًا في الدول الناطقة بالفرنسية⁽¹¹⁹⁾. كما قد تستخدم بعض الأنظمة القانونية الوطنية أيضًا عدة مفاهيم قانونية متداخلة للتعامل مع ما يمكن اعتباره تحرشًا معنويًا أو تتمرًا من منظور علم النفس الاجتماعي.

وعليه، ووفقًا لما سبق ذكره، سنحاول من خلال هذا المبحث التمييز بين التحرش المعنوي وغيره من المصطلحات القانونية المقارنة والتي تقع جميعًا ضمن فئة العنف النفسي، بتقسيمه إلى أربعة مطالب. نتناول في المطلب الأول للمهاجمة، ونتعرض في الثاني للمطاردة، ونخصص الثالث للمعانة في العمل، ونقصر الرابع والأخير على التتمر.

المطلب الأول

التمييز بين التحرش المعنوي والمهاجمة

أولاً- تحديد مفهوم المهاجمة:

في عام ١٩٨٤، كان عالم السويدي هاينز ليमान Heinz Leymann هو أول من استخدم مفهوم المهاجمة Mobbing في العلوم الإنسانية لوصف السلوك العدائي من قبل الموظفين في بيئة العمل، وهو مصطلح استخدمه في أوائل السبعينيات طبيب سويدي لوصف السلوك العدائي الذي لوحظ بين أطفال المدارس.

وقد عرفه ليمان بأنه "تسلسل الكلمات والأفعال العدائية على مدى فترة طويلة نسبيًا، التي يعبر عنها أو يظهرها شخص أو أكثر تجاه شخص ثالث (الهدف). ويكفي تكرار هذه الأفعال لزعزعة استقرار الضحية وتحطيمها وكسرها واستبعادها"⁽¹²⁰⁾. في ألمانيا، يتحدث Zapf عن المهاجمات ويعرفها على أنها "مضايقة، أو تتمر، أو إهانة،

(118)-Valerio De Stefano, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis, Mathias Wouters, "System needs update": Upgrading protection against cyberbullying and ICT-enabled violence and harassment in the world of work, International Labour Organization, 2020, p.12.

(119)-West, B.; Foster, M.; Levin, A.; Edmison J., "Cyberbullying at Work: In Search of Effective Guidance", in Laws, 2014, Vol. 3, N° 3, pp. 598-617, p. 599.

(120)-Ibid., p. 26 et ss.

أو استبعاد اجتماعي لشخص ما، أو إسناد مهام عمل مسيئة لشخص ما. إنها عملية ينتهي خلالها الشخص الذي يواجهه في وضع أدنى^(١٢١).

وعليه، تتجلى الكلمات الرئيسية في هذا المفهوم في "الصراع conflict"، "العدوان المتكرر répétée aggression"، "الإقصاء exclusion". وعلى الرغم من أن ليمان يضع المهاجمة في سياق الصراع، فإن مصطلحي "العدوان" و"الأعمال العدائية" يفيد بوضوح أننا نتحدث عن هجمات أحادية الجانب *attaques unilatérales*. ووفقاً لليمان، يكتسب الضحية هذا الوصف إذا ما تعرض للاعتداء بشكل متكرر على مدى ستة أشهر على الأقل. ومع ذلك، لم يسلم هذا التحديد الزمني من النقد من قبل الممارسين باعتباره يمثل تقييداً للسوابق القضائية الراسخة^(١٢٢). وختاماً، فإن الهدف من هذه التصرفات العدائية هو استبعاد الشخص المستهدف من علاقة العمل.

تشير المهاجمة، أيضاً، بالتبعية، إلى العلاقات التي تنشأ بين المعتدين وضحاياهم^(١٢٣)، يمكن أن تظهر أيضاً في شكل تشهير وتشويه سمعة الضحية بشكل لا رجعة فيه^(١٢٤). تشير هذه الظاهرة، التي وصفها ليمان أيضاً بأنها "إرهاب نفسي psychoterreur"، إلى علاقة متضاربة في مكان العمل، بين الزملاء وبين الرؤساء والمرؤوسين.

هذا، وحدد Leymann خمسة وأربعين سلوكاً يمثل المهاجمة، مقسمين إلى خمس فئات وفقاً للتأثير على الضحية. تتجلى الفئة الأولى في التأثيرات على قدرات التواصل لدى الضحية؛ على سبيل المثال، عندما يتلقى الموظف انتقادات مستمرة بشأن العمل أو خصوصية الحياة؛ والتهديدات الشفوية أو المكتوبة؛ أو القيود المفروضة على الاتصال. وتتعلق الفئة الثانية في التأثيرات على العلاقات الإجتماعية للضحية؛ على سبيل المثال، عندما يتم عزل الموظف من قبل الآخرين أو تجاهله. وتتحصّر الفئة الثالثة بالتأثيرات

(121)-"Harassing, bullying, offending, socially excluding someone or assigning offending work tasks to someone. It is a process in the course of which the person confronted end up in an inferior position". Zapf, D., "Organisational, work group-related and personal causes of mobbing /bullying at work", International Journal of Manpower, 1999, 20(1/2), pp. 70–85.

(122)-Marie Deveaud-Plédran, Le harcèlement dans les relations de travail- Etude pluridisciplinaire de la question du harcèlement suivie d'une étude comparée entre le droit suisse et quelques législations étrangères, CERT, Schulthess, Genève, 2011, p.22.

(123)-LEYMANN, Op. Cit., p. 27.

(124)-Id., pp. 36-40.

على سمعة الضحية؛ على سبيل المثال، عندما يتعرض الموظف للسخرية أو الإهانة أو أن يكون موضوعاً للنميمة. وتتعلق الفئة الرابعة بالتأثيرات على الحياة المهنية للضحية؛ على سبيل المثال، عندما يتم تكليف الموظف بمهام عمل لا معنى لها، أو عدم وجود مهام عمل على الإطلاق، أو مهام صعبة بشكل غير معقول مصممة لتثويبه سمعة الموظف. أما الفئة الخامسة والأخيرة فتخص التأثيرات على الصحة الجسدية للضحية؛ على سبيل المثال، عندما يتعرض الموظف للتهديد الجسدي أو الهجوم أو تلقي مهام عمل خطيرة^(١٢٥).

بالنظر إلى تعريف Leymann للمهاجمة، والذي يؤكد على انتشار الحوادث التي تؤثر على الموظف، من المهم ملاحظة أن المهاجمة لا تحدث إلا عندما تتصاعد النزاعات الفردية- التي لا تشير في ذاتها إلى المهاجمة- إلى صراعات على أساس يومي لفترة طويلة في الواقع، ولهذا يذكر ليمان أن المهاجمة لا تحدث إلا عندما يتعرض الموظف لأعمال المهاجمة مرة واحدة على الأقل في الأسبوع، لمدة ستة أشهر على الأقل^(١٢٦).

ثانياً- خصائص فعل المهاجمة:

١- طبيعة السلوك المكون للمهاجمة وصوره:

يسمى ليمان الأشخاص المجني عليهم في هذا الفعل "بالأهداف"، و"المستهدفون" من قبل الملاحقين. بعبارة أخرى، المهاجمة هي نتيجة سلوك متعمد، والذي لا يدين بأي شيء للصدفة أو للعشوائية. كما يشمل هذا السلوك كافة صور المضايقات، سواء تمثلت في اعتداءات لفظية أو غير لفظية، تقع باستخدام كلمات بصورة فظة أو باستخدام عنف معين، يتم تنفيذها ضد شخص واحد أو ضد مجموعة من الأشخاص.

٢- هدف السلوك المكون للمهاجمة:

بالنسبة إلى وينوبست Wennubst، فإن المهاجمة هي "فعل واحد (تحرش)، أو كيان مكون من مجموعة متنوعة من التصرفات". كما يشير إلى أن المهاجمة تهدف إلى استبعاد الضحية من دائرة علاقات معينة^(١٢٧).

(125)-LEYMANN, Op. Cit., p. 170.

(126)-LEYMANN, Op. Cit., p. 168, 171.

(127)-WENNUBST Gabriella, "Mobbing, thème choisi: La définition", Revue du Centre d'études des droits de la personnalité, 2004, cahier n° 1, p. 19.

فيما يتعلق بمسألة الهدف من المهاجمة الممثل في استبعاد الضحية من "دائرة علاقات معينة"، فإنه يجب التمييز بين مجالين. يتجلى المجال الأول في المهاجمة أو التحرش (الأخلاقي، النفسي، المهني، إلخ) بجميع أشكالها، باعتبارها سلوكًا يُرتكب في العمل. ويجب في هذا المقام الإشارة إلى الأوصاف التي استخدمها ليمان في التعبير عن "المهاجمة" على أنها "اضطهاد في العمل"^(١٢٨). وينحصر المجال الثاني في التحرش الأخلاقي أو النفسي، والذي لا يقتصر على علاقات العمل، بل يتعلق بمجال آخر من العلاقات الاجتماعية أو الأسرية^(١٢٩). ويمكن في هذا المجال الأخير، الإشارة إلى التعريف الذي أوردهتته عالمة الفرنسية بويلبوت- روكابوي Poilpot-Rocaboy لفهم أثر التحرش المعنوي بوجه عام في استبعاد الضحية من دائرة العلاقات، بأنه "أي موقف دائم ومتكرر لعضو أو أكثر من أعضاء المنظمة والذي يميل إلى تخويف أو التقليل من قيمة أو عزل عضو آخر من أعضائها من أجل زعزعة استقراره"^(١٣٠). هذا التعريف للمضايقة يأخذ في الاعتبار، من ناحية، عواقب سلوك الجاني على الضحية. ومن ناحية أخرى، فإن التوضيحات التي يقدمها التعريف المذكور تجعل من الممكن تجنب منح المتحرش وسيلة لإنكار قصده الجنائي، بإشارة الفعل المؤثم إلى الهدف الذي يتجه نحوه الفاعل، وكذلك النتيجة المفترضة والمنطقية لعمله، إذ أن الفعل المقترف المتمثل في الترهيب أو التقليل من القيمة أو عزل الضحية، التي يتم النظر فيها بطريقة موضوعية، فضلاً عن معقولية الهدف المقصود المتمثل في زعزعة الاستقرار أو تشويه السمعة أو الاستبعاد من بيئة مهنية معينة يكفي لتحقيق واقعة التحرش. دون اعتداد بالدوافع الذاتية للمتحرش أو المهاجم، والتي يمكن أن تتمثل في الرغبة في الاستمتاع على حساب الآخر، إرادة الأذى، الغيرة، الحصول على الاستقالة، الرغبة في الانتصار

(128)-LEYMANN, Op. Cit., passim.

(129)- لا تخضع المضايقات التي تُرتكب في مجال العلاقات الخاصة، في سويسرا Suisse على وجه الخصوص، لنفس القواعد القانونية التي تخضع لها المضايقات أو أي شكل من أشكال المضايقة في سياق علاقات العمل. راجع:

Marie Deveaud-Plédran, Op. Cit., p 26.

(130)-POILPOT-ROCABOY Gwenaëlle, « La fonction GRH comme garant du respect du contrat psychologique relationnel dans l'entreprise: Le cas du harcèlement professionnel », in: ALLOUCHE José et SIRE Bruno, Ressources humaines: une gestion éclatée, Paris, Economica, 1998, pp. 273-291.

أو الاحتفاظ بالسلطة، رفض اختلاف الآخر^(١٣١)، وهو نفس الإتجاه الذي تبنته الدائرة الإجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية كما سيأتي الذكر لاحقاً^(١٣٢). بالإضافة إلى ذلك، فإن آثار هذا الاضطراب أو تلك العزلة هي التي يمكن أن تؤدي إلى ظهور اضطرابات جسدية أو عقلية، وإلى ارتكاب الضحية لأخطاء متتالية بسبب فقدانها الثقة بالنفس، وإلى الاستقالة بسبب الإحباط أو اليأس، إلخ^(١٣٣).

ثالثاً- المهاجمة في التشريعات المقارنة:

يمكن ملاحظة مصطلح المهاجمة في عدد من التشريعات المقارنة. فعلى سبيل المثال، تنص المادة ٤ من قانون حظر التمييز في البوسنة والهرسك و Bosnia and Herzegovina على أنه "يُنظر إلى المهاجمة في كل شكل من أشكال المضايقات غير الجسدية في مكان العمل بأفعال متكررة لها تأثير مهين على الضحية وتهدف أو تؤدي إلى تدهور ظروف عمل الموظف أو وضعه المهني نتيجة لذلك"^(١٣٤).

كما تُعرّف المهاجمة Mobbing في قانون العمل البولندي Polish لعام ١٩٧٤، بصيغته المعدلة، على أنها تشمل المضايقة أو التهيب المستمر والطويل الأجل لموظف ما، مما يؤدي إلى انخفاض تقييم قدراته المهنية، أو التي تستهدف، أو تؤدي، إلى إذلال الموظف أو استبعاده من مجموعة زملاء العمل. كما يُعرّف قانون علاقات العمل لعام ٢٠١٣ في سلوفينيا Slovenia المهاجمة بأنها "أي سلوك خاطئ متكرر أو منهجي أو معاملة أو سلوك سلبي ومهين بشكل واضح موجه إلى العمال الأفراد في مكان العمل فيما يتصل بالعمل"^(١٣٥).

(131)-POILPOT-ROCABOY, Op. Cit., p. 276.

(132)-راجع ما سيرد ذكره في طبيعة الركن المعنوي بالمبحث الثالث من الفصل الثاني من هذا البحث، ص ٩٣.

(133)-RAVISY Philippe, Le harcèlement moral au travail, Paris, Editions Delmas Express, 3ème édition, 2004., p. 56.

(134)-« mobbing shall be considered every form of non-physical harassment at working place with repetitive actions that have humiliating effect on a victim and aim for or has degradation of employee's working conditions or professional status as a consequence». Valerio De Stefano, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis, Mathias Wouters, Op. Cit., p.7.

(135)-Bureau international du Travail, Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, Rapport V (1) , Conférence internationale du Travail, 107e session, Genève, 2018, p. 17.

كما تعرف المهاجمة في المرسوم الخاص بالإيذاء في Victimization at Work في السويد Sweden على أنها "أفعال شجبت متكررة أو سلبية بشكل واضح موجّهة ضد الموظفين الأفراد بطريقة مسيئة ويمكن أن تؤدي إلى وضع هؤلاء الموظفين خارج مجتمع مكان العمل"^(١٣٦).

رابعاً- الإختلاف بين التحرش المعنوي والمهاجمة:

في حقيقة الأمر، يعود أصل مصطلح "المهاجمة"، كما استخدمه ليمنان، إلى الفعل الإنجليزي "to mob" الذي يعني "إساءة المعاملة assaillir، والاعتداء agresser، والتعذيب tourmenter". في الترجمات الفرنسية لكتابه، تم استخدام مصطلحي "harcèlement" و"المهاجمة" بالتبادل دون تمييز حقيقي بينهما. من ناحية أخرى، يمكن أن يظهر فارق بين التحرش المعنوي والمهاجمة غير ملحوظ ويكاد يختفي، ويستسقى من التعريف اللغوي للمصطلح ذاته الذي استخدمه ليمنان، إذ أن المعنى الاشتقاقي بالإنجليزية "to mob" للمصطلح، يفيد أيضاً فعل مجموعة، أو زمرة ضد فرد، وهو ما قد يعني ضمناً ظاهرة العدوان الجماعي، أو المجموعة التي تهاجم شخصاً معيناً. وهو ما عبر عنه علماء السلوك من ملاحظة ظواهر مماثلة في الطبيعة، مثل Lorenz^(١٣٧)، الذي سبق أن وصف المهاجمة في الطيور، على وجه الخصوص، بأنها هجوم "القطيع meutes"، التي تبدأ في مهاجمة الحيوانات المفترسة من أجل حماية نسلها والتخلص من الدخيل الذي يمثل خطراً. إلا أن هذا الفارق يمكن أن يحدث بعض الالتباس لأنه، من خلال تعريف ليمنان ذاته والتعريفات الثابتة اليوم، من حيث المعنى المشترك، قد ترتكب المهاجمة بفعل شخص واحد.

(136)-"recurrent reprehensible or distinctly negative actions which are directed against individual employees in an offensive manner and can result in those employees being placed outside the workplace community". Ordinance of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health Containing Provisions on Measures Against Victimization at Work, Ordinance AFS 1993:17, 1 (adopted Sept. 21, 1993, entered into force Mar. 31, 1994), available online at 9/3/2021: <http://www.av.se/english/>

(137)-LORENZ Konrad, L'agression, une histoire naturelle du mal (traduit de l'allemand), Paris, Flammarion, 1977, p.240. cité par FROMAIGÉAT Denise et WENNUST Gabriella, Souffrance psychologique au travail-Guide dans les méandres du harcèlement psychologique, 2000, Genève, OCIRT, p. 17.

المطلب الثاني

التمييز بين التحرش المعنوي والمطاردة

أولاً- تحديد مفهوم المطاردة:

في حقيقة الأمر، لا يوجد اجماع فقهي بشأن تعريف المطاردة ذاته. تتمثل إحدى الصعوبات في هذا الأمر في أن العديد من السلوكيات التي يمارسها عادة الملاحقون يمكن اعتبارها تطفلاً أو حتى غير ضارة. وعلى سبيل الخصوص، فإن سلوكيات المطاردة الأكثر شيوعاً؛ كإجراء مكالمات هاتفية وإرسال رسائل بريد إلكتروني وإرسال رسائل وهدايا تعد أنشطة مقبولة اجتماعياً؛ فقط عندما تكون غير مرغوب فيها ومن نمط مستمر وطويل الأمد فإنها تصبح أكثر شراً، خاصة إذا كانت الضحية تعاني من الخوف والضييق نتيجة لذلك^(١٣٨). ولذلك، فإن المعيار المعتمد هو بحث تأثير السلوك الممارس في تقييد حرية الضحية، وتولد الشعور لديها في أنها يتعين عليها توخي الحذر باستمرار. بالإضافة إلى ذلك، وفي كثير من الحالات، قد يبدو السلوك بريئاً إذا كان سلوكاً فردياً، ولكن عندما يتم تنفيذه بشكل متكرر فقد يتسبب عندئذ في إثارة قلق كبير أو مضايقة أو معاناة للضحية.

وفقاً لعالم الاجتماع L. Royakkers، فإن المطاردة stalking هي شكل من أشكال الإعتداء العقلي، حيث يقوم الجاني بشكل متكرر وغير مرغوب فيه وبشكل مدمر باقتحام عالم حياة الضحية، الذي لا تربطه بها علاقة أو كانت قائمة وانقضت، بدوافع يمكن ارجاعها بشكل مباشر أو غير مباشر إلى المجال العاطفي. علاوة على ذلك، فإن الأفعال المنفصلة التي تشكل التطفل intrusion لا يمكن أن تسبب في حد ذاتها الإساءة العقلية، ولكنها تُجمع معاً باعتبار تأثيرها التراكمي^(١٣٩).

وفقاً لمولين وزملائه Mullen et al، فإن المطاردة تتمثل في كوكبة من السلوكيات التي يلاحق فيها فرد ما آخر بتدخلات واتصالات متكررة غير مرغوب فيها. ويجب

(138)-Victoria Heckels and Karl Roberts, Stalking and harassment, 2017, pp. 366-379, p.366. available online at 9/3/2021:

<https://www.researchgate.net/publication/292788102>

(139)-Royakkers, L., "The Dutch approach to stalking laws", in California Criminal Law Review 2000, Vol. 3, n°1. p.7.

لتصنيف السلوك على أنه مطاردة، أن يتضمن ما لا يقل عن عشرة تدخلات أو اتصالات سلوكية منفصلة ويجب أن تستمر لمدة أربعة أسابيع على الأقل^(١٤٠). كما عرفته منظمة Suzy Lamplugh Trust بأنه "نمط من السلوك الثابت، والهوس الذي يتكرر ويستمر ويتدخل، ويسبب الخوف من العنف أو يولد الذعر والضيق لدى الضحية"^(١٤١).

كما حدد سبيتزبرغ Spitzberg وكوباتش Cupach في عام ٢٠٠٣ خمس مجموعات من تكتيكات المطاردة. تتجلى المجموعة الأولى في تكتيكات الحماسة المفرطة hyperintimacy tactics؛ كإرسال الخطابات ورسائل البريد الإلكتروني والرسائل النصية وإجراء مكالمات هاتفية للضحية. وتتعلق المجموعة الثانية بأساليب المطاردة أو القرب pursuit or proximity tactics؛ بما في ذلك متابعة الضحية والتسكع بالقرب من منزله أو مكان عمله. وتتحصر المجموعة الثالثة في تكتيكات الغزو invasion tactics؛ بما في ذلك اقتحام ممتلكات الضحية أو الوصول إليها بطريقة أخرى. ويندرج في نطاق المجموعة الرابعة أساليب التخويف intimidation tactics؛ بما في ذلك توجيه التهديدات ضد الضحية. وتتعلق المجموعة الخامسة والأخيرة بالتكتيكات العنيفة violent tactics، بما في ذلك الإعتداء على الضحية. وقد يستخدم الملاحقون واحدًا أو أكثر من هذه التكتيكات^(١٤٢).

ثانياً- المطاردة في التشريعات المقارنة:

يمنح القانون الإداري لواشنطن Washington للموظفين الذين يقعون ضحايا للمطاردة، في ظروف محددة، إجازة^(١٤٣). بينما تُعرف المطاردة في القانون الجنائي لواشنطن بما نصت عليه المادة 9A. 46.110 على أنه "يرتكب الشخص جريمة

⁽¹⁴⁰⁾-Mullen, P. A., Pathe, M. and Purcell, R., *Stalkers and Their Victims*. NEW YORK, Cambridge University Press, 2000, Volume 28, pp. xi, 310.

⁽¹⁴¹⁾-"*A pattern of fixated and obsessive behaviour which is repeated, persistent, intrusive and causes fear of violence or engenders alarm and distress in the victim*". Available online at 9/3/2021:

<https://peoplesafe.co.uk/resources/blogs/stalking-and-harassment-definitions-the-law-how-to-get-help/>

⁽¹⁴²⁾-Spitzberg, B. H. and Cupach, W. R., "What mad pursuit? Obsessive relational intrusion and stalking related phenomena", *Aggression and Violent Behaviour*, July–August 2003, Volume 8, Issue 4, pp. 345–375.

⁽¹⁴³⁾-Section 296-135-010. Washington Administrative Code.

المطاردة إذا، [...] (أ) [ح] قام بمضايقة شخص آخر بشكل متكرر أو متعمد؛ و(ب) يكون الشخص الذي تتم مضايقته أو ملاحقته في حالة خوف من أن المطاردين ينوي إيذائه أو شخص آخر أو ممتلكاته أو ممتلكات شخص آخر. يجب أن يكون الشعور بالخوف هو الشعور الذي قد يمر به الشخص العاقل في نفس الموقف في ظل ذات الظروف....^(١٤٤).

في المملكة المتحدة United kingdom، أنشئ المشرع جريمتين جديدتين للمطاردة بقانون حماية الحريات The Protection of Freedoms Act لعام ٢٠١٢ من خلال إدراج المادتين الجديدتين ٢ أو ٤ أ في قانون الصحة العامة لعام ١٩٩٧. كما أصدرت وزارة الداخلية مبادئ توجيهية فيما يتعلق بجرائم المطاردة.

وفي حقيقة الأمر، ورغمًا عن أنه لا يوجد تعريف قانوني صارم للمطاردة، فإن المشرع بالمادة ٢ أ/٣ من قانون الصحة العامة المعدل يوضح أمثلة على الأفعال المؤتممة الإيجابية أو السلبية التي ترتبط، في ظروف معينة، بالمطاردة. على سبيل المثال، متابعة شخص ما أو مشاهدته أو التجسس عليه أو إجبار الضحية على الإتصال بأي وسيلة، بما في ذلك وسائل التواصل الاجتماعي. كما تجدر الملاحظة على أن الأمثلة الواردة في هذا القسم ليست أمثلة حصرية شاملة ولكنها إشارة إلى أنواع السلوك التي قد تظهر في جريمة المطاردة^(١٤٥).

في استراليا، تُعرّف المطاردة في المادة S34A من قانون الجرائم لإقليم العاصمة الأسترالية بأنها أفعال ترتكب في مناسبتين منفصلتين على الأقل، والتي من المتوقع أن تثير مخاوف أو تخوف الأشخاص الآخرين. ويتعين أن ينوي الجاني التسبب في الخشية أو الخوف من الأذى الجسيم^(١٤٦). كما تُعرّف بالمادة S562AB من قانون الجرائم

(144)-Section 9A. 46.110. Washington Criminal Code.

(145)- راجع على الموقع الرسمي لحكومة المملكة المتحدة، في ٢٠٢١/٣/٩:

<https://www.cps.gov.uk/legal-guidance/stalking-and-harassment>

(146)-"Acts engaged in on at least two separate occasions, which could be expected to arouse the other persons apprehension or fear. The offender must intend to cause apprehension or fear of serious harm or serious harm"(Crimes Act 1900 s34A). See: Emma Ogilvie, Stalking: Criminal Justice Responses In Australia, Paper presented at the Stalking: Criminal Justice Responses Conference convened by the Australian Institute of Criminology and held in Sydney 7-8 December 2000, p.3. Available Online at 16/3/2021:

لولاية نيو ساوث ويلز New South Wales بأنها أفعال ترقى إلى مستوى التخويف في سياق علاقة منزلية، ويجب أن ينوي الجاني التسبب في خوف الشخص من الأذى الشخصي له أو لشخص آخر في تلك العلاقة الأسرية^(١٤٧). كما تُعرّف المادة S19AA من قانون توحيد القانون الجنائي لعام ١٩٣٥ لولاية جنوب أستراليا South Australia المطاردة بأنها أفعال يتم ارتكابها في مناسبتين منفصلتين على الأقل، والتي يمكن توقعها بشكل معقول لإثارة الخوف أو مخاوف خطيرة لدى الأشخاص الآخرين، ويجب أن ينوي الجاني التسبب في أذى جسدي أو عقلي خطير أو تخوف أو خوف خطير^(١٤٨).

ثالثاً- العلاقة بين التحرش المعنوي والمطاردة:

غالبًا ما يتم استخدام التحرش والمطاردة كمصطلحات يتم استعمالهما بالتبادل، لأوجه الشبه الكبيرة بينهما من ناحية استلزام تكرار السلوك والأثر المترتب على الصحة الجسدية أو العقلية أو على حقوق الضحية وكرامتها. ولكن يتمثل أحد الاختلافات الجوهرية بينهما في أن المطارد يكون أكثر تركيزًا بشكل هوسي مرضي على فرد معين، وقد يبذل كل ما في وسعه لتحديد موقع الضحية أو متابعتها أو تعقبها إذا حاول الابتعاد أو تغيير محل الإقامة أو العمل.

المطلب الثالث

التمييز بين التحرش المعنوي والمعاناة في العمل

يمثل التحرش المعنوي- بلا شك- أحد جوانب المعاناة في العمل souffrance au travail، إلا أن المعاناة في العمل لا تمثل بالضرورة وجود تحرش معنوي أو نفسي. تمثل هذه النتيجة التمييزية قاعدة هامة، لأنه يترتب عليها اختيار الإجراء الذي يجب تنفيذه. على سبيل المثال، أشار تعميم صادر عن وزارة التعليم الوطنية الفرنسية

<https://www.rainn.org/pdf-files-and-other-documents/Public-Policy/Issues/CriminalJusticeResponsesinAustralia.pdf>

(147)-"Acts engaged in which amount to intimidation within the context of a domestic relationship. The offender must intend to cause person to fear personal injury to either themselves or another person in that domestic relationship"(Crimes Act 1900 s562AB). See: Emma Ogilvie, Op. Cit. p3.

(148)-"Acts engaged in on at least two separate occasions, which could be reasonably expected to arouse the other persons serious apprehension or fear. The offender must intend to cause serious physical or mental harm or serious apprehension or fear"(Criminal Law Consolidation Act 1935 s19AA). See: Emma Ogilvie, Op. Cit. p3.

Ministère de l'Éducation nationale في ٢٧ فبراير ٢٠٠٧، موجه إلى الوكلاء العاملين في الخدمات الأكاديمية، وكليات التعليم العالي والمدارس ومؤسسات التعليم العالي العامة والمؤسسات البحثية إلى أنه "ليس كل موظف يدعي تعرضه للتحرش هو بالضرورة ضحية لعملية تحرش معنوي، ولا ينبغي الخلط بين المضايقات الأخلاقية وبين التوبيخ أو اللوم reproches الذي يعبر به الرئيس الهرمي على طريقة خدمته عندما يكون قائم على أسس سليمة، ولا مع التوترات الشخصية tensions interpersonnelles العرضية بين الزملاء، ولا مع الصراع الناشئ عن اختلاف في نهج التعامل في قضية مهنية معينة، كما يجب تمييزه عن الضغط المهني stress professionnel الناشئ عن العمل"^(١٤٩).

وعليه، يمكن أن يتجسد تدهور ظروف العمل في تدني العلاقات بين الضحية ورئيسه في التسلسل الهرمي^(١٥٠)، ومع ذلك، وبالرغم من كون ذلك يمثل أحد المعايير التراكمية critères cumulatifs للتحرش الأخلاقي نفسه، فإن هذا التدهور في حد ذاته ليس كافياً لإثبات وجود أو تحقق التحرش المعنوي، الذي يمكن أن يعزى إلى أسباب أخرى^(١٥١). كما تميز السوابق القضائية الإدارية بين المعاناة في العمل الناشئة عن الأفعال الموجهة بصفة شخصية ضد الموظف والواقعة في نطاق التحرش المعنوي وظهور مخاطر نفسية اجتماعية psychosociaux تؤثر على الإدارة بأسرها، وتتصل بتدهور ظروف العمل نتيجة لتنظيمها الإداري.

كما هدفت مذكرة التفاهم المؤرخة في ٢٢ أكتوبر ٢٠١٣، والموقعة بين ثماني نقابات عمالية وجميع أرباب العمل في الخدمة العامة، بشأن الوقاية من المخاطر النفسية والاجتماعية في الخدمة العامة، إلى جعل أحكام قانون العمل المنصوص عليها في المواد L.4121-1 وما يليها قابلة للتطبيق على الخدمة المدنية العامة، والتي تلقي

(149)-Circulaire n°2007-047 du 27 février 2007. Disponible sur le site officiel du bulletin, le 10/2/2021:

<https://www.education.gouv.fr/bo/2007/10/MENH0700398C.htm>

(150)-CAA Marseille 21 juin 2011, n° 09MA00853. Disponible en ligne, le 10/02/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000024389774>

(151)-CAA Nantes 26 février 2010, n° 09NT01370. Disponible en ligne, le 10/02/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000022057223/>

على عاتق إدارة التوظيف التزامًا بالحفاظ على السلامة الجسدية والعقلية *sécurité physique et mentale* للموظف في بيئة العمل، وبموجب هذه المذكرة، يجب على كل صاحب عمل عام بحلول عام ٢٠١٥ وضع خطة للتقييم والوقاية^(١٥٢)، كما نشرت وزارة الخدمة العامة دليل منهجي في مارس ٢٠١٤ بواسطة المديرية العامة للإدارة والخدمة العامة *direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)* لتشجيع الجهات الثلاث في الخدمة العامة على تنفيذ آليات وقائية في مواجهة المعاناة في العمل^(١٥٣).

المطلب الرابع

التمييز بين التحرش المعنوي والتنمر

أولاً- تحديد تعريف التنمر في العمل وعناصره:

وفقًا لعالم النفس النرويجي *Stale Einarsen*، "يعني التنمر في العمل مضايقة شخص ما أو الإساءة إليه أو استبعاده اجتماعياً أو التأثير سلبيًا على عمل شخص ما. ويجب من أجل تكييف وصف نشاط أو تفاعل أو عملية معينة بالتنمر أو المهاجمة *mobbing* حدوث هذا السلوك بشكل متكرر ومنتظم (على سبيل المثال على مدار أسبوع) وعلى مدار فترة زمنية (على سبيل المثال، حوالي ستة أشهر). وإن التنمر يمثل عملية تصاعدية ينتهي بها المطاف بالشخص الذي يواجهه في وضع متدنٍ ويصبح هدفًا لأفعال إجتماعية سلبية منهجية. ولا يمكن تسمية النزاع *conflict* بالتنمر إذا كان الحادث حدثًا منفردًا أو إذا كان هناك نزاع بين طرفين متساويين في القوة تقريبًا"^(١٥٤).

⁽¹⁵²⁾-Protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique, Le 22 octobre 2013. Disponible sur le site officiel du ministère de la transformation et de la fonction publiques en 10/2/2021:

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/protocole-daccord-relatif-a-la-prevention-des-risques-psychosociaux-dans-la-fonction-publique>

⁽¹⁵³⁾-Disponible sur le site officiel du ministère de la transformation et de la fonction publiques en 10/2/2021:

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/RPS-GuideMethodo-2014.pdf

⁽¹⁵⁴⁾« bullying at work means harassing, offending, or socially excluding someone or negatively affecting someone's work. In order for the label bullying (or mobbing) to be applied to a particular activity, interaction, or process, the bullying behaviour has to occur repeatedly and regularly (e.g.

ويتشابه تعريف Hoel & Cooper في المملكة المتحدة مع هذا التعريف، إذ يقصد بالتممر "موقف يرى فيه فرد أو عدة أفراد بإصرار، على مدى فترة من الزمن، أنه في موقع الطرف المتلقي لأفعال سلبية من شخص واحد أو عدة أشخاص، في موقف يواجه فيه هدف التمرر صعوبة في الدفاع عن نفسه أو نفسها ضد هذه الإجراءات، ولن نشير إلى حادثة لمرة واحدة على أنها تممرًا"^(١٥٥).

ويمكن لنا تحديد العديد من العناصر بوضوح في هذه التعريفات. إذ يشترط بداهة درجة معينة من التكرار أو استمرار السلوكيات؛ والتعرض للسلوك خلال فترة زمنية طويلة^(١٥٦)؛ وعلاقة غير متكافئة في القوة^(١٥٧).

فيما يتعلق بعنصري التكرار repetition والمدة duration، يتعلق التساؤل الرئيسي عما إذا كان يجب تكرار أفعال الجناة، أو إذا كان من الكافي أن يتعرض

weekly) and over a period of time (e.g., about six months). Bullying is an escalating process in the course of which the person confronted ends up in an inferior position and becomes the target of systematic negative social acts. A conflict cannot be called bullying if the incident is an isolated event or if two parties of approximately equal strength are in conflict». Sheehan, M.; Cooper, C.L.; Einarsen, S., "Organisational Effects of Workplace Bullying" in S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf and C. Cooper (eds.): Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research and Practice, Boca Raton, CRC Press, 2011, pp. 129-148, p.22.

⁽¹⁵⁵⁾-Bullying is "a situation where one or several individuals persistently, over a period of time, perceive themselves to be on the receiving end of negative actions from one or several persons, in a situation where the target of bullying has difficulty in defending him or herself against these actions. We will not refer to a one-off incident as bullying". Hoel, H., and Cooper, C. L., Destructive Conflict and Bullying at Work, Manchester School of Management, University of Manchester Institute of Science and Technology (UMIST), 2000.

⁽¹⁵⁶⁾-Nielsen, M. B.; Einarsen, S., "What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research", in Aggression and Violent Behavior, 2018, Vol. 42, pp. 71-83. p.73.

⁽¹⁵⁷⁾-Privitera, C.; Campbell, M. A., "Cyberbullying: The New Face of Workplace Bullying?", in Cyber Psychology & Behavior, 2009, Vol. 12, n° 4, pp. 395-400; Langos, C., "Cyberbullying: The Challenge to Define", in Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking, 2012, Vol. 15, n° 6, pp. 285-289.

الضحايا لآثارها بشكل متكرر. في كلتا الحالتين، يمكن القول إن التكرار المتطلب والمدة اللازمة لاعتبار سلوك معين يندرج في إطار التمرر غامضين⁽¹⁵⁸⁾. وفي حقيقة الأمر، يمثل السبب الأصلي في اشتراط وتحديد هذه العناصر لتحقيق التمرر في الحاجة إلى تمييزه عن "الصراعات الشخصية ذات الطابع العرضي episodic"⁽¹⁵⁹⁾. وتنفي هذه النظرة التقليدية عن الوقائع المنفردة صورة التمرر، حتى لو واجه الضحايا بشكل متكرر تأثيرات تلك الواقعة الواحدة. ومع ذلك، يمكن أن تؤدي الوقائع التي تحدث لمرة واحدة إلى إلحاق ضرر كبير للضحايا⁽¹⁶⁰⁾. لذلك، يرى بعض الباحثين كفاية الحدث الفردي لوقوع التمرر⁽¹⁶¹⁾، بشرط أن تتكرر عواقب هذا الحدث بانتظام لفترة طويلة⁽¹⁶²⁾.

يشير العنصر الثالث من التعريف أعلاه إلى وجود علاقة في القوة غير متكافئة بين المجني عليه والجاني⁽¹⁶³⁾. ويمكن أن يكون سبب عدم توازن القوة imbalance of power راجعاً إلى ميزة أو أكثر ثابتة أو مكتسبة للجاني؛ مثل التفوق العضلي؛ والوضع الاجتماعي؛ أو المركز المستضعف للمجني عليه، المرتبط، على سبيل المثال، بالسن أو الخبرة أو القدرة على التواصل مع الغير⁽¹⁶⁴⁾. ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن عدم التوازن في القوى لا يمثل بالضرورة حقيقة ثابتة. قد يتفاعل المجني عليه مع سلوك

(158)-Barnes, L., Op. Cit., p.14.

(159)-Agervold, M., "Bullying at work: A discussion of definitions and prevalence, based on an empirical study", in Scandinavian Journal of Psychology, 2007, Vol. 48, n° 2, pp. 161-172, p. 165.

(160)-D'Cruz, P., Depersonalized Bullying at Work: From Evidence to Conceptualization, Dordrecht- Springer, 2015, pp. 12-13.

(161)-Slonje, R.; Smith, P.K.; Frisen, A., "Processes of cyberbullying, and feelings of remorse by bullies: A pilot study", in European Journal of Developmental Psychology, 2012, Vol. 9, n° 2, pp. 244-259, p. 245; Branch, S.; Murray, J., "Workplace bullying: Is lack of understanding the reason for inaction?", in Organizational Dynamics, 2015, Vol. 44, n° 4, pp. 287-295, p. 288.

(162)-Sheehan, M.; Cooper, C.L.; Einarsen, S., Op. Cit., pp. 11-13.

(163)-Dredge, R.; Gleeson, J.; De La Piedad, X.. "Cyberbullying in social networking sites: An adolescent victim's perspective", in Computers in Human Behavior, 2014, Vol. 36, pp. 13-20.p.17.

(164)-Thomas, H.J.; Connor, J.P.; Scott, J.G., "Integrating Traditional Bullying and Cyberbullying: Challenges of Definition and Measurement in Adolescents-a Review", in Educational Psychology Review, 2015, Vol. 27, n° 1, pp. 135-152, p. 136.

التمتر وقد يُظهر، على سبيل المثال، مرونة ويعكس علاقة القوة، أو قد يطغى عليه فعل الجاني، وبالتالي يجد صعوبة في الرد أثناء عملية التتمر. حتى في حالات القوة الأولية المتساوية بين طرفين، يمكن أن يحدث التتمر عندما يصبح أحد الطرفين- المجني عليه المحتمل لهذا السلوك- أعزل defenceless مقارنة بالجاني^(١٦٥). وبالتالي، يمكن أن يختل توازن القوة أثناء عملية الاتصال بين الطرفين، مما يجعلها أيضاً عنصراً إشكالياً للتقييم^(١٦٦).

عنصر إضافي، ليس واضحاً في التعريف الذي نوقش أعلاه، هو إرادة استهداف الضحية، والتي يحددها بعض العلماء كمعيار تعريفي إضافي^(١٦٧). ومع ذلك، فإن دراسات أخرى ترفض صراحة هذا المعيار، وكذلك الحاجة إلى نية إحداث الضرر، كعناصر أساسية لازمة لتعريف التتمر^(١٦٨)، ويستند هذا الرفض إلى تغير الدوافع أو الأسباب الكامنة وراء السلوك ذي الصلة في سياق عملية التتمر، إذ يمكن أن تختلف أيضاً وفقاً للبيئة المحددة التي تحدث فيها، فالأسباب الكامنة وراء التتمر على شخص ما في العمل، على سبيل المثال، يمكن أن تختلف عن تلك الموجودة في الأوساط التعليمية^(١٦٩).

(165)-Skogstad, A.; Matthiesen, S. B.; Einarsen, S., "Organizational changes: a precursor of bullying at work?", in International Journal of Organization Theory and Behavior, 2007, Vol. 10, n° 1, pp. 58-94, p. 735; S. Branch Ramsay, S., Barker, M., "Workplace Bullying, Mobbing and General Harassment: A Review", in International Journal of Management Reviews, 2013, Vol. 15, n° 3, pp. 280-299, p. 282; D'Cruz, P., Op.Cit., pp. 11-12.

(166)-Lutgen- Sandvik, P., "Take This Job and....: Quitting and Other Forms of Resistance to Workplace Bullying", in Communication Monographs, 2006, Vol. 73, N° 4, pp. 406-433; E. Menesini et al., "Cyberbullying Definition Among Adolescents: A Comparison Across Six European Countries", in Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking, 2012, Vol. 15, n° 9, pp. 455-463, p. 459.

(167)-P.Saunders, P.; Huynh, A.; Goodman-Delahunty, J., "Defining workplace bullying behaviour professional lay definitions of workplace bullying", in International Journal of Law and Psychiatry, 2007, Vol. 30, n° 4, pp. 340-354, p. 345.

(168)-Nielsen, M. B.; Einarsen, S. Op. Cit., p. 73; Rodkin, P.C.; Fischer, K., "Cyberbullying from Psychological and Legal Perspectives Symposium: Cyberbullying: Emerging Realities and Legal Challenges", in Missouri Law Review, 2012, Vol. 77, n° 3, pp. 619-640, p. 624.

(169)-A. Skogstad et al., Op. Cit., p. 84.

ثانياً- الاختلاف بين التحرش المعنوي والتنمر:

يمثل التنمر bullying والتحرش harassment السلوك الإجتماعي المستجهد، الأكثر وقوعاً في مكان العمل عبر ٢٨ دولة في أوروبا، وتشير الدراسات إلى اقتراف هذه السلوكيات بنسبة بلغت ٥% خلال عام ٢٠١٦^(١٧٠).

وعلى الرغم من أن بعض الفقه يجادل في أن التحرش يتميز عن التنمر بطبيعته في استهداف شخص ما بسبب خواص معينة، ولا سيما على أساس الأسباب التمييزية^(١٧١). إلا أن التحرش يُعرف أحياناً أيضاً على أنه مفهوم قائم بذاته بعيداً عن أي أساس تمييزي. يتضح هذا، على سبيل المثال، في تعريف برودسكي Brodsky للتحرش المعنوي على أنه "المحاولات المتكررة والمستمرة من قبل شخص ما لتعذيب أو إرهاب أو إحباط أو الحصول على رد فعل من شخص آخر. وبعبارة أخرى، فهو معاملة متعمدة لاستفزاز شخصاً آخر أو الضغط عليه أو إخافته أو إرهابه أو مضايقته"^(١٧٢). بالمقارنة مع التنمر، فإن عنصر السبب التمييزي غير موجود في هذا التعريف للتحرش.

يميل بعض الفقه إلى التمييز بين التنمر brimades، الذي يرتبط بشكل أساسي بحالات التحرش الفردي. والتحرش المعنوي الذي يغطي حالات الاضطهاد الجماعي persécution collective بشكل أساسي. أي أن هذا الأخير غالباً ما يكون نتيجة لعمل جماعي عادةً ضد فرد^(١٧٣). وعلى نحو مماثل، رأيت منظمة العمل الدولية OIT أن التحرش المعنوي يحدث "عندما يتحد العديد من الأشخاص لملاحقة موظف مستهدف بإخضاعه لمضايقات نفسية"^(١٧٤). إلا أن هذا التمييز يتجه حالياً إلى الاختفاء لصالح

(170)-Eurofound and the International Labour Office, Working anytime, anywhere: The effects on the world of work., Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017, p. 68. Available online at 17/3/2021:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf

(171)-Caponecchia, C.; Wyatt, A., "Distinguishing between workplace bullying, harassment and violence: a risk management approach", in Journal of occupational health and safety, Australia and New Zealand, 2009, Vol. 25, n° 6, pp. 439-449, p. 442.

(172)-Valerio De Stefano, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis، Mathias Wouters, Op. Cit., p.12.

(173)-Zapf, D., Op. Cit., pp. 70-85.

(174)-Chappell, D. et Di Martino, V., Op. Cit., p.6.

الاستيعاب النظري للمفهومين. ولم يعد معظم الفقه يفرقون اليوم بين التمر والتحرش المعنوي من حيث عدد الجناة المتحرشين أو الضحايا المستهدفين. يمكن القول أنه حتى لو تم قبول التمييز بين المصطلحين، فإن العمليات النفسية التي تتطوي عليها التصرفات المؤثمة لكليهما تبدو هي نفسها. إذ ينطوي كل من التمر والتحرش المعنوي على سلوك عدواني أو مخيف أو قاسي أو خبيث أو محاولات مهينة لزعزعة الاستقرار النفسي لفرد أو مجموعة من العمال، وعادة ما تكون هذه الهجمات السلبية المستمرة على أداؤهم الشخصي والمهني غير متوقعة وغير عقلانية وغير عادلة.

وقد يكون أحد أسباب استخدام مفهوم التحرش harassment، عوضًا عن "التمر" في التنظيم القانوني يكمن في الرغبة التشريعية لمنح أو تقرير آليات وقائية وتوعوية لضحايا السلوكيات العدوانية، وهو الأمر الذي لا يستقيم مع إقرار التمر بما يتطلبه من الإشارة إلى عنصر "عدم تكافؤ القوة imbalance of power"، إذ يمثل إقرار هذا العنصر اشكالية قانونية قائمة، نظرًا لصعوبات تعريفه، بالإضافة إلى عدم تحديده في الممارسة العملية أو وفرة الأدلة عليه، وهو الأمر الذي سيحد من قدرة ضحايا السلوكيات العدوانية على الوصول إلى الآليات القانونية المقررة. وللتخفيف من هذه المخاطر ومواجهة تلك الصعوبات، اتجهت بعض السياسات التوجيهية أو الدولية إلى تبني تعريفًا واسعًا لنطاقها. على سبيل المثال، تتخذ المبادئ التوجيهية متعددة القطاعات للتعامل مع عنف الطرف الثالث والمضايقات المتعلقة بالعمل فهمًا واسعًا لعنف ومضايقات الطرف الثالث أو الخارج عن دائرة العمل^(١٧٥)، كما اتجهت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٠ لعام ٢٠١٩ والتوصية رقم ٢٠٦ التي تم تبنيها حديثًا إلى تعريف العنف والتحرش معًا على أنهما مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة، أو التهديد بها.

في حقيقة الأمر، فإن الاختلافات بين التمر والتحرش ليست واضحة في القانون. يبدو أن التحرش يُستخدم كمصطلح شامل لمعالجة أو مكافحة سلوك مؤثم يمكن وصفه أيضًا بموضوعية على أنه تمر، أو كأى مفهوم قانوني آخر مستخدم في اللغة ذات

(175)-European Social Dialogue. 2011. Multi-sectoral guidelines to tackle third-party violence and harassment related to work. Available online at 17/3/2021: <https://www.epsu.org/article/multi-sectoral-guidelines-tackle-third-party-violence-and-harassment-related-work>

الصلة. يُظهر المصطلح الفرنسي *harcèlement moral* والذي يُترجم عمومًا إلى الإنجليزية على أنه "مضايقات *harassment*"، عناصر مشتركة مع ما يُفهم عادةً على أنه "تنمر" في اللغة الإنجليزية. على سبيل المثال، يُعرّف التحرش المعنوي في فرنسا بأنه "أفعال متكررة من المضايقات النفسية ضد الموظفين التي يكون هدفها أو تؤدي إلى تدهور ظروف عملهم، والتي قد تؤثر على حقوقهم وكرامتهم، أو صحتهم الجسدية أو العقلية أو تعرض مستقبلهم المهني للخطر"^(١٧٦). بينما يتعرض العامل للتنمر في أستراليا *Australia* وفقًا لقانون العمل العادل *the Fair Work Act* لعام ٢٠٠٩ إذا: "أثناء وجود العامل في العمل، تصرف فرد أو مجموعة من الأفراد بشكل متكرر بصورة غير معقولة *unreasonably* تجاه العامل، أو مجموعة العمال التي يكون العامل عضوًا فيها؛ وهذا السلوك يخلق خطرًا على الصحة والسلامة"^(١٧٧). بينما يتم تعريف التنمر *bullying* في تركيا *Turkey* على أنه تثبيط شخص ما عن العمل واستبعاد شخص ما، ويتضمن إجراءات متعمدة تهدف إلى إزعاج شخص ما^(١٧٨).

ختامًا، في الدراسات النفسية والاجتماعية، يبدو أن الفرق بين المضايقة *harassment* والتنمر *bullying* يعتمد بشكل أساسي على عنصر "اختلال القوة *imbalance of power*"، يتم تقديم هذا المعيار فقط في بعض الأحيان في التعريفات القانونية. يمثل تعريف *hostigamiento* في التشريع المكسيكي *Mexican* أحد هذه التعريفات، والذي يمكن ترجمته على أنه "ممارسة السلطة في علاقة تبعية حقيقية للضحية فيما يتصل بالمعتدي، في مكان العمل، والتي يتم التعبير عنها إما بسلوك جسدي أو لفظي، أو كليهما"^(١٧٩). هذا المعيار موجود أيضًا في اليابان، إذ يُعرّف تعديل

(176)-"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". Art. L1152-1 Code du Travail.

(177)-The Australian Fair Work Act 2009; Valerio De Stefano, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis, Mathias Wouters, Op. Cit., p.7.

(178)-Law on Human Rights and Equality Institution, Law N°. 6701 of 6 April 2016.

(179)-"Hostigamiento: el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas". Art. 3o. bis. Ley Federal del Trabajo. On

حديث لقانون تعزيز تدابير العمل pawahara أو "سلطة التحرش power harassment" على أنها "إلحاق ضرر ببيئة العمل بالكلمات والأفعال بما يتجاوز نطاق ما هو ضروري للعمل الذي يتعين القيام به، بناءً على علاقة الهيمنة". علاوة على ذلك، في جمهورية كوريا Republic of Korea، يحظر القانون "المضايقة في مكان العمل" بالنص على ما يلي: "لا يجوز لأي صاحب عمل أو موظف أن يتسبب في معاناة بدنية أو عقلية للموظفين الآخرين أو يؤدي إلى تدهور بيئة العمل خارج نطاق العمل المناسب من خلال الاستفادة من التفوق في المرتبة والعلاقة وما إلى ذلك في مكان العمل". كما تنص المادة ١٧٣ من قانون العقوبات في إسبانيا، على فرض عقوبات جنائية ضد الأفراد الذين يقومون في سياق أي علاقة عمل أو خدمة مدنية، من خلال الاستفادة من منصبهم الأعلى، بشكل متكرر بأعمال عدائية أو مهينة ضد شخص آخر، مما يسفر عن مضايقة شديدة للضحية^(١٨٠).

ثالثاً- التتمر في التشريع المصري:

جرم المشرع المصري التتمر، بما نصت عليه المادة ٣٠٩ مكررا (ب) المضافة إلى قانون العقوبات بمقتضى القانون رقم ١٨٩ لسنة ٢٠٢٠ من إنه "يعد تتمر كل قول أو استعراض قوة أو سيطرة للجاني أو استغلال ضعف للمجني عليه أو لحالة يعتقد الجاني أنها تسيء للمجني عليه كالجنس أو العرق أو الدين أو الأوصاف البدنية أو الحالة الصحية أو العقلية أو المستوى الاجتماعي، بقصد تخويله أو وضعه موضع السخرية، أو الحط من شأنه أو إقصائه عن محيطه الاجتماعي. ومع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد منصوص عليها في أي قانون آخر يعاقب المتممر بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن ١٠ آلاف جنيه ولا تزيد على ٣٠ ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين. وتكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنة وبغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على مائة ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين إذا وقعت الجريمة من شخصين أو أكثر، أو كان الجاني من أصول المجني عليه أو من المتولين تربيته أو ملاحظته أو ممن لهم سلطة عليه أو كان مُسلماً إليه بمقتضى القانون أو بموجب حكم

the other hand, acoso sexual, according to the same Mexican article, does not seem to require such a relationship of subordination.
(180)-Valerio De Stefano, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis, Mathias Wouters, Op. Cit., p.13.

قضائي أو كان خادماً لدى الجاني، أما إذا اجتمع الطرفان يضاعف الحد الأدنى للعقوبة. وفي حالة العود، تضاعف العقوبة في حديها الأدنى والأقصى".

ويمكن لنا في نطاق هذه الإضافة التشريعية أفراد الملاحظات الآتية. فمن ناحية أولى، يمكن تعريف التمر بأنه سلوك عمدي لآخافة شخص آخر أو مضابقتة بالحط من شأنه أو السخرية منه أو اقصائه عن محيطه الإجتماعي، وهو ذاته أحد التعريفات الفقهية للتحرش المعنوي أيضاً. ومن ناحية أخرى، لم يشترط المشرع المصري تكرار السلوك الإجرامي، أو استلزام استمراريته فترة من الزمن، وهو ما يخالف موقف الكثير من التشريعات المقارنة. ومن ناحية ثالثة، لم يقصر المشرع المصري التمر على بيئة العمل، وإن كان النص يصلح للتطبيق عليها بدلالة الإشارة إلى السيطرة التي يمارسها الجاني بسلوكه، والتي قد تكون سيطرة نابعة عن علاقة عمل، وإشارته إلى السلطة كظرف مشدد للجريمة. ومن ناحية رابعة، اعتمد المشرع في بناء الجريمة بصورة الاستغلال على اضافة العناصر التمييزية للجريمة، والتي تقوم إذا ما استغل الجاني لحالة يعتقد أنها تسيء للمجني عليه كالجنس أو العرق أو الدين أو الأوصاف البدنية أو الحالة الصحية أو العقلية أو المستوى الاجتماعي، وبرغم نسبة هذه العناصر التمييزية للتحرش المعنوي دون التمر في الفقه المقارن. ومن ناحية رابعة، لم يعتمد المشرع فعل التمر الجماعي كعنصر من عناصر تحقق الجريمة ذاتها، وإن كان تعدد الجناة يمثل ظرفاً مشدداً لتشديد العقوبة المستحقة. ومن ناحية خامسة، لم يهتم المشرع المصري بإبراز عنصر اختلال القوة بين الجاني والمجني عليه، باعتباره أحد العناصر الأساسية للتمر، ويرجع ذلك بصورة رئيسية إلى اتساع نطاق الجريمة، وعدم قصرها على بيئة العمل الوظيفي.

المبحث الثالث

ذاتية واستقلال مفهوم التحرش المعنوي

تمهيد وتقسيم:

في حقيقة الأمر، لا تظهر قيمة تحديد مفهوم التحرش المعنوي في القانون الجنائي فحسب، بل في العديد من المواقف العملية الخاضعة لفروع القانون الأخرى، حيث يتم تطبيق المفاهيم القانونية التقليدية على التحرش الأخلاقي بشكل مصطنع، بحجة عدم انكار العدالة وحسم النزاع الدائر بين المصالح وانهاء لحالة الشك القانوني وترسيخاً لفكرة

استقرار المراكز القانوني. ولذلك، فإن تحليل هذه الفكرة وابرار دقائقها ومعالمها، سيمكن المشرع من المعالجة التشريعية المثلى للوقائع التي تندرج في إطار التحرش المعنوي، وهو الأمر الذي قد يساهم في تقنين هذا المفهوم في النظام العقابي المصري، وكذلك إدراجه كمفهوم قائم بذاته في الأمور المدنية أو الاقتصادية أو الائتمانية أو الاجتماعية. أو يتكشف لنا الأمر بعدم الحاجة إلى المعالجة وكفاية المفاهيم القانونية الراسخة لتغطية مثل هذه السلوكيات.

وعليه، وللوصول إلى ذلك الهدف المبتغى، من الضروري أولاً وقبل كل شيء تحديد الخطوط الدقيقة لهذا المفهوم، بتتبع تطبيقاته في إطار العلاقات التعاقدية أو خارجها. وهو ما يستتبع تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين. نتناول في أولهما لذاتية مفهوم التحرش المعنوي خارج العلاقات التعاقدية. ونتعرض في ثانيهما لذاتية هذا المفهوم ضمن الإطار التعاقدية.

المطلب الأول

ذاتية مفهوم التحرش المعنوي خارج العلاقات التعاقدية

تكمن معطيات مشكلة ذاتية مفهوم التحرش الأخلاقي خارج الإطار التعاقدية في إمكانية استيعاب هذه الفكرة من قبل مفاهيم أخرى قائمة من قبل، والممثلة بصفة أساسية في إساءة استعمال الحقوق l'abus de droit والمفاهيم المشتقة منها.

أولاً- إساءة استعمال الحقوق في القانون المدني:

ثبت لدينا من استعراض التشريعات المقارنة، وقوع التحرش المعنوي باعتداء شخص ما على شخص آخر بهجمات صغيرة ومتكررة بسبب هدف مبتغى، إما بفعل إيجابي أو بمجرد الامتناع. ومن الضروري، لكي يدرج التحرش المعنوي في عباءة إساءة استعمال الحقوق، أن تكون الوسائل المستخدمة حقوقاً أو على الأقل وسائل يحددها القانون.

يُعرّف إساءة استخدام الحقوق، والذي يعود إلى القانون الروماني^(١٨١)، بأنه خطأ يتمثل في ممارسة الفرد لحقه من دون مصلحة شخصية لغرض وحيد يتمثل في إلحاق الضرر بالآخرين، أو ممارسة هذا الحق، وفقاً لمعيار آخر، دون مراعاة لواجباته الاجتماعية^(١٨٢). وفي ضوء التعريف الوارد أعلاه، يمكن الاعتقاد أن مفهوم الإساءة

(١٨١)-J. Ghestin, L'abus dans les contrats, Gaz. Pal., 1981, 2, doc. 379; M.

Rotondi, Le rôle de la notion de l'abus du droit, RTD civ. 1980, p. 66.

(١٨٢)-Vocabulaire juridique de l'association Henri Capitant, 6ème éd., 1996, Abus de droit, p. 6.

للحقوق مطابق لمفهوم التحرش الأخلاقي، بالنظر لقيامه على فكرة الإضرار بالغير، أو بالنظر لتعارضه مع واجبات الشخص الاجتماعية أو غرض الحق الثابت له. إلا أن ما يميز إساءة استخدام الحقوق هو استخدام الوسائل القانونية لغرض آخر غير الغرض المقصود منها. في أغلب الأحيان، يثبت إثبات إساءة استعمال الحقوق بعدم وجود منفعة يحصل عليها مرتكب الاعتداء. وفي المقابل، فإن ما يميز التحرش المعنوي بدوره عن إساءة استعمال الحق، هو تعدد الهجمات، إذ يقوم على عدد من الهجمات الصغيرة والغادرة والمتكررة من أجل الوصول إلى هدف محدد يتمثل بصفة أساسية في تدهور ظروف العمل بالنسبة للمجني عليه.

يُظهر مثال آخر، والممثل في إساءة استعمال الحق في رفع الدعاوى القضائية، الإختلافات بين المفهومين. وهكذا، على سبيل المثال، فإن الشخص الذي يستأنف، لا يستخدم، بدهاء، سوى حقه الأساسي في اتخاذ إجراء قانوني أو لممارسة سبل الانصاف القانوني⁽¹⁸³⁾. ومع ذلك، فبمجرد أن يتصرف المستأنف دون تقديم حجة من شأنها أن تدعم استئنائه ضد حكم المحكمة الابتدائية، فإنه يرتكب انتهاكاً للحقوق⁽¹⁸⁴⁾. ففي قضية عرضت على محكمة النقض في ٢ ديسمبر ١٩٩٨، أيدت فيه قرار محكمة الاستئناف بأن تقديم الاستئناف ثم الانسحاب دون وجود أي حجة تدعم شكل الاستئناف يمثل إساءة لاستعمال الحقوق واستئنافاً مُعطلاً، وقد أسست محكمة الاستئناف قضائها بإساءة استخدام الحقوق على المادة ١٣٨٢ من القانون المدني.

في المثالين السابقين، تمثلت إساءة استخدام الحقوق في هجوم واحد جذري وكافٍ على شخص. لذلك تم تمييزه بشكل طبيعي عن التحرشات النفسية التي تتكون بشكل خاص من تعدد الهجمات. وعليه، فإن تفرّد فعل الإساءة كافٍ لتمييزه عن التحرش. ومع ذلك، يثور تساؤلاً عن أوجه التقارب إذا وقع تكرار لإساءة استعمال الحقوق. في حقيقة الأمر، بما أن إجراءً واحدًا يكفي لتحقيق إساءة استعمال الحق، فإن هذا الإجراء أو الفعل هو وحده الذي يقوم به واقعة إساءة استعمال الحق، دون الحاجة إلى الانتظار لتكرار

(183)-M. Bandrac, L'action en justice, droit fondamental, in Nouveaux juges, nouveaux pouvoirs ? Mélanges en l'honneur de Roger Perrot, Paris, Dalloz, 1995, p.1 et ss.

(184)-Cass. Civ. 2ème, 2 décembre 1998, Bull. civ. II, n° 291. Disponible en ligne, le 17/3/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007395429>

الفعل المؤثم مرة أخرى. وعلى العكس من ذلك، لا يتحقق التحرش المعنوي بناءً على فعل التحرش الأول، لأنه لا يقوم في العالم القانوني إلا من خلال التكرار. وفي المقابل، وحيثما يكون التحرش المعنوي متسقاً مع استخدام الوسائل القانونية، قد يكون من الممكن عندئذ تصور أنه مجرد شكل من أشكال إساءة استعمال الحقوق التي ترتكب في عدة مناسبات. وبالتالي يمكن أن يكون هناك تحرش نفسي أو معنوي كلما تكررت أفعال إساءة استعمال الحقوق.

ثانياً- إساءة استعمال السلطة في قانون الشركات:

أشار أحد الفقه إلى أن تجاوزات الأغلبية والأقلية في قانون الشركات مرتبطة بإساءة استعمال السلطة أكثر من كونها انتهاكات حقيقية للحقوق في مفهوم القانون المدني⁽¹⁸⁵⁾. ويعترف فقهاء آخرون⁽¹⁸⁶⁾ أيضاً بأن انتهاكات الأغلبية والأقلية تشكل فئة متميزة خاصة، تختلف عن إساءة استعمال الحقوق في بعض الفروق الدقيقة⁽¹⁸⁷⁾. يقودنا هذا الاتجاه الفقهي إلى التساؤل عن مكانة مفهوم التحرش من مفهوم إساءة استعمال السلطة، لا سيما إن عنصر التكرار *répétition*، الذي يشكل عنصراً أساسياً للتحرش، يوجد أحياناً في وقائع تكيف- قضائياً- بأنها إساءة لاستعمال الحقوق أو السلطة فيما يتعلق بالنزاعات الدائرة بين مساهمي الأقلية والأغلبية في الشركات بشكل غير مُفصل. في الواقع، إما أن تستخدم الأقليات بشكل قانوني الوظائف الحقوقية التي أوكها المشرع إليها وبالطريقة التي توخاها هذا الأخير، وفي هذه الحالة لا تتور إشكالية قانونية تتعلق بتكليف التصرفات ذاتها. وإما أن تستخدم الأقليات حقها القانوني في العمل بطريقة مسيئة، وفي هذه الحالة نحن فعلياً في حالة موضوعية من إساءة استخدام السلطة *d'abus de pouvoir*، والتي يمكن تكرارها. ومع ذلك، لا تتحقق حالة التحرش المعنوي أو النفسي بحسب الأصل. إلا أنها تقوم في حالة قيام الأقلية بالتصرف، أو التهديد بالتصرف، بشكل متكرر، ودون استخدام حق يمنحه القانون على وجه التحديد، من أجل الحصول على بعض المزايا مثل توزيع أكبر للفوائد حيثما وجدت. وفي حقيقة

(185)-E. Gaillard, Le pouvoir en droit privé, préface G. CORNU, Economica, 1985, n° 79 et ss.

(186)-J. Mestre, et C. Blanchard, Lamy Sociétés commerciales, éd. 2000, n° 2241 et s. et 2246 et ss.

(187)-M. Cozian et A. Viandier, Droit des sociétés, Paris, Litec, 1987, n° 471.

الأمر، فإن ما يميز إساءة استخدام الحقوق عن التحرش هو الهدف الذي يسعى إليه الفاعل، والمتمثل في ميزة خاصة ينوي الاستفادة منها والتي لا تتعارض بالضرورة مع المصلحة الاجتماعية. في حين أن إساءة معاملة الأقلية يجب أن يتعارض بالضرورة مع المصلحة الاجتماعية، إلا أن تكييف التحرش ذاته لا يتطلب وجود هذا الشرط. وبالتالي، قد يكون توزيع الأرباح لصالح الأقلية ناتجاً عن التحرشات المعنوية للأغلبية، إذ قد تقوم مجموعة الأغلبية بالموافقة على توزيع أكثر ملاءمة لمجموعة الأقلية لوضع حد للتحرشات المعنوية التي تتعرض لها. عندئذٍ ستكون ميزة ابتزازية *avantage extorqué* ولكن ليس من المحتمل استيعابها وتصنيفها على أنها ابتزاز *chantage*⁽¹⁸⁸⁾ أو إجبار *extorsion*⁽¹⁸⁹⁾. في هذا السياق، يجب أن تمارس التحرشات ضغوطاً بحيث تؤثر على إرادة الأغلبية دون أن تكون عرضة للتكييف الجنائي.

وبالتالي، فإن التحرش لا يتوافق مع إساءة معاملة الأقلية، لأنه لا يشترط أن يكون منافياً للمصلحة الاجتماعية، وسند ذلك، إن الإجراءات التي تهدف إلى الحصول على حصة أفضل في توزيع الأرباح لا تشكل بالضرورة هجوماً على المصلحة الاجتماعية أو العامة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يؤدي التوزيع الأفضل للأرباح إلى تشجيع الأقلية من المساهمين إلى زيادة الاستثمار بشكل أكبر في الإدارة السلسلة للشركة⁽¹⁹⁰⁾. وهو في حقيقته صراع شخصي على السلطة بين الشركاء من الأغلبية والأقلية أكثر من كونه انتهاكاً للحقوق أو السلطة.

كما تُكثف النزاعات بين المساهمين أحياناً بأنها إساءة استخدام لسلطات الأغلبية *abus de majorité*، عندما تتصرف الأغلبية، بما يتعارض مع المصلحة العامة ولغرض وحيد هو تفضيل أو محاباة أعضاء الأغلبية على حساب الأقلية⁽¹⁹¹⁾. من الممكن تلمس مثل هذا السلوك، على سبيل المثال، عندما تريد الأغلبية من الأقلية ترك الشركة أو إدارتها لسبب ما أو لآخر، أو إجراء تغييرات في طبيعة بعض الحقوق المرتبطة بحصص الأقلية والتي تهدف إلى تقليصها، حيث توجد فئات مختلفة من

(188)-Art. 312-10 du nouveau Code pénal.

(189)-Art. 312-1 et s. du nouveau Code pénal.

(190)-P. Etain, *Affectio societatis, fraude et catégorie d'associés*, Petites Affiches, 11 février 1999, p.15.

(191)-Cass. Com. 18 avril 1961, JCP 1961, II, 12164, note D. Bastian; Cass. Com., 10 février 1998, Bull. joly, 1998, § 168, note P. Le Cannu.

الأسهم^(١٩٢)، أو اتخاذ غالبية المساهمين لقرار بحظر الوصول إلى الاجتماعات لأصحاب الحصص الصغيرة جدًا من رأس المال. هذا السلوكيات نادرًا ما يُعاقب عليها في ظل إساءة استخدام الحقوق أو السلطة^(١٩٣)، إذ لا تتعارض تصرفات الأغلبية مع المصلحة الاجتماعية أو المصلحة العامة. من ناحية أخرى، فإن مثل هذه الأفعال التي لها طموح معلن إلى حد ما لإثارة رحيل مساهمي الأقلية يجب أن تعتبر بلا شك تحرش معنوي أو أخلاقي ويجب أن يتم تكييفها على هذا النحو والمعاقبة عليها بالنصوص القانونية المقررة.

لذلك، من المناسب رفض فكرة إدراج التحرش الأخلاقي في إطار نظرية إساءة استخدام الحقوق والمفاهيم الأخرى القريبة منها، مثل فكرة إساءة استخدام السلطة. يبدو أن التحرش الأخلاقي هو مفهوم مستقل يتميز عن المفاهيم الأخرى التي يمكن اعتبارها مماثلة في العلاقات غير التعاقدية للأشخاص. التحرش ليس إساءة لاستعمال الحقوق ولا إساءة استخدام للسلطة بصرف النظر عن الكيفية التي تظهر بها هذه المفاهيم في الكون القانوني.

المطلب الثاني

ذاتية مفهوم التحرش الأخلاقي ضمن الإطار التعاقدية

يجب في مقام التعرض لإستقلالية مفهوم التحرش الأخلاقي النظر إليه أيضًا في إطار العلاقات التعاقدية، لا سيما الضغط النفسي الممارس والمتكرر والهادف إلى إقامة علاقة تعاقدية أو الخروج منها. يحدث- في الواقع العملي- أن يقوم شخص ما بتعذيب شخص آخر بهجمات صغيرة ومتكررة بهدف إقامة علاقة تعاقدية، هذا هو الحال على سبيل المثال مع المبيعات من الباب إلى الباب. كما يمكن أن تهدف المضايقات الأخلاقية أيضًا إلى إنهاء علاقة تعاقدية، دون اقتصارها على العلاقة بين الموظف وصاحب العمل، بل يمكن أن يكون لها مكانًا في العلاقة بين الدائن والمدين^(١٩٤) أو في علاقة المؤجر والمستأجر أو في العلاقة بين المصرفي وعميله.

^(١٩٢)-Cass. Com. 13 juin 1967, Bull. civ. IV, n° 241.

^(١٩٣)-Cass. Com., 23 juin 1987: Bull. Joly, 1987, p. 624, § 257; Petites affiches, 1988, n° 125, note P. Moretti; Defrénois, 1988, p. 604, obs. J. Honorat; D., 1987, IR, p. 170.

^(١٩٤)-J. Mestre, Réflexions sur l'abus du droit de recouvrer sa créance, Mélanges offerts à Paul Raynaud, Dalloz-Sirey, 1985, p.439.

أولاً- مفهوم التحرش بقصد الدخول في علاقة تعاقدية:

من الممكن التحرش المعنوي بشخص لدفعه إلى الإنخراط في علاقة تعاقدية مع الجاني. وفي حقيقة الأمر، وباعتبار تكون التحرش من عدة هجمات نفسية تهدف إلى الحصول على شيء من المجني عليه، فإنه يكون أقرب إلى مفهوم العنف في قانون العقود droit des obligations⁽¹⁹⁵⁾.

ويتجلى المعيار الأساسي لقبول العنف لفصم العلاقة التعاقدية في وجود إكراه معنوي أو جسدي من الطرف الأقوى على الطرف الأضعف في الاتفاق. وبطبيعة الحال، واتساقاً مع مفهوم التحرش الأخلاقي، فلن يتم النظر إلا إلى القسر أو الإرغام الأخلاقي *contrainte morale*.

في واقع الأمر، تقر المادة 1112 من القانون المدني الفرنسي، والسوابق القضائية المرتبطة، بأن القسر الذي يفرضه العنف لا بد أن يكون قد أوجد شعوراً بالخوف لدى الضحية⁽¹⁹⁶⁾. وهذا أحد الأسباب التي تجعل العنف مختلفاً عن التحرش الأخلاقي. في الواقع، في فرضية التحرش الأخلاقي أو المعنوي، لا يوجد شعور حقيقي بالخوف، على العكس من ذلك، قد يتحقق لدى الضحية شعوراً بعدم الارتياح *sentiment de malaise*، بل وحتى شعوراً بالذنب أو التقصير *culpabilité* في حق نفسه عندما ينجح الفاعل في إقناع ضحيته بضعف أدائه. على سبيل المثال، تنهار فكرة العنف بسبب سلوك البائع الذي يرغب، بأي وسيلة، في بيع سلع أو خدمات إلى مستهلك أكثر أو أقل دراية من خلال ممارسة مضايقات نفسية خالية من الإرغام. من المؤكد أن المستهلك، لديه حماية فعالة إلى حد ما في مواجهة مثل هذه الأعمال من خلال قانون المستهلك. إذا كان البيع عن بُعد أو البيع من الباب إلى الباب، فلهذا، من بين أمور أخرى، فترة أربعة عشر يوماً للتخلي عن الشراء، وتسمح له هذه الفترة بالتأمل في التطابق بين احتياجاته وعملية شرائه⁽¹⁹⁷⁾، وتتعلق هذه الفترة بالنظام العام⁽¹⁹⁸⁾. وينبع

(195)-J. Rovinsky, LA violence dans la formation du contrat, thèse Aix-Marseille 3 1987. Disponible en ligne, le 17/3/2021:

<http://www.theses.fr/1987AIX32004>

(196)-F. Terré, Ph. Simler, Y. Lequette, Droit civil, les obligations, Précis Dalloz, 7ème éd., 1999, n° 241, p. 229.

(197)-المادة 221-18 من قانون الاستهلاك المضافة بالقانون رقم 301 لسنة 2016 المؤرخ في 14

مارس 2016. راجع على الموقع الرسمي للتشريعات الفرنسية، في 2021/2/15:

<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000032226844/>

هذا الانهيار لفكرة العنف المعنوي من عدم تولد شعور بالخوف لدى المستهلك، وفي ذات الوقت فإن الاحتجاج بالمضايقات النفسية لن يجدي إلا لإثبات تدهور ظروف المعيشة بناء على سلوك تحرشي متكرر.

في نفس السياق، من الممكن الإشارة إلى إساءة حالة الضعف المنصوص عليها في المادة ١٢١-٨ من قانون المستهلك^(١٩٩). وهو ما يتوافق مع المفهوم الجنائي الأقرب إلى التحرش الأخلاقي. إذ تنص هذه المادة على عقوبة لمن أساء إلى ضعف أو جهل الشخص "بيع" سلعة أو خدمة له بالمعنى الواسع. ولكن هذه الجريمة تقتض لقيامها عنصرًا أساسيًا يتعلق بصفة رئيسية في المجني عليه أو الضحية، تخضع للتقدير القضائي، تتمثل فيما تظهره الظروف أن هذا الشخص لم يكن في وضع يسمح له بتقدير نطاق الالتزامات التي كان ألزم نفسه بها، أو بكشف الحيل التي تم ارتكابها لإقناعه بالاشتراك فيها، أو إظهار أنه تعرض لقيود. لا سيما في ظل استقرار السوابق القضائية على أنه ينبغي على الضحية أن يكون أكثر فضولًا بموجب القول اللاتيني المأثور "يجب على المشتري توخي الحذر emptor debet esse curiosus"^(٢٠٠).

وبالتالي، يبدو من المؤكد أن التحرش الواقع من أجل إبرام عقد أو اتفاق موجود بالفعل وأنه لا يتوافق مع مفهوم آخر معروف. في هذه الحالة، يجب أن يكون لدى المتعاقد الذي يكون ضحية للتحرش وسيلة انتصاف مناسبة وألا يضطر إلى استخدام مفاهيم غير ملائمة بسبب عدم مراعاة مفهوم التحرش بشكل مباشر.

^(١٩٨)- المادة ٢٢١-٢٩ من قانون الاستهلاك المضافة بذات القانون المحدد أعلاه. راجع على الموقع

الرسمي للتشريعات الفرنسية، في ٢٠٢١/٢/١٥:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006069565/LEGISCTA000032221389/#LEGISCTA000032226818

^(١٩٩)- المنشأة بالمرسوم رقم ٣٠١-٢٠١٦ المؤرخ في ١٤ مارس ٢٠١٦. راجع على الموقع الرسمي

للتشريعات الفرنسية، في ٢٠٢١/٢/١٥:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006069565/LEGISCTA000032220969/#LEGISCTA000032227280

^(٢٠٠)-H. Roland et L. Boyer, Adages du droit français, 3ème éd., Litec, 1992, n° 104, p. 204 et 205.

ثانياً- مفهوم التحرش بقصد إنهاء العلاقة التعاقدية:

تمثل عقود الأداء المتعاقبة *exécution successive* ذات الاعتبار الشخصي، المبرمة بين أطراف غير متكافئون في القوة، والتي يصعب إنهاؤها بسبب الحماية المتطورة للطرف الضعيف في العقد، المجال الأمثل لوقائع التحرش المعنوي. وعليه، يتطلب التحرش الأخلاقي أولاً علاقة تعاقدية دائمة. كما يشترط، وبحكم المنطق، ألا يتم تنفيذ العقد في مرحلة واحدة، إذ أن أفعال التحرش لن تكون لها أهمية أو ضرورة مع انقضاء التنفيذ. كما يشترط أن تكون هذه العلاقة قائمة على الاعتبار الشخصي بين ضحية التحرش والجاني. ويتحقق هذا الاعتبار في معظم عقود الأداء المتعاقبة، ولكن لا يزال من المفيد تذكر ضرورته في سياق التحرش المعنوي. إذ أنه في غياب الطابع الشخصي، تكون احتمالية ارتكاب أفعال التحرش المعنوي ضعيفاً، إذ يمكن لأي طرف يريد إنهاء عقد الأداء المتتالي تحقيق ذلك من خلال الوسائل التعاقدية العادية. وبهذا المعنى، من غير المحتمل أن يتعرض عميل مزود الكهرباء لمضايقات نفسية من قبل المورد لسبب أو لآخر، وبسبب غياب الاعتبار الشخصي، سيتمكن المورد من وقف الخدمة وإنهاء خدماته إذا لم يدفع العميل الفاتورة المستحقة. ومع ذلك، يمكن أن يختلف ذلك في سياق عقد العمل أو عقد الإيجار.

إن مفهوم التحرش المعنوي الذي يطبقه متعاقد بهدف إنهاء الارتباط التعاقدية يظهر بالفعل في القانون الوضعي، حيث عاقب المشرع الفرنسي على مثل هذا السلوك في سياق علاقات العمل بموجب قانون التحديث الاجتماعي المؤرخ في ١٧ يناير ٢٠٠٢^(٢٠١). ومع ذلك، لا تمثل علاقات العمل المجال التعاقدية الوحيد لوقوع التحرش المعنوي، فجميع العلاقات التعاقدية القائمة على أساس الاعتبار الشخصي *un intuitu personae* تصلح لصيرورتها مجالاً لوقائع التحرش المعنوي، عندما يكون هناك عدم توازن في القوة بين الطرفين^(٢٠٢)، ولغرض إنهاؤها. وإلى جانب علاقات العمل، تظهر نماذج لعلاقات تعاقدية قائمة على الاعتبار الشخصي، والذي يُظهر التحرش المعنوي لفاعلها وسيلة جيدة لإنهاء العلاقات التعاقدية بتكلفة مالية أقل مما لو كانت قد حدثت بمبادرة منه. في إطار البحث في مسألة ذاتية مفهوم التحرش المعنوي، تظهر أهمية

(201)-JO du 18 janvier 2002.

(202)-Vocabulaire juridique de l'association, Op. Cit., un intuitu personae, p. 458.

البحث عن الدافعية لارتكاب التحرش من قبل أحد المتعاقدين قبل التحقق من عدم توافق مفهوم التحرش مع مفهوم قانوني قائم بالفعل، كانتهاك الألتزام العام بتنفيذ الاتفاقات بحسن نية المنصوص عليه في ١١٣٤ من القانون المدني الفرنسي على سبيل المثال^(٢٠٣).

١- التحرش المعنوي وعقد العمل:

كما سبق الذكر، تمثل علاقات العمل التعاقدية المجال الأمثل لارتكاب أفعال التحرش المعنوي. إذ يمثل هذا الإجراء الأخير حلاً جذرياً لإنهاء عقد العمل بتكلفة أقل من تكلفة الفصل من الخدمة أو الإنهاء المبكر لعقد العمل من طرف أحد المتعاقدين. بالإضافة إلى ذلك، وبالنظر لقيام عقد العمل على الاعتبار الشخصي، على الأقل من ناحية صاحب العمل، مع التنفيذ المتتالي أو المتعاقب له^(٢٠٤)، ورغمًا عن إمكانية تصور وقوع التحرش على مستوى أفقي، كما سيأتي الذكر لاحقاً^(٢٠٥)، يمكننا تصور وقوع التحرش على مستوى رأسي من قبل صاحب العمل أو المدير أو الموظف الأعلى من أجل دفع الموظف أو المستخدم أو العامل إلى الاستقالة، من خلال انتهاج نهج قائم على ارتكاب عدد من الهجمات الخادعة والمضللة بهدف زعزعة استقرار الموظف نفسياً أو جسدياً أو كلاهما معاً، بحيث يستسلم للضغط ويستقيل أو يفسخ عقد العمل بطريقة تظهر للعيان وقوعها بمبادرة منه.

يمكن أن تؤدي هذه الهجمات النفسية المتكررة إلى ملاحظات مهينة وغير مبررة ضد الموظف، قد تظهر أيضاً في شكل رفض منهجي ومستمر لمنح مقابلات مع موظف يطلبها أو تأخير في دفع المكافآت أو الأجور. بالطبع، هذا النوع من الهجوم، يستلزم تكرار هذا النوع من السلوك لوصفه بالتحرش المعنوي.

وفي حقيقة الأمر، تتعدد دوافع اقتراف التحرش المعنوي في مثل هذه الحالات. إذ قد يكون ذلك بسبب عدم فعالية الموظف أو ضعف قدراته، وفي هذه الافتراض، قد لا

^(٢٠٣)-تنص الفقرة ٣ من المادة ١١٣٤ من القانون المدني الفرنسي على أنه "يجب تنفيذ الاتفاقات بحسن نية".

^(٢٠٤)-F. Terré, Ph. Simler, Y. Lequette, Op. Cit., n° 66, p. 73.

^(٢٠٥)-راجع ما سيرد ذكره بشأن علاقة التبعية بين المتهم والمجني عليه، الواردة بالمبحث الأول من الفصل الثاني من هذا البحث، ص ٦٩.

يمتلك صاحب العمل القدرة على إثبات عدم التوافق بين الموظف ووظيفته، وتفضيله اللجوء إلى التحرش المعنوي بدلاً عن اللجوء إلى الفصل من العمل، لما قد يتيح هذا الإجراء الأخير من خوض معركة قانونية طويلة ومكلفة ضد الموظف المفصول. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يكمن الدافع إلى التحرش المعنوي في عدم توافق الحالة المزاجية بين الموظف وتسلسله الهرمي *hiérarchie*^(٢٠٦). في هذه الفرضية، لا يملك المدير إمكانية حقيقية للانفصال عن الموظف بتكلفة أقل، لذلك قد يضطر إلى اللجوء إلى سبيل التحرش المعنوي كوسيلة لدفع الموظف إلى تقديم استقالته. في الفرضيتين السابقتين، لا يمكن تبرير التحرش إلا برغبة غير مقبولة في توفير المال الذي يستحق التأثيم والعقاب. إلا أنه يثور تساؤلاً حول كينونة التحرش المعنوي ومدى كونه مفهوماً مستقلاً عن مبدأ حسن النية في تنفيذ الالتزامات التعاقدية.

تصح دراسة بعض تطبيقات السوابق القضائية، أنه يمكن فرض جزاءات على صاحب العمل إذا أدى التزاماته التعاقدية بسوء نية. ومع ذلك، وقبل تحديد شروط الأداء بحسن نية، قد يكون من المفيد تذكر الالتزامات الرئيسية لصاحب العمل الناشئة عن عقد العمل. إذ يجب على صاحب العمل أن يزود الموظف بالعمل المتفق عليه في عقد العمل، وكذلك الأجر الذي يتوافق مع العمل الذي أنتجه الموظف. بالإضافة إلى ذلك، يلتزم صاحب العمل ببعض الالتزامات الإضافية، بما في ذلك حسن النية والأمانة *loyauté* في الأداء. وقد أبانت محكمة النقض الفرنسية عما يشكل تنفيذاً موصوفاً بسوء نية صاحب العمل في العديد من المناسبات. فوفقاً لقضائها، يتصرف صاحب العمل بسوء نية عندما، يُخضع الزيادة في الراتب لشروط معينة، بعد قبوله شرط الزيادة غير المشروطة في الراتب أثناء مفاوضات إبرام عقد العمل^(٢٠٧)؛ أو عندما ينتهك شرط التنقل الوارد في عقد العمل نظراً للوضع الأسري الصعب الذي وجد الموظف نفسه فيه^(٢٠٨)؛ أو إذا لم يقبل مقترحات الموظفين التي كانت ستجعل من الممكن تجنب تسريح

(206)-Cass. soc., 5 nov. 1992: Juris-Data n° 003055; Paris, 18e ch., D, 7 juin 1994: Juris-Data n° 022902.

(207)-Cour de Cassation, Chambre civile 3, du 16 décembre 1987, 86-13.745, Publié au bulletin. Disponible en ligne, le 15/01/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007019660/>

(208)-Cour de Cassation, Chambre sociale, du 18 mai 1999, 96-44.315, Publié au bulletin. Disponible en ligne, le 15/01/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007041597/>

العمال⁽²⁰⁹⁾. ويجب- في هذا الصدد- تمييز هذه الأمثلة المتعلقة بسوء نية صاحب العمل أثناء تنفيذ عقد العمل عن التحرش المعنوي. وبهذا المعنى قضت محكمة الاستئناف في Riom بإعادة النظر في فصل الموظفة الخالي من أي سبب حقيقي وخطير، وأن هذا الفصل يرجع إلى إخفاق صاحب العمل في التزامه العام بوضع حد للمضايقات الأخلاقية التي تعرضت لها منذ سنوات عديدة من جانب مشرفه، ودون أن تسنده إلى تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته بسوء نية⁽²¹⁰⁾.

٢- التحرش المعنوي وعقد الإيجار:

يمثل عقد تأجير مبنى louage d'immeuble للاستخدام السكني عقدًا للأداء المتتالي exécution successive قائمًا على الاعتبار الشخصي، قد يكون دافعًا لتحرش المعنوي لنفس أسباب عقد العمل. في الواقع، فإن المشرع قد اسبغ حمايته على المستأجر من خلال أفراد العديد من التدابير الموجهة ضد استعادة المؤجر لممتلكاته قبل انتهاء عقد الإيجار. ولذلك لا يستطيع المؤجر، مثل صاحب العمل، إنهاء عقد الإيجار بإرادته المنفردة⁽²¹¹⁾ إلا للأسباب المنصوص عليها قانونًا. في ظل هذه الحماية القانونية، قد يلجأ المؤجر، الراغب في الإنهاء المبكر لعقد الإيجار، لسبب غير مشروع أو غير جدي قانونًا، دون تحقق مسؤوليته التعاقدية، إلى التحرش المعنوي بالمستأجر لدفعه إلى المغادرة وإنهاء العلاقة التعاقدية من جانبه. بطبيعة الحال، لن يكون للمستأجر، المجني عليه، سبيل محدد للدفاع عن نفسه ضد هذه الهجمات. الأمر الذي يضطره في بعض الحالات إلى إنهاء عقد الإيجار، إذ أنه غير ملزم بقنود مماثلة لتلك الخاصة بالمؤجر.

في نهاية المطاف، التحرش الأخلاقي هو بالفعل مفهوم يستحق مكانة متميزة ومستقلة في القانون الوضعي، دون ربط مصطنع بمفهوم قانوني قائم بالفعل، الذي قد يؤدي إلى فرض جزاءات غير مناسبة على مرتكب التحرش المعنوي.

(209)-Cass. soc. 6 mai 1998, Bull. civ. V, n° 231. Disponible en ligne, le 16/01/2021:

https://ledroitouvrier.cgt.fr/IMG/pdf/200503_doctrine_plet.pdf

(210)-Cour d'appel de Riom, 24 juin 2008, 07/00369. Disponible sur le site des législations françaises, 09/02/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000019396678>

(211)-F. Collart Dutilleul et Ph. Delebecque, Les contrats civils et commerciaux, Dalloz, Précis, 3ème éd., 1996, n° 510, p. 405.

الفصل الثاني البيان القانوني لجريمة التحرش المعنوي

تمهيد وتقسيم:

بدأ الفقه الفرنسي بتمييز العنف النفسي في مكان العمل عن أشكال العنف الأخرى، بعد نشر عمل ماري فرانس هيريغوين Marie-France Hirigoyen عن "التحرش الأخلاقي" في عام ١٩٩٨، والتي كانت تمثل نقطة تحول جوهريّة في هذا الخصوص. انعكس هذا الاهتمام على النقاش العام، وحدثت إضرابات للموظفين^(٢١٢)، وتم إنشاء عدد معين من الجمعيات لمكافحة التحرش الأخلاقي^(٢١٣)، وتم تقديم مشروعين قانونيين من قبل جورج هاج Georges Hage في عام ١٩٩٩ من جانب مجلس الشيوخ ورولان موزو Roland Muzeau في عام ٢٠٠٠ من جانب الجمعية الوطنية، كما نشر المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي le Conseil économique, social et environnemental (CESE) تقريراً عن التحرش المعنوي في ٢٠٠١. بعد هذه النقاشات، صدر قانون التحديث الاجتماعي Social Modernisation رقم ٢٠٠٢-٧٣ المؤرخ في ١٧ يناير ٢٠٠٢، والذي أدخل التحرش المعنوي إلى قانون العمل وقانون العقوبات وقانون حقوق والتزامات موظفي الخدمة المدنية الصادر في ١٣ يوليو ١٩٨٣. وقد قرر المجلس الدستوري الفرنسي أن جميع هذه المواد دستورية ولا تحتاج إلى أن تنفذ بأحكام تنظيمية^(٢١٤).

^(٢١٢)- بما في ذلك إضرابات الموظفين في Eclatec، وشركة الإضاءة الخارجية، وغرفة التجارة والصناعة في فيندي la Chambre de Commerce et d'industrie de Vendde. راجع:

Rachel A. Yuent, Beyond the Schoolyard: Workplace Bullying and Moral Harassment Law in France and Quebec, Cornell, International Law Journal, 2005, Vol. 38: Iss. 2, Article 9, pp. 626- 647, p. 634.

^(٢١٣)- على سبيل المثال: جمعية Mots pour Maux au travail، الرابطة الوطنية لضحايا التحرش النفسي في العمل (ANVHPT)، وقف التحرش الأخلاقي Harcèlement Moral Stop، جمعية مناهضة التحرش المهني Association contre le harcèlement professionnel، جمعية الدفاع التحرش للتأمل والدعم Harcèlement association de réflexion et de soutien، جمعية الدفاع ضد التحرش الأخلاقي Association de défense contre le harcèlement moral. راجع:

Gaëlle Encrenaz, Loïc Lerouge, Qualification juridique du harcèlement moral en France. Étude empirique des arrêts des cours d'appel de la région Aquitaine, Perspectives Interdisciplinaires sur le Travail et la Santé, PISTES, 2019, p.1.

(٢١٤)- Rachel A. Yuent, Op. Cit., p. 634.

زاد الاهتمام التشريعي بهذه الجريمة عقب ذلك القانون^(٢١٥)، فتولت التعديلات التشريعية، والممثلة في القانون رقم ٢٠١٠-٧٦٩ المؤرخ في ٩ يوليو ٢٠١٠^(٢١٦)؛ القانون رقم ٢٠١٢-٩٥٤ المؤرخ في ٦ اغسطس ٢٠١٢^(٢١٧)؛ القانون رقم ٨٧٣-٢٠١٤ المؤرخ في ٤ اغسطس ٢٠١٤^(٢١٨)؛ القانون رقم ٧٠٣-٢٠١٨ المؤرخ في ٣

^(٢١٥) من أهم قضايا التحرش المعنوي، هي قضية فرانس تيليكوم France Télécom، والتي كانت جزءا من وزارة البريد والاتصالات الحكومية التي أصبحت شركة أورانج Orange بعد حمايت خصخصة أجريت في اواخر التسعينات، والتي تم اتهامها بارتكاب عمليات تحرشات معنوية مؤسسية بالعاملين لديها ما بين العامين ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩، بهدف دفع ٢٢٠٠٠ عامل، من اصحاب عقود العمل الدائمة، إلى الإستقالة، في محاولة منها للنهوض من تعثرها المالي، باتباع سياسة إدارية تهدف إلى زعزعة استقرار العاملين فيها وإلى خلق مناخ شديد التوتر، كالدفع إلى الاستقالة والنقل القسري والمهام المهينة والعزل. والتي كانت نتيجته موجة مأسوية من الانتحارات تقدر عددها ١٩ حالة، و١٢ محاولة انتحار بين موظفي هذه الشركة، بالإضافة إلى ٨ حالات اكتئاب مرضي أدى إلى العجز الكامل عن العمل. وفي ٢٠ ديسمبر ٢٠١٩، أصدرت محكمة جنح باريس حكما بتوقيع عقوبة الحبس لمدة عام، منهم ٨ اشهر مع وقف التنفيذ على الرئيس التنفيذي السابق للشركة واثنين من المدراء التنفيذيين له وغرامة قدرها ١٥٠٠٠ يورو، وغرامة قدرها ٧٥٠٠٠ يورو على الشركة. راجع على شبكة الإنترنت، في ٢٠٢١/٣/١٢:

<https://www.qualisocial.com/affaire-france-telecom-decryptage/>

^(٢١٦)-تعلق هذا القانون بالعنف ضد المرأة على وجه التحديد، والعنف بين الزوجين، وأثر ذلك على الأطفال، والذي أدخل إلى قانون العقوبات بمقتضى المادة ٣١ منه جريمة التحرش المعنوي بين الأزواج. راجع:

JORF n°0158 du 10 juillet 2010. Disponible en ligne, le 8/3/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000022469910/2010-07-11>

^(٢١٧)-تعلق هذا القانون بالتحرش الجنسي، والذي عدل جريمة التحرش المعنوي في بيئة العمل بمقتضى المادة ٢ منه بتشديد العقوبة المستحقة من الحبس لمدة عام إلى عامين والغرامة المالية المقدرة ١٥٠٠٠ يورو إلى ٣٠٠٠٠ يورو. راجع:

JORF n°0182 du 7 août 2012. Disponible en ligne, le 8/3/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIARTI000026264458/2012-08-08/>

^(٢١٨)-تعلق هذا القانون بإقرار المساواة الحقيقية بين النساء والرجال، والذي عدل جريمة التحرش المعنوي في بيئة العمل بمقتضى المادة ٤٠ منه والذي استبدال الكلمات أو السلوكيات ou propos

اغسطس ٢٠١٨^(٢١٩)؛ القانون رقم ٩٣٦-٢٠٢٠ المؤرخ في ٣٠ يوليو ٢٠٢٠^(٢٢٠). والتي عدل من خلالهم المشرع نوع السلوك الإجرامي في جريمة التحرش المعنوي في بيئة العمل، وشدد العقوبات المستحقة لها، كما أنشئ جريمتي التحرش المعنوي بين الأزواج وجريمة التحرش المعنوي العامة.

ووفقاً لما نصت عليه المادة ٢٢٢-٣٣-٢ من قانون العقوبات فإنه "يعاقب بالحبس لمدة عامين وغرامة قدرها ٣٠ ألف يورو كل من تحرش بالآخرين عن طريق كلمات أو سلوكيات متكررة التي يكون هدفها أو أثرها تدهور ظروف العمل، والتي قد تنتهك حقوقهم وكرامتهم، أو تغير صحتهم الجسدية أو العقلية أو تعرض مستقبلهم المهني للخطر". وبهذا النص، يكون المشرع الفرنسي قد رسم وخط البنين القانوني للجريمة، محدداً لعناصرها المفترضة وأركانها.

وعليه، ولاستقراء موقف المشرع الفرنسي، سيأتي تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث. نتعرض في المبحث الأول للعناصر المفترضة لجريمة التحرش المعنوي في بيئة العمل. ونتناول في المبحث الثاني للركن المادي لها. ونبحث في المبحث الثالث والأخير للركن المعنوي للجريمة.

comportements بالأفعال agissements. كما عدل أيضاً جريمة التحرش المعنوي بين الأزواج بمقتضى ذات المادة، وأنشئ جريمة التحرش المعنوي العامة بمقتضى المادة ٤١. راجع:

JORF n°0179 du 5 août 2014. Disponible en ligne, le 8/3/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIARTI000029333442/2014-08-06/>

^(٢١٩)-تعلق هذا القانون بتعزيز مكافحة العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي، والذي

عدل جريمة التحرش المعنوي بين الأزواج وجريمة التحرش المعنوي العامة بمقتضى المادتين ١١، و ١٣

منه. راجع:

JORF n°0179 du 5 août 2018. disponible en ligne, le 8/3/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIARTI000037286927/2018-08-06/>

^(٢٢٠)-تعلق هذا القانون بحماية ضحايا العنف بين الأزواج، والذي عدل جريمة التحرش المعنوي بين

الأزواج بمقتضى المادة ٩ منه، راجع:

JORF n°0187 du 31 juillet 2020. Disponible en ligne, le 8/3/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIARTI000042181392/2020-08-01/>

المبحث الأول

العناصر المفترضة لجريمة التحرش المعنوي في العمل

تمهيد وتقسيم:

يثير التحديد التشريعي لنطاق التطبيق الوارد بالمادة ٢٢٢-٣٣-٢ من قانون العقوبات، والمادة ١١٥٢-١ من قانون العمل، والمادة ٦ مكرر خامسًا من قانون موظفي الخدمة المدنية والمتعلق بظروف العمل تساؤلين يتعلقان بتحديد العلاقة بين المجني عليه والجاني وصفاتهما الوظيفية، ومكان ارتكاب الجريمة. وفي حقيقة الأمر، ورغمًا عن أن محل هذه التساؤلات لا يتعلق بالبينان القانوني لجريمة التحرش المعنوي، إلا أن الإجابة عنها يؤثر في تحديد العناصر اللازمة والمفترضة لقيام الجريمة ذاتها. ولذلك ارتأينا التعرض لهما في نطاق هذا المبحث في مطلبين متتالين. نتناول في المطلب الأول للصفة والعلاقة الوظيفية. ونتعرض في المطلب الثاني لمكان العمل.

المطلب الأول

الصفة والعلاقة الوظيفية

أولاً- الصفة الوظيفية المطلوبة:

ثار تساؤلًا مرده سببًا للطعن مقدمًا من أحد المحكوم عليهم أمام محكمة النقض في حكم صادر عن دائرة الجنح بمحكمة الاستئناف في بو Pau بتاريخ ١٢ سبتمبر ٢٠١٣، القاضي بتوقيع عقوبة الحبس لمدة شهر مع وقف التنفيذ على مرتكب الجريمة بتهمة التحرش المعنوي. وقد أسس هذا السبب إلى أن المادة ١١٥٢-١ من قانون العمل تنطبق حصريًا على علاقات العمل في إطار شركة تخضع لعلاقات القانون الخاص، وبالتالي فهي لا تتعلق بالعلاقات بين موظفين من الدرك ينتميان إلى وحدة شرطية^(٢٢١). في حقيقة الأمر، فإن هذا التأسيس قد يبدو صحيحًا للوهلة الأولى، لا سيما أن المادة ١١٥١-١ من قانون العمل- المستند إليها- تنص على أن تنطبق أحكام هذا الباب على أرباب العمل الذين يحكمهم القانون الخاص وعلى موظفيهم. وينطبق ذلك

(221)-Cour de cassation, Chambre criminelle, 3 septembre 2014, n° 13-86473.
Disponible sur le site des hypothèses, le 23/12/2020:
<https://dsf.hypotheses.org/213>

أيضا على موظفي القطاع العام العاملين بموجب شروط القانون الخاص^(٢٢٢). إلا أنه يمكن الرد على هذا السبب من ناحيتين. فمن ناحية أولى، ورغم قصر نطاق قانون العمل على علاقات العمل الخاصة، إلا أن الفقرة ١ من المادة ٦ مكرر خامساً من القانون رقم ٦٣٤-٨٣ المؤرخ في ١٣ يوليو ١٩٨٣ بشأن حقوق وواجبات موظفي الخدمة المدنية، المعروف بقانون Le Pors، المعدلة بموجب القانون رقم ٤٨٣-٢٠١٦ المؤرخ في ٢٠ ابريل ٢٠١٦، مدت الحماية من التحرش المعنوي لموظفي الخدمة المدنية بنصها على إنه "لا يجوز أن يتعرض أي موظف مدني لأعمال تحرش معنوي متكررة يكون هدفها أو تؤدي إلى تدهور ظروف العمل التي قد تنتهك حقوقهم وكرامتهم أو تغير صحتهم الجسدية أو العقلية أو تعرض مستقبلهم المهني للخطر"^(٢٢٣). ومن ناحية ثانية، فإن المشرع بالمادة ٢٢٢-٣٣-٢ من قانون العقوبات، بتحديدته النتيجة الإجرامية بأنها تدهور ظروف العمل، لم يحدد كينونة هذا العمل، وما إذا كان عملاً خاصاً أو عاماً، فوجب التفسير بأخذ المصطلح على إطلاقه، بل أن التحديد فيه وضع شروط لم يأت بها المشرع ذاته.

ومن التطبيقات القضائية على صحة ما انتهينا إليه، ما قضى به مجلس الدولة الفرنسي من إنه "بالنظر، من ناحية، إلى أنه بموجب أحكام الفقرة خامساً من المادة ٦ من القانون الصادر في ١٣ يولييه ١٩٨٣: "لا يجوز أن يتعرض أي موظف مدني لأعمال مضايقة أخلاقية متكررة من شأنها أن تؤدي إلى تدهور أوضاع العمل الذي من المحتمل أن ينتهك حقوقه وكرامته أو يغير صحته الجسدية أو العقلية أو يعرض مستقبله المهني للخطر"؛ بموجب أحكام المادة ١١ من نفس القانون: يتمتع الموظفون، أثناء أدائهم لواجباتهم، بالحماية التي تنظمها السلطات العامة التي يعتمدون عليها، وفقاً

(٢٢٢)- "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...". Disponible en ligne sur le site officiel de la législation française, le 23/12/2020:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177844?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF#LEGISCTA000006177844

(٢٢٣)- راجع على موقع التشريعات الفرنسية، في ٢٦/٢/٢٠١٢:

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000504704/2020-12-07/>

للقواعد المنصوص عليها في قانون العقوبات والقوانين الخاصة... ويتعين على السلطة العامة أن تحمي الموظفين العموميين من التهديدات أو العنف أو الاعتداء أو التشهير أو الإهانات التي قد يتعرضون لها أثناء أداء واجباتهم، وأن تُصلح، عند الاقتضاء، الضرر الناجم عن ذلك...؛" وحيث أن هذه الأحكام تفرض على الإدارة التزامًا بحماية موظفيها في أداء واجباتهم، فإنه لا يجوز التنازل عنها إلا على أساس المصلحة العامة؛ وحيث أن هذا الالتزام بالحماية يستهدف، ليس فقط وقف الهجمات التي يتعرض لها الموظف، بل أيضا ضمان حصول الموظف على تعويض كاف عن الضرر الذي لحق به؛ أن تنفيذ هذا الالتزام يمكن أن يدفع الإدارة على وجه الخصوص إلى مساعدة وكيلها في ممارسة الإجراءات القانونية الذي سيضطلع بها للدفاع عن نفسه؛ في حين أن من واجب السلطة الإدارية المختصة في كل حالة اتخاذ التدابير التي تمكنها من الوفاء بالتزامها تجاه وكيلها، تحت إشراف القاضي ومع مراعاة جميع ظروف القضية^(٢٢٤).

ثانياً- العلاقة الوظيفية بين المتهم والمجني عليه:

تعرف المادة ٢٢٢-٣٣-٢ من قانون العقوبات التحرش المعنوي أو الأخلاقي بما له من هدف أو أثر في تدهور ظروف العمل. لذلك، تفرض علاقة العمل relation de travail نفسها كعنصر أولي مفترض لقيام الجريمة، وهي علاقة قانونية بين طرفين تُتخذ من خلالها الإجراءات المؤتممة جنائياً. وتعد ظروف العمل conditions de travail المشار إليها في النص التشريعي إشارة إلى ما يمكن أن يتجلى، من خلال التحرش، من انخفاض للقدرة على العمل، بل هي المجال أو النطاق الذي يجب أن تتدخل فيه الكلمات أو السلوكيات المؤتممة المكونة للسلوك الإجرامي.

هذه النتيجة غير قابلة لأي تفسير آخر، وإذا كانت الألفاظ التشريعية المستخدمة في صياغة المادة ٢٢٢-٣٣-٢ من قانون العقوبات تدل عليها، فإنها تجد دعماً آخر متأصلاً في التقنين التشريعي لجريمة التحرش النفسي بين الزوجين الواردة بالمادة ٢٢٢-٣٣-٢-١ المضافة بالقانون رقم ٧٦٩-٢٠١٠ المؤرخ في ٩ يوليو ٢٠١٠^(٢٢٥)،

(224)-Conseil d'État, 5ème/ 4ème SSR, 01/10/2014, 366002 Disponible en ligne, le 26/2/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000029589888/>

(225)-يتعلق هذا القانون بالعنف ضد المرأة تحديداً، والعنف بين الأزواج وتأثيره على الأطفال. راجع: JORF n°0158 du 10 juillet 2010:

وجريمة التحرش النفسي العام الواردة بالمادة ٢٢٢-٣٣-٢-٢ من قانون العقوبات، المضافة بالقانون رقم ٨٧٣ لسنة ٢٠١٤ المؤرخ في ٤ اغسطس ٢٠١٤^(٢٢٦). إذ لن يكون لهذين النصين أي سبب لوجودهما إذا كانت المادة ٢٢٢-٣٣-٢ من قانون العقوبات تمثل نطاق التجريم العام، ولأنها تقتصر على أفعال التحرش المعنوي في العمل، فقد سلك المشرع مسارًا خارجة ليشمل المصالح الجنائية المهدة بالخطر من ارتكاب مثل هذه السلوكيات، سواء في العلاقات الزوجية على وجه التحديد، أو بغض النظر عن أي علاقة مشتركة.

ومن تطبيقات ذلك، ما قضت به الغرفة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية أنه "لا توجد سبب للملاحقة عن تهمة التحرش المعنوي، إذ يشير الحكم إلى أن هذه الجريمة لا يمكن وصفها في غياب العناصر التأسيسية المكونة لها، ولا توجد علاقة عمل قائمة بين مقدم الشكوى والمتهم، إذ يمثل شرطًا مطلوبًا لوصف الجريمة المذكورة أعلاه، بافتراض وجود تدهور في ظروف العمل من المحتمل أن ينتهك حقوق وكرامة الطرف المدني، أو يغير صحته الجسدية أو العقلية أو تعريض مستقبله المهني للخطر؛ كما اضاف القضاة أنه في الواقع، فإن السيدة X... (مقدمة الشكوى) لم تشارك السيد Z (المتهم المزعوم) إلا في الأماكن المهنية ولم تحافظ على أي علاقة عمل مع الأخير؛ ولما كان الحكم المطعون فيه قد بني على هذه الأسس ومن الواضح أن مقدمة الشكوى مارست نشاطها بطريقة مستقلة عن السيد Z، ومن ثم فإن الوقائع المزعومة، إذا ثبت أنها لم تكن جزءا من علاقة عمل بينهما، فإن غرفة التحقيق بررت قرارها بموجب المادة ٢٢٢-٣٣-٢ من قانون العقوبات"^(٢٢٧).

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000022454032>

^(٢٢٦)-يتعلق هذا القانون بالمساواة الحقيقية بين المرأة والرجل. راجع:

JO 5 août, p. 12949:

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000029330832/>

^(٢٢٧)-تتلخص وقائع هذه القضية، إن السيدة X... ، طبيبة في علوم الأعصاب وأخصائية نفسية إكلينيكية تعمل في مكتب طبي cabinet médical شاركها الطرف المعني السيد مارك زد Marc Z، طبيب، الذي استأجر له جزءا من ذات المبنى ليكون مقرًا لعمله المهني، وقد قامت السيدة "X"، في ١١ يوليو ٢٠١٢، بتقديم شكوى وادعاء مدنيا عن تهمة الاقتراء والتمييز؛ وأن السيدة X... أكملت شكاوها فيما بعد، ولا سيما من خلال التشكيك في السيد Z... من خلال ادعائها أنها كانت ضحية للتحرش

يؤكد هذا الحكم، ما توصلنا إليه، إذ لم تتحقق جريمة التحرش المعنوي، لأن المجني عليها المزعومة لم تشارك الجاني المزعوم سوى في الأماكن المهنية، دون تحقق أي علاقة عمل مع هذا الأخير، حيث قامت المجني عليها بنشاطها المهني بطريقة مستقلة.

ثالثاً- علاقة التبعية بين المتحرش والمجني عليه:

تجدر الإشارة إلى أن مفهوم علاقة العمل، لا ينبغي استيعابها في تحقق رابطة التبعية بين المتحرش والمجني عليه، حتى لو تحققت هذه الفرضية بصورة متكررة في الواقع العملي، سواء في نطاق علاقات القانون الخاص أو القانون العام، بل تفهم في سياق العمل فقط، وليس في إطار حالة السلطة أو التسلسل الهرمي، إذ يمكن أن يقع التحرش بين الزملاء، وهو ما يسمى بالمضايقة الأفقية *horizontal harcèlement*⁽²²⁸⁾، كما يمكن أن تقع من مرؤوس على رئيس، إذ لا يوجد سبب لقصرها في هذا الإطار، بل أن الأمر بهذه الصورة يمثل تضييقاً لنطاق الحماية الجنائية لا يستوعبه نص التجريم. وعليه، يمكن اسناد أفعال التحرش المعنوي إلى كل صاحب العمل، رئيس إداري، زميل⁽²²⁹⁾، أو حتى كل مرؤوس للمجني عليه. وهو ما دفع بعض الفقه مثل *Ph.Ravisy* و *B.Lapérou* إلى القول بوجود أربعة أنواع من المضايقات الأخلاقية: النزول العمودي *verticaux descendants* (من أعلى إلى مرؤوسه)؛

الأخلاقي؛ وأنه في ٢٦ يونيو ٢٠١٣، أصدر المدعي العام لائحة اتهام تمهيدية بتهمتي الافتراء والتمييز؛ وأنه في ٩ فبراير ٢٠١٥ أصدر قاضي التحقيق أمراً بعدم وجود وجه لاقامة الدعوى؛ إلا أن السيدة X... قدمت استئنافاً ضد هذا القرار؛ وبتاريخ ١٢ يناير ٢٠١٦ قضت غرفة التحقيق في محكمة استئناف باريس، بتأكيد الأمر الصادر عن قاضي التحقيق بعدم وجود وجه لاقامة الدعوى *non-lieu*؛

راجع بالتفصيل، على الموقع الرسمي للتشريعات الفرنسية، في ٢٠٢١/٢/١٨

Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 13 décembre 2016, 16-81.253, Publié au bulletin. Disponible en ligne, le 15/01/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000033629204/>

(228)-Cour de Cassation, Chambre sociale, du 21 juin 2006, 05-43.914, Publié au bulletin. Disponible en ligne, le 15/01/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007053511/>

(229)-Crim. 12 déc. 2006, n° 05-87.658, Dr. pénal 2007. 48, obs. Véron; Crim. 26 janv. 2016, n° 14-80.455, Dalloz actualité, 15 févr. 2016, obs. J. Gallois; RSC 2016. 781, obs. Mayaud.

التصاعدي العمودي verticaux ascendants (من موظف واحد أو أكثر إلى رئيسهم الهرمي)؛ أفقي بسيط horizontaux simples (من عامل إلى عامل)؛ وجماعي أفقي horizontaux collectifs (من مجموعة عمال إلى زميل)^(٢٣٠).

ومن التطبيقات القضائية في هذا الصدد، ما قضت به الدائرة الجنائية لمحكمة النقض أن "أضاف قضاة محكمة الاستئناف أن المتهم، التابع وظيفيًا للضحية، لم تكن لديه الصفات أو الوسائل التي يمكن بها تعريض المستقبل المهني للضحية للخطر. وأنه لا يوجد دليل في الإجراءات لإثبات أن الوقائع المعنية كانت السبب في التدهور البدني أو العقلي للمتوفى؛ ولكن في حال هذه الأسس المتناقضة جزئيًا، فإن محكمة الاستئناف التي أضافت إلى القانون شروطًا لم يحتويها، من ناحية....، ومن ناحية أخرى، فإن جعل الجريمة خاضعة لوجود سلطة هرمية pouvoir hiérarchique، في حين أن المتهم هو شخص تابع للضحية لا يبالي بتحديد توصيف الجريمة caractérisation de l'infraction، قد تجاهلت النصوص والمبادئ المذكورة أعلاه"^(٢٣١).

المطلب الثاني مكان العمل

في الواقع، اعتبرت محكمة النقض، في مناسبات عديدة، ولا سيما في قضايا التحرش الجنسي، أنه حتى لو حدثت الوقائع والأفعال خارج وقت ومكان العمل، فلا يزال بالإمكان تقديم الطابع المهني إذا وقع السلوك المؤثم بمناسبة ممارسة النشاط المهني، كما اعتبرت المحكمة أن "الملاحظات ذات الطابع الجنسي والمواقف غير اللاتقة للموظف المعني تجاه الأشخاص الذين كان على اتصال بهم بسبب عمله، لا تتعلق بحياته الشخصية"^{(٢٣٢)(٢٣٣)}.

(230)-Jacques Delga, Abiramy Rajkumar, Le harcèlement moral au regard du Code du travail et de la jurisprudence contemporaine, Journal du droit des jeunes 2005/4 (n° 244), pp. 12- 20, p.17.

(231)-Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 6 décembre 2011, 10-82.266, Publié au bulletin. Disponible en ligne, le 15/01/2021: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000024946350/>

(232)- تتجلى وقائع هذه القضية، في فصل السيد X في ٢٤ أكتوبر ٢٠٠٦ بسبب الخطأ المهني الجسيم، والتحرش الجنسي، بقيامه بالإدلاء بتعليقات ذات طابع جنسي لأثنتين من زميلاته من خلال

ويُظهر لنا القرار الصادر عن الدائرة الجنائية لمحكمة النقض في ٣ سبتمبر ٢٠١٤ التوسع القضائي لمكان العمل في قضايا التحرش المعنوي أيضًا. ففي قضية تتلخص وقائعها، في إلتقاء أحد رجال الدرك بزميلة له أثناء عمله في عام ٢٠٠٩. وبعد ذلك، تطورت مشاعر الحب تجاهها ولكن لم تنشأ علاقة حميمة بينهما. إلا أنه لوحظ لاحقًا أنهما لم يعدا يتحدثان مع بعضهما البعض، وأن جواً سيئاً يسود الوحدة. أقرت شرطية الدرك بأن زميلها يدلي باستمرار بملاحظات مسيئة ضدها. على سبيل المثال، استخدم

إرسال رسائل إلكترونية MSN خارج أوقات ومكان العمل، بين الساعة ١٢ ظهرًا والساعة ١:٣٠ ظهرًا. انتهت محكمة استئناف Versailles في ٢٢ أكتوبر ٢٠٠٩ أن الفصل يخلو من سبب حقيقي وخطير استنادًا أن هذه الوقائع تتعلق بالحياة الشخصية للموظف، ولا يمكن أن تشكل خطأ في تنفيذ عقد العمل، وأن الأفعال المقترفة ليست كافية لوصف أفعال التحرش الجنسي. قضت محكمة النقض في ١٩ أكتوبر ٢٠١١ بإلغاء الحكم المستأنف، وإعادة القضية لمحكمة استئناف باريس للفصل فيها من جديد. وكان من ضمن أسبابها أن صاحب العمل يمكن أن يأخذ في الاعتبار التصرفات التي يرتكبها الموظف خارج مكان وساعات العمل إذا سببت اضطرابًا موضوعيًا للشركة. راجع على موقع التشريعات الفرنسية، في ٢٠٢١/٢/١٣:

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 19 octobre 2011, 09-72.672, Publié au bulletin. Disponible en ligne, le 2/12/2020:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000024701795/>

(^{٢٣٣}) - لا تعرف العديد من البلدان بالضرورة مفهوم "مكان العمل" في التشريعات. ومع ذلك، تقوم البلدان على نحو متزايد بتوسيع نطاق مصطلح "مكان العمل" لتلبية الحقائق المتعلقة بمكان حدوث العنف والتحرش. عندما يكون نطاق "مكان العمل" أوسع من مجرد مكان العمل المادي، فإنه غالبًا ما يتضمن أماكن إضافية، مثل خلوات العمل work retreats أو الأحداث الاجتماعية بعد العمل after-work social events، والتنقل. في دراسة أجراها المكتب الدولي للعمل عام ٢٠١٧ شملت ٨٠ دولة حول مكان العمل، انتهت فيه إلى أن ١٤ دولة على الأقل من أصل ٨٠ (١٧%) تحدد نطاق "مكان العمل" في التشريعات التي تعالج العنف والتحرش في مكان العمل بصورة أوسع بشكل واضح من مجرد مكان العمل المادي. ومع ذلك، فإن ٢٤ دولة (٣٠%)، لا تنطبق فيها قوانين العمل صراحةً إلا على مكان العمل المادي. وفي ٤٢ دولة (٥٣%)، يكون مصطلح "مكان العمل" إما غير محدد أو معرّف بشكل غامض للغاية لاستخلاص النتائج. راجع:

Bureau international du Travail, Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, Op. Cit., p. 22 et 23.

الشتائم ضدها، بحجة وجود صندوق معدات غير مخزن بشكل صحيح في صندوق سيارة الخدمة. وأكدت الشرطة عام ٢٠١١، لرائد كتيبتها، أنها ضحية لمضايقات لم تقل شيئاً عنها، خوفاً على حياتها المهنية. وقد تدهورت الحالة الصحية للضحية بسرعة بسبب معاناتها من حوادث متكررة لعنف يدوي *violence détournée*، ومراقبة أماكن إقامتها الرسمية في الثكنات *surveillance du logement de fonction*. ثم عانت من القلق والغثيان واضطرابات النوم وفقدان الشهية مما أدى إلى توقفها عن العمل اعتباراً من ٥ ديسمبر ٢٠١١.

قضت محكمة الجنج في مونت دي مارسان *Mont-de-Marsan*، في حكمها الصادر بتاريخ ١٠ يوليو ٢٠١٢، بأن شرطي الدرك مذنب بارتكاب أعمال تحرش أخلاقي تمس الضحية. كما قضت دائرة الجنج بمحكمة الاستئناف في بو *Pau*، في قرارها الصادر بتاريخ ١٢ سبتمبر ٢٠١٣، على مرتكب الجريمة بالحبس لمدة شهر مع وقف التنفيذ بتهمة التحرش الأخلاقي. ورأت أن مختلف الأفعال التي ارتكبها المتهم في السياق المهني ضد زميلته كانت سبباً في تدهور ظروف عمل هذه الأخيرة، مما يؤثر على حقوقها وكرامتها أو صحتها أو مستقبلها المهني. ولما لم يرتض المتهم هذا الحكم، فقد طعن فيه أمام محكمة النقض. وكان من ضمن ما دفع به أن المادة ٢٢٢-٣٣-٢ من قانون العقوبات يجب تفسيرها بصرامة وبالتالي لا يمكن أن تتعلق إلا بالأفعال التي تُرتكب في مكان العمل. في مواجهة الدفع المبداه، رفضت المحكمة العليا طعن المتهم واعتبرت أن حالة التحرش الأخلاقي متحققة. وقد عللت قضائها أن رصد ما ورد بالحكم المطعون فيه يضع محكمة النقض في وضع يمكنها من التأكد من أن محكمة الاستئناف قد وصفت، دون نقص أو تناقض، الجريمة التي أعلنت أن المتهم مذنب بها، بجميع عناصرها، المادية والمعنوية؛ وهو الأمر الذي يؤدي إلى أنه لا يمكن قبول الدفع، التي تقتصر على التشكيك في التقدير السيادي، من قبل قضاة الموضوع، لوقائع وظروف القضية، وكذلك الأدلة التي تمت مناقشتها بشكل حضوري^(٢٣٤).

(234)-Marthe Van-Laethem, Précisions sur le délit de harcèlement moral, Note sous Cour de cassation, Chambre criminelle, 3 septembre 2014, n° 13-86473. Disponible sur le site des hypothèses, le 23/12/2020: <https://dsf.hypotheses.org/213>

المبحث الثاني

الركن المادي لجريمة التحرش المعنوي في العمل

تمهيد وتقسيم:

تقوم جريمة التحرش المعنوي أو النفسي في بيئة العمل في فرنسا على سلوك إجرامي متكرر، ونتيجة إجرامية واجبة التحقق ممثلة في تدهور ظروف العمل مقرونة بمجموعة من النتائج أو العواقب أو الآثار المحتملة الممثلة في الاعتداء على الحقوق والكرامة، أو الإضرار بالصحة الجسدية أو العقلية، أو تعريض المستقبل المهني للخطر. وعليه، واستهزاءً بموقف المشرع الفرنسي، سيأتي تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين. نتناول في أولهما للسلوك الإجرامي. ونتعرض في ثانيهما للنتيجة الإجرامية.

المطلب الأول

السلوك الإجرامي

وفقاً لما أورده المادة ٢٢٢-٣٣-٢ من قانون العقوبات، يتحدد السلوك الإجرامي في واقعة التحرش بالآخرين عن طريق كلمات أو سلوكيات متكررة. وإذا كان المشرع الفرنسي لم يحدد صور السلوك الإجرامي، إلا أنه قد حدد نوعه، كما اشترط فيه أن يكون متكرراً.

الفرع الأول

صور السلوك الإجرامي

أولاً- أنواع السلوك الإجرامي للتحرش المعنوي:

عبر المشرع الفرنسي بالنص التجريمي، سالف الذكر، عن نوعين من السلوكيات الإجرامية المقيمة لجريمة التحرش المعنوي يتمثلان في الكلمات *Les propos* والتصرفات *Les comportements*. هذا التحديد للنوع لا ينكر أن المشرع الجنائي قد أغفل متعمداً تحديد صورة أو صور السلوك الإجرامي للتحرش المعنوي، أو تقديم أي قائمة إرشادية له، أو يعط أي مثال على فعل يعاقب عليه القانون في حد ذاته، ربما لأن الإنحراف البشري في هذا الشأن لا يعرف حدوداً. هذا الإغفال كان محلاً لنقد مستمر من قبل الفقه الفرنسي، فمنهم من أكد أن تعبير "فعل التحرش بآخر" الوارد بالنص التجريمي هو لغو لا قيمة له، وبالتالي فهو محرج، إذ كان من الأفضل للمشرع استخدام مرادفات لفعل "التحرش" لتحديد الجريمة بوضوح، مثل الإزعاج *importuner*، والاضطهاد *persécuter*، وتعكير صفو الشخص *troubler la tranquillité de la personne*، وما إلى ذلك^(٢٣٥). ومنهم من أكد عدم وضوح النص التجريمي لأن تعريف

(235)-Delphine Chauvet, Mérites ou démérites du délit général de harcèlement moral créé par la loi du 4 août 2014 ? Recueil Dalloz 2015 p. 174.

التحرش المعنوي باعتباره جريمة جنائية قد استوحى كثيرًا من الأحكام المنصوص عليها في قانون العمل الفرنسي، وهو ما أثر في عدم كفاية مبادئ الدفاع الجنائي principles of criminal defense⁽²³⁶⁾. بينما يصف بعض الفقه مفهوم التحرش الأخلاقي بأنه واسع الشمول، لدرجة استيعابه لأي تصرف مزعج أو فعل غير لائق يمكن التعايش معه، دون أن يستحق الشجب الجنائي⁽²³⁷⁾.

ونتفق مع ما انتهى إليه هذا الفريق، من أن النص التجريمي لا ينسجم مع أصول الصياغة التشريعية للنصوص الجنائية، إذ لا يجوز أن يكون مفرط الاتساع ولا مفرط في التفصيل⁽²³⁸⁾؛ كما يجب أن يأت بصياغة عامة، مع وجوب مراعاة احترام مبدأ الشرعية الجنائية، حتى يتاح للمحاكم الجنائية إمكانية تفسيره بدقة وسهولة ويسر.

ووفقًا لما ورد بالنص، فإن الكلمات سهلة التحديد والتكييف، ويمكن التعبير عنها شفهيًا أو عن طريق الرسائل النصية أو رسائل البريد الإلكتروني أو على الشبكات الاجتماعية، إلخ. من ناحية أخرى، قد يكون من الأصعب وصف السلوك الذي يشكل الركن المادي للتحرش المعنوي في بيئة العمل⁽²³⁹⁾. إذ أن المصطلح واسع ويمكن أن يتوافق مع العديد من الأفعال المادية الإيجابية، مثل أداء الإيماءات المهينة والحاطة بالكرامة تجاه شخص ما، أو الأفعال السلبية مثل عدم الإكترار بمعاناة الضحية أو عدم إتاحة كافة الأدوات اللازمة لمهمة معينة في حالة التحرش في العمل. وهكذا يمكن أن يشمل مفهوم السلوك العديد من الحقائق، ولكن يجب ألا يؤدي بأي حال من الأحوال

(236)-André Soulier, Criminalization of moral harassment: When subjectivity becomes presumption, How to defend employers, 2009. Available online at 6/3/2021:

<https://www.soulier-avocats.com/en/criminalization-of-moral-harassment-when-subjectivity-becomes-presumption-how-to-defend-employers/>

(237)-J.-P. Le Goff, «Que veut dire le harcèlement moral? I. Genèse d'un syndrome», in Le Débat, 2003/1, n° 123, pp. 141- 161, p. 157; Cl. de Gasparo, «Harcèlement moral et sexuel: une approche sociologique», Cahier du Genre, 2003/2, n° 35, pp. 165-187, p. 177.

(238)-وفقًا لما أورده المادة ١١١-٤ من قانون العقوبات الفرنسي "يفسر القانون الجنائي تفسيرًا صارمًا".

راجع على موقع التشريعات الفرنسية في ٦/٣/٢٠٢١:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006417178?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF

(239)-C. Duvert, « Harcèlement sexuel », Fasc. unique, Juris-Cl. Pénal Code, App. Art. 222-22 à 222-33-1, décembre 2017, n° 20; Ph. Conte, « Invenias disjecti membra criminis: lecture critique de la nouvelle définition du harcèlement sexuel », Dr. pénal, 2012. Etude 24.

إلى الارتباك في كينونة الفعل. على سبيل المثال، قد يكون التصغير المصحوب بلغة غير لائقة عملاً ذا دلالة جنسية أو يشير إلى تحيز جنسي، ولكن لا ينبغي الخلط بينه وبين المغازلة المحرجة flirt maladroite^(٢٤٠).

ثانياً- مساهمة السوابق القضائية في تحديد صور السلوك الإجرامي للتحرش المعنوي:

تولى قضاء الموضوع للمحاكم الصناعية والجنائية مهمة تحديد صور السلوك الإجرامي للتحرش المعنوي في بيئة العمل في ضوء غموض النص التشريعي. ولذلك يمكن لنا يراد قائمة بأهم الأفعال التي يمكن أن تتخذ صوراً متنوعة، وذلك على النحو التالي:

١- إهانة وانتقاد الموظف غير المبرر Critique infondée:

يشكل فعل إهانة أو انتقاد الموظف تحرشاً معنوياً، وينطبق هذا على وجه الخصوص على الانتقادات غير المبررة للموظف. فوفقاً لما قرره الغرفة الإجتماعية لمحكمة النقض فإن تعرض الموظفة لانتقادات عديدة متكررة لطريقة عملها، بعبارة مهينة، أمام زملائها. وعلى سبيل التحديد، في كل مرة تؤدي فيها الموظفة عملها على النحو المطلوب، كان يجري التشكيك فيه بصورة منهجية، دون التحقق منه من جانب المشرف، وكان يتم تخفيض قيمة عملها دائماً، وعانت من عدوانية غير مبررة^(٢٤١).

٢- الإذلال Humiliation:

يتحقق التحرش المعنوي بالتصريحات أو الملاحظات غير اللائقة أو المهنية أو المؤذية العلنية التي يتعرض لها الموظف بصورة مستمرة، من قبل الرئيس الهرمي، ودون اعتداد بموضوعها، فسواء انصبت على سلوك الموظف، العمر، اللباس، حقيقة المناقشات مع الزملاء، أو غير ذلك^(٢٤٢).

(240)-Cour de Cassation, Chambre criminelle, du 19 janvier 2005, 04-83.443, Inédit; Cour de Cassation, Chambre criminelle, du 2 mars 2005, 04-84.107, Inédit. Disponible en ligne, le 15/01/2021:

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007611862;](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007611862)

<https://www.doctrine.fr/d/CASS/2005/JURITEXT000007637350>

(241)-Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 24 juin 2009, 07-43.994, Inédit; Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 juillet 2009, 08-41.638, Inédit. Disponible en ligne, le 15/2/2021:

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000020807099/;](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000020807099/)

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000020846344>

(242)-Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 juin 2014, 13-13.951, Inédit. Disponible en ligne, le 17/2/2021:

٣- التشهير والتنمر Dénigrement et brimade

تلقى الموظف أوامر وانتقادات من زميلة له تتصرف مثل رئيسته والتي حرمتها من مسؤولياته، وإعطائه تعليمات عديدة لتنفيذها، وإبداء الملاحظات على عمله، وتوجيه اللوم المستمر له، واستخدام جهاز الكمبيوتر الخاص به في العديد من المناسبات، وتشويه سمعته لدى صاحب عمله^(٢٤٣).

٤- تدابير كيدية Mesures vexatoire

إخضاع الموظف لتدابير كيدية متعددة، مثل إرسال مذكرات تحتوي على ملاحظات تحقيرية أو استهجانية تم تحريرها بأسلوب قطعي، والتوبيخ على "عجزه المهني والنفسي" "incapacité professionnelle et psychologique"، ووجوده "الضار وغير الضروري" "nuisible et inutile"، وسحب مفاتيح مكتبه، واستبعاده من لجنة الإدارة، وتخفيض نسبة أجره في الساعة^(٢٤٤).

٥- الحط من القيمة بتقليل الدور Tâche dévalorisante

حقيقة تكليف الموظف بمهام لا تتوافق مع مؤهلاته. هذا هو الحال عندما منع صاحب العمل موظفة، مصففة شعر، من تصفيف زبائنه وحصرها في مهام التنظيف أو حفظ النقود. حتى لو لم تكن الموظفة مبتسمة دائماً، حتى وإن كانت غير سارة مع العملاء، فإن هذا السلوك لا يصرح لصاحب العمل بحصرها في مهام تستثنيها من وظائف تصفيف الشعر التي تم توظيفها من أجلها^(٢٤٥).

٦- تشويه سمعة الموظف Discrédit du salarié

يشكل فعل تقليل قيمة الموظف أو تقليل مكانته، وإفقاده الثقة بنفسه، تحرشاً معنوياً أو مضايقة أخلاقية. في هذه القضية، قام صاحب العمل بمضايقة موظف لديه ممثل نقابة مراراً وتكراراً، من خلال إبقائه في المستودع للقيام بأعمال التنظيف، أو الأعمال المهنية والحاطة بالكرامة، بينما كان ينبغي أن يشغل وظائف قائد الفريق بالكامل، وهو

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000029084934/>

(243)-Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 24 juin 2009, 07-43.994, Inédit. Disponible en ligne, le 17/2/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000020807099/>

(244)-Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 26 mars 2013, 11-27.964 11-27.996, Publié au bulletin. Disponible en ligne, le 17/2/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000027252317/>

(245)-Cour d'appel de Paris, du 9 septembre 2003, 2002/38210. Disponible en ligne, le 7/3/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000006942316/>

ما افقده مصداقيته أمام زملائه في العمل بسبب المهام غير المؤهلة التي أوكلت إليه. ومُنِع من استخدام مركبات البناء التي وفرتها الشركة للقيام برحلات تزيد عن ١٠٠ كيلومتر في اليوم؛ والخصم غير المبرر من الأجور؛ وعدم دفع أقساط بدل الطعام^(٢٤٦).

٧- التكليف بمهمة تتجاوز قدرته **Tâche dépassant ses capacités**:

إن الرفض المتكرر لتهيئة مكان عمل الموظف وتكليفه عادة بمهام تتجاوز وظائفه وقدراته، يعرض صحته للخطر. في هذه القضية، اعترضت موظفة على توافق الوظيفة التي تم تكليفها بها مع توصيات طبيب العمل، إذ أنها بسبب صغر بنيتها الجسدية، فقد طالبت منذ فترة طويلة بأن يكون ارتفاع طاولة العمل الخاصة بها يتكيف مع بنيتها، باعتبار أنها تعمل في وضع واقف، لكنها لم تحصل أبدًا على أي تغيير في هذه النقطة؛ وأنه في ظل هذه الظروف، فإن الحجم الصغير للموظفة يعد عيبًا حاسمًا مقارنة بالموظفين الآخرين، حيث تجد نفسها يوميًا خاصة وأن الأمر يتعلق بحمل أشياء ثقيلة، ولا يمكن تعويض هذا التباين إلا من خلال منح طاولة عمل منخفضة تتكيف مع حجمها. وإن الدفع بأن جميع طاولات الشركة على نفس الارتفاع لا تعفي صاحب العمل من التزامه بتكليف محطة عمل الموظف مع القيود الخاصة بحجمها من أجل منع العمل الشاق، أو الإضرار بصحتها^(٢٤٧).

٨- الوضع في الخزانة **Mise au placard**:

قيام صاحب العمل بإهمال الموظفة وتحتيتها عن العمل أو وضعها على الرف، ووضعها في غرفة ضيقة، دون تدفئة مناسبة في الشتاء وبدون أدوات عمل. كما طلب صاحب العمل من الموظفين الآخرين عدم التحدث إليها مرة أخرى وشكك في توازنها النفسي. وبخلاف هذه العناصر، كان لصاحب العمل سلوك سلطوي مفرط مع هذه الموظفة^(٢٤٨).

(246)-Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 6 février 2007, 06-82.601, Publié au bulletin. Disponible en ligne, le 7/3/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000017636004/>

(247)-Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 7 janvier 2015, 13-17.602, Inédit. Disponible en ligne, le 7/3/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000030081066/>

(248)-Cour de Cassation, Chambre sociale, du 29 juin 2005, 03-44.055, Inédit. Disponible en ligne, le 7/3/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007486116/>

٩- الحرمان من أدوات العمل Privation d'outils de travail:

يعد الموظف المحروم من أدوات العمل ضحية لمضايقات أخلاقية. في هذه الحالة، عند عودتها من إجازة الأمومة، وجدت الموظفة أن مكتبها لم يعد موجودًا، ومتعلقاتها في صناديق، ولم يعد لديها جهاز كمبيوتر وهاتف ولم يعد الموظفون يتحدثون إليها باتباع تعليمات صاحب العمل^(٢٤٩).

١٠- العقوبات غير المبررة Sanctions injustifiées:

صاحب العمل الذي يعلن عقوبات غير مبررة ضد أحد موظفيه سيكون مسئولًا عن المضايقة. هذه هي حالة الإنذار الإداري الذي لا أساس له على وجه الخصوص. على سبيل المثال، الموظف الذي لم يتعرض لتوقيع أي جزاء مسبقًا من قبل صاحب العمل والذي تمت معاقبته بأربعة إنذارات لم يتم تأسيس أي منها، يكون ضحية لأفعال تحرش معنوي^(٢٥٠).

١١- الضغط التأديبي Pression disciplinaire:

لجوء صاحب العمل إلى زيادة الإجراءات التأديبية المسيئة للموظف، والتي كان بعضها أثناء إجازته المرضية، مما أدى إلى توجيه إنذارين له ورفض إصدار شهادة راتب ضرورية لتغطيه التأمين الصحي. بالإضافة إلى تحرير استدعاءات عديدة للموظف لمقابلات أولية في إطار أربعة إجراءات تأديبية، بقي اثنان منهم دون استجابة خلال فترة مرض الموظف وعجزه المرتبط بحالة الاكتئاب التي يعاني منها نتيجة تدهور ظروف عمله يشكل تحرشًا معنويًا^(٢٥١).

١٢- المضايقات الإدارية Harcèlement managérial:

اخضاع مدير المؤسسة موظفيه لضغط وتوبيخ مستمر، وأوامر متضادة بقصد تقسيم الفريق. وفيما يتعلق بأحد الموظفين، فقد أدت هذه الممارسات إلى تهيمشه، وإزدراءه أو عدم احترامه، وغياب الحوار المتميز بالتواصل عبر طاولة^(٢٥٢).

(249)-Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 16 février 2010, 09-84.013, Inédit. Disponible en ligne, le 7/3/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000022004570>

(250)-Cour de Cassation, Chambre sociale, du 22 mars 2007, 04-48.308, Inédit. Disponible en ligne, le 7/3/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007526368/>

(251)-Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 18 mars 2014, 13-11.174, Inédit. Disponible en ligne, le 7/3/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000028764262/>

(252)-Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 10 novembre 2009, 07-45.321, Publié au bulletin. Disponible en ligne, le 7/3/2021:

الفرع الثاني تكرار السلوك الإجرامي

أولاً- المبدأ:

وفقاً لما أورده المادتان ٢٢٢-٣٣-٢ من قانون العقوبات، و١١٥٢-١ من قانون العمل الفرنسي، فإنه يشترط تحقق عنصر التكرار في أفعال التحرش المعنوي. وبعبارة أخرى، لا يكفي لقيام الجريمة ارتكاب فعل فردي، مهما كان مقدار جسامته. هذا التطلب التشريعي لم يخفف حتى في ظل النصوص التشريعية المستحدثة الواردة بالقانون رقم ٧٠٣-٢٠١٨ المؤرخ في ٣ اغسطس ٢٠١٨ المعزز لمكافحة العنف الجنسي والعنف القائم على نوع الجنس، كما سيأتي لاحقاً، وإن كانت قد تغيرت زاوية النظر إليه. إذ لم يعد يتم ملاحظة التكرار من وجهة نظر مرتكب الجرم أو المتحرش بل من وجهة نظر المجني عليه الذي يتعرض للتحرش^(٢٥٣). وبالفعل، سواء تم تنفيذ الأفعال من قبل شخص أو أكثر، فإن الضحية تتعرض لأفعال مختلفة تشكل معاً تكراراً يضعها في حالة تحرش. وفي حقيقة الأمر، فإن المنطق القانوني في هذه المسألة ليس مستهجناً أو مفاجئاً، فالتكرار لا يفيد تطابق الأفعال الإجرامية المقترفة من قبل ذات الجاني لتحقيق جريمة التحرش المعنوي، بل يفيد إقدام هذا الأخير على ارتكاب عدد من السلوكيات المؤتممة. وينطبق الشيء نفسه عندما ينسب الفعلان إلى شخصين مختلفين، إذ لا يهم هوية الأفعال بل إصرارها على قيام الجريمة في حق المجني عليه، الذي تحقق في حقه التكرار.

ثانياً- التكرار في التطبيق القضائي:

١- التطلب الدائم لتعدد الأفعال:

يمكن لنا في هذا المقام، استعراض تطبيقات قضائية للدائرتين الاجتماعية والجنائية لمحكمة النقض الفرنسية، في خصوص تطلب تكرار الأفعال المؤتممة المقترفة في بيئة العمل والمؤسسة لقيام جريمة التحرش المعنوي.

فمن ناحية، أيدت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض، في حكمها الصادر بتاريخ ١٠ نوفمبر ٢٠٠٩، قرار محكمة استئناف Grenoble الصادر في ٨ أكتوبر ٢٠٠٧،

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000021270312/>

^(٢٥٣)-راجع ما سيرد لاحقاً عند التعرض لأحكام المساهمة الأصلية بالمبحث الأول من الفصل الثالث من هذا البحث، ص ١٠٥.

في تأسيس التحرش المعنوي على قيام مدير المؤسسة بتعريض موظفيه لضغوط مستمرة، وتوجيه اللوم للموظفين باستمرار ودون مقتضى، وإصدار الأوامر وأوامر مضادة بهدف تقسيم الفريق، وإظهار ازدراءه للموظف، ولم يتحاور شفهيًا ولكن فقط من خلال لوحة. ووجدت المحكمة أن هذه الأفعال المتكررة تنتهك حقوق وكرامة الموظف وتضر صحته، وهو ما يعد تحرشًا أخلاقيًا، على الرغم من أن صاحب العمل كان يمكن أن يتخذ خطوات لوضع حد لذلك^(٢٥٤).

كما أصدرت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض في ٢٣ مارس ٢٠١١، بناء على الطعن المقدم في حكم محكمة استئناف Nancy في ٢٦ سبتمبر ٢٠٠٨ قرارها باعتبار أن التحرش الأخلاقي نشأ من حقيقة الإزعاج المستمر للموظف خارج أوقات العمل لأدنى ذريعة، من خلال قيام المدير بإجراء مكالمات هاتفية متعددة للموظفة في أي وقت من عطلة نهاية الأسبوع أو في أوقات متأخرة من الليل، وأمرها بالذهاب إلى محل العمل في منتصف الليل بعد انطلاق أجهزة الإنذار، كما تم إخضاعها لضغوط مستمرة من أجل أن يكون لديها نظام تحكم محوسب في السيارة. وأن مثل هذه الإجراءات المتكررة من جانب كل من المشرف المباشر للموظفين وصاحب العمل نفسه من خلال تعليمات محددة صادرة ضد مديري المتجر تميز أعمال المضايقة الأخلاقية من حيث أنها قد أدت إلى تدهور ظروف عمل الأنسة X... و Y... Madame... بعد أن أهانوا كرامتهما وأضروا بشكل خطير بصحتهم الأخلاقية والبدنية وعرضوا مستقبلهما المهني للخطر^(٢٥٥).

كما قضت الدائرة الاجتماعية في ٨ نوفمبر ٢٠١١ برفض الاستئناف المقدم ضد قرار محكمة استئناف Nancy الصادر في ١٢ فبراير ٢٠١٠، وأيدت تحقق التحرش المعنوي الناتج عن زيادة مهام الموظف وتضاعف الجلسات ورسائل البريد الإلكتروني والأوامر والأوامر المضادة، وغياب أي اعتبار للشخص، وتدهور ظروف العمل المادي والنفسي، والتدهور الملحوظ في صحة الموظف؛ وهو الأمر الذي دفع الموظف إلى تقديم استقالته^(٢٥٦).

(254)-Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 10 novembre 2009, 07-45.321, Publié au bulletin, Disponible en ligne, le 10/2/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000021270312/>

(255)-Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 23 mars 2011, 08-45.140, Inédit. Disponible en ligne, le 10/2/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000023768590>

(256)-Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 novembre 2011, 10-15.834, Inédit. Disponible en ligne, le 10/2/2021:

كما قضت الدائرة الاجتماعية في ١٧ يناير ٢٠١٣ بنقض حكم محكمة استئناف Lyon الصادر في ١٩ يوليو ٢٠١١ في خصوص قرارها القاضي برفض طلب الموظفة التعويض عن التحرش المعنوي، والمؤسس على أن بعض الأدلة التي قدمتها الموظفة تتعلق بطريقة الإدارة المستخدمة فيما يتعلق بجميع أعضاء قسم التصدير وليس فقط الشخص المعني؛ وأن عبء العمل الزائد كان من نصيب جميع أعضاء الخدمة. وقد اعتبرت الدائرة أن محكمة الاستئناف لم تقدم أساساً قانونياً لقرارها، استناداً إلى أن الموظفة قدمت شهادات تميل إلى إثبات أنها كانت هدفاً مميزاً في الخدمة من حيث العقوبات والتوبيخ، وأن مناخ العمل في الخدمة التي تنتمي إليها قد تدهور مع وصول موظف جديد، وأن العبء الزائد الذي تدرج به الموظف كان حقيقياً، وأجبرت على حضور اجتماعات متكررة بشكل متزايد^(٢٥٧).

٢- مدى كفاية الفعل الواحد المستمر لقيام التحرش المعنوي:

في حقيقة الأمر، يشكل اشتراط تكرار الأفعال متطلباً جوهرياً لتحقيق جريمة التحرش المعنوي. وقد اتيح للغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية ابراز صرامتها فيما يتعلق بمتطلب الأفعال المتعددة، من خلال توضيح أن الفعل الممتد بمرور الوقت لا يمثل فعلاً تكرارياً.

على سبيل المثال، قضت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض في ٩ ديسمبر ٢٠٠٩ بنقض قرار محكمة استئناف Aix-en-Provence المؤرخ في ١ أكتوبر ٢٠٠٧، فيما قضى به من الزام صاحب العمل بدفع تعويضات للموظف عن التحرش الأخلاقي المؤسس على أن اصرار صاحب العمل لمدة أربعة أشهر، على إصدار تقارير عن الراتب الخاطئ، لخفض رتبة الموظف بطريقة غير مبررة لوظيفة سكرتيرة، على الرغم من اعتراضات صاحبة الشأن وخطابات مفتشية العمل، تميز أفعال التحرش المعنوي المتكررة التي ساهمت في تدهور الحالة الصحية الهشة بالفعل للموظف. ورأت الدائرة، بموجب أحكام المادة ١٢٢-٤٩ (حالياً ١١٥٢-١) من قانون العمل، إنه لا يمكن تحليل قرار صادر عن صاحب العمل بتخفيض درجة موظف على أنه أفعال متكررة تشكل تحرشاً أخلاقياً، ودون اعتداد بأن صاحب العمل في مواجهة الاحتجاجات المتكررة لهذا الموظف، تمسك بأفعال مختلفة بقراره الفردي.^{(٢٥٨) (٢٥٩)}

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000024786396/>

(²⁵⁷)-Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 17 janvier 2013, 11-24.696, Inédit. Disponible en ligne, le 10/2/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000026963337/>

(²⁵⁸)-Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 9 décembre 2009, 07-45.521, Publié au bulletin. Disponible en ligne, le 10/2/2021:

وفي حكم آخر، صدر عن ذات الدائرة في ١٣ فبراير ٢٠١٣، بنقض الحكم المستأنف الصادر عن محكمة Montpellier في ١٣ فبراير ٢٠١٣، فيما قضى به، من حيث ادانته لبنك Languedoc Roussillon بدفع مبلغ ٢٠٠٠ يورو كتعويض عن التحرش الأخلاقي، وقد قضت الدائرة أن قرار محكمة الاستئناف قد خالف القانون لأنه لم يصف وجود أفعال متكررة تشكل تحرشاً معنوياً، وأنها لم تلاحظ أي إجراءات أخرى بخلاف الفعل الوحيد لصاحب العمل المتمثل في وضع الموظف للعمل لمدة شهرين في غرفة يصعب الوصول إليها، ومهملة وخالية من أجهزة الكمبيوتر والهاتف، وهو لا يُشكل مضايقة أخلاقية^(٢٦٠).

على النقيض من ذلك، أقرت الدائرة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية إمكانية تحقق جريمة التحرش المعنوي من اقرار فعل واحد مستمر ترتب عليه عواقب على الضحية. إذ أيدت في ٢٥ نوفمبر ٢٠٠٨ قرار دائرة الجرح بمحكمة استئناف Dijon الصادر في ١ فبراير ٢٠٠٨ فيما انتهت إليه من أن السلوك المستمر للسيد Jean-Claude X بصفته مدير التصنيع في ابقائه Isabelle Y... في محطة التفريغ من ٢٥ فبراير ٢٠٠٢ إلى ١٤ يونيو ٢٠٠٢، بينما نصت اتفاقية داخل الشركة على أنه لا يمكن تكليف موظف بالعمل بها لأكثر من يوم واحد على التوالي، وهو موقف كان يُعرف المشقة فيه، يشكل جريمة التحرش. وقد ذهبت الدائرة الجنائية في تأييدها إلى أنه انطلاقاً من تقييم محكمة الاستئناف النابع من سلطتها التقديرية *appréciation souveraine* للوقائع والأدلة التي تمت مناقشتها بشكل حضوري، والتي انتهت فيها إلى أن المتهم قد انخرط في أعمال متكررة كان هدفها أو تأثيرها أن تؤدي إلى تدهور ظروف العمل التي من المحتمل أن تقوض حقوق الضحية وكرامتها أو تغيير صحتها الجسدية أو العقلية أو

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000026963337/>

^(٢٥٩) -ومن الجدير بالذكر في هذا الصدد، أنه في حالة عدم قبول الموظف لخفض درجته الوظيفية، فإنه يمتلك، حتى لو لم يتمكن من تقديم مطالبة ذات صلة بالتحرش المعنوي، وسائل أخرى للدفاع عن نفسه. إذ يمكنه بالفعل أن يطلب من المحكمة الصناعية Conseil de prudhommes الإنهاء القضائي لعقد عمله أو أن يأخذ إشعاراً رسمياً بإنهاء عقد عمله. راجع:

Juliette Clerbout, La Répétition Nécessaire À La Caractérisation Du Harcèlement Moral, 4 novembre 2013. Disponible en ligne, le 10/2/2021:

<https://www.village-justice.com/articles/repétition-nécessaire-caractérisation,14388.html>

⁽²⁶⁰⁾ -Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 13 février 2013, 11-25.828, Inédit. Disponible en ligne, le 10/2/2021: <https://www.village-justice.com/articles/repétition-nécessaire-caractérisation,14388.html>

المساومة على مستقبلها المهني، تكون محكمة الاستئناف قد بررت قرارها فيما يتعلق بأحكام المادة ٢٢٢-٣٣-٢ من قانون العقوبات^(٢٦١).

٣- استثناء الفعل التمييزي من اشتراط التكرار:

ومع ذلك، كاستثناء، قد يكفي فعل واحد لقيام جريمة التحرش المعنوي أو الأخلاقي، إذا كان الفعل المقترف يميز التحرش التمييزي. ويشمل التمييز، وفقًا لما أورده المادة ١١٣٢-١ من قانون العمل المعدلة بالقانون رقم ٧٦٠-٢٠٢٠ المؤرخ في ٢٢ يناير ٢٠٢٠، أي فعل يقترف على أساس انتماء المجني عليه أو عدم انتمائه، الحقيقي أو المفترض، إلى مجموعة أو عرق أو دين أو معتقد، أو بسبب سنه أو فقدان الاستقلال أو الإعاقة أو التوجه الجنسي أو الهوية أو الجنس أو مكان الإقامة. ويكون هدفه أو تأثيره تقويض كرامته أو خلق بيئة مخيفة أو معادية أو مهينة أو مسيئة^(٢٦٢).

وتستند هذه النتيجة إلى ما أورده من ناحية المادة ١١٥٢-٢ من قانون العمل المعدلة بموجب القانون رقم ٢٠١٢-٩٥٤ المؤرخ في ٦ أغسطس ٢٠١٢ على أنه "لا يجوز معاقبة أي موظف أو أي شخص في التدريب أو في التدريب الداخلي أو فصله أو إخضاعه لتدبير تمييزي، مباشر أو غير مباشر، لا سيما من حيث الأجر أو التدريب أو إعادة التصنيف أو التعيين أو التأهيل، التصنيف أو الترقية المهنية أو النقل أو تجديد العقد بسبب ما تعرض له أو رفضه الخضوع لأعمال متكررة من المضايقات الأخلاقية أو بسبب شهادته عن مثل هذه الأعمال أو الإبلاغ عنها"^(٢٦٣). ومن ناحية أخرى، إلى ما نصت عليه الفقرة ١ من المادة ١١٥٥-٢ من قانون العمل المعدلة بموجب القانون

(261)-Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 25 novembre 2008, 08-81.727, Inédit. Disponible en ligne, le 10/2/2021: <https://www.village-justice.com/articles/repetition-necessaire-caracterisation,14388.html>

(262)-راجع ما سبق ذكره في مقدمة هذا البحث، عند التعرض للموقف الفرنسي من مسألة العنف والتحرش في عالم العمل، الهامش، ص ١٣.

(263)-"Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage 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". Disponible en ligne sur le site officiel de la législation française, le 23/12/2020:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177845?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF#LEGISCTA000006177845

رقم ٢٠١٢-٩٥٤ المؤرخ في ٦ اغسطس ٢٠١٢ من أنه "يعاقب بالحبس لمدة عام وغرامة قدرها ٣٧٥٠ يورو أفعال التمييز المرتكبة نتيجة التحرش الأخلاقي أو الجنسي المحددة في المواد ١١٥٢-٢ و ١١٥٣-٢ و ١١٥٢-٣ من هذا القانون"^(٢٦٤).

٤- المدة الزمنية لوقوع التكرار:

يظهر من استقراء السوابق القضائية، أنه لا يشترط تحقق فترة زمنية محددة بين أفعال التحرش في ميدان العمل الوظيفي، فكل ما يهم في هذا الصدد تحقق التكرار سواء وقع في فترة قصيرة جداً أو طويلة. ومن التطبيقات القضائية، ما قضت به الدائرة الإجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية من أنه "يجب ألا يعاني أي موظف من أفعال متكررة من المضايقات الأخلاقية لصاحب العمل والتي يكون هدفها أو تأثيرها تدهور علاقات العمل من المحتمل أن تقوض حقوقهم وكرامتهم، أو تضر بصحتهم الجسدية أو العقلية أو يعرض مستقبلهم المهني للخطر؛ هذا أيضاً، من خلال الإبقاء على أن الوقائع الضارة، التي وجدتها بشكل سيادي، لا تميز المضايقة الأخلاقية تجاه الموظف لأنها حدثت خلال فترة قصيرة جداً، فإن محكمة الاستئناف، التي أضافت إلى المادة ١٢٢-٤٩ (حالياً ١١٥٢-١) من قانون العمل شرطاً لم يُنص عليه، قد انتهكت النص المذكور أعلاه"^(٢٦٥).

المطلب الثاني

النتيجة الإجرامية

وفقاً لما أورده المادة ٢٢٢-٣٣-٢ من قانون العقوبات، والمادة ١١٥٢-١ من قانون العمل، يجب أن يستهدف السلوك الإجرامي للتحرش المعنوي الواقع بواسطة كلمات أو تصرفات متكررة هدفاً مباشراً يتمثل في تدهور ظروف العمل أو يؤثر في ذلك. وهو الأمر الذي يكون محتملاً معه انتهاك حقوق الشخص المتحرش به أو كرامته أو تغيير صحته البدنية أو العقلية أو تعريض مستقبله المهني للخطر. وعليه، يمكن

(264)-"Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code". Disponible en ligne sur le site officiel de la législation française, le 23/12/2020:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177847?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF#LEGISCTA000006177847

(265)-Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 26 mai 2010, 08-43.152, Publié au bulletin. Disponible en ligne, le 26/2/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000022279684>

القول، بأنه وفقاً للصياغة التشريعية للمادتين، بأن المشرع قد حدد النتيجة المباشرة للسلوك الإجرامي في تدهور ظروف العمل، كما حدد مجموعة أخرى من النتائج الفرعية التي لا يؤثر تحققها في قيام الجريمة من عدمه بالنظر لربطها بمعيار الإحتمالية في الحدوث.

وعليه، وللوقوف على موقف المشرع الفرنسي، سنتعرض لتدهور ظروف العمل في فرع أول. ونبحث في الفرع الثاني لإنتهاك الحقوق والكرامة أو تغيير الصحة الجسدية أو العقلية أو تعريض المستقبل المهني للخطر.

الفرع الأول

تدهور ظروف العمل

أولاً- المقصود بتدهور ظروف العمل:

لم يُخضع المشرع الفرنسي مصطلح "شروط العمل" لتعريف دقيق سواء في قانون العمل أو قانون العقوبات. وطبقاً لنهج طويل الأمد لمحكمة العدل الأوروبية، فإن فكرة ظروف العمل يجب أن تُفهم بمعناها الواسع المتجلي في "بيئة العمل"⁽²⁶⁶⁾. كما حددها المجلس الاقتصادي والاجتماعي، بأنها تشمل "جميع العناصر التي يتوقعها العامل في شركته أو إدارته، من احترام الشخص، والنظر في العمل الذي يؤديه، وأخيراً شروط العمل، حسب نشاطها"⁽²⁶⁷⁾. وكما سبق الذكر، عند تبيان العلاقة الوظيفية بين الجاني والمجني عليه، تعد ظروف العمل conditions de travail المشار إليها في النص التشريعي إشارة إلى ما يمكن أن يتجلى، من خلال التحرش، من انخفاض للقدرة على العمل، أو انخفاض الجودة، بل هي المجال أو النطاق أو المحل الذي يجب أن تتدخل فيه الكلمات أو السلوكيات المكونة للسلوك الإجرامي.

في حقيقة الأمر، يقاس التدهور في ظروف العمل من خلال مؤشرات الدالة عليه، إذ يتجلى هذا التدهور من خلال وجود حقيقي لعوامل الخطر في مكان العمل وتأثيراتها

(266)-CJCE, n ° C-84/94, Judgement of the Court, 'United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union, 12 November 1996. Available online at 17/3/2021:

<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:FzqvFdSWupJ:https://www.doctrine.fr/d/CJUE/1996/CJUE61994CJ0084+&cd=1&hl=ar&ct=clnk&gl=ae>

(267)-M. Fabrice Bocquillon, Harcèlement moral au travail: une loi en trompe l'œil ? Droit ouvrier, juin 2002.

على الصحة النفسية والجسدية للموظف، أو كرامته، أو مستقبله المهني. يمكن لعوامل الخطر أن تتمثل في عدد من العوامل التي يصعب حصرها، ومن أمثلتها؛ عبء العمل الزائد؛ تنظيم العمل الخاطئ؛ الإدارة تحت الضغط؛ مشاكل المهارات؛ الضغوط المهنية المفرطة؛ فقدان المعنى والاهتمام بالعمل؛ والجماعة غير الفعالة؛ وما إلى ذلك^(٢٦٨). أما عن تأثيرات عوامل الخطر، فهي لا تحصى أيضًا، كالإجهاد؛ المعاناة؛ عدم الراحة؛ التوترات؛ المضايقات؛ المشاكل الصحية؛ والانتحار^(٢٦٩).

ثانياً- معيار قياس التدهور ووقت حدوثه:

يجب أن تستهدف السلوكيات المؤثرة أو تؤثر في تدهور ظروف العمل. وفي حقيقة الأمر، يقاس التدهور في ظروف العمل بالنسبة للمجني عليه، أي لا بد أن يعاني هذا الأخير من أفعال التحرش بصورة شخصية، وهذا يوجب اقترافها تجاه شخص محدد

^(٢٦٨) في الأبيات الأكاديمية، تسمى هذه المخاطر النفسية الاجتماعية "العنف الهيكلي structural violence"، حيث أن تنظيم العمل أو هيكله هو الذي يعرض العمال للعنف. يمكن اعتبار أعباء العمل الثقيلة Heavy workloads، وانخفاض مستويات استقلالية اتخاذ القرار low levels of decision-making autonomy، والوضع المنخفض low status، وإجراءات العمل الصارمة rigid working routines، وعدم كفاية الرعاية العلائقية insufficient relational care، في بعض الظروف، أشكالاً من العنف الهيكلي. في جمهورية فنزويلا البوليفارية Bolivarian Republic of Venezuela، على سبيل المثال، يمكن اعتبار ظروف العمل، بما في ذلك تدهور بيئة العمل والعزلة والفشل في تزويد العمال بالوظائف التي تتناسب مع مهاراتهم، شكلاً من أشكال التحرش. في نيوزيلندا In New Zealand، يوصف "التنمر المؤسسي institutional bullying" على أنه يحدث عندما تسمح قواعد المنظمة وثقافتها وممارساتها بسلوك يسبب إهانة أو ضغطاً لا داعي له أو هياكل العمل أو الممارسات أو السياسات أو المتطلبات التي تتقل كاهل الموظفين بشكل غير معقول دون القلق على رفاههم. تشمل الأمثلة على معايير المنظمات التي ترقى إلى الممارسات غير العادلة تحديد أهداف مستحيلة وفرض عبء قضايا لا يمكن التحكم فيه أو مواعيد نهائية غير واقعية. راجع بالتفصيل:

Bureau international du Travail, Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, Op. Cit., p. 16.

(269)-Michel Lallement, Catherine Marry, Marc Lorient, Pascale Molinier, Michel Gollac, Pascal Marichalar et Emmanuel Martin, Maux du travail: dégradation, recomposition ou illusion ?, Sociologie du travail, Vol. 53-n°1, Janvier-Mars 2011. Disponible en ligne, le 5/3/2021: <http://journals.openedition.org/sdt/5998>

وليس لمجموعة من الأفراد. وفي هذا الخصوص، قضت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض بتأييد حكم محكمة الاستئناف فيما قضى فيه من أن "السيد X... لم يكن ضحية بصفة شخصية لتدهور ظروف عمله بعد تصرفات رئيس المكتب التي عانى منها موظف آخر، بحيث لا يوجد له ما يبرر ادعاؤه بانتهاك صاحب العمل لالتزامه بضمان النتيجة في مسائل التحرشات المعنوية أو الأخلاقية"⁽²⁷⁰⁾.

بالإضافة إلى ذلك، يبدو أن السوابق القضائية تأخذ في الاعتبار ظروف العمل المادية وكذلك الظروف النفسية. وبالتالي، يمكن أن ينتج تدهور ظروف العمل المادية عن الأدوات السيئة، ومكان العمل الضيق بدون إضاءة بينما تتوفر أماكن أخرى، والمهام المحددة دون النظر إلى المعدات اللازمة. يمكن لهذه العناصر أن تميز أعمال التحرش الأخلاقي. من المهم التأكيد على أن التباين في المعاملة يجب أن يكون غير مبرر عند النظر المقارن لوضع الموظفين الآخرين وبصورة متكررة⁽²⁷¹⁾. كما يمكن أن ينتج التدهور في ظروف العمل أيضًا عن الظروف النفسية، كما هو الحال غالبًا. قد يكون الدافع وراء المطارد هو الرغبة في إحباط ضحيته من خلال اشعار الموظف بأنه عديم الفائدة ويقوده للتشكيك في دوره داخل المؤسسة، وينتج ذلك في معظم الأحيان من خلال تهमيش الموظف ورفض تكليفه بمهام تدرج في نطاق اختصاصه⁽²⁷²⁾.

ووفقًا لما سبق ذكره، نرى أن معيار قياس التدهور في ظروف العمل يجب قيامه على نواح موضوعية قائمة على التغيير السلبي المتولد في بيئة العمل أو الانخفاض في جودة العمل بالمقارنة بما كان عليه الحال قبله قياسًا على رد فعل الشخص المعتاد الذي أحاطت به ذات الظروف التي أحاطت بالمجني عليه، مع مراعاة الظروف الشخصية لهذا الأخير، سواء تعلق بصحته أو سنه أو درجة تعليمه أو مستوى ذكائه أو خبرته أو مركزه المستضعف. يؤيد بعض الفقه الفرنسي ذات وجهة النظر، ويدل على أن المعيار الشخصي البحت لقياس التدهور يمثل معيارًا خاطئًا بمثل قوامه إن انتقال فرنسا في

⁽²⁷⁰⁾-Cour de cassation, civile, Chambre sociale, N° 1986, 20 octobre 2010, 08-19.748. Disponible en ligne, le 19/2/2021:

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/arrets_publics_2986/chambre_sociale_3168/2010_3326/octobre_3695/1986_20_17968.html

⁽²⁷¹⁾-Jacques Delga, Abiramy Rajkumar, Op.Cit., p.15.

⁽²⁷²⁾-Corinne Daburon, Loi relative au harcèlement moral: reconnaissance tardive d'un risque inhérent à l'activité professionnelle, RJS 8-9/02, p.719.

عام ٢٠٠١ إلى زيادة أسبوع العمل إلى ٣٥ ساعة أو إلى تقنين العمل الوظيفي المرن، والذي يؤدي بالموظفين إلى العمل في عطلة نهاية الأسبوع يمثل تدهورًا في ظروف العمل من وجهة نظر الموظف ذاته، إذ زاد في الأعباء الوظيفية أو ساعات العمل بالمقارنة بالسابق^(٢٧٣).

ومن ناحية أخرى، فإنه لا يشترط أن تؤدي السلوكيات المؤثرة إلى تدهور بيئة العمل أو تؤثر في ذلك منذ لحظة اقترافها، بل يمكن أن يتراخى حدوث أثرها فترة من الوقت، طالما انتهى الأمر بهذه السلوكيات إلى حدوث هذا الهدف أو إحداث ذلك الأثر. ومن التطبيقات القضائية على ذلك، ما قضت به الدائرة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية من أنه "تتحقق الجريمة، حتى لو لم يكن السلوك المشين أو غير المقبول قد أدى في البداية لهدف أو نتيجة تدهور ظروف العمل للموظف الذي من المحتمل أن ينتهك حقوقه وكرامته، أو تغيير صحته الجسدية أو العقلية، أو المساس بمستقبله المهني، ما دام انتهى بهذه التصرفات إلى أن تتخذ هذا الهدف أو تحمل مثل هذه الآثار؛ أن محكمة الاستئناف، بعد أن لاحظت أن الطبيب المهني الذي تمت استشارته في أغسطس ٢٠٠٧ قد لاحظ تدهورًا مقلقًا في حالة صحة السيدة X،...، وعزا هذا التدهور إلى المشاكل التي واجهتها بسبب موقف مجموعة من مساعدي التمريض وأنه كان من المؤكد أن هذا الوضع الخلافي، مع عدم اتخاذ التسلسل الهرمي لموقف إيجابي، قد أسهم إلى حد كبير في تدهور ظروف العمل، لاحظت أيضًا أن الوضع المهني والشخصي للسيدة X... كان متدهورًا للغاية بسبب المواجهة الدائمة مع مجموعة المتهمين، وأن ذلك لا يمكنه استبعاد التكيف القانوني للتحرش الأخلاقي على أساس حقيقة أن قرار الاستبعاد والاقصاء *décision de mise à l'écart* لم يكن له "في البداية" هدف أو تأثير لتقويض الكرامة أو على صحة زميلتهم"، لأن هذا الاستبعاد انتهى به الأمر إلى وجود مثل هذا الشيء وذلك التأثير"^(٢٧٤).

(273)-Rachel A. Yuent, Op. Cit., p. 636.

(274)-Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 26 janvier 2016, 14-80.455, Publié au bulletin. Disponible en ligne, le 18/2/2021:

<https://www.editions-tissot.fr/droit-travail/jurisprudence-sociale-cassation.aspx?jsID=2588&occID=141>

ثالثاً- آثار التدهور وحتمية حدوثها من عدمه:

أشار المشرع إلى ما يمكن أن يؤدي إليه التدهور في ظروف العمل من عواقب تتمثل- وفقاً لما أورده المادة ٢٢٢-٣٣-٢ من قانون العقوبات، والمادة ١١٥٢-١ من قانون العمل- في انتهاك الحقوق والكرامة، أو تغيير الصحة الجسدية أو العقلية أو تعريض المستقبل المهني للخطر. ومن الواضح أن هذه العواقب الثلاثة، ترتبط ارتباطاً مباشراً بالمجني عليه في الجريمة، كما هو الحال بالنسبة للنتيجة المباشرة المتعلقة بتدهور ظروف العمل. ويتسم هذا الارتباط بالمنطق، إذ أن الشعور بالتعرض للتحرش هو حكم شخصي يختلف من شخص لآخر حسب حساسيته النفسية.

ومن ناحية أخرى، ووفقاً للصياغة التشريعية للنصوص العقابية والاجتماعية، لا يشترط أن يؤدي تدهور ظروف العمل بطريقة حتمية إلى إحداث أي من العواقب الثلاثة، بل يكفي أن يؤدي إلى ذلك، ويعني ذلك أن الضرر يمكن حدوثه بصورة احتمالية بالنسبة للمجني عليه، ولا يشترط أن يكون متحققاً حتى تقام جريمة التحرش المعنوي في العمل. في حقيقة الأمر، فإن هذه الصياغة متقاربة مع الصياغة التشريعية لجريمة التحرش المعنوي بين الأزواج الواردة بالمادة ٢٢٢-٣٣-٢-١ وجريمة التحرش المعنوي العام الواردة بالمادة ٢٢٢-٣٣-٢-٢ من ذات القانون، فبعد أن حدد المشرع الفرنسي للأثر المباشر للجريمتين في تدهور الظروف المعيشية، أشار إلى ما يمكن أن يترتب على هذا التدهور من عواقب في تغيير الصحة الجسدية أو العقلية. بالإضافة إلى ذلك، تنور مع هذه الصياغة، اشكالية تتعلق بالطبيعة الشكلية أو المادية لجريمة التحرش المعنوي بوجه عام وجريمة التحرش المعنوي في نطاق العمل الوظيفي بوجه خاص. إذ لو تبيننا اتجاهًا قائمًا على افتراض التدهور في ظروف العمل بمجرد اقتراف السلوك الإجرامي للتحرش المعنوي، لنقلنا الجريمة إلى فئة الجرائم الشكلية، باعتبار وقوع الآثار الناجمة عن هذا التدهور في دائرة الإحتمالية. وعلى العكس، لو اعتبرنا في ضرورة تحقق الآثار أو العواقب كأثر لازم لقيام الجريمة لرتبنا على ذلك اعتبار الجريمة من الجرائم المادية. في الواقع، يرى فريق من الفقه أن المشرع الفرنسي قد اعترف بالفرضيتين، وهو أمر ليس شائعاً في القانون الجنائي^(٢٧٥). وفي الواقع، لا نؤيد ما انتهى إليه هذا الفريق من رأي، إذ أن تدهور ظروف العمل يمثل في حد ذاته نتيجة

(275)-Malabat VALERIE , Droit pénal spécial, Dalloz, coll. Hypercours, 2013, n° 515, p. 264.

مترتبة بصورة مباشرة على السلوك الإجرامي أو كأثر ناتج عن اقترافه. والتدهور يمثل تغييرًا في الواقع الخارجي، دليله ما كان كائنًا قبل اقتراف السلوك الإجرامي. بالإضافة إلى ذلك، رتب المشرع على حدوث التدهور - كنتيجة إجرامية - مجموعة أخرى من النتائج الفرعية التي قد تحدث أو لا تحدث بالنظر لعوامل شخصية بحثه خاصة بالمجني عليه، وإن عدم تحققها أو تحققها لا يؤثر في قيام الجريمة باعتبار حدوث الأثر أو التغيير الأولي الممثل في تدهور ظروف العمل، وهو الأمر الكافي لدينا للقول بمادية الجريمة.

أتيح للغرفة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية الفرصة للبت في هذه الإشكالية في أكثر من مناسبة. إذ قضت أن "مجرد إمكانية هذا التدهور كافي لإتمام جريمة التحرش الأخلاقي"^(٢٧٦). كما قضت في واقعة أخرى أن "محكمة الاستئناف التي أضافت إلى القانون شروطًا لم يحتويها، من ناحية، من خلال إثبات عواقب تدهور ظروف العمل، في حين أن مجرد إمكانية حدوث مثل هذا التدهور يكفي لتحقيق جريمة المضايقة الأخلاقية، قد تجاهلت النصوص والمبادئ المذكورة أعلاه"^(٢٧٧).

وفقا لما أوردته الغرفة الجنائية، فإنه لا يشترط إثبات انتهاك الحقوق والكرامة أو تغيير الصحة الجسدية أو العقلية أو المساومة على المستقبل المهني من أجل تحقق الجريمة. وأن كلمات أو سلوكيات المتحرش التي من المحتمل أن تؤدي إلى تدهور ظروف العمل كافية لتجسيد الجريمة بمجرد تكرار الإجراءات دون اعتداد بأثر هذا التدهور على المجني عليه في الجريمة أو مدى مقاومته النفسية^(٢٧٨).

(276)-Crim. 14 janv. 2014, n° 11-81.362, D. 2014. 2423, obs. S. Mirabail; AJ pénal 2014. 301, obs. C. Porteron; Dr. soc. 2014. 827, et 948, chron. R. Salomon; RSC 2014. 66, obs. Y. Mayaud; Dalloz actualité, 7 févr. 2014, obs. D. Le Drevo; JCP E 2014. 1421, note C. Leborgne-Ingelaere; Dr. pénal 2014. Comm. 53, note M. Véron. Adde 6 déc. 2011, n° 10-82.266, D. 2012. 225, obs. C. Girault, et 2917, obs. S. Mirabail; AJFP 2012. 191; AJDA 2012. 567; AJ pénal 2012. 97, obs. J. Gallois; Dr. soc. 2012. 538, obs. F. Duquesne, et 720, chron. R. Salomon et A. Martinel; RSC 2012. 138, obs. Y. Mayaud; Gaz. Pal. 2012. 1. 828, note E. Dreyer; 24 mai 2011, n° 10-87.100, Dr. pénal 2011. Comm. 118, note M. Véron.

(277)-Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 6 décembre 2011, 10-82.266, Publié au bulletin. Disponible en ligne, le 19/2/202: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000024946350/>

(278)-M. Ségonds, Un an de droit pénal du travail (sept. 2013-sept. 2014), Dr. pénal 2014. Chron. 10.

الفرع الثاني

انتهاك الحقوق والكرامة أو تغيير الصحة الجسدية أو العقلية أو تعريض

المستقبل المهني للخطر

أولاً- انتهاك حقوق الموظف وكرامته:

وفقاً للمحكمة الدستورية الفرنسية^(٢٧٩)، فإن الحقوق المشار إليها في مسألة التحرش المعنوي أو النفسي هي "الحريات الشخصية والجماعية" المحددة بالمادة ١١٢١-١ من قانون العمل الفرنسي، والتي تنص على أنه "لا يجوز لأحد أن يفرض قيوداً على حقوق الأفراد والحريات الفردية والجماعية التي لا تبررها طبيعة المهمة التي يتعين إنجازها أو تتناسب مع الهدف المنشود"^(٢٨٠). وفي حقيقة الأمر، ووفقاً لما أورده النص التشريعي سالف البيان، فإن محل الحماية الجنائية يتسم بالإتساع الشديد. إذ يشمل من زاوية الحقوق والحريات الأساسية المعترف بها لكل فرد، وهي ما يطلق عليها الحقوق والحريات الفردية. بالإضافة إلى شموله من زاوية أخرى، للحقوق والحريات الفردية إذا ما تمت ممارستها في علاقة جماعية. ومن أمثلة الحريات الفردية الأساسية الواردة بقانون العمل الحق في الخصوصية؛ الحق في الكرامة؛ الحق في عدم التمييز؛ الحق في المساواة؛ وحرية التعبير. ومن أمثلة الحقوق الفردية التي يمكن ممارستها في إطار جماعي الحق في الإضراب؛ وحرية التنظيم النقابي.

ومن ناحية أخرى، وحتى بداية التسعينات، لم يوجد أي تعريف قانوني أو نص مرجعي في النظام القانوني الفرنسي يعترف بالكرامة الإنسانية كمبدأ قانوني، ولذلك كان استخدامها من قبل القضاة والمشرع ذاته أمراً معقداً. وفي ٢٧ يوليو ١٩٩٤، أقر المجلس الدستوري بالقيمة الدستورية لمبدأ كرامة الإنسان، وهو ما أعطى المشرع دفعة قوية لإدراج هذا المبدأ ليشمل جميع فروع القانون، بما في ذلك قانون العمل. وعليه، ظهر مصطلح الكرامة *dignité* مع قانون التحديث الاجتماعي الصادر في ١٧ يناير

(279)-Conseil Constitutionnel, décision n°2001-455, BC, 12 janvier 2002. Disponible en ligne, le 20/2/2021:

<https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2002/2001455DC.htm>

(280)- راجع على موقع التشريعات الفرنسية، في ١٩/٢/٢٠٢١:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160703?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF#LEGISCTA000006160703

٢٠٠٢، والذي حظر لأول مرة التحرش المعنوي في العمل ووسع من نطاق التحرش الجنسي^(٢٨١).

(٢٨١) - في حقيقة الأمر، لا يمكن اغفال الإشارة إلى المحاولات القضائية لإعلاء مبدأ الكرامة الإنسانية للعامل، قبل ادراجه في قانون العمل وتجريم التحرش المعنوي. إذ اشارت محكمة النقض - للمرة الأولى - في ١٦ يوليو ١٩٩٨ إلى مفهوم الكرامة الإنسانية للحد من صلاحيات صاحب العمل في المسائل التأديبية. في هذه القضية، طلب صاحب العمل إذنًا من مفتش العمل لفصل موظف مشمول بالحماية بسبب ترشحه للانتخابات المهنية. بعد رفض مفتشية العمل هذا الطلب، فرض صاحب العمل إجراءات عمل مختلفة على الموظف، لا سيما نقل مكتبه المعتاد إلى مكتب منعزل بدون هاتف وكذلك الأمر بأن يأخذ إجازته السنوية لمدة خمسة أسابيع. تم فصل الموظف أخيرًا بسبب سوء السلوك الجسيم بعد بضعة أشهر. في رفض لسوء سلوك الموظف الجسيم كسبب للفصل، أشارت المحكمة إلى أن الأخير "حرم من الوسائل المادية لأداء واجباته في ظروف تضر بكرامته". ووفقًا لما سبق، فقد استخدم القضاة مفهوم الكرامة الإنسانية لرفض الفصل بسبب سوء السلوك الجسيم من جانب الموظف. (Cass. Soc., 16 juillet 1998, n°96-41.480).

بالإضافة إلى ذلك، فقد استخدم القضاة مفهوم الكرامة لمنح تعويضات أفضل للضحايا. ففي هذه القضية، قرر صاحب العمل تسريح موظف مؤقتًا ثم فصله بسبب سوء السلوك الجسيم. لا يسرد الحكم تفاصيل الوقائع التي تبرر الفصل، لكنه اعتبر أن الموظف تعرض "لضرر معنوي بسبب وحشية إنهاء الخدمة" و"الظروف التي تضر بشكل خاص بشرف وكرامة الموظف". وبالتالي، سواء كان ذلك أثناء تنفيذ أو إنهاء عقد العمل، لا يمكن لصاحب العمل إذلال وازدراء موظفيه، وإلا فإن هذا السلوك يشكل اعتداء على كرامة الموظف". ووفقًا لما سبق، فقد اعتبرت محكمة النقض أن الاعتداء على كرامة الموظف يشكل ضررًا مختلفًا عن الفصل، مما يسمح للضحية بالمطالبة بتعويضات. (Cass. Soc., 18 juillet 2001, n°99-44.624).

كما قضت محكمة استئناف Poitiers أنه "يُدان كل من يسيء إلى حالة التابع بإخضاعه لظروف عمل لا تتفق مع كرامة الإنسان، بارتكاب الجريمة المنصوص عليها في المادة ٢٢٥-١٤ من قانون العقوبات، والتي تميز، من ناحية، بتحقيق حالة التبعية، وهي العلاقة التي تتكون بين صاحب العمل وموظفيه في شركة تقع في بيئة ريفية، في منطقة اقتصادية وقطاع يتأثر بشكل خاص بالبطالة، ومن ناحية أخرى، بظروف عمل غير متوافقة مع كرامة الإنسان، من خلال سلوك رئيس الشركة الذي يفرض شروطًا تأديبية صارمة على موظفيه، وإصدار عقوبات تأديبية صارمة، وفرض ملابس غير لائقة، وممارسة الضغط المعنوي على الموظفين من خلال استخدام إجراءات انتقامية غير مبررة". في هذه القضية، قام السيد B صاحب شركة ملابس، باستغلال الوضع الاقتصادي، خلال الأعوام ١٩٩٦

ومع ذلك، وفي الواقع العملي، نادرًا ما يتذرع المجني عليه بالاعتداء الواقع على كرامته أمام المحاكم، ويفضل الاستناد إلى إحدى العواقب الأخرى، وعلى سبيل الخصوص تدهور الصحة الجسدية أو النفسية، من أجل الحصول على تعويض عن الضرر الذي لحق به بسبب التحرش المعنوي. يمكن تفسير هذا الإختيار من خلال صعوبة إثبات الاعتداء على كرامة الفرد، وهي مسألة تعتمد على تعريف كرامة كل شخص، بما في ذلك القاضي^(٢٨٢).

وبرغم ذلك، فقد أكدت محكمة النقض الفرنسية حق الموظف في الكرامة كمبدأ ذاتي في حكمها الصادر في ٧ فبراير ٢٠١٢، والذي أثار حالة من حالات النقاش القانوني لأن القرارات المتعلقة بالكرامة الإنسانية بشكل مستقل قليلة العدد^(٢٨٣). في هذه القضية، قدمت موظفة مكتبية طلب للمحكمة العمالية لإنهاء عقد العمل بحكم قضائي، القائم على أخطاء صاحب العمل ومظالمه، وادعت أنها كانت ضحية للتحرش المعنوي بالسلوك الذي قوض كرامتها. في الواقع، خلال مقابلة مع الموظفة، انتقدها صاحب العمل لإطلاقها روائح كريهة، مشيرًا إلى الغرغرينا ولسلس البول. وكان قضاة الاستئناف قد اعتبروا أن هذه الوقائع لا تبرر، في حد ذاتها، الإنهاء القضائي للعقد بسبب خطأ صاحب العمل. إلا أن محكمة النقض قضت بإلغاء حكم الاستئناف وأكدت أن "الاعتداء على كرامة الموظف يشكل بالنسبة لصاحب العمل انتهاكًا خطيرًا لالتزاماته"^(٢٨٤). ووفقًا

و١٩٩٧ و١٩٩٨ حتى ٨ ديسمبر ١٩٩٨، على أي حال منذ وقت غير محدد، باخضاع موظفيه من خلال استغلال ضعفهم أو وضعهم من التبعية، لظروف عمل تتعارض مع كرامة الإنسان، فلم يُسمح للموظفين برفع رؤوسهم أو التحدث أو الابتسام. وتمت معاقبة أي انتهاك لهذه التعليمات. وتم فرض بعض العقوبات الجماعية لمعاقبة فريق بأكمله بعد حديث من بعض الزملاء. وشملت العقوبات الأخرى أيضًا الوقوف أمام محطة عملهم، دون امكانية الجلوس، والعمل في درجات حرارة تصل إلى ثمان وأربعين درجة، مع رفض صاحب العمل رفضًا قاطعًا فتح الأبواب.

Cour d'appel de Poitiers, du 26 février 2001, 1997/8641. Disponible en ligne, le 19/2/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000006937385/>

⁽²⁸²⁾-ADAM Patrice, « La dignité du salarié et le droit du travail (2nde partie) », RDT, 2014, p. 244.

⁽²⁸³⁾-LEBORGNE-INGELAERE Céline, « L'atteinte à la dignité, une alternative au harcèlement moral », JCP S n°25, 1273, 19 juin 2012.

⁽²⁸⁴⁾- Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 7 février 2012, 10-18.686, Publié au bulletin. Disponible en ligne, le 19/2/2021:

لما أورده هذا الحكم، فإن أي اعتداء على كرامة الموظف يشكل انتهاكاً خطيراً بما يكفي لتبرير الانتهاك الذي يقع على عاتق صاحب العمل وحده. وبرغم ذلك، فلم تكف هذه الإشارة لقيام جريمة التحرش المعنوي، بالنظر لغياب الأفعال المتكررة لصاحب العمل، إذ أن الملاحظات الحاطة للكرامة تم الإدلاء بها في مقابلة واحدة مع الموظفة. ولذلك اضطر القضاء إلى اللجوء بشكل مستقل إلى انتهاك الكرامة لضمان حماية الضحية، والاعتراف بارتكاب صاحب العمل لخطأ جسيم وإعلان الإنهاء القضائي لعقد العمل.

ثانياً- تغيير الصحة الجسدية أو العقلية:

هناك أدلة كثيرة على الآثار السلبية للتحرش المعنوي على الصحة النفسية والجسدية^(٢٨٥) للمجني عليهم في بيئة العمل الوظيفي؛ وتشمل هذه الآثار اضطرابات

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000025353924>

(٢٨٥)- تعرف الصحة في ديباجة دستور منظمة الصحة العالمية المؤرخ في ٢٢ يوليو ١٩٤٩ على أنها حالة من اكتمال السلامة بدنياً وعقلياً واجتماعياً، وليس مجرد انعدام المرض أو العجز. كما أكد ديباجة الدستور أيضاً على ضرورة تحسين ظروف العمل، خاصة فيما يتعلق بحماية العمال من الأمراض العامة أو المهنية والحوادث الناتجة عن العمل. راجع على الموقع الرسمي لمنظمة الصحة العالمية على شبكة الإنترنت، في ٢٠/٢/٢٠٢١:

https://apps.who.int/gb/dgnp/pdf_files/constitution-ar.pdf

هذا الإعلان عن الطبيعة الأساسية لسلامة وصحة العمال هو أيضاً نتيجة لاتفاقيات منظمة العمل الدولية المتخصصة المختلفة، ولا سيما الاتفاقية رقم ١٥٥ بشأن سلامة وصحة العمال لعام ١٩٨١، وأيضاً نتيجة للاتفاقيات القانونية الأوروبية. إذ ينص الميثاق الاجتماعي المنقح لمجلس أوروبا في ٣ مايو ١٩٩٦، والذي صادقت عليه فرنسا في ٧ مايو ١٩٩٩، على أن "لجميع العمال الحق في ظروف عمل آمنة وصحية". وبالمثل، ينص ميثاق المجتمع للحقوق الاجتماعية الأساسية للعمال الصادر في ٩ ديسمبر ١٩٨٩، في مادته السابعة، على أنه "يجب أن يؤدي استكمال السوق الداخلية إلى تحسين ظروف المعيشة والعمل للعمال في المجتمع الأوروبي، وتتم هذه العملية بالتقريب بين هذه الشروط". كما نصت المادة ١٩ على أن "يجب أن يستفيد كل عامل في بيئة عمله من ظروف مرضية لحماية صحته وسلامته". كما ينص ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي الصادر في ٧ ديسمبر ٢٠٠٠ في مادته ٣١ على أن "لكل عامل الحق في ظروف عمل تحترم صحته وسلامته وكرامته". راجع الموقع الرسمي لمحكمة النقض الفرنسية، في ٢٠/٢/٢٠٢١:

[https://www.courdecassation.fr/publications_26/rapport_annuel_36/rapport_20_07_2640/etude_sante_2646/epreuve_protection_2647/externes_activite_264_9/sante_travail_11377.html#1.2.1.](https://www.courdecassation.fr/publications_26/rapport_annuel_36/rapport_20_07_2640/etude_sante_2646/epreuve_protection_2647/externes_activite_264_9/sante_travail_11377.html#1.2.1)

الإجهاد المستمر prolonged-duress stress disorder، الاكتئاب depression، تدني احترام الذات low self-esteem، إدمان الكحول alcohol abuse، وفي بعض الحالات الانتحار suicide^(٢٨٦). وقد أجرت المؤسسة الأوروبية لتحسين ظروف المعيشة والعمل Eurofound بحثًا مقارنًا حول اعتلال الصحة المرتبط بالعمل، بين الموظفين الذين يتعرضون للتمتر والتحرش عام ٢٠١٣. وقد اشارت نتائج هذا البحث إلى أن العمال الذين أبلغوا عن تعرضهم للتحرش المعنوي أبلغوا أيضًا عن اكتئاب بنسبة أكبر بأربع مرات، ومشاكل نوم بنسبة أكبر بثلاث مرات تقريبًا، وأكثر من ١.٨ مرة من

كما أصدر المجلس الأوروبي توجيهين إطاريين، لهما أهمية كبيرة في هذا المجال. يتمثل الأول في توجيه المجلس رقم ٣٩١/٨٩ EEC الصادر في ١٢ يونيو ١٩٨٩ بشأن تنفيذ التدابير الرامية إلى تعزيز تحسين سلامة وصحة العمال في العمل، والمعروف باسم "توجيه الإطار directive-cadre"، والذي يحتوي على تدابير مهمة لتحقيق هذه الغاية. ويسند بشكل خاص مبدأ الالتزام بالسلامة لصاحب العمل والموظف، ومبدأ الالتزام بالوقاية في الشركة مع إنشاء آلية مسبقة لتقييم المخاطر. ويتجلى الثاني في توجيه المجلس رقم ١٠٤/٩٣ EC الصادر بتاريخ ٢٣ نوفمبر ١٩٩٣، والذي أعيد تدوينه بموجب التوجيه رقم ٨٨/٢٠٠٣ بشأن بعض جوانب تنظيم وقت العمل، والذي يهدف وفقًا لمحكمة العدل Cour de Justice de la Communauté Européenne لضمان الحماية الفعالة لسلامة وصحة العمال، من خلال السماح لهم بالاستفادة من فترات الراحة الدنيا- ولا سيما اليومية والراحة الأسبوعية- بالإضافة إلى فترات راحة مناسبة وتوفير حد أقصى ٤٨ ساعة لمتوسط طول أسبوع العمل (الحد الأقصى بما في ذلك العمل الإضافي). راجع:

CJCE, 3 octobre 2000, Simap, point 49, C-303/98, rec., 2000, I, p. 7963; CJCE, 26 juin 2001, BECTU, points 43 et 47, C-173/99, rec., 2001, I, p. 4881; CJCE, 9 septembre 2003, ville de Kiel, C-151/02, rec., 2003, I, p. 8389; CJCE, 5 octobre 2004, Pfeiffer, point 100, C-397/01, rec., 2004, I, p. 8835; CJCE, 1er décembre 2005, Dellas, C-14/04, rec., 2005, I, p. 10253; CJCE, 7 septembre 2006, Commission c/ Royaume Uni, C-484/04, rec. 2006, I, p. 7471; CJCE, 6 avril 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, rec. 2006, I, p. 3423; CJCE, 11 janvier 2007, Jan Vorel, C-437/05, rec., 2007, I, p. 331.

قام المشرع الفرنسي بنقل معظم هذه القواعد إلى قانون العمل. من جانبها، مارست محكمة النقض الرقابة على بعض بنود عقد العمل التي قد تكون خطيرة على صحة الموظفين أو سلامتهم، وتسليط الضوء على التزام صاحب العمل بسلامة الأداء للشركة، والتزام الموظف بالسلامة الخاصة.

(286)-Valerio De Stefano, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis, Mathias Wouters, "System needs update, Op. Cit., p.18.

التعب العام، وأكثر من ضعف احتمال الإبلاغ عن الإجهاد مقارنة بالعاملين الذين لم يتعرضوا للتحرش^(٢٨٧). كما تؤكد دراسات أخرى أن ضحايا التحرش المعنوي يتأثرون بعوارض الصحة العقلية mental health على المدى الطويل^(٢٨٨).

من ناحية أخرى، تتدرج الصحة النفسية والجسدية للعامل في فرنسا ضمن مفهوم المخاطر النفسية والاجتماعية (RPS) Risques psychosociaux، والتي تشمل كافة المخاطر على الصحة العقلية والجسدية والاجتماعية، الناتجة عن ظروف العمل والعوامل التنظيمية والعلائقية التي يحتمل أن تتفاعل مع الأداء العقلي. ومن أجل أغراض الوقاية والمنع، تركز الإجراءات الخاصة بمنع RPS في مجموعة طويلة الأمد من التشريعات واللوائح، الناتجة عن التوجيه الإطاري رقم ٣٩١/٨٩ / EEC الذي تم إدخاله إلى التشريع الفرنسي بموجب القانون الصادر في ٣١ ديسمبر ١٩٩١، وتم تضمينه في قانون العمل بمقتضى المواد ٤١٢١-١ وما يليها. كما تُستكمل أوجه الحماية بالالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل بموجب الإتفاقات الجماعية، ومثالها الإتفاقات الوطنية بين المهنيين بشأن الإجهاد في عام ٢٠٠٨ والتحرش والعنف في العمل في عام ٢٠١٠، مما وفر إطاراً ملموساً لتحديد ومنع والتعامل مع RPS^(٢٨٩). وفي حقيقة الأمر، وكما سبق الذكر مراراً، لا يشترط اثبات الإضرار المحقق بالصحة الجسدية أو المعنوية للموظف، بل يكفي احتمالية حدوث الضرر. بالإضافة إلى ذلك، فإن التوقف عن العمل المتتالي والمتكرر لا يعد دليلاً على حدوث تغيير في الصحة الجسدية أو العقلية. وتطبيقاً لذلك، قضت محكمة النقض الفرنسية أنه "لا يمكن أن تشكل سلسلة من التوقفات عن العمل بناءً على شهادات طبية مقتضبة دليلاً على حدوث تغيير في الصحة الجسدية أو العقلية، في حالة عدم وجود أي وثيقة طبية خطيرة.... في حين أنه بموجب أحكام المادة ٢٢٢-٣٣-٢ من قانون العقوبات، فإن

(287)-Eurofound., Physical and psychological violence at the workplace, 2013, Available online at 5/3/2021:

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1381en.pdf

(288)-O'Rourke, A.; Antioch, S. K., "Workplace bullying laws in Australia: Placebo or panacea?", in Common Law World Review, 2016, Vol.45, n°1, pp. 3-26, p.6.

(289)-لمزيد من التفاصيل، راجع الموقع الرسمي للصندوق الوطني الفرنسي للوقاية، في ٢٠٢١/٣/٥: https://www.cdc.retraites.fr/portail/spip.php?page=article&id_article=4815

جريمة التحرش الأخلاقي تشكل واقعة التحرش بالآخرين من خلال أفعال متكررة تهدف، أو نتيجة لذلك، إلى تدهور ظروف العمل، الذي قد يؤدي إلى تقويض حقوقهم وكرامتهم، أو تغيير صحتهم الجسدية أو العقلية، أو المساس بمستقبلهم المهني؛ غير أنه، باسئراط إثبات تعرض الصحة البدنية أو العقلية لتحقق جريمة المضايقة المعنوية، للاستدلال عليها، في هذه القضية، لم يتم اثبات التغيير بجدية، فمن الضروري إعلان عدم وجود وجه لإقامة الدعوى لصالح المتهمين، فقد انتهكت محكمة الاستئناف الأحكام المذكورة⁽²⁹⁰⁾.

ثالثاً- تعريف المستقبل المهني للخطر:

لم يوضح المشرع الفرنسي سواء بقانون العقوبات أو العمل المقصود بهذا الأثر المترتب على التحرش المعنوي. وإن كان يمكن لنا تحديده بأنه كل الكلمات أو السلوكيات المؤتمة الإيجابية أو السلبية التي ينتج عنها إزالة أو انتزاع أي أمل بالترقية الداخلية للمجني عليه في بيئة العمل، كما يشمل أيضًا كل أنواع الإزعاج النفسي التي تساهم في فقد الثقة أو التشكيك في موقعه الوظيفي في الشركة أو جهة الإدارة، كما هو الحال في عزل الموظف نفسيًا بعدم إسناد أعمال إليه، والاستبعاد من الاجتماعات أو المخططات التنظيمية. ووفقًا للسوابق القضائية، فإن "تهميش الموظفين الآخرين يشكل مؤشراً على المضايقة الأخلاقية"⁽²⁹¹⁾.

كما أن تخفيض قيمة الموظف بانكار موقعه في التدرج الوظيفي ومهاراته يمثل تعريضاً لمستقبله المهني للخطر. وبالتالي، فإن حقيقة منع أي احتمال للتطور المهني للموظف، أو أي فعل يؤدي إلى خفض رتبته بشكل تحرشاً معنوياً، شريطة أن تكون مهارات الموظف في الماضي موضوع تقييمات إيجابية⁽²⁹²⁾. على هذا الأساس، اعترفت السوابق القضائية بتحقق التحرش المعنوي في واقعة تتجلى في التحاق مسؤولة تنفيذية سابقة بالسلك الوظيفي مرة أخرى بعد عمليات نقل مختلفة، وعرض عليها صاحب العمل

(290)-Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 14 janvier 2014, 11-81.362, Publié au bulletin. Disponible en ligne, le 20/2/2021: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000028481431>; Cour de Cassation, Chambre sociale, du 21 juin 2006, 05-43.914, Publié au bulletin. Disponible en ligne, le 18/2/2021: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007053511/>

(291)-Cour d'appel de Nancy, 13 novembre 2000, Christophe c/ SA Vieroc.

(292)-Arrêt du 30 mai 2000 rendu par la Cour d'appel de Poitiers, Chaigneau c/Morisset, social pratique n°384-10 mars 2003, harcèlement et discrimination.

فقط مناصب تقل عن مهاراتها ورفض أي ترقية لها على الرغم من أن مهاراتها قد تم الاعتراف بها مسبقاً وحصول الأخيرة على دعم العديد من المديرين التنفيذيين السابقين لها، وهو ما يتناقض بشكل حاد مع الرفض المتعدد لطلباتها للتطوير ونقلها لمكتب المستقبل⁽²⁹³⁾. علاوة على ذلك، فإن استخدام التهديدات المتعلقة بعدم الحصول على وظيفة أو منصب تعد أيضاً تحرشاً معنوياً لأنها "تؤدي إلى تعريض المستقبل المهني للموظف للخطر"⁽²⁹⁴⁾. وبالتالي، "تم الاعتراف بالمضايقات الأخلاقية ضد رئيس تنفيذي لشركة لم يخف أنه يريد تكسير الموظف بإجراءات كيدية"⁽²⁹⁵⁾.

المبحث الثالث

الركن المعنوي لجريمة التحرش المعنوي في العمل

تمهيد وتقسيم:

يمتاز الركن المعنوي بخصوصية في جريمة التحرش المعنوي. ويرجع ذلك من ناحية إلى الاختلاف القضائي لدوائر محكمة النقض الفرنسية، لاسيما الدائرة الإجتماعية والجنائية في تطلب هذا الركن رغم تطابق النصين التشريعيين الواردين بقانون العمل والقانون الجنائي. ومن ناحية أخرى، لُوْحِظَ خَلْفًا فقهيًا حول نوع القصد الجنائي المتطلب، والذي يرجع إلى الصياغة التشريعية للنص الجنائي ذاته. ومن ناحية ثالثة، ثار التساؤل عن صلاحية تصرفات الإدارة الاستبدادية أو التسلطية لأن تشكل تحرشاً معنوياً ومدى الحاجة إلى اثبات ركن العمد أو القصد الجنائي. ومن ناحية رابعة، ثار التساؤل أيضاً عن معيار سلطة التوجيه الإداري وتقييم الوقائع المسندة في ظل السياق المهني، ومدى امكانية تحقق أو اثبات الركن المعنوي عند وقوع السلوكيات المؤتممة في سياق عام من الأحداث المتعلقة بإخضاع الموظفين للضغط المستمر من خلال التوبيخ المستمر والأوامر المضادة دون تحديد معين لشخص المجني عليه.

وفقاً لما سبق استعراضه، سيتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين. نتناول في أولهما تحديد طبيعة الركن المعنوي. ونتناول في ثانيهما للإدارة والتوجيه وتحقق الركن المعنوي.

(293)-Arrêt rendu le 5 février 2001 par le CPH de Rouen.

(294)- Social Pratique, n° 384 du 10 mars 2003, p. 14.

(295)-Hautefort, harcèlement moral, jurisprudence sociale Lamy, 23 novembre 2004; F.-J.Pansier, "Fausse accusation de harcèlement moral par l'avocat salarié", Cahiers sociaux du barreau de Paris, n° 150, arrêt du 18 février 2003 rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation.

المطلب الأول

تحديد طبيعة الركن المعنوي

أولاً- اتجاه القضاء الاجتماعي إلى تنحية النية الإجرامية للتحرش جانباً:

تشير الأحكام الأولى الصادرة عن الدائرة الإجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية إلى تأييدها وجود الركن المعنوي لتحقيق وقيام جريمة التحرش المعنوي. ومن ذلك ما قضت به في عام ٢٠٠٦ من أنه "لا تستبعد مسؤولية صاحب العمل، المطلوبة، بموجب الفقرة (ز) من المادة ٢٣٠-٢ من قانون العمل، في اتخاذ التدابير اللازمة للوقاية من المخاطر المهنية المتعلقة بالتحرش الأخلاقي مسؤولية العامل الذي يتعين عليه، وفقاً للمادة ٢٣٠-٣ من نفس القانون، الأهتمام بسلامة وصحة الأشخاص المعنيين بسبب أفعاله أو تقصيره في العمل؛ والتي ينتج عن هذه الأحكام الخاصة بعلاقات العمل داخل الشركة، وجوب تحقق مسؤوليته الشخصية فيما يتعلق بمرؤوسيه من الموظفين الذين عانوا من أفعال مضايقات أخلاقية متممة؛ ومن حيث أنه يترتب على ذلك أنه بعد الإبقاء على أن مدير الجمعية، السيد X...، قد قام عن قصد بتحرش معنوي، بالمعنى المقصود في المادة ١٢٢-٤٩ من قانون العمل، للموظفين الذين كانوا تابعين له، وهو ما أمرت معه محكمة الاستئناف بقيامه بدفع تعويضات لهم؛ فإن سبب الطعن لا أساس له" (٢٩٦).

لاحقاً، بموجب حكم HSBC France الصادر في ١٠ نوفمبر ٢٠٠٩، غيرت الدائرة الإجتماعية اتجاهها من ناحية أن النص القانوني الحاكم للتحرش المعنوي في قانون العمل لا يشير إلى نية التحرش، بل يوجب فقط بيان الوقائع التي تؤدي إلى تدهور الصحة الجسدية أو المعنوية للموظف، استناداً إلى أن القانون يكتفي بالتركيز على آثار أو عواقب الأفعال المتكررة، بدلاً من سوء النية *l'intention malveillante*، أو نية احداث الضرر. ويستفاد ذلك من قضاء الدائرة أنه "يترتب على المادة ١١٥٢-١ من قانون العمل أن التحرش المعنوي يتم تحقيقه، بغض النظر عن نية فاعله، طالما أن الأفعال المتكررة تتسم بأثرها في تدهور ظروف العمل أو حقوق الموظف وكرامته أو تغيير صحته أو المساومة على مستقبله المهني" (٢٩٧).

(296)-Cour de Cassation, Chambre sociale, du 21 juin 2006, 05-43.914, Publié au bulletin. Disponible en ligne, le 16/2/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007053511/>

(297)-Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 10 novembre 2009, 08-41.497, Publié au bulletin. Disponible en ligne, le 16/2/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000021270373/>

حاول بعض الفقه الفرنسي، تبرير موقف الدائرة الإجتماعية، من ناحية أن النصوص التشريعية الحاكمة لمسائل التحرش المعنوي، تركز على الأفعال المتكررة التي تهدف أو تؤدي إلى تدهور ظروف العمل للضحية، والتي من المحتمل أن تنتهك الحقوق والكرامة أو تغير الصحة الجسدية أو العقلية أو تعرض المستقبل المهني للخطر. وإن هذا التركيز يوجب على القضاة تحليل تلك الأفعال لتحديد ما إذا كان لها تأثير أو هدف في تدهور ظروف العمل. وإن التكرار المتطلب للأفعال، يوسم الأمر بوجود ضرر افتراضي، وإن النظر في تكرار الأفعال له الأسبقية في النظر لنية الجاني أو تقدير المجني عليه. بالإضافة إلى ذلك، فإن قانون التحديث الاجتماعي الصادر في ١٧ يناير ٢٠٠٢، والذي تم إدخال أحكامه في قانون العمل، لا يجعل توصيف التحرش الأخلاقي مرهوناً بإثبات النية النفسية الأولية للجاني للإيذاء، وإن مراقبة تدهور ظروف العمل يظهر باعتباره العنصر الموضوعي الأساسي في التحقق من أسباب القرار القضائي^(٢٩٨). وعليه، فإن نية الجاني للإيذاء ليست نتيجة تحليل ذاتي لإرادة المتحرش، ولكنها تستند بشكل موضوعي إلى الأفعال المتكررة التي يقع على القاضي واجب تقييمها. ويترتب على ذلك أن المتحرش، وفقاً لأحكام قانون العمل، يجب أن تتحقق مسؤوليته، بغض النظر عن الطبيعة غير الطوعية أو اللاواعية لأفعاله عند ملاحظة تدهور ظروف العمل للموظف المجني عليه^(٢٩٩)، وهو ما دفع المحاكم لتقرير الجزاء على السلوك الذي لا هوادة فيه^(٣٠٠)، أو التكرار الذي يزعم استقرار الموظف المجني عليه^(٣٠١).

أكمل بعض الفقه هذا الدفاع التبريري، من ناحية أنه إذا كان قضاة الموضوع قد فهموا التحرش المعنوي كمفهوم نظري، فإن محكمة النقض جعلته مفهوماً وظيفياً، يتميز على الأقل بالعناصر الثلاثة التي حددها النص القانوني الممثلة في وجود سلوك متكرر،

(298)-G.Picca, Le harcèlement moral au travail, Petites Affiches, 21 janvier 2002, n°15, p.53.

(299)-Jacques Delga, Abiramy Rajkumar, Op.Cit., p.17.

(300)-Arrêt du 10 juillet 1985 rendu par la Cour d'appel de Paris, SARL Intergraphiques Réunis c/Guérin, social pratique n°384— 10 mars 2003, harcèlement et discrimination.

(301)-Arrêt du 30 mai 2000 rendu par la Cour d'appel de Poitiers, Chaigneau c/Morisset, social pratique n°384— 10 mars 2003, harcèlement et discrimination.

وتدهور في ظروف العمل وحدث الضرر، وجعل إجراء تعيين تعريف دقيق له غير مجدٍ. وهو ما أدى بالتحرش المعنوي، كتكيف قانوني، يعمل كنظام إسناد مادي d'imputation، في خصوص نسبة الضرر المتحقق أو المحتمل، للأفعال المتكررة التي لها هدف أو أثر في تدهور ظروف عمل الموظف، إلى الشخص الذي يجب عليه، قانوناً، أن يتحمل المسؤولية عن هذه الأفعال^(٣٠٢).

ثانياً- عدم استقامة هذا الاتجاه القضائي مع القواعد العامة للقانون الجنائي:

١- القصد الجنائي العام لجريمة التحرش المعنوي:

يمكننا أن نتفهم الحركة القضائية- غير الجنائية- الرامية إلى توسيع نطاق التحرش الأخلاقي ليشمل كافة المضايقات المرتبطة بالممارسات الإدارية ودون اعتداد بالقصد الجنائي لفاعل الجرم ذاته، إلا أنه لا يمكن قبول ذات المنطق في نطاق الأصول الحاكمة لقواعد الإسناد الجنائي ذاته. وفي ذات الوقت، فإن الأمر ليس بهذه السهولة، إذ يظهر قدرًا من الغموض عندما يتعلق الأمر بالتحرش الأخلاقي غير العمدية، حتى لو كان مرتبطاً بأساليب الإدارة. في الواقع، يجب التمييز بين تصرفات الإدارة الخرقاء أو الناقصة أو غير المكتملة أو السامة وتصرفات الإدارة العدائية العمدية والتي من المحتمل أن تُقيم التحرش الأخلاقي.

تظهر الطبيعة الملتبسة للتحرش غير العمدية من تحليل الممارسات القضائية وسواء أكانت محاكم مدنية أو جنائية. كما يتضح غموض الطبيعة غير العمدية للتحرش من خلال مراعاة الاتفاقيات والمواثيق الأوروبية المعتمدة والتي تُذكر بالطبيعة "العمدية" لأفعال التحرش الأخلاقي^(٣٠٣). في الواقع، ورد ذكر أفعال التحرش المعنوي في

(٣٠٢)-F. Géa, « Le harcèlement moral, un système d'imputation », RDT, 2010, p. 39.

(٣٠٣)-في الواقع، يكرس الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام ١٩٦١، المنقح في عام ١٩٩٦ من قبل المجلس الأوروبي الحق في الكرامة في العمل من خلال التوصية بمنع "الأعمال العدائية الصريحة الموجهة بشكل متكرر ضد أي موظف في مكان العمل، أو فيما يتعلق بالعمل". ويفرض هذا الميثاق، الذي صادقت عليه فرنسا والعديد من الدول الأعضاء الأخرى، صراحةً عنصرًا معنويًا للاعتداء في مسائل التحرش الأخلاقي. كما تعتبر الاتفاقية الإطارية الأوروبية المؤرخة في ٢٦ أبريل ٢٠٠٧ أكثر وضوحًا فيما يتعلق بمتطلبات العنصر العمدي للتحرش الأخلاقي، بنصها على أنه "تحدث المضايقة

كل من قانون العمل وقانون العقوبات، وهو الأمر الذي يُوجد هوية للسلوكيات التي يحظرها النص الجنائي والاجتماعي. منطقيًا، يجب أن يكون تفسير هذين النصين متطابقًا من قبل المحاكم المدنية أو الجنائية، إلا أنه وبسبب اتجاه الدائرة الإجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية إلى تأسيس جريمة التحرش بعيدًا عن نية فاعلها، الأمر الذي أدى إلى استبعاد الركن المعنوي من عملية التكييف القانوني للجريمة، وأدى بهذا الألتباس، وهو ما دفع ببعض الفقه أيضًا إلى القول بأن التحرش المعنوي يمكن أن يكون غير مقصود involontaire.

ولكن بالنظر لكون التحرش المعنوي جريمة جنائية، فإنها تتطلب القصد الجنائي لقيامها، ولا تقوم في حالة التحرش غير العمدى. ويستند ذلك لما أورده المادة ١٢١-٣ من قانون العقوبات بنصها على إنه "لا تقوم الجناية أو الجنحة بدون قصد ارتكابها. ومع ذلك وفي حالة ما إذا نص القانون على ذلك تتوافر الجنحة في حالة عدم الاحتياط أو الإهمال أو تعريض شخص الغير عمدًا للخطر"^(٣٠٤). وعلى هذا فالقاعدة العامة- في التشريع الفرنسى- هي صيرورة كافة الجنائيات والجنح عمدية، إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك. ونظرًا لأن القانون لا ينص على وجه التحديد على تحقق هذه الجريمة

عندما يتعرض عامل أو مدير أو أكثر بشكل متكرر ومتعمد لسوء المعاملة والتهديد أو الإذلال في المواقف المتعلقة بالعمل". كما تنص الاتفاقية الوطنية بين المهنيين (ANI) الموقعة بتاريخ ٢٦ مارس ٢٠١٠، عقب الاتفاقية الإطارية الأوروبية، التي أصبحت إلزامية بموجب مرسوم في يوليو ٢٠١٠، على أن "تحدث المضايقة عندما يتعرض موظف أو أكثر للاعتداءات والتهديدات أو الإهانات المتكررة والمتعمدة في ظروف تتعلق بالعمل، سواء في مكان العمل أو في الحالات المتصلة بالعمل". راجع:

BRIGITTE PEREIRA, Du harcèlement moral au harcèlement managérial- Les limites de l'objectivation légale, Revue française de gestion , N° 233/2013, pp. 33- 54, p.44.

^(٣٠٤)-يلاحظ إنه وإن كانت القاعدة العامة هي وجوب التطلب التشريعي لقيام الخطأ غير العمدى في كل حالة على حدى، فإنه توجد حالات قد يقوم معها الخطأ غير العمدية ولو بدون اشتراط من القانون، وقد وردت هذه الحالات بالمادة ٣٣٩ الصادرة بقانون ١٦ ديسمبر ١٩٩٢ بنصها على إنه "جميع الجنح غير العمدية المعاقب عليها بنصوص سابقة على بدء سريان قانون العقوبات الجديد تبقى قائمة إذا ثبت فى حق المتهم إحدى صور الخطأ غير العمدى: عدم الاحتياط أو الإهمال أو تعريض شخص الغير عمدًا للخطر، حتى ولو لم ينص القانون على ذلك".

بصور الخطأ غير العمدي، فإن هذه الجريمة تندرج في النطاق العام لمتطلب النية الإجرامية.

وتطبيقاً لما سبق، تتطلب جريمة التحرش المعنوي أو الأخلاقي ركنًا معنويًا قوامه القصد الجنائي والمتحقق بتوافر نية التحرش *intention harcelante* اللازم لتوصيف الجرم الجنائي، والذي لا يجب الخلط بينه وبين نية الأذى *l'intention de nuire*، والتي تفيد بعبارة أخرى الدافع إلى الجريمة *le mobile*، والذي يجب استبعاده من البنيان القانوني للجريمة. وبرغم الاستعمال القضائي للدافع على ارتكاب الجرم لفهم سلوك الجاني؛ كالتخلص من موظف أصبح مزعجاً؛ دفعه إلى الاستقالة؛ دفعه إلى الخطأ، إلا أن هذه العناصر لا تؤثر على تحقق قصد التحرش بالآخرين. والتي يتم التعبير عنها من خلال إرادة الفعل وإدراك عدم شرعيته، وإرادة التصرف بشكل متكرر من خلال الأفعال المعلوم هويتها، وهدفها أو أثرها المباشر في تدهور ظروف عمل المجني عليه، وأثرها الاحتمالي في التأثير على الصحة الجسدية والمعنوية لهذا الأخير. وعلى الرغم من ملاحظة وجود نية الإيذاء أثناء التحرش، إلا أن هذه النية ليست عنصراً مكوناً للجريمة، ولا يلزم اثباتها، فالإجراءات العدوانية أو الهجومية المتعمدة لا تندمج مع رغبة معينة في إلحاق الأذى.

ولا يمكن الاعتراف بأن الجاني يمكنه أن يتحرش معنويًا بالمجني عليه دون أن يعلم، لتحويل جريمة التحرش إلى جريمة تقوم بالخطأ غير العمدي بصورة الإهمال أو التهور. وقد أثير هذا التساؤل من قبل العديد من الفقه، حتى أن البعض الآخر منهم استهجن- وبحق- هذا التساؤل، بسبب ما يحمل في طياته من خلط بين التحرش وسوء المعاملة التنظيمية *maltraitance organisationnelle*، وهو أمر يبدو مؤسفًا من الناحية النظرية⁽³⁰⁵⁾. ويرتكب سبب الاستهجان وعدم الاعتراف بذلك الرأي من ناحية إلى صراحة النص التشريعي الحاكم لمسألة النية الإجرامية سالف البيان. ومن ناحية أخرى، ومن وجهة نظر موضوعية، إلى أن توسيع نطاق التحرش الأخلاقي ليشمل التحرش الأخلاقي غير العمدي يحمل في طياته تداعيات مباشرة على عمل الشركات، في ظل التطور المستمر للممارسات القضائية، واتجاه المحاكم العمالية والجنائية لحماية حقوق

(305)-Martinel A., Waquet Ph., Adam P., « Harcèlement moral et contrôle de la Cour de cassation », Semaine Sociale Lamy, n° 1368, 2011, p. 8.

الموظفين. في الواقع، يمثل تطور هذه الممارسات القضائية خطرًا قانونيًا كبيرًا للشركات قد يؤدي إلى اغراقها بكم هائل ولا يحصى من الدعاوى القضائية الناشئة عن التحرش المعنوي ولو لم يكن مقصودًا أو توافرت به أركانه. بالإضافة إلى أن تطلب النية الإجرامية كعنصر أساسي في تكييف جريمة التحرش المعنوي له ميزة أخرى تتمثل في الوضوح والبيان، إذ أن تحديد الصفة العمدية للتحرش المعنوي يجعله عملية طوعية من الإذلال والتدمير النفسي، ويُخرج من محيطه العديد من الظروف التي يمكن أن تولد معاناة نفسية للموظف، كخلل إداري في الشركة؛ صراعات فردية؛ بيئة عمل متدهورة؛ أعباء العمل الزائد.

ختامًا، من الجدير بالذكر، إن الاختلاف بين الدائرة الاجتماعية والجنائية لمحكمة النقض الفرنسية حول استلزام القصد الجنائي، يؤثر على حجية الحكم الجنائي الصادر فيما قضى به أمام المحاكم الصناعية *le conseil de prud'hommes*. فعندما يستند حكم البراءة الصادر عن محكمة الجرح إلى الافتقار الوحيد إلى القصد الجنائي، يمكن للموظف متابعة دعواه أمام المحكمة الصناعية، لأن تكييف وقائع التحرش المعنوي في قانون العمل لا يفيد استلزام الركن المعنوي للجريمة، ولا يُحرم القاضي المدني من إمكانية تكييف وقائع التحرش المرتكبة من جانب صاحب العمل للبت في طلب التعويض أو جبر الضرر⁽³⁰⁶⁾.

٢- القصد الجنائي الخاص لجريمة التحرش المعنوي:

في حقيقة الأمر، إذا كان الأمر محسومًا في خصوص تطلب القصد الجنائي العام لقيام جريمة التحرش المعنوي، فإن الأمر يشوبه العنت والغموض بالنسبة لتحديد التطلب التشريعي للقصد الخاص، ولعل ذلك يرجع بصفة أساسية إلى الصياغة التشريعية للنص الجنائي. فوفقًا لما صاغه المشرع الفرنسي، يجب أن تهدف أو تؤثر كلمات المتحرش أو سلوكياته المتكررة في تدهور ظروف العمل. فهل يعني ذلك أن المشرع قد تطلب قصدًا خاصًا قوامه نية الإضرار بظروف العمل الخاصة بالمتحرش به. وهل هذا التطلب التشريعي يقتصر على الحالة التي يستهدف بها الجاني مباشرة إحداث التدهور كهدف

(306)-Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 23 mars 2020, 18-23.682, n° 401. Disponible en ligne, en 24/2/2021:
https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/arrets_publics_2986/chambre_sociale_3168/2020_9595/mars_9683/401_25_44702.html

لسلوكه الإجرامي المتكرر، دون تطلبها عندما يحدث التدهور في ظروف العمل كأثر لسلوكه وليس هدفاً له.

في حقيقة الأمر، أجابت الدائرة الجنائية عن هذا التساؤل بقرارها أنه "في حين أن جريمة التحرش الأخلاقي تفترض أخيراً تحقق إرادة التحرش بالآخرين من خلال الأفعال المتكررة التي تهدف إلى الإضرار بظروف العمل التي من المحتمل أن تنتهك حقوقه وكرامته أو تغيير صحته الجسدية أو العقلية أو المساس بمستقبله المهني دون أن يكون من الضروري أن يكون الجاني قد قصد إيذاء أو إذلال أو الحط من ظروف العمل لضحية أفعاله"^(٣٠٧). كما قضت أيضاً أنه "حيث أنه من أجل رفض ادعاءات الطرف المدني، ينص الحكم- المطعون فيه- على أن الإدانة التي صدرت ضد السيد X كفاعل للتحرش المعنوي ليست كافية لإثبات أن الحادث الصناعي الذي تعرضت له السيدة A الضحية كان بسبب خطأه المتعمد بالمعنى المقصود في المادة المذكورة أعلاه، مثل هذا الخطأ الذي ينطوي على فعل تطوعي تم إجراؤه بقصد إحداث تدهور في صحتها، على النحو الذي لا تذكره المادة ٢٢٢-٣٣-٢ من قانون العقوبات إلا كحالة احتمالية؛ أن القضاة أضافوا أنه، إذا كان من المؤكد أن الأفعال المتكررة المنسوبة إلى السيد X، قد تم إنجازها طواعية وأنه كان على علم بآثارها على ظروف عمل السيدة A، فإنه ليس من الثابت، في ضوء السياق المهني الخاص الذي جرت فيه الوقائع ووضع المدير المباشر للمتهم، أن المتهم كان ينوي الإضرار بصحة الموظف؛ وحيث أن محكمة الاستئناف قد بررت قرارها، على النحو المبين أعلاه، لأن عنصر القصد l'élément intentionne لجريمة التحرش في العمل لا يختلط مع الخطأ المتعمد intentionnelle، بالمعنى المقصود في المادة ٤٥٢-٥ من قانون الضمان الاجتماعي، والذي يفترض مسبقاً ثبوت أن مرتكب الجريمة قصد الضرر الذي لحق بالضحية نتيجة لأفعاله"^(٣٠٨).

(307)-Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 11 mars 2008, 07-82.346, Inédit. Disponible en ligne, le 4/3/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000018596415/>

(308)-تتلخص وقائع هذه القضية، في صدور حكم محكمة الجناح المستأنف في شامبيري Chambéry

بتاريخ ١٩ نوفمبر ٢٠١٤ برفض طلب صندوق التأمين الصحي الأولي -La CPAM de Haute-

Savoie المدعي بالحق المدني، بالزام السيد X... المحكوم عليه في جريمة التحرش المعنوي بسداد

في قضية أخرى تتعلق بالتحرش المعنوي بين الأزواج، والتي يتشابه نصها التجريمي مع ذلك الخاص بالتحرش الواقع في بيئة العمل، قضت الدائرة الجنائية بتأييد حكم محكمة الاستئناف فيما انتهت إليه من إنه "رأى القضاة أن حسن النية وإنعدام النية للإيذاء ليس لهما أي نتيجة لأن الجريمة لا تفترض قصدًا خاصًا أو نية لإلحاق الأذى، بل على العكس من ذلك تم تحققها عندما تم تقديم الملاحظات أو السلوك المشكو منه

مدفوعاته بمبلغ إجمالي قدره ٣٣٣٣٩٦٩.٦٨ يورو. وقد أسس الطعن على ما قضت به محكمة الجناح المستأنف من إنه "للأسباب المحددة التي جعلت la CPAM de Haute-Savoie يطلب من المحكمة أن تأمر السيد X... بدفع مبلغ ٣٣٣٩٦٩.٦٨ يورو فيما يتعلق ببعض مدفوعاته؛ وأن هذا الطلب يستند إلى المادة ٤٥٢-٥ من قانون الضمان الاجتماعي التي تنص على أنه "إذا وقع حادث أثناء العمل بسبب الخطأ المتعمد لصاحب العمل أو أحد مستخدمه، يحق لصندوق التأمين الصحي CPAM تلقائيًا رفع دعوى ضد مرتكب الحادثة، لتسديد المبالغ التي دفعها؛ وحيث أن المادة ٢٢٢-٣٣-٢ من قانون العقوبات تعرف جريمة المضايقة المعنوية بأنها فعل مضايقة لشخص آخر عن طريق تكرار الأفعال التي يكون هدفها أو أثرها تدهور ظروف العمل التي يمكن أن تنتهك حقوقه وكرامته، أو تمس بصحته الجسدية أو العقلية أو تعرض مستقبله المهني للخطر؛ فإنه من المؤكد فيما يتعلق بأحكام المادة ١٢١-٣ من القانون الجنائي أن هذه الجريمة عمدية؛ وأن حقيقة أن السيد X... قد أدين بارتكاب هذه الجريمة ليس كافيًا لإثبات أن الحادث الصناعي الذي كانت السيدة A ضحية له يرجع إلى خطأ المتعمد بالمعنى المقصود بالمادة ٤٥٢-٥ من قانون الضمان الاجتماعي، إذ أن مثل هذا الخطأ يفترض فعليًا إرادياً تم تنفيذه بقصد، في هذه الحالة، التسبب في تدهور صحته، بحيث لا تثير المادة ٢٢٢-٣٣-٢ من قانون العقوبات سوى احتمال محتمل؛ وأن هذا الأمر مؤكد وتم الاقرار بأن الإجراءات المتكررة المنسوبة إلى السيد X... نُفذت بطريقة طوعية وأنه كان على دراية بتأثيرها على ظروف عمل السيدة A... التي تدهورت؛ في حين أنه، من ناحية أخرى، لم يثبت أنه كان ينوي الإضرار بصحتها، إذ أشار إلى أن سلوكه كان جزءًا من سياق مهني معين قام فيه بتنفيذ إجراءات جديدة لتنظيم العمل في متجر كارفور Carrefour في سالانش Sallanches، الذي كان هو ذاته خاضعًا لقيود شديدة؛ إذ أنه بصفته مديرًا متوسطًا متحمسًا، والذي كان موقفه أقل إحباطًا découragée من التسلسل الهرمي الخاص به، فقد اعتمد عليه لنشر هذه الإجراءات الجديدة وضمان الامتثال لها، وهو ما أدى إلى ارتكابه جريمة التحرش الأخلاقي بالسيدة A...؛ وبالتالي، فإن طلب CPAM في Haute-Savoie لا يمكن أن ينجح". راجع:

Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 13 décembre 2016, 15-81.853, Publié au bulletin. Disponible en ligne, le 4/3/2021: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000033629181/>

والذي أدى إلى تدهور الظروف المعيشية لصاحبة الشكوى، وهو ما أثبتته استنتاجات تقرير الخبير النفسي بشأن المعاناة التي عانت منها السيدة F. من خلال تحديد نفسها على هذا النحو، وبأسباب خالية من القصور أو التناقض، قيمت محكمة الاستئناف بشكل سيادي وجود أفعال متكررة من المضايقات الأخلاقية التي ارتكبتها MU.. على شخص زوجته، والتي أدت إلى تغيير في الصحة البدنية أو العقلية⁽³⁰⁹⁾.

المطلب الثاني

الإدارة والتوجيه وتحقق الركن المعنوي

أولاً- سلطة التوجيه الإداري:

يثور تساؤلاً يتعلق بصلاحيات تصرفات الإدارة الاستبدادية أو التسلطية لأن تشكل تحرشاً معنوياً. في حقيقة الأمر، تشير السوابق القضائية للغرفة الجنائية لمحكمة النقض، فيما يتعلق بالوقائع المتعلقة بالسلطة الهرمية للمجني عليه، إلى فكرة سلطة التوجيه *pouvoir de direction*، والتي ينحصر مفادها في خروج كل ما يقع في نطاق سلطة التوجيه من نطاق التحرش المعنوي. ومن تطبيقات ذلك، ما قضت به الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية، من أن الاستخدام البسيط من قبل صاحب العمل لسلطته في التوجيه في إسناد المهام لا يمكن أن يشكل، في غياب أي إجراء أو أي ملاحظات كيدية أو منتقصة لقيمة الموظف، حالة تحرش معنوي⁽³¹⁰⁾. وأيضاً ما قضت به الدائرة الاجتماعية لمحكمة استئناف Chambéry من أنه "هناك أرضية مشتركة مفادها أن أفعال التحرش المعنوي لا يمكن الخلط بينها وبين ممارسة السلطة العامة التنظيمية لرئيس الشركة، حتى لو كانت استبدادية، وأن إثبات هذه الوقائع يتطلب أن تكون الأعمال المتكررة تهدف أو تؤثر في تدهور ظروف العمل وفقاً لأحكام المادة ١٢٢-٤٩ (١١٥٢-١ حالياً) من قانون العمل؛ إذ يمكن أن يكون أي نشاط مهني مصدر قيود أو صعوبات في العلاقات أو ضغوط دون أن تكون المشاكل الصحية الناتجة مرتبطة بحكم الواقع بحالات التحرش الأخلاقي"⁽³¹¹⁾.

(309)-Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 2 septembre 2020, 19-82.471, Inédit. Disponible en ligne, le 4/3/2021:

https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=CASS_LIEUVIDE_2020-09-02_1982471#

(310)-Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 novembre 2011, 10-15.834, Inédit. Disponible en ligne, le 10/2/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000024786396/>

(311)-Cour d'appel de Chambéry, 5 février 2008, n° 07/01338. Disponible en ligne, le 17/2/2021:

وعليه، فإن ممارسة السلطة الإدارية، حتى بطريقة تسلطية أو مولدة لضغوط وظيفية كبيرة أو حتى ضارة في العمل، لا تشكل بشكل منهجي جريمة التحرش الأخلاقي، بل يجب اثبات ركن العمد أو القصد الجنائي، الذي تكشف عنه طبيعة الأفعال المؤتممة ذاتها، والغرض منها، واتساق الإجراءات المتخذة مع أصول ممارسة السلطة الإدارية. فعلى سبيل المثال، يتحقق التحرش المعنوي، عندما يكون سلوك الرئيس الإداري أو المباشر مميزاً بتجاوز الإجراءات الصادرة عنه حدود السلطة الإدارية. ومن التطبيقات القضائية على ذلك، ما قضت به الدائرة الجنائية لمحكمة النقض من رفض الاستئناف المقدم من المحكوم عليه وتأييد الحكم المستأنف، استناداً إلى أن "المتهم تأخر في تنفيذ التدابير المتعلقة بتقليل وقت العمل، والتي تم التصويت عليها من قبل المجلس البلدي، وأنه عدل دوام دار البلدية من خلال فرض ساعات من الحضور بصورة عمدية على ماري واي... تتعارض مع الوظيفة المهنية لهذا الوكيل في دار بلدية أخرى؛ ومنع الطرف المعني من الوصول بحرية إلى مكان عملها، والتوبيخ غير المبرر، والواقع غالباً أمام الشهود، فيما يتعلق بأدائها العمل، أو التعليقات المهينة، وأنه منذ يوليو ٢٠٠٢، حرّمها بشكل غير منتظم من الأجر؛.... وأن محكمة الاستئناف استنتجت أن جان نويل إكس... اتخذ ضد ماري واي... مجموعة من الإجراءات الكيدية وغير العادلة وغير الملائمة لإيجاد مبرر لرغبته في الانفصال عن سكرتيرة البلدية التي لم تعد تناسبه؛..... وبناءً على هذه الأسباب، وبناءً على تقييمها المستند إلى سلطتها التقديرية للوقائع والأدلة التي تمت مناقشتها بشكل حضوري، فإن محكمة الاستئناف، وصفت الجريمة في جميع عناصرها المكونة لها، المادية والمعنوية، والتي تدل عليها الأفعال المتكررة للمحكوم عليه والتي يكون هدفها أو تأثيرها يؤدي إلى تدهور ظروف العمل والذي من المحتمل أن يؤدي إلى التعدي على حقوق الضحية، وكرامتها، بالمعنى المقصود في المادة ١٢٠-٢ من قانون العمل"^(٣١٢).

كما قررت في واقعة أخرى رفض الاستئناف المقدم من المحكوم عليه استناداً إلى أن حكم محكمة الاستئناف، بعد تحليل الوقائع والظروف بالإضافة إلى الشهادات التي تم جمعها، يؤكد أن المتهم قد أتهم بإجراء العديد من المكالمات الهاتفية الخاصة مع

<https://www.doctrine.fr/d/CA/Chambery/2008/SK838A9D003C1A8B2AACB>

^A

(³¹²)-Cour de Cassation, Chambre criminelle, du 21 juin 2005, 04-86.936, Publié au bulletin. Disponible en ligne, le 17/2/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007069102/>

مرؤوسه على الهاتف المهني، والهدايا التي قدمها لها والخطب التي ألقاها لها، دون الأخذ بعين الاعتبار رفضها المتكرر والمعارض، والمقالات الأسبوعية التي أرسلها لها، بما في ذلك التهديد المستمر باقصائها باعتباره رئيسًا مباشرًا، والتوبيخ الذي وجهه لها.... وأنه بناء على هذه الأسباب، وبناءً على تقييمها السيادي للوقائع والأدلة التي تمت مناقشتها بشكل حضوري، والرد على الدفوع المعروضة عليها، كيفت محكمة الاستئناف الجريمة التي قامت في جميع عناصرها التأسيسية، المادية والمعنوية، لأنها كشفت عن أفعال متعمدة، ارتكبتها مرارًا وتكرارًا في سياق مهني، والتي تجاوزت حدود ممارسة سلطته الإدارية، وأضرت بصحة مرؤوسه⁽³¹³⁾.

وأيضًا ما قضت به الدائرة الجنائية من إلغاء حكم محكمة الاستئناف فيما انتهى إليه من تأييد إدانة المحكوم عليه السيد باتريك ي... بصفته رئيس إحدى المجتمعات المحلية، عن واقعة التحرش المعنوي بالسيدة ماري تيريز س. بصفتها الأمانة العامة، من خلال تشويه سمعتها علنًا، من خلال التوصية بأن يقوم وكلاء البلدية الآخرين بإبقائها في حالة من العزلة، عن طريق وضعها بمفردها في غرفة اللجنة، وعدم تكليفها بأي مهام، وعدم دعوتها إلى احتفالات نهاية العام، ورفض ضبط ساعات عملها؛ والقضاء في الدعوى المدنية، بتقاسم المسؤولية بينهما على أساس أن مشاكل وسلوك الطرف المدني قد ساهم في تدهور العلاقات المهنية بين الأطراف.... استنادًا إلى أن الحكم المطعون فيه بهذه الطريقة لم يبين قراره، إذ لم يتحقق فيما إذا كانت الوقائع قيد المحاكمة، والذي أقر بأنها تشكل سلوكًا غير لائق، لم تتجاوز، مهما كانت طريقة خدمة المدعي المدني، حدود توجيه السلطة للمتهم ولم تميزها بالمعنى المقصود في المادة ٢٢٢-٣٣-٢ من قانون العقوبات⁽³¹⁴⁾.

(313)-Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 8 juin 2010, 10-80.570, Inédit. Disponible en ligne, le 17/2/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000022457458> ; Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 27 mai 2015, 14-81.489, Publié au bulletin. Disponible en ligne, le 17/2/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000030652035/>; Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 25 avril 2017, 16-81.793, Publié au bulletin. Disponible en ligne, le 17/2/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000034548134>

(314)-Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 27 mai 2015, 14-81.489, Publié au bulletin, précité.

بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تأخذ المحكمة الجنائية في الاعتبار في نتائج تقييم الطبيعة التعسفية لممارسة السلطة الإدارية أيضًا بسلوك المجني عليه ذاته، من خلال إجراء مقارنة بين سلوك المتحرش والشخص المتحرش به، وهو معيار تحليل خاص في القانون الجنائي⁽³¹⁵⁾.

ثانياً- الآثار الجماعية الناجمة عن سلطة الإدارة، والسياق المهني:

قضت الدائرة الجنائية بقبول الطعن المقدم ضد حكم محكمة استئناف Versailles الصادر في ٢٤ مارس ٢٠١٧ فيما قضى به من أن "هذا السلوك، المعترف به أنه غير مناسب من حيث إدارة شؤون الموظفين، لا يصف بشكل كاف أفعال التحرش الأخلاقي، إذ أن هذه الكلمات والإيماءات والمواقف تم توجيهها تجاه جميع الموظفين في سياق معين للعمل في المطبخ؛ وأن المحكمة لاحظت أن المتهم لم يكلف السيدة أ... بمهام أخرى غير تلك المتعلقة بمنصبها وأن الملاحظات التي نددت بها المدعية بالحق المدني على الرغم من أنها مهينة، لا يبدو أنه قد تم التصريح بها في عدة مناسبات؛ وأنها لم تقبل الملاحظات التي تم الإدلاء بها حول عملها وكان لها موقف غير مناسب ردًا على فعل رئيسها الهرمي". وقد أسست الغرفة الجنائية قرارها على أن محكمة الاستئناف لم تستخلص العواقب القانونية من النتائج التي توصلت إليها في هذه القضية، إذ تجاوز السلوك الذي وصفته، مهما كانت الطريقة التي تعمل بها المجني عليها، حدود سلطة المتهم في التوجيه⁽³¹⁶⁾.

كما قضت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية أنه "يمكن لأساليب الإدارة التي ينفذها الرئيس الهرمي أن تشكل تحرشات معنوية، عندما تتجلى لموظف محدد من خلال أفعال متكررة يكون هدفها أو تأثيرها هو تدهور ظروف العمل التي قد تؤثر في انتهاك حقوقه وكرامته، أو صحته الجسدية أو العقلية أو تعرض مستقبله المهني للخطر⁽³¹⁷⁾". هذا القرار، الذي يعترف بالتحرش الناشئ عن سلطة الإدارة، يأتي بعد

(315)-Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 27 mai 2015, 14-81.489, Publié au bulletin, précité.

(316)-Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 19 juin 2018, 17-82.649, Inédit. Disponible en ligne, le 17/2/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037135765>

(317)-Cassation sociale 10 nov. 2009, n° 07-45.321, JurisData n° 2009-050261, Bull. civ. 2009-V- n° 247.

تتميش موظف داخل الشركة التي عمل فيها وإبداء الازدراء له، وغياب الحوار الذي اتسم بالتواصل عبر لوحة الإعلانات، مما أدى إلى اكتئاب شديد له، ولا ينفي التحرش المعنوي وقوعه في سياق عام من الأحداث المتعلقة بإخضاع الموظفين للضغط المستمر الذي يتسم بالتوبيخ المستمر والأوامر ومضاداتها التي أدت إلى تقسيم الفريق طالما تجلت لشخص محدد. وقد أيدت محكمة النقض اعتداد قضاة الموضوع بالآثار الجماعية للإدارة، والتي قد يكون لها عواقب فردية على موظف معين. والتي يمكن أن تؤدي إلى تدهور واضح في صحة الشخص المعني. وبالتالي، لم تعد ممارسة الإدارة تشكل مبرراً مشروعاً إذا تم ملاحظة العناصر المميزة للتحرش المعنوي. ولا يهم أن هذه الممارسات الإدارية تستند إلى الرغبة الوحيدة في تحسين كفاءة الموظف أو الأداء أو ربحية الشركة. هذا التطور في الممارسة القضائية، دفع جانباً من الفقه⁽³¹⁸⁾ إلى ضرورة عدم قصر أو تحديد علاقات الهيمنة الوظيفية من اتجاه واحد. إذ رغماً عن أن الجوانب القانونية لعلاقات الهيمنة تقوم من خلال صلة التبعية القائمة بين الموظف وصاحب العمل أو الرئيس، ولذلك يتحقق التحرش المعنوي في أغلب صورته بين الموظف الضحية ورئيسه، إلا أن التحرش المعنوي ذاته يتضمن علاقة قوة أوسع نطاقاً، وهو ما دفع الدائرة الجنائية لمحكمة النقض إلى الاعتراف في عام ٢٠١١ بأن التحرش المعنوي المقترف من قبل الموظف تجاه رئيسه أمر ممكن، إذ أن جريمة التحرش ليست مشروطة بالسلطة التي هي فقط ذات طبيعة هرمية⁽³¹⁹⁾. وعليه، إذا كان من الممكن وجود مضايقة أخلاقية بين الموظف الضحية ورئيسه المتحرش في سلم التدرج الوظيفي، فيمكن أن يكون موجوداً أيضاً بين الزملاء في ذات المستوى الوظيفي، بالإضافة إلى إمكان تمييزه - بمفهوم عكسي - عندما يكون الرئيس الإداري هو المجني عليه في جريمة التحرش المعنوي. وهو ما استخلص به أحد الفقه أن عدم الارتباط المزعوم بين التحرش والسلطة يفيد بتجاوز مبدأ إساءة استعمال السلطة، لأن الهيمنة يمكن أن توجد بخلاف ذلك⁽³²⁰⁾.

⁽³¹⁸⁾-BRIGITTE PEREIRA, Op. Cit., p.41.

⁽³¹⁹⁾-Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 6 décembre 2011, 10-82.266, Publié au bulletin. Disponible en ligne, le 16/2/2021: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000025119012/>

⁽³²⁰⁾-Véronique Perret, Quand le changement devient soluble ou l'idéologie managériale du changement organisationnel... Critique du management: une perspective française, Presses de l'Université de Laval, 2009, pp.209-231.

الفصل الثالث

أحكام خاصة بالمساهمة والتقدم والإثبات والمكافحة

تمهيد وتقسيم:

لا يكفي التعرض للبيان القانوني لجريمة التحرش المعنوي أو النفسي في بيئة العمل الوظيفي للوقوف على كينونتها والإحاطة بسماتها الأساسية وخصائصها المميزة، بل لا بد من سبر أغوار أحكامها الخاصة سواء من الناحية الموضوعية أو الإجرائية ووسائل مكافحتها. ولعل ذلك يرجع إلى طبيعة الجريمة ذاتها وما يتولد عنها من آثار، والتدخل التشريعي الفرنسي- الأخير- الذي غير من بعض القواعد التقليدية الراسخة في القانون الجنائي، والارتباط المتداخل الذي لا يمكن فصله بسهولة بين التجريم الجنائي والتنظيم القانوني الوارد في قانون العمل وقانون الخدمة المدنية.

فمن ناحية أولى، وفي خصوص طبيعة جريمة التحرش المعنوي، فإن انتمائها إلى فئة جرائم الاعتياد *infraction d'habitude* أثر على حساب مدد التقدم الخاصة بالدعوى الجنائية الناشئة عنها. ومن ناحية ثانية، وفي خصوص آثارها، أو الضرر الناجم عنها، فإن عدم التطلب التشريعي للضرر المتحقق أثر في مسألة إثباتها، ومما زاد من تعقيد المسألة، الإختلاف الكائن بين الدائرتين الإجتماعية والجنائية لمحكمة النقض الفرنسية حول تطلب الركن المعنوي للجريمة، واختلاف عبء الإثبات في قانون العمل عن مثيله الجنائي. ومن ناحية ثالثة، وفي خصوص التدخل التشريعي الذي غير من بعض القواعد التقليدية الراسخة في القانون الجنائي، لا سيما قواعد المساهمة الجنائية الأصلية، إذا أقم عنصر التكرار واستمرار الهجمات من زاوية المجني عليه وليس الجاني، وهو الأمر الذي سمح بقيام الجريمة، وتحقق عنصر التكرار، ولو وقعت من عدد من الفاعلين اقترف كل واحد منهم فعلاً واحداً. ومن ناحية رابعة وأخيرة، فإن الارتباط الوثيق بين قواعد القانون الجنائي وقانون العمل وقانون الخدمة المدنية قد أثر على وسائل المكافحة سواء من ناحية الجزاء أو الحماية أو الوقاية.

وفقاً لما سبق بيانه، سيتم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث. نتناول في أولهم للأحكام الموضوعية الخاصة بالمساهمة الجنائية الأصلية في جرائم التحرش المعنوي. ونستعرض في ثانيهم للأحكام الإجرائية الخاصة بالإثبات والتقدم في جرائم التحرش المعنوي. ونتعرض في ثالثهم للأحكام الخاصة بمكافحة جرائم التحرش المعنوي.

المبحث الأول الأحكام الموضوعية الخاصة بالمساهمة الجنائية الأصلية في جرائم التحرش المعنوي

تمهيد وتقسيم:

تم تقديم مشروع قانون في ٢١ مارس ٢٠١٨^(٣٢١)، إلى مجلس الوزراء، يتعلق بإنشاء جرائم مستحدثة للتحرش الجنسي والأخلاقي أو المعنوي المقترف من قبل العديد من المساهمين^(٣٢٢). ولا يمكن انكار علة هذا التقديم، لكون التحرش- بنوعيه- المقترف من قبل العديد من المساهمين أكثر ضرراً، بالنظر إلى عدد المشاركين^(٣٢٣).
بصفة أساسية، تكمن دوافع هذا المشروع، فيما يتطلبه التحرش المعنوي والجنسي- في صورتها التقليدية- تطبيقاً لأحكام المادتين ٢٢٢-٣٣-٢-٢، ٢٢٢-٣٣-٣٣^(٣٢٤) من

(321)-Projet de loi renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes du 21 mars 2018. Disponible en ligne, en 16/2/2021: https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/115b0778_projet-loi

(322)-صدر هذا المشروع في أعقاب تقرير المجلس الأعلى للمساواة بين المرأة والرجل Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes الصادر بتاريخ ١٦ نوفمبر ٢٠١٧ بشأن "إنهاء الإفلات من العقاب على العنف الموجه ضد المرأة عبر الإنترنت: حالة طارئة للضحايا En finir avec l'impunité des violences faites aux femmes en ligne: une urgence pour les victimes". والذي أوصى بالتدخل التشريعي لمنع ومكافحة التحرش الجنسي والسلوك القائم على نوع الجنس، خاصة عندما يحدث على الإنترنت حيث يُسهل إخفاء الهوية ارتكاب الجرائم.

(323)-D. Allix, Essai sur la coaction, Contribution à la genèse d'une notion prétorienne, Paris: Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1976, n° 37, p 32.

(324)-يُعرف التحرش الجنسي قانوناً بأنه "حقيقة فرض تعليقات أو سلوكيات على شخص بشكل متكرر ذات دلالة جنسية أو متحيزة جنسياً تضر بكرامته. بسبب طبيعتها المهينة أو المسيئة، أو تخلق موقفاً مخيفاً أو عدائياً أو مسيئاً ضده". وإذا كان عنصر التكرار واضحاً في ثانياً هذا التعريف، فقد أقام المشرع بمقتضى الفقرة الثانية من ذات المادة- الواردة في المتن- التحرش المعنوي، ولو كان الفعل المؤتم فعلاً واحداً لم يتكرر، إذا وقع باستخدام أي شكل من أشكال الضغط الجاد بهدف حقيقي أو ظاهري للحصول على فعل ذي طبيعة جنسية، وسواء تم السعي إلى ذلك لمنفعة الجاني أو لمنفعة طرف ثالث". راجع في هذا الصدد:

S. Paradiso, Les infractions de harcèlement, L'Harmattan, 2013, p. 30.

قانون العقوبات الفرنسي من تكرار السلوك المقترف كشرط أساسي لقيام الجريمة. ومع ذلك، لُوَظِظ في الواقع العملي إمكانية تعرض الضحية للتحرش من قبل مجموعة من الأفراد، يساهم كل منهم بفعل واحد فقط. وقد أدت هذه الحالة إلى افلات الجناة من العقاب بالنظر لعجز النصوص الجنائية عن استيعاب الأفعال الفردية لكل منهم الخالية من عنصر التكرار المتطلب. أدت هذه الحالة، إلى اعتماد المشروع وإصدار القانون رقم ٢٠١٨-٧٠٣ المؤرخ في ٣ اغسطس ٢٠١٨ المعزز لمكافحة العنف الجنسي والعنف القائم على نوع الجنس^(٣٢٥). ووفقاً لما ورد بالتعديلات التشريعية، تتحقق جريمة التحرش الجنسي، بالنسبة للأفراد الذين يفرضون على نفس الضحية عدة تعليقات أو سلوكيات ذات دلالة جنسية أو تحيز جنسي سواء بالاتفاق أو بتحريض من أحدهم، على الرغم من عدم تصرف أحدهم بشكل متكرر، كما تتحقق جريمة التحرش المعنوي، كذلك، عندما يتم فرض هذه التعليقات أو السلوك على نفس الضحية من قبل عدة أشخاص، بالاتفاق أو بتحريض من أحدهم، حتى وإن لم يكن كل منهم قد تصرف بصورة متكررة. بالإضافة إلى ذلك، تتحقق الجريمتان، عندما تُفرض هذه التعليقات أو السلوكيات على نفس الضحية، تباعاً، من قبل عدة أشخاص يتوافر علمهم، حتى في حالة عدم الاتفاق، أن هذه التعليقات أو السلوكيات تميز التكرار^(٣٢٦).

وقد اختلف الفقه الفرنسي حول توحيد الأحكام القانونية لجريمتي التحرش الجنسي والمعنوي. فمنهم من ذهب إلى القول بأن السعي وراء الوحدة في هاتين الجريمتين المتميزتين المتمثلتين يعد من قبيل الوقاحة^(٣٢٧). وفي المقابل، ذهب البعض إلى أن "هيكل كل جريمة من هذه الجرائم يقدم أوجه تشابه تجعل من الممكن تحديد خصائص هذه الجرائم بشكل أفضل وبالتالي فهم أفضل للسلوكيات التي يعاقب عليها القانون"، ويوضح هذا الاتجاه إلى أن هناك علاقة اجتماعية ونفسية بين هذين الشكلين من المضايقات، حتى لو تولد عن ذلك مخاطر تتمثل في رؤية حالات للتحرش الجنسي بصورة مقنعة تحت نطاق التحرش المعنوي^(٣٢٨).

(325)-JORF n° 0179 du 5 août 2018, texte n° 7.

(326)-Art. 222-33 I 1° et Art. 222-33-2-2 a du Code pénal français.

(327)-Malabat VALERIE, «A la recherche du sens du droit pénal du harcèlement», Droit social, n°5, mai 2003, p. 491.

(328)-Cl. de Gasparo, Op. Cit., p. 166 et 181.

يوصف بعض الفقه أفعال المساهمين الجنائيين الذين يعملون معًا لمهاجمة ذات الهدف بأنها "تحرش الغوغاء *harcèlement en meute*". ويميل البعض الآخر إلى ربط هذه السلوكيات الجماعية الموجهة نحو نفس الهدف بظاهرة اجتماعية معقدة تتعلق بأفعال التقليد أو المحاكاة *agir mimétique*^(٣٢٩)، بالنظر لكون السلوكيات الموصوفة في الأحكام الجنائية المتعلقة بالتحرش تستحق ارتباطًا معينًا بمفهوم العمل المحاكي، حيث يشير القانون نفسه إلى السلوك "عن طريق المحاكاة أو التقليد *par mimétisme*".

ووفقًا لما أورده التعديل التشريعي بقانون ٣ اغسطس ٢٠١٨، لم يعد تكرار الفعل من قبل نفس الجاني ضروريًا لقيام جريمة التحرش بنوعيتها؛ إذ تقوم الجريمتان بتعدد الأفعال الفردية سواء أخذت صورة الملاحظات أو السلوكيات الصادرة عن عدد من الأشخاص.

وعليه، ولإحاطة بموقف المشرع الفرنسي، سيأتي تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين. نتناول في أولهما لأفعال التحرش الفردية التي يرتكبها عدة أشخاص في مواجهة ذات الضحية. ونتعرض في ثانيهما للتحرش المعنوي الجماعي والمحاكاة الإجرامية.

(٣٢٩) -يرجع الفضل في وضع أسس هذه النظرية إلى كل من: م. كريستوف وولف MM. Christoph Wulf وجونتر جياور Gunter Gebauer، والذان قاما بالوصف الدقيق للمحاكاة الاجتماعية *mimésis sociale*، وأوضحا أنها قدرة خاصة على تمثيل العالم، والتي يتم التعبير عنها جسديًا فيما يمكن تسميته "العمل المحاكي *l'agir mimétique*"، بالتدخل في التفاعلات الاجتماعية *les interactions sociales*، هذا الفعل هو أساس العلاقة بين الأنا *le moi* والآخرين. وتتجلى المحاكاة الاجتماعية في مجال التعليم وبناء الهوية وتسمح بدمج وتماسك الفئات الاجتماعية، سواء كانت إجرامية أم لا. راجع في هذا الصدد:

Y. Sifakis, Le concept d'imitation dans le champ pénal, Thèse, Bordeaux, 2017; C. Wulf, Penser les pratiques sociales comme rituels: ethnographie et genèse de communautés, trad. N. Heyblom, L'Harmattan, 2004; C. Wulf, L'anthropologie de l'homme mondialisé: histoire et concepts, CNRS éditions, 2013; D. Jeffrey, « Mimésis et rituels dans l'anthropologie historique de Gunter Gebauer et Christoph Wulf », Théâtralité et société: positions de la sociologie, Cahier de recherche sociologique, n° 51, automne 2011, p. 33.

المطلب الأول

أفعال التحرش الفردية التي يرتكبها عدة أشخاص في مواجهة ذات الضحية

وفقًا لما أورده المادتان ٢٢٢-٣٣ و ٢٢٢-٣٣-٢ من قانون العقوبات الفرنسي- السابق بيانها أعلاه- تقوم المسؤولية الجنائية لجميع الجناة الذين ساهموا في ارتكاب أفعال فردية تميز التحرش المعنوي أو الجنسي في مواجهة ذات الضحية.

أولاً- استهداف التعددية الإجرامية:

عندما يفرض فرد واحد بشكل متكرر كلمات أو سلوكًا مهينًا على شخص آخر، تقوم جريمة التحرش المعنوي بالمعنى التقليدي، سواء في بيئة العمل أو خارجه، بناء على أفعال المتحرش التي تفصح عن إصراره عليها بتكرارها إلى ذات الهدف^(٣٣٠). كما تقوم الجريمة أيضًا بالمعنى المستحدث بناء على مجموعة الأفعال الفردية الصادرة عن عدد من الأفراد الذين شكلوا بأفعالهم المجتمع التعددية المؤتممة.

١- تحقق التعددية الإجرامية:

بطبيعة الحال، تواجه النصوص الجنائية المستحدثة حالة تعدد المساهمين فيها، وأثر تعددهم في قيام جريمة التحرش بنوعيتها. ويُدرج ذلك الإفتراض هذه الصورة من الجريمة في فئة الجرائم الجماعية *infractions collectives*، إلا أنه يجب تمييزها- بالمقابل- عن الجرائم المتعلقة بالإجرام والجنوح المنظم، من ناحية أن النصوص الفرنسية لا تفرض أية شروط تتعلق بالتنظيم بين المتحرشين. إذ يكفي أن يكون العديد منهم قد تصرفوا، بصرف النظر عن وجود تسلسل هرمي بينهم.

ومن ناحية أخرى، لم يحدد المشرع الفرنسي كذلك عدد المساهمين المتطلب لقيام جريمة التحرش. وهو الأمر الذي يجعلنا نجنح نحو امكانية قيام الجريمة بشخصين على الأقل شأنها في ذلك شأن جريمة الاتفاق أو التآمر الجنائي *l'association de malfaiteurs* المنصوص عليها في المادة ٤٥٠-١ من قانون العقوبات الفرنسي بوصفها إحدى صور الجرائم الجماعية^(٣٣١).

(٣٣٠)-Malabat VALERIE, « A la recherche du sens du droit pénal du harcèlement », op. cit., p. 491; le Projet de loi relatif au harcèlement sexuel, Etude d'impact, juin 2012, p. 20.

(٣٣١)-في حين أن العصابة المنظمة، بالمعنى المقصود في المادة ١٣٢-٧١ من قانون العقوبات الفرنسي، تتكون من مجموعة من ثلاثة أشخاص على الأقل وفقًا للمجلس الدستوري الفرنسي. راجع في هذا الصدد:

٢- وحدة المجني عليه وضرر متحقق:

رغمًا عن اقتصار نطاق تطبيق المادة ١١٥٣-١ من قانون العمل الفرنسي على السياق المهني، وتطلبها الأولي أن يكون المجني عليه موظفًا أو من الخاضعين لقانون العمل، فإن المادتين ٢٢٢-٣٣ و ٢٢٢-٣٣-٣ من قانون العقوبات- المتعلقة بالتحرش الجنسي والمعنوي على التوالي- لا تفرض أية شروط متطلبة فيما يتعلق بمركز المجني عليه. وعليه، لا يشترط في هذا الأخير أن يكون خاضعًا لعلاقة تبعية subordination، أو منتميًا إلى جنس بعينه، حتى لو تبين عمليًا أن النساء هن أكثر ضحايا التحرش^(٣٣٢)، ولا يشترط كذلك تحقق حالة الضعف l'état de vulnérabilité بالمجني عليه، أو أن يكون شخصًا بالغًا أو قاصرًا. إلا أنه من الجدير بالذكر في هذا المقام، أنه رغمًا عن قيام الجريمة في هذه الحالة، إلا أن سن المجني عليه أو حالة ضعفه الخاص تعدان من الظروف المشددة لجريمة التحرش، وفقًا لما نصت عليه البنود ٢، ٣، ٥ من الفقرة الثانية من المادة ٢٢٢-٣٣-٢، والتي ترفع مقدار العقوبة المستحقة إلى الحبس لمدة عامين وغرامة قدرها ٣٠ ألف يورو في خصوص جريمة التحرش المعنوي، والبنود ٢، ٣، ٤، ٧ من الفقرة الثانية من المادة ٢٢٢-٣٣، والتي ترفع مقدار العقوبة المستحقة إلى الحبس لمدة ثلاث سنوات وغرامة قدرها ٤٥ ألف يورو في خصوص جريمة التحرش الجنسي.

بالإضافة إلى ذلك، فإنه يجب أن يكون المجني عليه قد عانى بالفعل من التحرش. وقد عبر المشرع عن هذا الاشتراط بكون السلوك الإجرامي قد تم فرضه imposés على المجني عليه سواءً أكان في صورة قوليه أو ماديه. وهو ما يفيد- بطبيعة الحال- عدم قيام الجريمة لو كان المجني عليه قد أعطى موافقته، وعلى سبيل الخصوص في مسائل التحرش الجنسي. ويجب أن يستهدف هذا السلوك المؤثم أو يكون من آثاره تدهور صحة المجني عليه الجسدية أو العقلية، في التحرش الأخلاقي؛ أو انتهاك كرامته بسبب طبيعته المهينة أو المسيئة أو أوجد موقفًا مخيفًا أو عدائيًا أو مسيئًا ضده، في التحرش الجنسي. لذلك، يقع على القاضي الجنائي واجب التأكد من ملاحظة الإضطراب المُعين تشريعياً الذي ألم بالمجني عليه^(٣٣٣).

Cons. const., 2 mars 2004, DC n° 2004-492.

^(٣٣٢)- ويمثل ذلك في حقيقة الأمر السبب الرئيسي لتقديم مشروع القانون المتعلق بتعزيز مكافحة العنف

الجنسي والعنف القائم على نوع الجنس في ٢١ مارس ٢٠١٨.

(٣٣٣)-Y. Mayaud, Droit pénal général, PUF, 3ème éd., 2010, n° 191.

ثانياً- التمييز بين شكلين من أشكال التحرش المعنوي الجماعي:

في الأصل، قدم مشروع القانون في ٢١ مارس ٢٠١٨ استجابة لرغبة المجلس الأعلى للمساواة بين المرأة والرجل في إنهاء الإفلات من العقاب على العنف الموجه ضد المرأة عبر الإنترنت، من خلال مكافحة "المداهمات الرقمية" raids numériques. لكن الصياغة التشريعية الواسعة للقانون رقم ٧٠٣-٢٠١٨ الصادر في ٣ أغسطس ٢٠١٨ المعزز لمكافحة العنف الجنسي والعنف القائم على نوع الجنس، أدت إلى قمع أي شكل من أشكال المضايقات التي تتم بطريقة منسقة من قبل عدد من الأشخاص الذين يساهم كل منهم بفعل تحرشي فردي، وبغض النظر عن وسيلة التحرش، وبغض النظر عن المراكز الجرمية للمساهمين وتوزيع أدوارهم. ومع ذلك، تنص النصوص على التمييز بين شكلين من أشكال المضايقات الجماعية.

فمن ناحية أولى، ينص البند (أ) من المادة ٢٢٢-٣٣-٢-٢ من القانون الجنائي على تحقق جريمة التحرش المعنوي عندما يتم فرض التعليقات أو السلوكيات المؤثمة على نفس الضحية من قبل عدة أشخاص، بالاتفاق أو بتحريض من أحدهم، حتى ولو لم يكن كل منهم قد تصرف بصورة متكررة^(٣٣٤). ووفقاً لما ورد بهذه الصورة يعاقب القانون الجنائي على وجه التحديد على فعل التحرش الواحد المقترف من قبل العديد من الموظفين الجناة. وتندرج هذه الصورة ضمن القواعد العامة الحاكمة للمساهمة الأصلية في صورتها الكلاسيكية، باعتبار اتصالها بمسألة معاقبة الجناة الذين يعملون معاً ويشاركون مباشرة في جريمة واحدة^(٣٣٥).

بالإضافة إلى ذلك، يعاقب المشرع الجنائي- في ذات النص التجريمي، جنباً إلى جنب مع العمل المشترك المتحقق بالتشاور أو الاتفاق على ارتكاب الجريمة- على التحرش المعنوي الواقع من عدة أشخاص بتحريض l'instigation من أحدهم. وطبقاً للفقرة الثانية من المادة ١٢١-٧ من قانون العقوبات الفرنسي، فإن الشريك هو الشخص الذي تسبب في جريمة أو أعطى تعليمات لارتكابها عن طريق المنح، أو الوعد، أو

^(٣٣٤)-وردت ذات الصياغة التشريعية بالبند ١ من المادة ٢٢٢-٣٣ من القانون الجنائي في خصوص جريمة التحرش الجنسي. راجع على موقع التشريعات الفرنسية، في ٢٠٢١/٢/١٢:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006070719/LEGISCTA000021796051?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF#LEGISCTA000021796946

^(٣٣٥)-E. Baron, La coaction en matière pénale, Thèse, Bordeaux, 2012, n° 88 ets.

التهديد، أو الأمر، أو إساءة استخدام السلطة، أو التحريض بارتكابها^(٣٣٦). وبعبارة أخرى، يصبح الشخص الذي أمر بارتكاب الجريمة شريكاً بتحريضه على الجريمة، بعد أن قام بأفعال ليست أساسية بل عرضية لارتكاب الجريمة. إلى هذا الحد، يبدو أن جريمة التحرش قادرة على استهداف القائد- المحرض على الجريمة- باعتباره شريكاً بسيطاً. ومع ذلك، ووفقاً لصياغة النص التشريعي، لا يجب أن يكون المحرض قد حرض على التحرش فحسب، بل قام أيضاً بالتحرش بالمجني عليه. وهو الأمر الذي يقلبه من شريك بالتحريض قبل ارتكاب الجريمة، إلى فاعل للجريمة أثناء الارتكاب مثل الآخرين، من خلال تنفيذ أفعال التحرش المعنوي الرئيسية.

ومن ناحية ثانية، ووفقاً لما أورده البند (ب) من المادة ٢٢٢-٣٣-٢-٢ من القانون الجنائي، تتحقق جريمة التحرش المعنوي كذلك عندما تُفرض هذه التعليقات أو السلوكيات على نفس الضحية، تبعاً، من قبل عدة أشخاص يعرفون، حتى في حالة عدم الاتفاق، أن هذه التعليقات أو السلوكيات تميز التكرار^(٣٣٧). وعليه، يُعاقب من يتصرف على التوالي، مما يميز التكرار، حتى في غياب الاتفاق بين الفاعلين. بعبارة أخرى، يعاقب الجاني الذي يقترف فعل فردي من أفعال التحرش المعنوي لاحق على فعل شخص آخر، دون قيام اتفاق بينهما، وعلمه المتحقق بمساهمته في إحداث التكرار المتطلب اللازم لقيام الجريمة. ويمثل هذا النص التشريعي توسعاً في التجريم من خلال تأنيم التحرش الواقع بأفعال متتالية successive أو متتابعة suivis، بدون اتفاق بين الجناة.

(^{٣٣٦})-"Est également complice la personne qui par don, promesse, menace, ordre, abus d'autorité ou de pouvoir aura provoqué à une infraction ou donné des instructions pour la commettre ". Disponible sur le site de la législation française, le 12/2/2021:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006070719/LEGISCTA000006149817?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF#LEGISCTA000006149817

(^{٣٣٧})-وردت ذات الصياغة التشريعية بالبند ٢ من المادة ٢٢٢-٣٣ من القانون الجنائي في خصوص

جريمة التحرش الجنسي. راجع على موقع التشريعات الفرنسية، في ٢٠٢١/٢/١٢:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006070719/LEGISCTA000021796051?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF#LEGISCTA000021796946

وعلى عكس التحرش الجماعي بالاتفاق، لا يعد التشاور أو الاتفاق بين الجناة عنصرًا متطلبًا لقيام هذه الصورة الجرمية. ومع ذلك، لا يُنظر إلى الجناة الذين يتصرفون بعد الآخرين على أنهم مجرد شركاء بل مساهمين أصليين في الجريمة، إذ ينضم فعل كل منهم إلى فعل الآخر ليشكل تكرارًا موجهاً نحو نفس النتيجة المتمثلة في التحرش بالمجني عليه. إذ أن الجمع بين الأفعال الفردية المتتالية هو الذي يدعم حالة التكرار التي يعاني منها هذا الأخير.

المطلب الثاني

التحرش المعنوي الجماعي والمحاكاة الإجرامية

أبرز مشروع القانون الفرنسي في مذكرته الإيضاحية حقيقة أن العديد من الموظفين قد يهانون بأفعال المحاكاة أو التقليد الجماعي بانتظام في بيئة العمل الوظيفي، وأن هذه الأفعال لا يمكن تكييفها في إطار التحرش، لأنها قد لا تكون ناتجة عن حالة اتفاق أو تنسيق مسبق وكونها فردية⁽³³⁸⁾. إلا أن المشرع الفرنسي قرر في نهاية المطاف، بالقانون رقم ٧٠٣-٢٠١٨، المعاقبة عن كافة صور التحرش الجماعي بالمجني عليه، وسواء تم ارتكابها بالاتفاق أو بدون اتفاق جنائي مسبق بين الجناة. ويظهر لنا في هذا التنظيم التشريعي المستحدث شكلين من أشكال المحاكاة أو التقليد على حسب وجود اتفاق مسبق بين الجناة من عدمه.

أولاً- التحرش بالاتفاق والعمل المحاكي متعدد الأطراف:

يعني التحرش المعنوي التعاوني وجود اتفاق مسبق بين مختلف المساهمين الأصليين في الجريمة. وبالتالي، فبالإضافة إلى اسناد السلوك الإجرامي لكل من الجناة، يجب تحقق الاتفاق concertation بينهم لاستحقاق العقاب المستحق. ويعكس هذا الاتفاق، إما إرادة مشتركة للعمل معاً في نهج جماعي أو عمل محاكي متعدد الأطراف.

١- اتفاق قائم على إرادة مشتركة للتحرش المعنوي في نهج جماعي:

بحسب تطبيق القواعد العامة، يتحقق القصد الجنائي لجريمة التحرش المعنوي، إذا كان من الواضح أن الموظف الجاني قد تعمد إحداث ارتكاب أفعاله التكرارية التحرشية

(338)-Yoanna Sifakis, Nouvelles dispositions en Droit pénal français sur le harcèlement moral et sexuel: répression d'une forme de criminalité par agir mimétique. Revista Misión Jurídica, Vol. 12- Núm. 16/ Enero- Junio de 2019, pp. 29- 41, p. 35.

بالمجني عليه، وبغض النظر عما إذا كان الجاني قد قصد إحداث الضرر الذي لحق بالمجني عليه نتيجة لأفعال التحرش المقترفة من عدمه⁽³³⁹⁾.

من ناحية أخرى، يشير مفهوم الاتفاق إلى اتفاق بين شخصين على الأقل على ارتكاب الجريمة. ويجب في هذا الخصوص، التمييز بين الاتفاق *l'entente* ومجرد "الوعي والاستعداد للتعاون مع الآخرين *conscience et volonté de coopérer avec les autres*"، من ناحية تطلبه تصميمًا حقيقيًا على العمل في مجموعة⁽³⁴⁰⁾، وتعد هذه الخاصية الأساسية للاتفاق أساسًا لتمييز تماسك جميع المساهمين، المعلن للوجود بما أظهره من استعداد للمشاركة الإجرامية، والتصرف بتنسيق، والتعاون في ارتكاب الجريمة. وبدون ذلك، فإن القدر المتيقن الوحيد الذي يمكن إثباته في هذا النوع من الإجرام الواقع مع تعدد للجناة هو تورد الأفكار أو الترابط الفكري *connexité* وليس علاقة التعاون *cooperation*⁽³⁴¹⁾.

عندما يتعلق الأمر ببحث مظهر الاتفاق الممثل في التعاون، يجب على القاضي الجنائي التحقق من أن المتحرشين عملوا معًا ويتضافر *ensemble et de concert*⁽³⁴²⁾، أو شاركوا في عمل متضافر *participé à une action concertée*⁽³⁴³⁾، بهدف ارتكاب الجريمة. ويجب أن يميز مجموع الأفكار لدى جموع المتحرشين، للإشارة إلى الإرادة المشتركة لاقتراف التحرش في نهج جماعي.

بالإضافة إلى ذلك، لا ينبغي الخلط بين فكرة الاتفاق مع سبق الإصرار *la préméditation*، وهو ظرف مشدد نصت عليه المادة 132-72 من قانون العقوبات

⁽³³⁹⁾-Cass. crim., 13 déc. 2016, n° 15-81.853, Publié au bulletin. Disponible en ligne le 12/2/2021:

<https://www.doctrine.fr/d/CASS/2016/JURITEXT000033629181>

⁽³⁴⁰⁾-Ch. Dupeyron, « L'infraction collective », Rev. sc. crim. 1973, n° 9, p. 357.

⁽³⁴¹⁾-R. Garraud, Traité théorique et pratique du droit pénal français, Tome III, 3ème éd., Paris, Sirey, 1916, n° 901.

⁽³⁴²⁾-Cour de Cassation, Chambre criminelle, du 5 octobre 1972, 72-91.211, Publié au bulletin. Disponible en ligne, le 12/2/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007059153/>

⁽³⁴³⁾-Cour de Cassation, Chambre criminelle, du 13 juin 1972, 71-92.246, Publié au bulletin. Disponible en ligne, le 12/2/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007058495/>

الفرنسي^(٣٤٤). كما أنه إذا كان الأصل هو قيام الاتفاق L'entente بين المتحرشين قبل ارتكاب الجريمة، فقد يكون أيضًا مصاحبًا لارتكاب الفعل الإجرامي. كما هو الحال، على سبيل المثال، لشخص ينضم إلى الآخرين أثناء إدلائهم بتعليقات مهينة أو مسيئة حول مجني عليه معين في بيئة العمل الوظيفي.

٢- التحرش باعتباره عمل محاكي متعدد الأطراف:

ثار تساؤلًا يتعلق بالتوافق بين التحرش القائم على الاتفاق بين المساهمين وفعل المحاكاة متعدد الأطراف. وينبغي للإجابة على هذا التساؤل تحديد مفهوم فعل المحاكاة. عُرف الفعل المحاكي بأنه الجانب السلوكي لظاهرة اجتماعية معقدة، الممثلة في المحاكاة الاجتماعية، والتي تحدث في مجموعات يجمع بينهم الانتماء أو وحدة المرجعية d'appartenance ou de represent، مهما كان الغرض منها، سواء أكان جرميًا من عدمه. وفي الواقع، تُولد العلاقات بين الأفراد في مجموعة دائمة تأثيرًا معينًا، مرغوبًا إلى حد ما، بين أعضائها، مما يؤدي إلى توجيه أفعالهم فيما يتعلق ببعضهم البعض إلى ذات الهدف. ويمكن الاستدلال عن المحاكاة الاجتماعية بين أعضاء المجموعة من خلال الأفكار أو القيم المشتركة ولكن أيضًا من خلال السلوكيات المتماثلة. إذ يتعلق الأمر بالعديد من الأفراد الذين اتفقوا على أفعالهم والذين يتصرفون بوعي وإرادة في نفس العملية الجماعية. ويمكننا أن نطلق مفهوم "عمل محاكي متعدد الأطراف"، للتعبير عن مجتمع الإيرادات هذا والتكامل بين الأعمال الموجهة نحو نفس الهدف، مما يدل على تمثيل مشترك للمشهد المحاكي، أي أن جميعهم لديهم ذات الوعي بما يشاركون فيه^(٣٤٥).

^(٣٤٤)-وفقًا لما أورده المادة ١٣٢-٧٢ من قانون العقوبات المعدلة بالقانون رقم ٢٠٠٤-٢٠٤ المؤرخ في ٩ مارس ٢٠٠٤، يعرف سبق الإصرار بأنه "القصد المصمم عليه قبل البدء في ارتكاب جناية أو جنحة محددة". راجع موقع التشريعات الفرنسية، في ٢٠٢١/٢/١٢:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006070719/LEGISCTA000006165269?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF#LEGISCTA000006165269

^(٣٤٥)-J. Bouchet, O. Chanton, V. Krell, C. Maze, F. Ric, G. Richard, Psychologie sociale, l'individu et le groupe, Paris: Breal, t. 1, 1996, pp. 53 et s.; H. H. Kelley, Deux fonctions des groupes de référence, Psychologie sociale, Textes fondamentaux, Paris: Dunod, 1952, pp. 139-145 ; M. E. Shaw, Group

أظهر أحد الفقه بوضوح، في مجالات أخرى غير القانون، الشروط الواجب توافرها في فعل المحاكاة^(٣٤٦)، الكائنة في تمثيل مشترك للمشاهد المحاكي une representation commune de la scène mimétique، والمعبر عنه أيضًا بنشاط المجموعة؛ فعل مقصود ومشارك بالإشارة إلى الآخر أو الآخرين بطريقة تكاملية ومتكافئة؛ وكذلك التعاون المتبادل في العمل الجماعي^(٣٤٧).

إذا أسقطت هذه الشروط على النص التجريبي المُستحدث فيما احتواه من تأثيم لأفعال المساهمة الجنائية الأصلية، يبدو أن التحرش المعنوي بالاتفاق بين المساهمين يشير بالفعل إلى فعل من أفعال المحاكاة متعدد الأطراف ذي طبيعة إجرامية. في الواقع، المساهمة في اقتراح التحرش مشروطة بوجود التشاور concertation المسبق المؤدي إلى الاتفاق entente بين مختلف المتحرشين، القائم على العلم الشامل بسلوك التحرش ذاته واتجاه إرادتهم نحو استهداف ذات الهدف. مما يدل على أنهم يتصرفون بشكل منسق ومتفق عليه في إطار ذات المشهد المهين بالمجني عليه وفق مخطط "الكل ضد واحد". بالإضافة إلى ذلك، فإن اقرار العقاب على العمل المشترك المادي لأفراد المجموعة، يمثل اعترافًا قانونيًا بالتكامل والتكافؤ بين أفعال كل من أعضائها في نتيجة الانتهاك الجماعي للمصلحة المشمولة بالحماية الجنائية. وبطبيعة الحال، قد يكون لهذه المجموعة الإجرامية بأفعالها قائد كما قد يكون لها تسلسل هرمي معين يجمع بين مختلف المتحرشين أو توزيع للدور أو المسؤوليات، ومع ذلك، تختفي هذه السمات ولا تظهر بتأثير العمل الجماعي ذاته عند ارتكاب الجريمة. وهكذا، فإن الأفعال الفردية للمساهمين الأصليين الجامع بينهم اتفاق جنائي تساهم في إحداث ذات النتيجة التي كان من الممكن أن يحققها متحرش واحد من خلال تكرار أفعال التحرش التي قام بها.

ثانياً- التحرش بدون اتفاق والعمل المحاكي أحادي الجانب:

وفقاً للتعديل التشريعي الجديد الوارد بالقانون رقم ٧٠٣-٢٠١٨، يتم تمييز التحرش المعنوي أيضًا في بيئة العمل، عندما يعلم الموظف المعتدي أن تصرفه يخلق تكرارًا من

Dynamics, The Psychology of Small Group Behavior, New-York: McGraw-Hill, 1971, pp. 414 et s.

⁽³⁴⁶⁾-Yoanna Sifakis, Nouvelles dispositions en Droit pénal français sur le harcèlement moral et sexuel, Op. Cit., p. 38.

⁽³⁴⁷⁾-Y. Sifakis, Le concept d'imitation dans le champ pénal, Op. Cit., p. 478.

وجهة نظر المجني عليه، ودون الاتفاق المسبق مع المتحرش أو المتحرشين الآخرين السابقين. في حقيقة الأمر، تؤدي هذا الإضافة التشريعية الفريدة إلى وضع أساس لعنصر معنوي جديد في جرائم التحرش الأخلاقي أو المعنوي، يتمثل في تضمين فعل فرد أو أكثر في فعل فرد آخر أو أكثر، دون علم هذا الأخير، من أجل وصف التكرار. وبقدر ما تعبر عنه هذه الصورة من عدم وجود إرادة مشتركة للاتفاق، فإن مثل هذا التحرش يقابل العمل المحاكي أحادي الجانب.

١- عدم الاتفاق في التحرش الجماعي يمثل رغبة في التصرف الفردي ولكن بطريقة جماعية:

يشير النص التجريمي، للتحرش المقترف من خلال الأفعال المتتابعة لمجموعة من المساهمين دون تحقق الاتفاق بينهم، صراحة إلى العنصر المعنوي للجريمة بما تطلبه لقيام الجريمة من علم مقترفي الفعل الأخير أن هذه الكلمات أو السلوكيات تميز التكرار. وبالتالي، يجب أن يكون كل فرد من أفراد المجموعة- القائمة ضمناً- مدرّكاً أن مجموع الأفعال، بما في ذلك فعله الفردي، يشكل تحرشاً معنوياً لنفس المجني عليه. وبطبيعة الحال، لم يعد من الضروري إثبات الاتفاق الجنائي، إذ أن الطبيعة المتتالية للأفعال كافية لقيام الجريمة وبشرط اثبات المعرفة أو العلم باتسام الفعل المقترف الموجه إلى ذات المجني عليه بوسم التكرار.

بالنظر إلى هذه النتيجة، يمكن التساؤل عن الأساس القانوني الذي يمكن من خلاله اقرار المسؤولية الجنائية لمقترف فعل التحرش المعنوي الأول في سلسلة التحرشات من خلال الأفعال الفردية والمتتالية لفعله، إذا تمكن هذا الشخص الأول من إثبات أنه من خلال أداء فعل واحد، لم يكن يقصد أن يتبعه الآخرون. في حقيقة الأمر، فإن النصوص التشريعية لا تقدم اجابة عن مثل هذا التساؤل، وإن كان التفسير الصارم للنص الجنائي يدل على عدم تحقق النموذج الجرمي في حالة انقضاء العلم بأن السلوك المقترف لا يميز التكرار، والفرض هنا، أنه لا وجود للتكرار.

من ناحية أخرى، يختلف الفرض إذا كان الأول في سلسلة التحرشات المتتالية يعبر بوضوح عن إرادته في تحفيز اتباعه من قبل الغير، فإن ذلك يكون كافياً لإثبات الجرم والطابع المتعمد للسلوك والعلم بتأثير التكرار على المجني عليه. قد يعترض البعض على هذه النتيجة الأخيرة، باعتبار أن الجناة اللاحقين يتصرفون وفقاً لهذا التحريض،

مما ينشئ شكلاً من أشكال الاتفاق الأدنى بين المتحرشين، المنصوص عليه بنص تجريمي مستقل، ويخرج بهذه الصورة عن التوافق concertation بين الإرادات الإجرامية. في حقيقة الأمر، يمكن الرد على هذا الاعتراض من خلال أن المتحرش اللاحق يتصرف وفقاً لإرادته الشخصية حتى مع وجود تحريض غير مباشر من قبل الغير على انتهاج ذات السلوك. ويعبر بتصرفه عن نيته القيام بمفرده بفعل التحرش ولكن مثل الآخرين، مع أخذ سلوكياتهم كنموذج، وفي هذا ما يشهد على إنجاز عمل محاكي أحادي الجانب، تختلف خصائصه عن العمل المحاكي متعدد الأطراف.

٢- عدم الاتفاق في التحرش الجماعي يمثل تعاقباً لأفعال محاكاة أحادية الجانب:

لا يدل وجود عدم اتفاق بين المساهمين في التحرش المعنوي على عدم وجود تأثير بين الأطراف. بتعبير أكثر بساطة، تمثل هذه الحالة الموقف الذي يتصرف فيه الفرد مثل الآخر، ويقلده، ويحاكي فعله السابق، دون تحقق علاقة مع هذا الآخر قائمة على الاتفاق. كما يختار الأول للثاني كنموذج يتبعه- مرجعاً سلوكياً للحظة معينة- ويدفعه- لا شعورياً- لإعادة إنتاج عمله، دون أن يعرف الأخير ذلك.

يبدو أن التحرشات المعنوية في بيئة العمل الوظيفي، أو حتى خارج هذه البيئة، التي ترتكب بواسطة العديد من الأفعال المتتالية، دون اتفاق، تتوافق بشكل مقبول مع العمل المحاكي الأحادي. في الواقع، تقام المسؤولية الجنائية لأي شخص ينسخ أو يعيد الفعل المهيمن لفرد ما مما يُوجد تكراراً يشكل تحرشاً بالمجني عليه. وعلى عكس التحرش المعنوي بالاتفاق بين المساهمين، فإن التحرش بدون اتفاق، لا يتم تصوره فيما يتعلق بكافة المتحرشين ولكن لأحدهم فقط، وهو الشخص الذي أعاد إنتاج أو نسخ فعل واحد للمتحرش السابق، أو وضع فعله من تلقاء نفسه في عمل آخر، أو استخدم فعل الآخر لخلق التكرار، مع العلم أن هذا التكرار سيخلق حالة التحرش المعنوي بالمجني عليه.

من المفهوم أنه بالنسبة للمجني عليه، أو حتى بالنسبة لأي شخص من الغير، مثل القاضي، هناك مظهر apparence جماعي. أثناء التحرش بالاتفاق بين المساهمين، تكون المجموعة موجودة قبل اقرار الأفعال المؤثمة أو في وقت تنفيذها، بينما في التحرش بدون اتفاق، يظهر للعيان وجود مجموعة من الأشخاص من خلال تراكم أفعال أولئك الذين يزايدون على التعليقات أو السلوكيات المهينة أو المسيئة للمجني عليه.

المبحث الثاني

الأحكام الإجرائية الخاصة بالإثبات والتقدم في جرائم التحرش المعنوي

تمهيد وتقسيم:

كما سبق الذكر، تمتاز جريمة التحرش المعنوي بخصوصية إجرائية، ترجع إلى ما تمتاز به من أحكام في مسألة الإثبات وحساب مدد تقادم الدعوى الجنائية الناشئة عنها. وهو ما يقتضي تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين. نتناول في أولهما لإثبات التحرش المعنوي. ونتعرض في ثانيهما لتقادم جريمة التحرش المعنوي.

المطلب الأول

إثبات التحرش المعنوي

يعتبر التحرش الأخلاقي في العمل أمراً فريداً في التطبيق العملي، لأنه يقع ضمن الولاية القضائية للمحاكم الصناعية والقضاء الإداري والجنائي على حد سواء. وتختلف الإجراءات القضائية المزودة المرتكزة على ذات الوقائع من خلال نموذجين مختلفتين من التشريعات الإجرائية، فبينما يطبق القاضي الجنائي قواعد الإجراءات الجنائية، يطبق مستشارو المحكمة الصناعية prudhomaux والقضاء الإداري القواعد الخاصة بالإجراءات المدنية في مسائل العمل، وهو ما يستتبع وجود نظام إثبات مختلف.

أولاً- إثبات وقائع التحرش المعنوي أمام المحاكم الصناعية والقضاء الإداري:

١- تعديل عبء الإثبات لصالح المدعي:

بسبب صعوبة إثبات التحرش المعنوي، قام المشرع الفرنسي بتعديل عبء الإثبات بإلغائها على عاتق المدعي عليه بمقتضى المادة ١١٥٤-١ من قانون العمل^(٣٤٨).

^(٣٤٨)-تنص المادة ١١٥٤-١ من قانون العمل المعدلة بموجب القانون رقم ١٠٨٨-٢٠١٦ المؤرخ في ٨ اغسطس ٢٠١٦ على أنه "عندما ينشأ نزاع بشأن تطبيق المواد ١١٥٢-١ إلى ١١٥٢-٣ و١١٥٣-١ إلى ١١٥٣-٤، يقدم المرشح لوظيفة أو تدريب داخلي أو لفترة تدريب في شركة حقائق تشير إلى وجود تحرش. في ضوء هذه العناصر، يتعين على المدعي عليه أن يثبت أن هذه الأفعال لا تشكل مثل هذا التحرش وأن قراره مبرر من خلال عناصر موضوعية لا علاقة لها بأي تحرش. ويشكل القاضي عقيدته بعد أن يأمر، عند الاقتضاء، بجميع إجراءات التحقيق التي يراها مناسبة". راجع الموقع الرسمي للتشريعات الفرنسية، في ٢٣ / ١٢ / ٢٠٢٠:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177847?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF#LEGISCTA000006177847

وعليه، فإن يترتب على تقديم الموظف أو المرشح لوظيفة أو تدريب أو المتدرب في شركة لوقائع تتعلق بكونه مجنيًا عليه في جريمة تحرش معنوي. أن يقوم المدعي عليه بإثبات أن هذه الإجراءات التي تم اتخاذها لا تشكل مثل هذه المضايقات وأن قراره كان مبررًا بعناصر موضوعية لا علاقة لها بأي تحرش، ليصدر القاضي حكمه بعد أن يأمر، إذا لزم الأمر، بجميع إجراءات التحقيق التي يراها مفيدة لكشف الحقيقة.

وينطبق ذات الأمر بالنسبة للموظف الإداري، فوفقًا لقضاء مجلس الدولة الفرنسي فإن الأمر متروك للموظف العمومي الذي يدعي أنه كان ضحية لوقائع تشكل تحرشًا معنويًا أن يقدم للقاضي عناصر من الوقائع التي من المحتمل أن تجعله يفترض وجود مثل هذه المضايقات؛ وإن من واجب الإدارة أن تقدم، في الاتجاه المعاكس، حجة ذات طابع يبين أن الأفعال المعنية تبررها اعتبارات لا صلة لها بأية مضايقة؛ وإن تقدير القاضي، المسؤول عن تقييم ما إذا كانت أعمال التحرش مثبتة أم لا، يتم تحديدها في ضوء هذه التبادلات المتناقضة *échanges contradictoires*، والتي يمكن أن يكملها، في حالة الشك، من خلال الأمر بأي إجراء تحقيقي مفيد⁽³⁴⁹⁾.

٢- منح قاضي المحكمة الصناعية سلطة واسعة في تقدير الوقائع:

طورت محكمة النقض الفرنسية في ٨ يونيو ٢٠١٦ استراتيجيتها بشأن مسألة عبء إثبات التحرش الأخلاقي في العمل وتقييم العناصر التي تدرج بها الموظف. إذ كانت محكمة النقض ومنذ ٢٤ سبتمبر ٢٠٠٨ تستأثر بمهمة الرقابة والإشراف على عملية التكييف القانوني للتحرش المعنوي الصادرة عن المحاكم الأدنى لها⁽³⁵⁰⁾، كما يتضح عن الأحكام الصادرة عن الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض⁽³⁵¹⁾، إلا أنها ومنذ التاريخ المحدد أعلاه، لجأت مرة أخرى إلى قضاة الموضوع لتقييم مسألة وجود حالة من حالات التحرش الأخلاقي في العمل. وبالتالي، ووفقًا لقضائها، يعود الأمر إلى القاضي لفحص جميع العناصر التي يعتمد عليها الموظف، مع الأخذ في الاعتبار أي مستندات طبية

⁽³⁴⁹⁾-Conseil d'État, 5ème / 4ème SSR, 01/10/2014, 366002, Disponible en ligne, le 26/2/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000029589888>

⁽³⁵⁰⁾-Lerouge, L., Le contrôle de qualification du harcèlement moral au travail: à propos des quatre arrêts rendus par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 24 septembre 2008, Petites Affiches, 1 et 2 janvier 2009, pp. 7-14.

⁽³⁵¹⁾-Cass. Soc. 24 sept. 2008 (4 arrêts) n° 06-46.517, n° 06-45.579, n° 06-45.747 et n° 06-45.794, n° 06-43.504.

يتم تقديمها، وتقييم ما إذا كانت الوقائع المادية التي تم تحديدها، ككل، تجعل من الممكن افتراض وجود التحرش المعنوي بالمعنى المقصود في تعريفه في المادة ١١٥٢-١ من قانون العمل^(٣٥٢). ومع ذلك، تظل محكمة النقض مختصة فيما يتعلق بطريقة تقييم قضاة الموضوع للعناصر الواقعية التي طرحها الموظف المدعي لدعم تكييف التحرش المعنوي^(٣٥٣).

وعليه، يمكن القول، أنه يترتب على أحكام المادتين ١١٥٣-١ و ١١٥٤-١ من قانون العمل أنه من أجل الحكم على وجود تحرش، سواء أكان معنوياً أو جنسياً، فإنه يجب على قاضي الموضوع أن يفحص جميع العناصر التي قدمها الموظف، مع الأخذ في الاعتبار أية وثائق طبية يتم تقديمها، لتقييم ما إذا كانت الحقائق المادية المثبتة، ككل، تسمح بافتراض وجود تحرشات. إذا كان الأمر كذلك، فإن الأمر متروك لسلطة القاضي لتقييم ما إذا كان صاحب العمل يملك اثبات أن الأفعال المزعومة لا تشكل مثل هذه المضايقات وأن قراراته مبررة بعوامل موضوعية لا علاقة لها بأية مضايقة.

ومن تطبيقات ذلك، ما قضت به الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض في ٨ يوليو ٢٠٢٠ أنه "عندما يثبت الشخص الذي يتذرع بالتحرش الجنسي ضده أهمية الوقائع الدقيقة والمتسقة التي تشكل وفقاً له مثل هذه المضايقات، فإنه يتعين على القاضي تقييم ما إذا كانت هذه العناصر، ككل، تسمح لنا بافتراض وجود مضايقات. وإن ما ذهب إليه محكمة استئناف Lyon من أن "فحص المستندات.. يوضح بالتالي أن الإجراءات المنسوبة إلى السيد W التي تستند إلى تصريحات السيدة O، لا تكفي لإثبات الحقائق التي تسمح بافتراض وجود التحرش الجنسي المعتبر"؛ ومع ذلك، فإنه عند الحكم على هذا النحو، بشكل عام، فإن البريد الإلكتروني المرسل من السيد W.... والذي يدعو فيه الموظفة إلى الغداء ويصر، على الرغم من رفضها، على أن يكون لديهما اجتماع خاص، ورسائل البريد الإلكتروني التي تدين أعمال التحرش الجنسي للسيد W تم توجيهها إلى صاحب العمل، وممثل الموظفين، وممثل النقابة، ومفتش العمل، والمدعي العام، وكذلك محضر جلسة الاستماع لشكوى التحرش بالتحرش الجنسي بتاريخ ٢٤

(352)-Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 juin 2016, 14-13.418, Publié au bulletin. Disponible en ligne, le 16/2/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000032682976/>

(353)-Adam, P., Harcèlement moral et contrôle de qualification Nouveau régime de «liberté surveillée». Semaine sociale Lamy, n° 1727, 2016, p. 5-7.

يوليو ٢٠١٥، والتي أشارت إلى وجود التحرش الجنسي المزعوم، فإن محكمة الاستئناف تكون قد انتهكت المادتين ١-١١٥٣ و ١-١١٥٤ من قانون العمل^(٣٥٤).

ثانياً- اثبات وقائع التحرش المعنوي أمام المحاكم الجنائية:

يخضع اثبات جريمة التحرش المعنوي أمام القضاء الجنائي للقواعد العامة في الإثبات الجنائي، ولا تتميز هذه الجريمة بأي خصوصية في هذا الصدد. هذا وقد نظم المشرع الفرنسي إجراءات تقديم الأدلة بمقتضى المواد من ٤٢٧ إلى ٤٥٧ من قانون الإجراءات الجنائية.

وتذكر الدائرة الجنائية لمحكمة النقض بشكل منتظم أن الأمر متروك لقضاة المحاكمة لشرح كيف أن الأفعال الموصوفة كان لها هدف أو تأثير مهين لظروف عمل المجني عليه، ومن المحتمل أن يكون لها عواقب وخيمة^(٣٥٥)، ولا تتردد في حال استعمال محاكم الموضوع لسلطتها السيادية في تقدير الوقائع في تأييد أحكامها، سواء أكانت صادرة بعدم وجود وجه لإقامة الدعوى أو بالبراءة، أو على خلاف ذلك بالرفض في حال قصور محاكم الموضوع عن هذا البيان.

وبرغم هذا الإتجاه الثابت لدى محكمة النقض، إلا أن محاكم الموضوع تجد صعوبة في تقدير الأدلة بسبب صعوبة الربط بين بيئة العمل وتدهور الصحة، أو بسبب تصوراتها القانونية عن فكرة الضرر المحتمل، أو صورة القصد الجنائي المتطلب.

١- صعوبة الربط بين بيئة العمل وتدهور الصحة:

تظهر هذه الصعوبة من استعراض قرار الدائرة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية الصادر في ٦ ديسمبر ٢٠١١، في واقعة انتحار موظفة أثير ادعاء والدها- المدعي بالحق المدني- تعرضها لوقائع تحرش معنوي في عملها، إذ قررت رفض الطعن المقدم ضد الحكم الصادر عن غرفة التحقيق لمحكمة استئناف فرساي الصادر بتاريخ ٣٠ نوفمبر ٢٠١٠، والقاضي بعدم وجود وجه لإقامة الدعوى الجنائية، والمؤسس على أن "تسبب الحكم موضوع الطعن خالي من النواقص والتناقضات، وهو ما يمكن محكمة النقض من التأكد من أن غرفة التحقيق، من أجل تأكيد أمر رفض الطعن، بعد تحليل جميع الوقائع التي تم إيرادها في الشكوى والرد عليها، قد أوضحت النقاط الأساسية في

(354)-Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 Juillet 2020, 18-24.320.

Disponible en ligne, le 10/2/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042128140>

(355)-Cass. Crim., 12 oct. 2011, n° 10-83.720.

مذكرة المدعي المدني المستأنف، وبينت الأسباب التي من أجلها اعتبر أنه لا توجد تهم كافية ضد أي شخص لارتكابه جريمة التحرش الأخلاقي المزعومة أو أي جريمة أخرى". وبالرجوع إلى ما أوردته غرفة التحقيق الاستئنافية في قرارها، تبين إيرادها لمجموعة من الأسباب التي انتهت بها إلى عدم وجود وجه لإقامة الدعوى. فمن ناحية، أوردت شهادة لجميع زملائها في العمل أنهم لم يلاحظوا أي فعل من أفعال الإذلال أو التحرش الموجه ضدها؛ ووصفوا رئيسها في التسلسل الهرمي، السيد B كشخص هادئ ومناخ، وأنه منح الاستقلال الذاتي للموظفين بعد تحديد الأهداف؛ وأنهم أعلنوا أيضًا أن مشاريع السيدة X تم أخذها على محمل الجد حتى لو لم تتم الموافقة عليها، ولم يتم تحيتها. ومن ناحية أخرى، أوردت ما يفيد قيام لجنة الصحة والسلامة وظروف العمل CHSCT بإجراء تحقيق انتهت فيه إلى أن الطبيب المهني أفاد أن السيدة X لم ترغب أبدًا في مناقشة أسباب محاولتها الانتحار في عام ٢٠٠٥، وإلى أن السيد B أظهر قدرًا كبيرًا من الاستعدادية والصبر تجاه الموظفة والتي كانت متطلباتها بعيدة كل البعد عن واقع عالم العمل. وختامًا، فإنه لا يمكن الربط بين بيئة عملها وانتحارها، وأنه لم يتم إثبات أن هذه المعاناة كانت نتيجة الأفعال المتكررة التي لها تأثير أو هدف في تدهور ظروف عملها^(٣٥٦).

يُظهر هذا الحكم أن حالات انتحار الموظفين، على سبيل المثال، تقع في منطقة جوهرية ومعقدة من المعاناة النفسية، وفي هذا تظهر صعوبة الإثبات الجنائي، إذ كيف يمكن الربط، مع اشتراط تحقق اليقين القضائي، وتحقق علاقة السببية، بين هذه النتيجة والمعاناة في العمل. إذ يمكن أن يكون للعوامل الشخصية أو الخاصة بالموظف دور أساسي في تحقق هذه النتيجة، أو حتى أن تكون السبب الوحيد لها. من ناحية أخرى، لا يمكن انكار أن هناك حالات يكون فيها الارتباط، أو عدم وجوده، بين المعاناة والعمل أسهل ولكن ليس بالضرورة كافيًا: تتحقق هذه الحالات- مثلًا- إذا ترك الموظف المنتحر رسالة تُدين بيئته المهنية؛ إذا انتحر في مكان العمل؛ عندما يكون قد تم اثبات معاناته في العمل من قبل طبيب العمل قبل واقعة الانتحار. ولكن كيف نتصرف في غياب مثل هذه المؤشرات، عندما لا يتم تسجيل هذه المعاناة مسبقًا أو عندما يكون الطبيب هو طبيب خاص وليس طبيب العمل، أو عندما لا يكون هذا الأخير قادرًا على ملاحظة معاناة الضحية؟

(356)-Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 6 décembre 2011, 11-80.226, Inédit. Disponible en ligne, le 25/2/2021:
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000025150299/>

٢- الضرر المتحقق والإجمالي:

تظهر هذه الصعوبة في عملية الإثبات، من استقرار ما قضت به الدائرة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية في ٦ ديسمبر ٢٠١١، من نقض وإلغاء الحكم الصادر عن محكمة الاستئناف في بواتييه Poitiers في ١١ مارس ٢٠١٠، وإحالة القضية والأطراف إلى محكمة استئناف أنجيه Angers للفصل فيها من جديد، والمؤسس على قبول السبب الأول للطعن المقدم من السيدة X المدعي بالحق المدني، المستند إلى انتهاك محكمة الاستئناف للمادة ٢٢٢-٣٣-٢ من قانون العقوبات والمادة ٥٩١ من قانون الإجراءات الجنائية، ومخالفة القانون، فيما انتهت إليه من أن "الأفعال المنسوبة للمتهم، نظراً لتكرارها مع مرور الوقت، قد يكون لها، بالطبع، أثر مهين في ظروف العمل داخل الهيئة العليا للرقابة والمحاسبة (SAST)، وعلى الأخص في حالة السيدة X....، مديرتة في السلم الوظيفي؛ غير أنه لكي تشكل هذه الأفعال جريمة التحرش الاخلاقي، يجب أن تكون قد انتهكت بالضرورة الحقوق أو كرامة الضحية أو صحتها البدنية أو العقلية أو مستقبلها المهني؛ أنه إذا بدا إن ارسال رسالة بريد إلكتروني فاحشة أو حقيقة القدوم للعمل في سراويل قصيرة تبدو سلوكيات من المرجح أن تؤدي إلى تشويه سمعة فاعلها، فإنها لا تبدو أنها قادرة على تقويض كرامة الضحية السيدة جيانين Jeanine X؛ وإذا لم يكن سلوك السيد بيير Pierre Y فيما يتصل برئاسته في السلم الوظيفي لا يُعفى من كل لوم وكان من الممكن أن يخضع لإجراءات تأديبية، فإن العناصر الإجرائية تظل قائمة، غير أنها لا تكفي لتكون قادرة على تمييز كافة عناصر جريمة التحرش المعنوي، إذ لا يُبلغ عن أن هذه الأفعال انتهكت الحقوق أو كرامة الضحية أو صحتها البدنية أو العقلية أو مستقبلها المهني".

وقد أسست الدائرة الجنائية قرارها في نقض الحكم بأنه "قد لوحظ أن الإجراءات المتكررة التي اتخذها السيد Y، ربما كان لها أثر مهين في ظروف عمل السيدة X وفي إطار أداء العمل، إلا أن الحكم- المطعون فيه- ينص على أنه، لكي تشكل جريمة التحرش الأخلاقي، يجب أن تنتهك الأفعال المرتكبة بالضرورة حقوق الضحية أو كرامتها، أو غيرت صحته الجسدية أو العقلية، أو حتى عرضت مستقبله المهني للخطر؛ إلا أنه أضاف أن المتهم، التابع وظيفياً للضحية، لم تكن لديه الصفات أو الوسائل التي يمكن بها تعريض المستقبل المهني للضحية للخطر. وأنه لا يوجد دليل في الإجراءات لإثبات أن الوقائع المعنية كانت السبب في التدهور البدني أو العقلي لها؛ ولكن في حال هذه الأسس المتناقضة جزئياً، فإن محكمة الاستئناف التي أضافت إلى القانون شروطاً

لم يحتويها، من ناحية، من خلال إثبات عواقب تدهور ظروف العمل، في حين أن مجرد إمكانية حدوث مثل هذا التدهور يكفي لتحقيق جريمة المضايقة الأخلاقية، ومن ناحية أخرى، فإن جعل الجريمة خاضعة لوجود سلطة هرمية *pouvoir hiérarchique*، في حين أن كون المتهم هو الشخص التابع للضحية لا يؤثر في تحديد تكييف الجريمة *caractérisation de l'infraction*، تكون قد تجاهلت النصوص والمبادئ المذكورة أعلاه⁽³⁵⁷⁾.

يوضح هذا القرار تمامًا الصعوبة التي يواجهها قضاة محاكم الموضوع في التعامل مع قواعد الإثبات الجنائي في جريمة التحرش المعنوي. إذ استلزم قضاة الموضوع في هذه القضية لتحقيق جريمة التحرش الأخلاقي، أن تكون الأفعال بالضرورة قد انتهكت حقوق أو كرامة الضحية أو غيرت صحتها الجسدية أو العقلية أو حتى عرضت مستقبلها المهني للخطر. وهو ما قوبل باستنكار محكمة النقض، في حين أن مجرد احتمال هذا الانتهاك كافٍ لتحقيق جريمة التحرش الأخلاقي.

٣- صورة القصد الجنائي المتطلب:

في قضية أخرى، أصدرت الدائرة الجنائية في ٢٤ مايو ٢٠١١ قرارًا بقبول الطعن المقدم ضد قرار غرفة التحقيق في محكمة استئناف Rennes الصادر في ١٠ سبتمبر ٢٠١٠. وقد أسست قرارها على أنه "للقول بعدم وجود تهم كافية ضد المتهمين بارتكاب أعمال تحرش معنوي خلال عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥، فإن الحكم المطعون فيه، بعد ملاحظة حدوث تدهور للحالة الصحية للأطراف المدنية خلال هذه الفترة، يشير إلى تدهور ظروف العمل بسبب استمرار وجود صعوبات علائقية مستمرة ناجمة عن موقف المتهم الذي مارس تشويه سمعة الفريق بشكل دائم؛ إلا أن القضاة أضافوا أنه لم يتم وصف أفعال محددة ومتكررة وأن المتهم فيليب أ.. لم يكن لديه الإرادة للإيذاء أو الإذلال... ولكن بالنظر إلى أنه من خلال تحديد نفسها على هذا النحو، وبأسباب متناقضة جزئيًا في حين أن جريمة التحرش الأخلاقي لا تعني أن الإجراءات تهدف بالضرورة إلى تدهور ظروف العمل، فإن محكمة الاستئناف لم تبرر قرارها"⁽³⁵⁸⁾.

(357)-Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 6 décembre 2011, 11-80.226, Inédit. Disponible en ligne, le 25/2/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037850932/>

(358)-Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 24 mai 2011, 10-87.100, Inédit. Disponible en ligne, le 25/2/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000024291342/>

وفقا لما أورده هذا القرار، تؤكد الدائرة الجنائية أن القصد الجنائي المتطلب في جريمة لتحرش المعنوي هو القصد العام، بينما تطلب محكمة الاستئناف، على العكس من ذلك، قصداً خاصاً قوامه إرادة الإضرار أو الإذلال. يؤدي تبني هذا الفكر القانوني لمحكمة الاستئناف- المستخلص من قراءتها لنص التجريم- لصعوبة إثبات النية الإجرامية الخاصة للجاني، إذا لم تتحقق أية عواقب ضارة بالضحية.

٤- الشهادات الطبية الدالة على تدهور الحالة الصحية:

لم تستقر السوابق القضائية تماماً على مسألة حجية الشهادات الطبية وقبولها في إثبات علاقة سببية بين النشاط المهني وحالة المريض الصحية، لا سيما إن كان محررها طبيب غير طبيب العمل. وذلك بسبب الاعتقاد القضائي أن طبيب العمل هو الوحيد القادر بتواجده في مكان العمل للتوصل إلى استنتاجاته الخاصة وإقامة علاقة سببية بين حالة الموظف الصحية وظروف عمله.

في عام ٢٠١٥، أصدرت محكمة النقض أحكاماً مختلفة متناقضة. بقدر ما تؤدي الأحكام الصادرة في ٢٣ يونيو و ١٨ نوفمبر ٢٠١٥ إلى الاعتقاد بأن الشهادات الطبية ليست عناصر كافية لإفترض وجود حالة من التحرش المعنوي، يشير الحكم الصادر في ٥ نوفمبر ٢٠١٥ إلى أن المستندات الطبية يمكن أن تشكل عنصراً مادياً دالاً على وجود مضايقات أخلاقية^(٣٥٩).

كما أكدت محكمة النقض مؤخراً أنه "من أجل الحكم على وجود تحرش معنوي، فإن الأمر متروك للقاضي لفحص جميع العناصر التي يحتج بها الموظف، من خلال الأخذ في الاعتبار أي وثائق طبية يتم تقديمها؛ وأن الموظف اعتمد على عدد من الوثائق الطبية، صادرة من طبيب عام وطبيب نفسي وطب مهني وصندوق التأمين الصحي الأولي، والتي أكدت تدهور حالته الصحية بعد تصرفات صاحب العمل؛ وأنه بعدم فحص هذه الوثائق، تكون محكمة الاستئناف قد انتهكت أحكام المادتين ١١٥٢-١ و ١١٥٤-١ من قانون العمل"^(٣٦٠).

(359)-Gaëlle Picut, Harcèlement moral: le certificat médical est-il une preuve suffisante? En cinq ans, le contentieux lié au harcèlement a doublé, Les jurisprudences sont contradictoires sur le rôle du certificat médical, 17 février 2016. Disponible en ligne, le 26/2/2021:

https://www.lemonde.fr/emploi/article/2016/02/17/harcèlement-moral-le-certificat-médical-est-il-une-preuve-suffisante_4867027_1698637.html

(360)-Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 27 Janvier 2021, 19-15.832, Inédit. Disponible en ligne, le 26/2/2021: <https://www.germain-phion-avocat.fr/2021/02/>

وفقاً لما أورده هذا الحكم الأخير، يمكن قبول الشهادة الطبية- بجانب أدلة أخرى تساندها- بشرط أن تصف الحالة الصحية الملحوظة للموظف والتدهور الجسدي والعقلي له. ودون أن يتعرض الطبيب لإفتراس أن هذا التدهور مرجعه تحقق حالة من حالات التحرش المعنوي، إذ يخرج هذا الاستنتاج عن نطاق اختصاصه، ليمثل عملية قانونية ينفرد بها القاضي.

المطلب الثاني

تقادم جريمة التحرش المعنوي

أولاً- تطبيق عملي عن تطبيق قواعد تقادم جريمة التحرش المعنوي:

تتلخص وقائع هذه القضية، في الشكوى المقدمة من أحد العمال، في أكتوبر ٢٠١٤، والتي ادعى فيها معاناته، في إطار علاقة العمل الخاصة به ومن رؤسائه في التسلسل الهرمي، منذ عام ١٩٩٢ وحتى ١ يوليو ٢٠١٢، من أفعال متكررة تشكل تحرشات معنوية كان هدفها أو تأثيرها الإضرار بصحته النفسية أو العقلية، ويرجع ذلك على وجه الخصوص إلى حقيقة تخفيض قيمة عمله من قبل رؤسائه الذين لم يقدموا له أي دعم منذ ما يقرب من عشرين عاماً، وقد قرنت هذه الشكوى بإدعاء مدني ضد شخص لم يذكر اسمه أمام رئيس قضاة تحقيق المحكمة الابتدائية. وقد صدر أمر من قاضي التحقيق في نهاية التحقيق القضائي بعدم وجود وجه لإقامة الدعوى، فاستأنف ضده. وأصدرت غرفة التحقيق قرارها بتأييد الحكم المطعون فيه فيما قضى به على أساس أن الوقائع قبل ١٦ أكتوبر ٢٠١١ مشمولة بفترة التقادم للدعوى العامة، من ناحية أخرى، عدم تحقق جريمة التحرش المعنوي، بما في ذلك الوقائع التي تغطيها فترة التقادم، حيث لم يثبت أن التسلسل الهرمي لمقدم الشكوى رفض تزويده بالعمل.

وطعن صاحب الشكوى في القرار الصادر عن محكمة التحقيق من الدرجة الثانية في مسألة تحقق فترة التقادم للدعوى العامة، وقد أسس طعنه على أن تقادم جريمة التحرش الأخلاقي، وهي جريمة لا تتميز إلا بتكرار الكلمات أو السلوكيات، يبدأ في يوم ارتكاب الفعل الأخير الذي يُظهر حالة العادة. وعليه، انتقد قرار محكمة التحقيق الاستثنائية لأنها قامت، بتحديد أفعال التحرش المزعومة التي تم ارتكابها قبل أكثر من ثلاث سنوات من تاريخ تقديم الشكوى في أكتوبر ٢٠١٤، بينما استمرت جميع الأفعال المتكررة التي تمت الملاحقة عنها حتى ٢ يوليو ٢٠١٢، وبذلك تكون قد انتهكت بشكل خاص المادة ٢٢٢-٣٣-٢ من قانون العقوبات والمادة ٨ من قانون الإجراءات الجنائية.

رفضت الدائرة الجنائية لمحكمة النقض الطعن المقدم، في قرارها الصادر بتاريخ ١٩ يونيو ٢٠١٩، وأسست هذا الرفض على أنه "إذا كانت محكمة الاستئناف قد أخطئت في اعتبارها الوقائع قبل ١٦ أكتوبر ٢٠١١ مشمولة في تقادم الدعوى العامة، في حين تبدأ فترة التقادم فقط، عن كل فعل من أفعال التحرش تم الشكوى منه من آخر فعل تم اقترافه، ومع ذلك، فإن الحكم لا يخضع للرقابة، لأن محكمة الاستئناف قد أجرت تحليلاً للوقائع منذ نشأتها وأقرت بما تملكه من سلطة تقديرية، أنه، طوال هذه الفترة، لم يتم تمييز جنحة التحرش المعنوي"^(٣٦١).

بموجب هذا الحكم، رفضت الدائرة الجزائية، رغم وجود انتهاك لقواعد تقادم الدعوى العامة، استئناف الطاعن، معتبرة أن جريمة التحرش المعنوي الواقعة في نطاق العمل والواردة بالمادة ٢٢٢-٣٣-٢ من القانون لم تقع، ولا تسمح وقائع القضية بتقييم هذه النقطة.

ثانياً- تحديد نقطة الانطلاق في فترة تقادم الدعوى العمومية في مسائل التحرش المعنوي:

تحكم مسألة تحديد نقطة البداية لفترة تقادم الدعوى العامة في جريمة التحرش المعنوي- بصرف النظر عن الجرائم المستترة occultes أو الخفية، التي يبدأ فيها التقادم من اليوم الذي ظهرت فيه الجريمة إلى حيز الوجود وأمكن ملاحظتها، دون أن تكون فترة التقادم قادرة على تجاوز اثنتي عشرة سنة كاملة للجنح وثلاثين سنة كاملة للجنايات من اليوم الذي وقعت فيه الجريمة وفقاً لما أورده المادة ٩-١ من قانون الإجراءات الجنائية^(٣٦٢)- المادة ٨ من قانون الإجراءات الجنائية، بما أورده في فقرتها

(361)-Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 19 juin 2019, 18-85.725, Publié au bulletin. Disponible en ligne, le 24/2/2021: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000038708904/>

(362)-تنص المادة ٩-١ من قانون الإجراءات الجنائية المنشأة بموجب القانون رقم ٢٤٢-٢٠١٧ والمعدلة بالقانون رقم ٢٠١٨-٧٠٣ المؤرخ في ٣ اغسطس ٢٠١٨ على أن "تبدأ مدة تقادم الدعوى العمومية للجناية المنصوص عليها في المادة ٢١٤-٢ من قانون العقوبات (جناية تنفيذ تدخل يهدف إلى ولادة طفل مطابق وراثياً لشخص آخر على قيد الحياة أو متوفى)، عندما تؤدي إلى ولادة طفل، من بلوغ هذا الأخير لسن الرشد.

ودون التقيد بأحكام الفقرة الأولى من المادتين ٧ و ٨ من هذا القانون، تبدأ فترة التقادم للدعوى العمومية عن الجريمة الخفية أو المستترة من اليوم الذي ظهرت فيه الجريمة وأمكن ملاحظتها في ظل ظروف

الأولى، في صيغتها المعدلة بموجب القانون رقم ٢٠١٧-٢٤٢ المؤرخ ٢٧ فبراير ٢٠١٧^(٣٦٣) بشأن تعديل التقادم في المسائل الجنائية، من أن "تسقط الدعوى العامة للجنح بعد ست سنوات من اليوم الذي ارتكبت فيه الجريمة".

وعليه، ووفقاً لما أوردته هذه الفقرة، تكون فترة تقادم الدعوى الجنائية للجنح هي - في وقت نفاذ القانون المحدد بتاريخ ١ مارس ٢٠١٧ - فترة ست سنوات، يبدأ اليوم الأول منها من اليوم التالي ليوم ارتكاب الجريمة، وتمثل الفترة التي تمتد خلالها فترة التقادم مدة مكتملة باستثناء اليوم الذي ارتكبت فيه الجريمة، وتنتهي في اليوم الأخير عند منتصف الليل^(٣٦٤). ومن الجدير بالذكر أنه قبل دخول قانون ٢٧ فبراير ٢٠١٧ حيز التنفيذ، كانت فترة تقادم الدعوى العامة للجنح تخضع لنفس القواعد، باستثناء أن مدتها كانت ثلاث سنوات وليست ست سنوات.

وتطبيقاً لما سبق، تكون فترة التقادم لجريمة التحرش المعنوي أو الأخلاقي في نطاق العمل المنصوص عليها في المادة ٢٢٢-٣٣-٢ من قانون العقوبات - ودون اعتبارها من الجرائم الخفية أو المستترة - هي فترة ست سنوات، يبدأ اليوم الأول منها من اليوم التالي لارتكاب الجريمة.

وبالنظر لطبيعة الجريمة المتأصلة فيها بوصفها جريمة اعتياد *d'infraction* و *d'habitude*، وخلافاً لبعض الجرائم الأخرى، لا سيما الجرائم البسيطة والفورية، تظهر اشكالية في تحديد لحظة ارتكاب جريمة التحرش الأخلاقي في العمل، وما يبني عن ذلك من تحديد اليوم الأول لبداية فترة تقادم الدعوى الجنائية وحسابها. وتكمن وجه الإشكالية بما تطلبته المادة ٢٢٢-٣٣-٢ من قانون العقوبات، سالفه الذكر، من إخضاع تحقق الجريمة لشرط تكرار أعمال التحرش، من خلال التعليقات أو السلوكيات

تسمح ببدء أو ممارسة الدعوى العامة، ولكن دون أن تتجاوز فترة التقادم اثنتي عشرة سنة كاملة للجنح وثلاثين سنة كاملة للجنايات من اليوم الذي ارتكبت فيه الجريمة.

وتعد الجريمة خفية، عندما لا يمكن، بسبب عناصرها المكونة، أن تكون معروفة للضحية أو للسلطة القضائية. وتعد الجريمة مستترة، عندما يقوم الجاني متعمداً بأي محاولة مميزة تهدف إلى منع اكتشافها".

راجع على موقع التشريعات الفرنسية على شبكة الإنترنت، في ٢٠/٢/٢٠٢١:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006071154/LEGISCTA000024458637/#LEGIARTI000034099781

⁽³⁶³⁾-JORF n°0050 du 28 février 2017.

⁽³⁶⁴⁾-Cass. crim., 9 janv. 2018, n° 16-86.735, Gaz. pal., 30 avr. 2018, p. 69, obs. F. Fourment, RSC 2018, p. 131, obs. P.-J. Delage.

المتكررة التي يكون هدفها أو تأثيرها تدهور ظروف العمل التي من المحتمل أن تنتهك حقوقهم وكرامتهم، أو تغير صحتهم البدنية أو العقلية أو تعرض مستقبلهم المهني للخطر.

عادة، يتم تحقق جريمة الاعتیاد، أو جريمة التنفيذ المتتالي *exécution successive* للأفعال، بالكامل من خلال الفعل الأخير المقترب، دون اعتداد بالوقت المنصرم بين فعل الاعتیاد الأخير والسابق عليه، والذي قد يتجاوز فترة تقادم الدعوى الجنائية ذاتها في بعض الأحيان. ويبدأ حساب فترة التقادم للدعوى الجنائية، على أي حال، فقط من ارتكاب الفعل التأسيسي الأخير، حيث لم تكتمل الجريمة قبل ارتكاب هذه الفعل⁽³⁶⁵⁾. وهو ما قضت به الدائرة الجنائية في قرارها الصادر في ١٩ يونيو ٢٠١٩ المتعلق بتقادم الدعوى العمومية في جريمة التحرش الأخلاقي في العمل، معتبرة أن "التقادم لا يبدأ في السريان، عن كل فعل من أفعال التحرشات المؤثمة، إلا من آخر مرة"⁽³⁶⁶⁾. وبالتالي، ووفقاً لما قضت به محكمة النقض، يجب التمييز بين فرضين، فيما يتعلق بمسألة تحديد نقطة البداية لفترة تقادم الدعوى الجنائية الناشئة عن جريمة التحرش المعنوي في العمل.

فمن ناحية أولى، في حالة ارتكاب فعل من أفعال التحرش المعنوي، بغض النظر عن تاريخه، لاحق على فعل آخر دون أن تتبعه أعمال تحرش لاحقة. في مثل هذا الفرض، يكفي الإعلان لنشوء حالة التكرار ووقوع جريمة التحرش المعنوي في يوم ارتكاب الفعل المؤثم الثاني، ويتم احتساب فترة التقادم من اليوم التالي لهذا الإرتكاب، وذلك عن جميع الأفعال المرتكبة مهما كان تاريخ ارتكابها، أي حتى لو تم تنفيذ الأول منها قبل أكثر من ثلاث أو ست سنوات من تاريخ ارتكاب الفعل الثاني للتحرش المعنوي.

ومن ناحية ثانية، في حالة ارتكاب فعل تحرش بعد فعل سابق، إلا أنه وقع منذ فترة طويلة إلى حد ما، قد توجي بالانفصال عن الفعل الأخير، لا سيما إذا كان الفاصل الزمني بين الفعلين يتجاوز فترة تقادم الدعوى العامة المحددة بموجب المادة ٨ من قانون الإجراءات الجنائية. في مثل هذه الفرض، نرى أيضاً كفاية الفعل الأخير، بغض النظر عن وقت ارتكابه ومهما كان الفارق الزمني بينه وبين الفعل أو الأفعال السابقة عليه،

(365)-E. Dreyer, Droit pénal général, 4ème éd, LexisNexis, 2016, n° 678.

(366)-«la prescription n'a commencé à courir, pour chaque acte de harcèlement incriminé, qu'à partir du dernier».

لقيام جريمة التحرش التي بدأ تنفيذها بأول فعل من أفعال التحرش. وهذه النتيجة المستخلصة- رغم قسوتها، أو مجافاتها للعلة من نظام التقادم ذاته⁽³⁶⁷⁾- تتسجم مع قواعد المنطق ذاتها، إذ أن جريمة الاعتياد تتحقق من خلال الفعل الإجرامي الأخير، ولا تبدأ فترة التقادم في السريان طالما أن هذا الفعل لم يقترف بعد، وذلك لأن فعل الاعتياد الأول المُرتكب لا يقيم جريمة الاعتياد إلا بصورة مؤقتة provisoirement حتى ارتكاب فعل اعتيادي لاحق عليه.

وتتسجم هذه النتيجة أيضًا، على الرغم من خطورتها الواضحة، مع الحلول المقدمة من محكمة النقض الفرنسية في خصوص تحديد نقطة البداية لفترة التقادم في حالة الجرائم المركبة *infractions composites*، التي تنطوي على جرائم اعتياد، مثل أشكال مختلفة من التحرشات المختلفة، وكذلك الجرائم المعقدة مثل جريمة الاحتيال. إذ قد ثبت من استقراء السوابق القضائية، فيما يتعلق بالجريمة الأخيرة، أن التقادم يبدأ من اليوم الذي يتم فيه ارتكاب الجريمة بتسليم الشيء الذي تم الحصول عليه بطريق الاحتيال، بغض النظر عن تاريخ المناورات الاحتيالية السابقة⁽³⁶⁸⁾. كما استقرت السوابق القضائية، فيما يتعلق بالاحتيال الذي يتخذ شكل أفعال متكررة أو تسليمات متتالية *remises successives*- وهو ما ينتج عنه تكرار مماثل لذلك الذي يتم مواجهته في جرائم التحرش- أن فترة التقادم لا تبدأ في السريان حتى آخر تسليم، وإن المناورات الاحتيالية لا تمثل كسلسلة من عمليات الاحتيال المميزة والمنفصلة *série d'escroqueries distinctes* عن بعضها البعض، ولكن عملية إجرامية واحدة⁽³⁶⁹⁾.

⁽³⁶⁷⁾- تتجلى الحكمة من نظام التقادم في الدعوى الجنائية وأساسه فيما أملتته المصلحة العامة على المجتمع من ناحية من أن مرور زمن معين على وقوع الجريمة يؤدي إلى نسيان الأفراد لها ومحو أثرها من أذهانهم ومن ثم فلا داعي لمحاكمة الجناة فيها. ومن ناحية أخرى، إذ إنه ليس من العدالة محاكمة شخص بعد فوات زمن طويل على وقوع الفعل إذ يصعب على شهود الإثبات أن يتذكروا تفاصيل الحادث، كما قد يتعذر على المتهم أن يجد أساليب دفاعه الأمر الذي يؤدي إما إلى ضعف أدلة الاتهام وإما إلى ضياع أدلة البراءة مما قد يؤدي إلى وقوع القضاة في الزلل. ومن ناحية ثالثة، إلى إنه يكفي الجاني جزء ما لاقاه من الاضطراب والوجل أثناء المدة المقررة لإنقضاء الدعوى الجنائية فشبج الجريمة يلاحقه أينما حل وحيثما سار يخشى دائمًا وقوعه في يد العدالة للفصاص منه.

⁽³⁶⁸⁾-Cass. crim., 30 juin 1999, n° 98-82.009, Bull. crim., n° 170, Dr. pén. 2000, comm. n° 13, obs. M. Véron, RSC 1999, p. 823, obs. R. Ottenhof.

⁽³⁶⁹⁾-Cass. crim., 26 sept. 1995, n° 94-84.008, Bull. crim., 228, Dr. pén. 1996, comm. n° 61, obs. M. Véron; Cass. crim., 22 juill. 1971, n° 70-90.318, Bull. crim., n° 237.

علاوة على ذلك، لا يعد قرار الدائرة الجنائية الصادر في ١٩ يونيو ٢٠١٩، سالف الذكر، حلاً استثنائياً، بل يتواءم مع منطق السوابق القضائية الثابتة في مسائل الجرائم التي يمتد تنفيذها فترة من الوقت، إما لأن هذا التنفيذ مشروط بتعاقب الأفعال الإجرامية succession d'agissements، وهي سمة من سمات الجرائم المركبة، وإما لأن الإرادة الإجرامية volonté coupable في حالة من حالات القيام والوجود والاستمرار، وهو ما يميز الجرائم المستمرة. وفيما يخص هذه الفئة الأخيرة، أشارت الدائرة الجنائية مرة أخرى مؤخراً، في قرار لها بتاريخ ٢٤ مايو ٢٠١٨، في قضية تتلخص وقائعها فيما أسفر عنه نزاع عمالي من قيام موظفين ساخطين باحتجاز séquestrés مدراء الشركة، إلى أن فترة التقادم للجرائم المستمرة تبدأ فقط من اليوم الذي انتهت فيه أفعالها التي تشكل آثارها^(٣٧٠). ووفقاً لما ورد بهذا القرار، لا تبدأ فترة التقادم للدعوى الجنائية لجريمة الاحتجاز أو الحبس القسري séquestration حتى يتم إطلاق سراح الضحايا. هذا بصرف النظر عن تاريخ بدء حرمانهم من الحرية، أو الوقت المستغرق لعملية الاحتجاز ذاتها.

ثانياً- تطبيق القانون الانتقالي المؤرخ في ٢٧ فبراير ٢٠١٧ على وقائع التحرش السابقة على نفاذه:

يجب على محكمة الموضوع مراعاة القانون رقم ٢٠١٧-٢٤٢ المؤرخ في ٢٧ فبراير ٢٠١٧ بشأن تعديل التقادم في المسائل الجنائية، والذي غير مدة تقادم الدعوى العمومية للجنح من ثلاث سنوات إلى ست سنوات^(٣٧١). وتكمن وجه المراعاة، في التزام المحكمة بفض التنازع الزمني للقوانين الجنائية الشكلية، وتطبيق ما أوردته الفقرة الأخيرة من المادة ١١٢-٢ من قانون العقوبات الحاكمة للنزاعات الزمنية بين قوانين التقادم، بنصها على إنه "تسري القوانين الآتية فوراً على مكافحة الجرائم المرتكبة قبل دخولها حيز النفاذ: في حالة عدم اكتمال مدد التقادم، القوانين المتعلقة بتقادم الدعوى العمومية وتقادم العقوبات"^(٣٧٢). ووفقاً لما أوردته هذه المادة، يجب التمييز بين فرضين. يتجلى الفرض

⁽³⁷⁰⁾-Cass. crim., 24 mai 2018, n° 17-86.340.

⁽³⁷¹⁾-R. Mesa, Harcèlement moral au travail: établissement, preuve et responsabilité du commettant du fait du préposé harceleur, note sous Cass. crim., 13 nov. 2018, n° 17-81.398, JSL, janv. 2019, p. 10 ; R. Mesa, Le manque de pertinence du régime répressif du harcèlement moral du travail, RDT, févr. 2019, p. 87.

⁽³⁷²⁾- "Lorsque les prescriptions ne sont pas acquises, les lois relatives à la prescription de l'action publique et à la prescription des peines". Modifié par

الأول في اقتراح الموظف المتهم لعدة أفعال من افعال التحرش المعنوي، يتم ارتكاب آخرها قبل بدء نفاذ قانون ٢٧ فبراير ٢٠١٧، ولمدة تزيد عن ثلاث سنوات قبل دخول هذا القانون لحيز النفاذ، ودون تحقق أي سبب قاطع أو واقف لفترة التقادم. وفي هذه الحالة، يتم تحديد مدة التقادم تطبيقاً للقانون القديم، ودون القدرة على إخضاع الوقائع المؤتممة للملاحقة القضائية، ولا يكون للقانون الجديد أي أثر في إعادة مدد التقادم المكتسبة بموجب القانون القديم. ومع ذلك، قد يكون لواقعة ارتكاب فعل تحرشي جديد من قبل ذات المتهم وفي مواجهة المجني عليه ذاته، تأثير في تكييف تحقيقي جديد لجريمة التحرش المعنوي وإعادة احتساب فترة تقادم جديدة عن كافة الأفعال المرتكبة. وينحصر الفرض الثاني في ارتكاب الفعل الأخير المؤسس لجريمة التحرش المعنوي قبل أقل من ثلاث سنوات من دخول قانون ٢٧ فبراير ٢٠١٧ حيز النفاذ؛ أو أكثر من ثلاث سنوات قبل دخول هذا القانون لحيز النفاذ إذا وقع فعل قاطع للتقادم *acte interruptif* قبل أقل من ثلاث سنوات من تاريخ النفاذ؛ أو حتى بعد دخول القانون المذكور لحيز النفاذ، وفي مثل هذه الحالات، يسري القانون الجديد المتعلق بتعديل مدد التقادم بأثر فوري، وتخضع الوقائع الإجرامية برمتها لفترة تقادم مدتها ست سنوات، وبغض النظر عن تاريخ فعل التحرش الأول، أو الفترة الزمنية الفاصلة بينه وبين آخر فعل من أفعال التحرش المعنوي.

المبحث الثالث

الأحكام الخاصة بمكافحة جرائم التحرش المعنوي

تمهيد وتقسيم:

بالجمع بين الأحكام المتعلقة بمكافحة جريمة التحرش المعنوي في قانون العمل وقانون الخدمة المدنية والقانون الجنائي، يمكن ملاحظة إن المشرع الفرنسي قد وضع نظاماً للمكافحة ثلاثي الأقطار، ما بين الجزاء والحماية والوقاية. وفي الواقع، فإن المكافحة لا تعني إطلاقاً القصر على العقوبات الجنائية بالمعنى التقليدي، بل يتسع مداها لتستوعب تدابير الحماية والوقاية الواردة في قانون العمل والخدمة المدنية، التي

Loi n°2004-204 du 9 mars 2004- art. 72; JORF 10 mars 2004, Disponible en ligne, le 24/2/2021:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006070719/LEGISCTA000006149815?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF#LEGIARTI000006417182

تستهدف حماية المجني عليه في هذه الجريمة والشهود والمبلغين، والوقاية من خطر وقوع الجريمة في المستقبل، وهي بذلك تقترب وتتسق مع فكرة ومضمون التدابير الإحترازية في القانون الجنائي، ولذلك وجب التعرض إليهم في بوتقة واحدة. وعليه، سيأتي تقسيم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب. نتناول في الأول للأحكام الخاصة بالجزاء. ونتعرض في الثاني للأحكام الخاصة بالحماية. ونخصص الثالث للأحكام الخاصة بالوقاية.

المطلب الأول

الأحكام الخاصة بالجزاء

أولاً- الجزاءات الجنائية:

قرر المشرع الفرنسي بمقتضى المادة ٢٢٢-٣٣-٢ من قانون العقوبات عقوبة الحبس لمدة عامين وغرامة قدرها ٣٠ ألف يورو لجريمة التحرش المعنوي في نطاق العمل. ويمكن لنا في خصوص هذا التقرير إيراد الملاحظات الآتية. فمن ناحية أولى، غير المشرع الفرنسي في مقدار العقوبة المستحقة تبعاً لتكييف التحرش المعنوي، وما إذا كان واقعاً في نطاق العمل، أو بين الأزواج، أو كان عامّاً مرتبطاً بتدهور الظروف المعيشية. فإذا كان قد قرر للتحرش المعنوي في صعيد العمل العقوبات الواردة أعلاه، فقد قرر بالمادة ٢٢٢-٣٣-٢-١^(٣٧٣) عقوبة الحبس لمدة ثلاث سنوات وغرامة قدرها

(٣٧٣)-تنص المادة ٢٢٢-٣٣-٢-١ المعدلة بالقانون رقم ٢٠٢٠-٩٣٦ المؤرخ في ٣٠ يوليو ٢٠٢٠ على أنه "يعاقب بالحبس لمدة ثلاث سنوات وغرامة قدرها ٤٥٠٠٠ يورو فعل التحرش بالزوج أو الشريك الملتزم باتفاقية تضامن مدني أو شريكه المتعايش بكلمات أو سلوكيات متكررة التي يكون هدفها أو أثرها تدهور ظروف معيشته مما يؤدي إلى تدهور صحته الجسدية أو العقلية عندما تسبب هذه الوقائع عجز كلي عن العمل أقل من أو يساوي ثمانية أيام أو لم ينتج عنها أي عجز عن العمل، والحبس لمدة خمس سنوات وغرامة قدرها ٧٥٠٠٠ يورو إذا تسببت في عجز كامل عن العمل لأكثر من ثمانية أيام أو إذا تم ارتكابها أثناء وجود قاصر وبحضوره. وتُعرض نفس العقوبات عند ارتكاب هذه الجريمة من قبل الزوج السابق أو الشريك السابق للضحية، أو الشريك السابق المرتبط بالأخير بموجب اتفاق تضامن مدني. ويتم تشديد العقوبات إلى الحبس لمدة عشر سنوات وغرامة قدرها ١٥٠ ألف يورو عندما تؤدي المضايقات إلى الانتحار أو محاولة الانتحار". راجع على موقع التشريعات الفرنسية، في ٢٣/١٢/٢٠٢٠:

٤٥٠٠٠ يورو إذا كان التحرش المعنوي واقعا بين الأزواج. كما قنن بالمادة ٢٢٢-٣٣-٢-٢^(٣٧٤) عقوبة الحبس لمدة عام و ١٥٠٠٠ يورو غرامة.

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006070719/LEGISCTA000006165282?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF#LEGISCTA000006165282

(٣٧٤)-تنص المادة ٢٢٢-٣٣-٢-٢ المعدلة بالقانون رقم ٢٠١٨-٧٠٣ المؤرخ في ٣ أغسطس ٢٠١٨ على أنه "يعاقب على فعل التحرش بشخص ما عن طريق كلمات أو سلوكيات متكررة التي يكون هدفها أو تأثيرها تدهور ظروفه المعيشية مما يؤدي إلى تغيير صحته الجسدية أو العقلية، بالحبس لمدة عام و ١٥٠٠٠ يورو غرامة عندما تسبب هذه الأفعال في عجز كلي عن العمل لمدة لا تزيد عن ثمانية أيام أو تساويها أو لم ينتج عنها أي عجز عن العمل. تتكون الجريمة أيضا مما يلي:

(أ)-عندما يتم فرض هذه التعليقات أو السلوك على نفس الضحية من قبل عدة أشخاص، بالاتفاق أو بتحريض من أحدهم، حتى وإن لم يكن كل منهم قد تصرف بصورة متكررة؛ (ب)-عندما تُفرض هذه التعليقات أو السلوكيات على نفس الضحية، تباعاً، من قبل عدة أشخاص يعرفون، حتى في حالة عدم التشاور، أن هذه التعليقات أو السلوكيات تميز التكرار. ويعاقب على الأفعال المذكورة في الفقرات من الأولى إلى الرابعة بالحبس لمدة عامين وغرامة قدرها ٣٠ ألف يورو:

- ١-إذا تسببت في عجز كلي عن العمل لمدة تزيد عن ثمانية أيام؛
- ٢-عند ارتكابها على قاصر يبلغ خمس عشرة سنة؛
- ٣-عندما يتم ارتكابها على شخص يكون ضعفه الخاص، بسبب سنه، أو المرض، أو العجز، أو العجز البدني أو العقلي أو حالة الحمل، واضحاً أو معروفاً للفاعل؛
- ٤-عندما يتم ارتكابها عن طريق استخدام خدمة اتصال عبر الإنترنت للجمهور أو عن طريق وسيط رقمي أو إلكتروني؛
- ٥-عند حضور قاصر وشهادته.

ويعاقب على الأفعال المذكورة في الفقرات الأولى إلى الرابعة عليها بالحبس لمدة ثلاث سنوات وغرامة قدرها ٤٥٠٠٠ يورو عندما يتم ارتكابها في حالتين من الظروف المذكورة في البنود من ١ إلى ٥. راجع على موقع التشريعات الفرنسية، في ٢٣/١٢/٢٠٢٠:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006070719/LEGISCTA000006165282?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF#LEGISCTA000006165282

ومن ناحية أخرى، نجد إختلافا في المعالجة التشريعية للظروف المشددة. بينما لم يقرر المشرع أية ظروف مشددة لجريمة التحرش المعنوي في العمل، فقد وضع ظرفين مشددين لجريمة التحرش المعنوي بين الأزواج، فقد رفع العقوبة المستحقة إلى الحبس لمدة خمس سنوات حبس وغرامة قدرها ٧٥٠٠٠ يورو إذا تسببت الجريمة في عجز كامل عن العمل لأكثر من ثمانية أيام أو إذا تم ارتكابها أثناء وجود قاصر وبحضوره. كما شدد العقوبة أيضاً إلى الحبس لمدة عشر سنوات وغرامة قدرها ١٥٠ ألف يورو عندما تؤدي المضايقات إلى الانتحار أو محاولة الانتحار. كما وضع خمس ظروف مشددة لجريمة التحرش المعنوي العام، راعى فيها جسامه الضرر أو المركز الخاص للمجني عليه أو الوسيلة المستخدمة. وعاقب على تحقق أي من الأفعال الأربعة الأولى بالحبس لمدة عامين وغرامة قدرها ٣٠ ألف يورو. وشدد العقوبة مرة أخرى إلى الحبس لمدة ثلاث سنوات وغرامة قدرها ٤٥٠٠٠ يورو إذا اقترن الإرتكاب بإجتماع ظرفين من الظروف.

كما تنص المادة ١١٥٥-٢ من قانون العمل المعدلة بموجب القانون رقم ٩٥٤-٢٠١٢ المؤرخ في ٦ اغسطس ٢٠١٢ على أن "يعاقب بالحبس لمدة عام وغرامة قدرها ٣٧٥٠ يورو عن أفعال التمييز المرتكبة نتيجة التحرش المعنوي أو الجنسي المحددة في المواد ١١٥٢-٢ و ١١٥٣-٢ و ١١٥٢-٣ من هذا القانون. كما يجوز للمحكمة أن تأمر، كعقوبة إضافية، بنشر الحكم على نفقة المحكوم عليه بالشروط المنصوص عليها في المادة ١٣١-٣٥ من قانون العقوبات وإدراجه كاملاً أو في مقتطفات في الصحف التي تحددها، ولا يجوز أن تتجاوز هذه التكاليف الحد الأقصى لمبلغ الغرامة المتكبدة"^(٣٧٥).

ثانياً- الجرائم التأديبية:

يخضع أي موظف أقدم أو أمر بالمضي قُدماً في أعمال التحرش المعنوي للجزاء التأديبي، مع التذكير باستقلال الإجراءات التأديبية والمدنية والجنائية عن بعضها البعض.

(٣٧٥)- راجع على موقع التشريعات الفرنسية، في ٢٣/١٢/٢٠٢٠:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177847?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF#LEGISCTA000006177847

فمن ناحية، يخضع أي موظف في القطاع الخاص ارتكب أفعال مضايقات أخلاقية لعقوبة تأديبية قد تصل إلى الفصل *licenciement* لسوء السلوك الجسيم *faute grave* تطبيقًا لما أوردهته المادة ١١٥٢-٥ من قانون العمل بنصها على أن "أي موظف قام بأفعال تحرش أخلاقية يتعرض لعقوبة تأديبية"^(٣٧٦). وينطبق الأمر نفسه على موظفي القطاع العام *secteur public*، إذ تنص الفقرة الأخيرة من المادة ٦ مكرراً خامساً من القانون رقم ٦٣٤-٨٣ المؤرخ في ١٣ يوليو ١٩٨٣ بشأن حقوق وواجبات موظفي الخدمة المدنية، المعروف بقانون *Le Pors*، المعدلة بموجب القانون رقم ٤٨٣-٢٠١٦ المؤرخ في ٢٠ أبريل ٢٠١٦، على أن "أي موظف قام بتنفيذ الأعمال المحددة أعلاه أو أمر بتنفيذها يخضع لعقوبة تأديبية"^(٣٧٧).

كما يجوز إخضاع الموظف- المحال إلى التحقيق- إلى الإبعاد المؤقت من الخدمة، في حالة سوء السلوك الجسيم، سواء كان ذلك خرقاً للالتزامات المهنية أو اقتراحاً لجريمة بموجب القانون العام. ويتم افتراض سوء السلوك الجسيم عندما تكون الحقائق التي تشكله مقبولة بما فيه الكفاية^(٣٧٨). ويشكل هذا التعليق- في حقيقة الأمر- تدبيراً احترازيًا مؤقتاً^(٣٧٩)، سابقاً على توقيع العقوبة^(٣٨٠)، ولا يؤثر على ما سوف يتم تحديده لاحقاً على المستوى الجنائي أو التأديبي، يمليه الاستعجال *l'urgence*، ويهدف إلى وضع حد للاضطراب الذي قد يخلفه وجود المسؤول المعني داخل الخدمة. مثل هذا الإجراء، الذي يجب على الموظف الامتثال له، ليس له غرض آخر سوى الحفاظ على أداء الخدمة بانتظام.

(³⁷⁶)-"Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire..". Disponible en ligne sur le site officiel de la législation française, le 23/12/2020:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177845?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF#LEGISCTA000006177845

(³⁷⁷)-"Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus". Disponible en ligne sur le site officiel de la législation française, le 27/02/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000504704/2020-12-07/>

(³⁷⁸)-Conseil d'Etat, n°142167, 11 juin 1997.

(³⁷⁹)-Conseil d'Etat, Ass., n° 52641, 13 juillet 1966.

(³⁸⁰)-Conseil d'Etat, n° 93733, 23 décembre 1974.

ثالثاً- الجراءات المدنية:

إذا ثبت التحرش المعنوي، تلغى العقوبات الإدارية- ذات الصلة- الموقعة ضد الموظف المجني عليه، وكذلك إجراءات إنهاء العقد. كما يجوز للموظف أيضاً المطالبة بدفع تعويضات. وتنص المادة ١١٥٢-٣ من قانون العمل على أنه "أي إخلال بعقد العمل يحدث انتهاكاً لأحكام المادتين ١١٥٢-١ و ١١٥٢-٢، وأي حكم أو فعل مخالف يعتبر باطلاً"^(٣٨١). ويمكن لنا في هذا الصدد التمييز بين ثلاثة فروض، تدور في فلك الجراءات المدنية، وذلك على النحو التالي:

١- طلب الموظف إعادته إلى وظيفته السابقة:

في هذه الحالة، يحكم القاضي في خصوص إبطال قرار الفصل بإلزام صاحب العمل بإعادة الموظف إلى وظيفته، بالإضافة إلى إلزامه بدفع جميع الأجور المتعلقة بالفترة ما بين صدور قرار الفصل أو انتهاء الخدمة وقرار المحكمة الصناعية؛ بالإضافة إلى التعويض المقدر تبعاً للضرر الذي لحق به.

٢- عدم طلب الموظف إعادته إلى وظيفته السابقة:

ترى الدائرة الإجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية أن الموظف الذي وقع ضحية فصل باطل ولم يطلب إعادته إلى وظيفته يستحق من ناحية تعويضات عن إنهاء خدمته، بالإضافة إلى أحقيته في الحصول على تعويض عن جميع الأضرار الناتجة عن الطبيعة غير القانونية للفصل وتكون على الأقل مساوية لتلك المنصوص عليها في المادة ١٢٣٥-٣-١^(٣٨٢) من قانون العمل^(٣٨٣).

"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". Disponible en ligne sur le site officiel de la législation française, le 23/12/2020:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177845?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF#LEGISCTA000006177845

^(٣٨٢)-تنص هذه المادة المعدلة بالقانون رقم ٢١٧ لسنة ٢٠١٨ المؤرخ في ٢٩ مارس ٢٠١٨ على أن "لا تسري المادة ٣-١٢٣٥ عندما يرى القاضي أن الفصل قد أُبطل بأحد أسباب البطلان المنصوص عليها في الفقرة الثانية من هذه المادة. في هذه الحالة، عندما لا يطلب الموظف استمرار تنفيذ عقد عمله أو يستحيل إعادته إلى عمله، يمنحه القاضي تعويضاً يدفعه صاحب العمل لا يمكن أن يكون أقل من أجره عن الأشهر الستة الماضية.

حالات البطلان المذكورة في الفقرة الأولى هي تلك المتعلقة بما يلي:

٣- التعويض عن الضرر المعنوي المستقل:

يمكن تعويض الضرر المعنوي الذي لحق بالموظف ضحية التحرش على أساس المادة ١٢٤٠ من القانون المدني بما نصت عليه من أن "كل فعل من أفعال الإنسان يلحق ضرراً بالأخرين يلزمه بإصلاح خطئه"^(٣٨٤)، والقائم على إصرار صاحب العمل على إلحاق الأذى بموظفه وموقفه الكيدي وازدياده له.

المطلب الثاني**الأحكام الخاصة بالحماية****أولاً- حماية الضحايا والشهود من التحرش المعنوي:**

من أجل حماية العمال وتسهيل الإبلاغ عن وقائع التحرش الأخلاقي، تنص المادة ٢-١١٥٢ من قانون العمل الفرنسي المعدلة بموجب القانون رقم ٢٠١٢-٩٥٤ المؤرخ

١-انتهاك إحدى الحريات الأساسية؛

٢-أفعال التحرش المعنوي أو الجنسي في ظل الشروط المذكورة في المواد ٣-١١٥٢ و ٤-١١٥٣؛

٣-الفصل التمييزي بموجب الشروط المذكورة في المواد ٤-١١٣٢ و ٤-١١٣٤؛

٤-الفصل من العمل بعد دعوى قضائية في مسائل المساواة المهنية بين المرأة والرجل في ظل الشروط المذكورة في المادة ٣-١١٤٤، أو الإدانة في جناية أو جنحة؛

٥-فصل الموظف المحمي المذكور في المادتين ١-٢٤١١ و ١-٢٤١٢ بسبب ممارسته لولايته؛

٦-عزل عامل في تجاهل للحماية المذكورة في المواد ٧١-١٢٢٥ و ١٣-١٢٢٦.

يكون التعويض مستحقاً دون المساس بدفع الأجور، عندما يكون مستحقاً تطبيقاً لأحكام المادة ١٢٢٥-٧١ والوضع الوقائي الذي يستفيد منه بعض الموظفين عملاً بالفصل الأول من الباب الأول من الكتاب الرابع من الجزء الثاني من قانون العمل، الذي كان من الممكن استلامه خلال الفترة المشمولة بالبطلان، وعند الاقتضاء، دون المساس بالتعويض عن الفصل القانوني أو الرضائي أو التعاقدية". راجع موقع التشريعات الفرنسية، في ٢٠٢١/٣/٨:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006189445?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF#LEGIARTI000036762026

(383)-Cass. Soc., 12 juin 2001, n° 99-41.695, Peccoud c/ Sté Les Provinciales.

(384)-المعدلة بموجب المرسوم رقم ١٣١-٢٠١٦ الصادر في ١٠ فبراير ٢٠١٦. راجع على موقع

التشريعات الفرنسية، في ٢٠٢١/٣/٨:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006070721/LEGISCTA000032021488?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF#LEGIARTI000032041571

في ٦ اغسطس ٢٠١٢ على أن "لا يجوز معاقبة أي موظف أو أي شخص في التدريب أو في التدريب الداخلي أو فصله أو إخضاعه لتدبير تمييزي، مباشر أو غير مباشر، لا سيما من حيث الأجر أو التدريب أو إعادة التصنيف أو التعيين أو التأهيل، أو الترقية المهنية أو النقل أو تجديد العقد بسبب ما تعرض له أو رفضه الخضوع لأعمال متكررة من المضايقات الأخلاقية أو بسبب شهادته عن مثل هذه الأعمال أو الإبلاغ عنها"^(٣٨٥).

وتستند حصانة الموظف إلى المبدأ التشريعي لحماية الحريات الأساسية للموظف وبيئة العمل الوظيفي لتحقيق المصلحة العامة. ويمثل هذا المبدأ جزءاً من إطار تشريعي أوسع يهدف إلى حماية العمال من الإجراءات الانتقامية عندما يبلغون عن سلوك مؤثم أو مستهجن ارتكب في المؤسسة أو المرفق، وصل إلى علمهم بسبب مركزهم الوظيفي؛ مثل الإبلاغ عن سوء المعاملة أو الفساد^(٣٨٦). في حالة التحرش المعنوي، تجد الحصانة سنداً قوياً لها لضمان الإبلاغ عن أفعال التحرش في أسرع وقت ممكن بحيث يمكن للسلطات الإدارية التدخل لإيقافه، ليس فقط لإنصاف الضحية أو درأ الاعتداء عنها، ولكن أيضاً لتحقيق مصلحة صاحب العمل، الذي قد تتعقد مسؤوليته المدنية في حال إخلاله بالتزامه المتعلق بضمان السلامة البدنية والعقلية للعاملين المفروض بموجب المادة ١٢١-٤١ من قانون العمل^(٣٨٧).

"Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage 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". Disponible en ligne sur le site officiel de la législation française, le 23/12/2020:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177845?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF#LEGISCTA000006177845

⁽³⁸⁶⁾-J. Duplat, La nullité du licenciement d'un salarié ayant relaté des faits de harcèlement, Semaine sociale Lamy, 6 April 2009, n° 1394, p. 11-13.

⁽³⁸⁷⁾-Cf. Cass. Soc. 21 June 2006, D., 2006, n° 41, p. 2831, note by M. Miné; RDT, p. 245, note by P. Adam, JCP G, n° 41, II, 10166, note by F. Petit; L. Leblanc, Harcèlement moral-Responsabilité personnelle du salarié et obligation de résultat de l'employeur, RJS, 8-9/06, 2006, p. 670.

ومن ناحية أخرى، يتسم نطاق هذه الحصانة بالأنساع، إذ لا تشمل فقط حماية الموظف الذي تعرض للتحرش المعنوي، بل يمتد نطاقها ليستوعب الشهود والمبلغين عن وقائع التحرش، وأياً ما كان مركزهم القانوني داخل المؤسسة، وسواء اكتسب المركز القانوني للموظف أو كان متدرّباً داخلياً أو خارجياً. بالإضافة إلى ذلك، تتمثل الحماية المقررة في منع اتخاذ أي إجراء انتقامي مُحتمل قد يتم اتخاذه في نطاق التثبيت؛ التدريب؛ التصنيف؛ التأهيل؛ التأديب؛ الترقية؛ التعيين؛ أو نقل الأشخاص المعنيين.

وفي المقابل، ورغمًا عن الحماية المقررة للموظف، إلا أنه يقع عليه التزامًا بعدم تشوية سمعة الإدارة دون مقتضى أو الإلتزام بالتحفظ *réserves*، بتقديم أوصاف أو انتقادات تتجاوز - بنبرتها ومحتواها، السياق الذي وقعت فيه أعمال التحرش - دائرة الأشخاص المعنيين والسياق الذي جعلها ممكنة. وفي هذا الخصوص قضت الدائرة الثامنة للمحكمة الإدارية الإستئنافية في Marseille أنه "بموجب المادة 6 من القانون الصادر في 13 يوليو 1983 بشأن حقوق وواجبات موظفي الخدمة المدنية، لا يمكن معاقبة الموظف العام عندما يضطر إلى التنديد علناً *dénonciation publique* بأفعال التحرش الأخلاقي التي تعرض لها أو شاهدها، حتى لو كان من المحتمل أن يؤدي إفشاء هذه الحقائق في حد ذاتها إلى تشويه سمعة الإدارة، ومع ذلك، يجب على هذا الموظف أن يحرص على عدم زيادة هذا التشويه دون داع، من خلال الانخراط في الأوصاف أو الانتقادات التي قد تتجاوز الحدود من خلال الوصف أو المحتوى، الإطار الذي حدثت فيه أعمال التحرش الأخلاقي، ودائرة الأشخاص المتورطين في هذا التحرش الأخلاقي والسياق الذي جعله ممكناً؛ والإبقاء، إلى هذا الحد، على واجب التحفظ للشخص المعني، والذي يمكن أن يؤدي تجاهله، إذا لزم الأمر، إلى عقوبة تأديبية، تحت إشراف القاضي، لا يتعارض مع الحكم التشريعي المذكور أعلاه"⁽³⁸⁸⁾.

ومن ناحية أخرى، لا يترتب على عدم صحة الوقائع المبلغ عنها تحقق أو افتراض سوء نية الموظف الزاعم تعرضه لأفعال تحرش أو الشاهد بذلك تلقائياً، إذ لا يثبت سوء النية إلا إذا علم الموظف بتزوير الحقائق التي يندد بها؛ ولا يمكن أن ينتج هذا الثبوت من أن الوقائع التي تم التنديد بها لم تثبت⁽³⁸⁹⁾.

(388)-Cour Administrative d'Appel de Marseille, 8ème chambre- formation à 3, 27/09/2011, 09MA02175, Inédit au recueil Lebon. Disponible en ligne, le 2/3/2021: <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000024669689/>

(389)-Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 7 février 2012, 10-18.035, Publié au bulletin. Disponible en ligne, le 2/3/2021:

ثانياً- الحماية الوظيفية للموظف العام:

يتمتع الموظف العام- الدائم والمؤقت- المعني من الحماية الوظيفية المنصوص عليها في البند ٥ من المادة ١١ من قانون ١٣ يوليو ١٩٨٣ بشأن حقوق وواجبات موظفي الخدمة المدنية ضد أفعال التحرش المعنوي؛ التهديدات menaces؛ العنف violences؛ الاعتداء voies de fait؛ الإساءة injures؛ التشهير diffamations؛ والإهانة outrages، التي يمكن أن يتعرض لها أثناء أداء واجباته الوظيفية^(٣٩٠).

كما حدد وزير الخدمة المدنية على وجه الخصوص وسائل الحماية التي يجب على الإدارة تنفيذها لاحقاً، لوضع حد لحالات التحرش الأخلاقي^(٣٩١)، والتي يمكن تصنيفها إلى ثلاثة محاور تتمثل في الالتزام بالمساعدة، الالتزام بوضع حد للإضطراب، والالتزام بالإصلاح.

١- الالتزام بالمساعدة:

تلتزم جهة الإدارة بتقديم المساعدة القانونية للموظف الذي تعرض لأعمال التحرش المعنوي، وتحمل- على وجه الخصوص- نفقات مباشرة الإجراءات القانونية للانتصاف القانوني. كما تتكفل أو ترتب لأوجه الدفاع عن الموظف، لا سيما أمام المحاكم الجنائية.

٢- الإلتزام بوضع حد للاضطراب:

يجب على جهة الإدارة، عند إبلاغها من قبل الموظف العام بوقائع التحرش المعنوي التي تم اقترافها ضده، والتي لم تنتهي بعد، تنفيذ أنسب الوسائل لتجنب أو وضع حد للأفعال التي يتعرض لها الموظف العام. في التطبيق العملي، وفي الحالات التي تكون فيها جهة الإدارة قادرة على إثبات مسؤولية مرتكب التحرش المعنوي، قد يؤدي ذلك إلى

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000025353761/>

⁽³⁹⁰⁾- "La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ". V. aussi: CAA Nancy, n° 06NC01324, 2 août 2007- Conseil d'État, n° 308974, 12 mars 2010, Commune de Hoenheim.

⁽³⁹¹⁾-circulaire FP n°2158 du 5 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics- Rép. min. AN n°61894 du 27 octobre 2009.

إتخاذ الإدارة إجراءات تأديبية ضد الموظف المتحرش^(٣٩٢)، أو مباشرتها لإجراءات إنهاء انتدابه أو فصله أو تعليق ممارسته لواجباته الوظيفية^(٣٩٣).

بالإضافة إلى ذلك، يجب على الإدارة تقديم الدليل على أنها نفذت وسائل لوضع حد لأعمال التحرش المعنوي، وهو ما يعني استجابتها للطلبات المشروعة للشخص المتحرش به ومحاولة استعادة الوضع الثابت والمنتظم لسير المرفق العام^(٣٩٤). وعليه، يشكل تقاعس أو ضعف الإدارة *La carence de l'administration* عن تنفيذ هذا الإلتزام خطأ مرفقياً يرتب مسئوليتها الإدارية^(٣٩٥).

٣- الإلتزام بالإصلاح:

إن تنفيذ الحماية الممنوحة للموظف من قبل إدارته يتيح لهذا الأخير الحق في الحصول منها بصورة مباشرة على تعويضات نقدية عن الأضرار التي لحقت به نتيجة لأفعال التحرش، وحتى قبل أن يباشر الموظف المعني طرق الانتصاف القانوني ضد مقترف التحرش^(٣٩٦). كما تلتزم جهة الإدارة أيضاً، وكنتيجة طبيعية لهذا الإلتزام، بتعويض الموظف، في حال عدم حصوله على مبالغ التعويضات المحكوم بها قضائياً، إما بسبب تعسر الموظف المتحرش، أو بسبب تهريبه من تنفيذ أمر المحكمة.

وتطبيقاً لما سبق ذكره، يجب على جهة الإدارة، التي تتلقى طلباً بهذا المعنى، أن تقدم للموظف تعويضاً عادلاً يكفل جبر الضرر الذي لحق به نتيجة للتحرش المعنوي، دون أن تحل- بهذا الدفع- محل محدث الضرر. وفي الواقع، يخضع تحديد مقدار التعويض المستحق لتقييم الضرر لجهة الإدارة، والذي يتم إجراؤه تحت رقابة القاضي الإداري. ولا تلتزم جهة الإدارة- في هذا الخصوص بدفع مبالغ التعويضات التي يأمر بها القاضي الجنائي^(٣٩٧).

من ناحية أخرى، يمكن التعويض عن كافة الأضرار، بما في ذلك الأضرار المادية والمعنوية^(٣٩٨). بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يشمل التعويض عن الضرر المادي الذي

⁽³⁹²⁾-Conseil d'Etat, n° 21162, 21 novembre 1980.

⁽³⁹³⁾-Rép. min. n°13166, Sénat 28 juillet 2011.

⁽³⁹⁴⁾-CAA Nancy, 15 novembre 2007, n° 06NC00990.

⁽³⁹⁵⁾-CAA Paris, 18 octobre 2012, n° 11PA03595.

⁽³⁹⁶⁾-Conseil d'Etat, n° 92410, 18 mars 1994, Rimasson.

⁽³⁹⁷⁾-Conseil d'Etat, n° 265165, 17 décembre 2004.

⁽³⁹⁸⁾-Conseil d'Etat, Sect., n°73250, 28 mars 1969; Conseil d'Etat, n°140066, 21 décembre 1994; Conseil d'Etat, n°265166, décembre 2004; CAA Paris, n°10PA03867, 30 avril 2013.

لحق بالموظف العناصر التي تشكل جزءاً أصيلاً من الحياة المهنية مثل فقدان الراتب *stagnation* أو الترقية *avancement* أو ركود الراتب *perte de traitement salariale*⁽³⁹⁹⁾.

ختاماً، يمكن القول أنه بمجرد استيفاء الشروط القانونية، تكون الحماية الوظيفية للموظف العام الذي تعرض للتحرش المعنوي إلزامية، ولا يمكن رفضها إلا لأسباب مبررة حسب القواعد والأصول المقررة لتحقيق المصلحة العامة⁽⁴⁰⁰⁾ أو بناء على خطأ شخصي للموظف المعني مؤدياً للفصل من الخدمة *détachable du service*. لذلك، فإن رفض الحماية غير المؤسس على أي من الأسباب السابقة يمثل خطأ مرفقياً يرتب مسؤولية جهة الإدارة⁽⁴⁰¹⁾.

ثالثاً- الحماية الوظيفية للموظف الخاص:

١- إجراء تحقيق فوري واتخاذ الخطوات اللازمة لتصحيح الوضع:

في حالة تعرض الموظف لانتهاك حقوقه أو الإضرار بصحته الجسدية أو العقلية، فإن المادة ٢٣١٣-١ من قانون العمل الفرنسي قد وسعت الحق في إخطار صاحب العمل بمثل هذا الانتهاك أو الضعف ليشمل حالات التحرش المعنوي⁽⁴⁰²⁾. ويجب على صاحب العمل- في هذه الحالة- إجراء تحقيق فوري واتخاذ الخطوات اللازمة لتصحيح الوضع. وإذا فشل صاحب العمل في القيام بذلك، أو لم يتفق فعلياً مع الموظف، فيجوز له، بعد الحصول على إذن كتابي من الموظف، إحالة المشكلة إلى لجنة التحكيم التابعة للمحكمة الصناعية *Bureau de judeau du Conseil de prud'hommes*، وتتخذ اللجنة الإجراءات المناسبة لوقف أعمال التحرش.

٢- إجراء الوساطة والتوفيق لوقف أعمال التحرش المعنوي:

أدخل المشرع بقانون التحديث الاجتماعي الصادر في ١٧ يناير ٢٠٠٢ آلية وساطة محددة لوضع حد لأعمال التحرش الأخلاقي في قانون العمل الفرنسي لأول مرة. ووفقاً

(399)-Conseil d'Etat, N° 343410, 22 février 2012, Chambre régionale d'agriculture Provence-Alpes-Côte d'Azur.

(400)-Conseil d'Etat, n° 87730, 14 février 1975.

(401)-Conseil d'Etat, n° 141635, 17 mai 1995.

(402)-راجع على موقع التشريعات الفرنسية، في ٢/٣/٢٠٢١:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000035611472?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF#LEGIARTI000036761964

لما نصت عليه المادة ١١٥٢-٦ من قانون العمل فإنه "يمكن تنفيذ إجراء الوساطة من قبل أي شخص في الشركة يعتبر نفسه ضحية لأفعال تحرش معنوي أو من قبل الشخص المدعي عليه. ويخضع اختيار الوسيط لاتفاق بين الطرفين. ويستفسر الوسيط عن حالة العلاقات بين الطرفين. ويحاول التوفيق بينهما وتقديم مقترحات لهما خطياً لوضع حد للمضايقات. وعندما يفشل التوفيق، يقوم الوسيط بإبلاغ الأطراف بأية عقوبات يتم فرضها والضمانات الإجرائية المقدمة للضحية"^(٤٠٣).

ومن ناحية أخرى، تنص المادة ١١٥٥-١ من ذات القانون على أن "يعاقب على فعل التدخل أو محاولة عرقلة الممارسة العادية لمهام الوسيط، المنصوص عليها في المادة ١١٥٢-٦، بالحبس لمدة سنة وبغرامة قدرها ٣ ٧٥٠ يورو"^(٤٠٤).

٣- التدخل النقابي للدفاع عن مصالح الموظف عن أعمال التحرش:

يعتبر ممثلو العمال هم أول جهات الاتصال للعمال بشأن القضايا المتعلقة بظروف العمل، وذلك قبل انعقاد لجنة الصحة والسلامة وظروف العمل CHSCT^(٤٠٥)، خاصة وأن هذه اللجنة غير موجودة في الشركات التي يقل عدد موظفيها عن ٥٠ موظفًا.

⁽⁴⁰³⁾- "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". Disponible en ligne sur le site officiel de la législation française, le 23/12/2020:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177845?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF#LEGISCTA000006177845

⁽⁴⁰⁴⁾- "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". Disponible en ligne sur le site officiel de la législation française, le 23/12/2020:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177848?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF#LEGISCTA000006177848

⁽⁴⁰⁵⁾- Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

ويتمثل دور ممثلو العمال في تقديم جميع الشكاوى الفردية أو الجماعية إلى أصحاب العمل، وخاصة تلك المتعلقة بتطبيق القوانين واللوائح المتعلقة بالصحة والسلامة وفقاً للمادة ٢٣١٣-١ من قانون العمل الفرنسي. كما يجوز لممثلي العمال أيضاً إرسال الشكاوى والملاحظات المتعلقة بتطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المكلف بمراقبتها إلى مفتشية العمل labour inspectorate وفقاً للمادة ٢٣١٣-٢ من ذات القانون. ويمتلك ممثلو العمال أيضاً الحق في التصرف كمبرلين عن المخالفات. إذا لاحظوا، أو تم إبلاغهم من قبل أحد الموظفين، وجود انتهاك للحقوق الشخصية أو الصحة الجسدية أو العقلية أو الحريات الفردية في الشركة، غير المبررة بنوع العمل الذي يتعين القيام به، ولا يتناسب مع الغرض المرصود بموضوعية، ليقوموا بإبلاغ صاحب العمل على الفور، ويجب على صاحب العمل التحقيق في الشكاوى على الفور مع ممثلي العمال واتخاذ الخطوات اللازمة لتصحيح الوضع. إذا لم يوافق صاحب العمل، أو فشل في الاعتراف بحقيقة الضرر الصحي، أو رفض الوصول إلى حل، يجوز لممثلي العمال التقدم بطلب إلى المحكمة الصناعية للحصول على حكم طارئ، بشرط ألا يقوم الموظف المعني، الذي تم إبلاغه كتابياً، بمعارضة ذلك. ويجوز للمحكمة بعد ذلك تطبيقاً للمادة ٢٣١٣-٢، سالف الذكر أعلاه، أن تأمر باتخاذ جميع التدابير اللازمة لمنع الإضرار بصحة الموظف العقلية، كما يمكنها أيضاً فرض غرامات على التأخير في اتخاذ تدابير الحماية.

وبالتطبيق على حالة التحرش المعنوي، تنص المادة ١١٥٤-٢ من قانون العمل على أنه "يمكن للنقابات التمثيلية في الشركة اتخاذ كافة الإجراءات القانونية الناتجة عن المواد من ١١٥٢-١ إلى ١١٥٢-٣ و ١١٥٣-١ إلى ١١٥٣-٤. ويجوز لهم ممارسة هذه الإجراءات لصالح موظف في الشركة وفقاً للشروط المنصوص عليها في المادة ١١٥٤-١، رهناً بإثبات اتفاق مكتوب من الشخص المعني. ويمكن للشخص المعني أن يتدخل دائماً في الإجراءات التي بدأتها النقابة وأن ينهيها في أي وقت"^(٤٠٦).

(406)-"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.

المطلب الثالث

الأحكام الخاصة بالوقاية

أولاً- المبادئ العامة الحاكمة للوقاية من التحرش المعنوي:

١- إلتزام صاحب العمل بالوقاية:

مد المشرع الفرنسي التزام صاحب العمل بالوقاية بموجب المادة ٤١٢١-١ من قانون العمل^(٤٠٧)، المتعلق بتنفيذ التدابير اللازمة لضمان سلامة العمال وحماية صحتهم، ليشمل مجال الصحة البدنية والعقلية. في الواقع، ومنذ عام ٢٠٠٢، كان أرباب العمل ملزمين بمنع الإضرار بالصحة العقلية للعمال والمخاطر المرتبطة بالتحرش الأخلاقي. ووفقاً لرأي بعض الفقه، لا يؤدي تقنين هذا الإلتزام إلى مكافحة التحرش المعنوي فحسب، بل لإرساء أسس الإعتراف بالصحة العقلية في قانون العمل^(٤٠٨).

٢- إصدار قواعد للوقاية وتضمينها في السياسات الحاكمة للتوظيف:

عُد قانون التحديث الاجتماعي في خصوص محتويات سياسة لوائح شؤون الموظفين، والتي تعبر عن السلطة التنظيمية لصاحب العمل، بموجب القانون المؤرخ في

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment". Disponible en ligne sur le site officiel de la législation française, le 23/12/2020:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177847?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF#LEGISCTA000006177847

^(٤٠٧)-تنص المادة ٤١٢١-١ من قانون العمل المعدلة بموجب المرسوم رقم ١٣٨٩-٢٠١٧ المؤرخ في ٢٢ سبتمبر ٢٠١٧ على أن "يتخذ صاحب العمل الإجراءات اللازمة لضمان سلامة العمال وصحتهم البدنية والعقلية. وتشمل هذه التدابير:

١- إجراءات لمنع المخاطر المهنية، بما في ذلك تلك المذكورة في المادة ٤١٦١-١؛

٢- الإجراءات المتعلقة بالمعلومات والتدريب؛

٣- إنشاء تنظيم ووسائل مناسبة.

ويضمن صاحب العمل أن يتم تكييف هذه التدابير لمراعاة الظروف المتغيرة والميل إلى تحسين الأوضاع القائمة". راجع على موقع التشريعات الفرنسية، في ٢٠٢١/٣/٢:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035640828?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF

^(٤٠٨)-L. Lerouge, La reconnaissance d' un droit à la protection de la santé mentale au travail, LGDJ, Bibliothèque de droit social, tome 40, 2005, p. 480.

٤ أغسطس ١٩٨٢ بشأن حرية العمال في المؤسسة^(٤٠٩)، من ناحية إلزام أصحاب العمل بإصدار قواعد للوقاية، وتضمنها لسياسة لوائح الموظفين لضمان تطبيق تشريعات الصحة والسلامة، وتضمنين التزام بتنفيذ تدابير لحظر كافة ممارسات التحرش المعنوي، ولا يجوز إصدار سياسة لوائح الموظفين إلا بعد التشاور مع مجلس العمل أو ممثلي العمال في حالة غياب الأول، ولجنة الصحة والسلامة وظروف العمل. ويجوز للمحاكم معاملة سياسة لوائح شؤون الموظفين كمصدر قانوني قابل للتطبيق في النزاعات المتعلقة بالتحرش الأخلاقي في العمل^(٤١٠).

٣- إعداد خطة وقائية متسقة:

ينص البند ٧ من المادة ٤١٢١-٢ من قانون العمل الفرنسي المعدلة بموجب القانون رقم ١٠٨٨-٢٠١٦ المؤرخ في ٨ أغسطس ٢٠١٦ على إنه يجب على أصحاب العمل إعداد خطة وقائية متسقة، تُدمج الجوانب التقنية وتنظيم العمل وظروف العمل والعلاقات الصناعية وتأثير العوامل المحيطة، لا سيما المخاطر المتعلقة بالتحرش المعنوي والجنسي، على النحو المحدد في المادتين ١١٥٢-١ و ١١٥٣-١^(٤١١). وهذا الالتزام تعززه الفقرة ١ من المادة ١١٥٢-٤ من قانون العمل الفرنسي، بنصها على إن يتخذ صاحب العمل جميع التدابير اللازمة لمنع أعمال التحرش المعنوي. علاوة على ذلك، يعتبر إنهاء عقد العمل لاغياً وباطلاً في الحالات التي يستند فيها إلى نقص المعرفة بتعريف التحرش الأخلاقي في العمل أو عندما يكون الموظف ضمن الفئات المشمولة بالحماية الوظيفية تطبيقاً المادة ١١٥٢-٢ سالفه الذكر.

(409)-Law n° 82-689 on the freedoms of workers in enterprises of 4 August 1982, JORF of 6 August 1982, p. 2518.

(410)-A. Supiot, La réglementation patronale de l'entreprise, Droit Social, March 1992, p. 215-226.

(411)-"Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1". Disponible en ligne sur le site officiel de la législation française, le 23/12/2020:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006178066?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF#LEGIARTI000035640828

٤- تقييم المخاطر المهنية:

من المرجح أن يكون نظام تقييم المخاطر المهنية الذي تم تقنينه بموجب المرسوم المؤرخ في ٥ نوفمبر ٢٠٠١^(٤١٢) أداة مهمة لمكافحة التحرش المعنوي في العمل. ووفقاً لهذا المرسوم، يلتزم أرباب العمل بالحفاظ على هذا النظام محدثاً عن طريق تسجيل نتائج جميع تقييمات المخاطر المتعلقة بصحة العمال وسلامتهم التي تتم في الشركة أو وحدات الأعمال التابعة لها. ويمثل هذا النظام التعبير المادي والقانوني لسياسة الوقاية المؤسسية، وهي تشكل أساس مسؤولية صاحب العمل في حالة عدم الامتثال للإلتزامات المتعلقة بالوقاية والسلامة وتقييم المخاطر. ويهدف التقييم إلى تحديد جميع المخاطر المهنية في الشركة وتضمين التدابير الوقائية المناسبة، والتي يندرج من بينها أعمال التحرش المعنوي. كما يوفر فرصة للعاملين والإدارة في الشركة لعقد اجتماع سنوي حول المخاطر المهنية، من أجل مناقشة الوضع الحالي للمخاطر المهنية في بيئة العمل، على سبيل المثال: الإجهاد في العمل، التعب، المعاناة، والتحرش المعنوي.

٥- الإلتزام بإبلاغ الموظفين بالنص العقابي للتحرش المعنوي:

بموجب الفقرة الثانية من المادة ١١٥٢-٤ من قانون العمل المعدلة بموجب المرسوم رقم ٢٠١٤-٦٩٩ المؤرخ في ٢٦ يونيو ٢٠١٤، يتم إبلاغ الأشخاص المذكورين في المادة ١١٥٢-٢ بأية وسيلة من الوسائل بنص المادة ٢٢٢-٣٣-٢ من قانون العقوبات. ومع ذلك، ووفقاً لما أورده المادة ١١٥١-١ من قانون العمل، المحددة لنطاق سريان قانون العمل، وبالنظر لخلو القانون الصادر في ١٣ يوليو ١٩٨٣ بشأن حقوق وواجبات موظفي الخدمة المدنية من أي التزام مماثل، فإن هذا الإلتزام ينحصر نطاق تطبيقه على أرباب العمل في القطاع الخاص وموظفي القطاع العام العاملين بموجب شروط القانون الخاص؛ دون أن يشمل موظفي الخدمة المدنية في إدارات الدولة والمناطق والمقاطعات والبلديات ومؤسساتها العامة. وبطبيعة الحال، يمكن للجهات الإدارية للدولة، تقرير مثل هذا البلاغ الإلزامي كجزء من منهجها الوقائي، والذي قد يشكل تدبيراً مناسباً يهدف إلى تسهيل منع واكتشاف أعمال التحرش المعنوي.

(412)-Décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail (article L. 4121-1 après 2008), JORF of 7 November 2001, p. 17523. Disponible en ligne sur le site officiel de la législation française, le 2/3/2021: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000408526/>

ثانياً- الإخلال بتنفيذ تدابير الوقاية:

كأصل عام، تخضع مسؤولية المدير أو صاحب العمل الجنائية للمادة ١٢١-١ من قانون العقوبات، والتي تنص على أنه "لا يُسأل الشخص جنائياً إلا عن فعله الشخصي". وعليه، فإن مدير الشركة لا يسأل جنائياً عن جرائم التحرش المعنوي العمدية المرتكبة من قبل تابعيه لإنتفاء الخطأ الشخصي لهذا المدير.

إلا أنه من ناحية أخرى، تتعقد مسؤوليته المدنية في حال نكوته عن منع أفعال التحرش بوجه عام بالمخالفة "لقواعد الوقاية"، وكذلك منع الموظف من الوقوع ضحية لأفعال التحرش ووضع حد لها بالمخالفة "لقواعد الحماية"، المقترفة في بيئة العمل باعتبارها تمثل انتهاكاً لحقوق الموظف واعتداءً على صحته النفسية. وفي هذا الخصوص ثار التساؤل عن طبيعة التزام صاحب العمل، وما إذا كان التزاماً ببذل عناية أم بتحقيق نتيجة.

في حقيقة الأمر، أسست محكمة النقض الفرنسية في سبع أحكام صادرة عنها في ٢٨ فبراير ٢٠٠٢ والمسماة بأحكام "الأسبستوس amiante" إلزام صاحب العمل على أنه التزاماً بتحقيق نتيجة obligation de sécurité de résultat، والذي يمكن أن ينطبق أيضاً على حالات التحرش المعنوي. وأنه بمجرد تحقق أعمال التحرش الأخلاقي داخل الشركة، تقام مسؤولية صاحب العمل تلقائياً^(٤١٣).

أستكمل هذا التأسيس بما أقرت به الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض في عام ٢٠٠٩ من إمكانية تحقق حالة التحرش الأخلاقي دون سوء نية intention malveillante بقضائها أنه "يترتب على المادة ١١٥٢-١ من قانون العمل أن المضايقة الأخلاقية يتم تحققها، بغض النظر عن نية فاعلها، طالما أن الأفعال المتكررة تتسم بأثرها على تدهور ظروف العمل بما يجعلها قابلة للاعتداء على حقوق الموظف وكرامته أو تغيير صحته أو المساومة على مستقبله المهني، كما يترتب على المادة ١١٥٤-١ من هذا القانون أن عبء الإثبات في التحرش الأخلاقي لا يتقل كاهل الموظف^(٤١٤).

(413)-Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28 février 2002, Bull. 2002, V, n° 81, pourvois n° 00-10.051, 99-21.255, 99-17.201, 99-17.221, et autres.

(414)-Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 10 novembre 2009, 08-41.497, Publié au bulletin. Disponible en ligne, le 16/2/2021:

ومع ذلك، فقد نهجت محكمة النقض مؤخرًا في خصوص مبدأ التزام صاحب العمل بضمان تحقيق نتيجة وتأثير ذلك على أفعال التحرش المعنوي نهجًا جديدًا. إذ أُلقت بقضائها الصادر في ٢٥ نوفمبر ٢٠١٥ ضوءًا جديدًا على إلتزام صاحب العمل بضمان السلامة البدنية والعقلية للعاملين المفروض بموجب المادة ٤١٢١-١ من قانون العمل، بتطبيق المادة ٤١٢١-٢ المتعلقة بالمبادئ العامة للوقاية، للفصل في ضمان الامتثال لالتزام السلامة^(٤١٥).

يمثل هذا القرار الأخير تراجعًا عن تكييف مسؤولية صاحب العمل بكونه التزامًا بتحقيق نتيجة إلى الإلتزام ببذل عناية obligation de moyens. وعليه، أصبح لصاحب العمل، في وقائع التحرش المعنوي، مكنه التملص من مسؤوليته من خلال تقديم دليل على اتخاذه جميع التدابير الوقائية. وفي هذا الشأن، قضت الدائرة الإجتماعية لمحكمة النقض أنه "لا يتجاهل صاحب العمل الإلتزام القانوني الذي يتطلب منه اتخاذ التدابير اللازمة لضمان سلامة وحماية الصحة البدنية والعقلية للعاملين، ولا سيما في مسائل التحرش الأخلاقي، إذا برر اتخاذ جميع الإجراءات الوقائية المنصوص عليها في المواد ٤١٢١-١ و ٤١٢١-٢ من قانون العمل عند ابلاغه بوجود وقائع يحتمل أن تشكل تحرشًا أخلاقيًا، واتخذ تدابير فورية لوضع حد لها. وتكون بذلك محكمة الاستئناف قد انتهكت المواد ١١٥٢-٢، ٤١٢١-١، ٤١٢١-٢ من قانون العمل، إذا رفضت ادعاء الموظف تعرضه للتحرش الأخلاقي دون أن يتضح من النتائج التي توصلت إليها أن صاحب العمل قد اتخذ جميع التدابير الوقائية المشار إليها في المادتين السابقتين، ولا سيما من خلال تنفيذ المعلومات والإجراءات الوقائية لمنع حدوثها"^(٤١٦).

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000021270373/>

(⁴¹⁵)-Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 25 novembre 2015, 14-24.444, Publié au bulletin. Disponible en ligne, le 16/2/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000031539712/> ; L. Lerouge, L'obligation de sécurité: construction, obligation et portée. In Chaignot N., Dejours C. (dir.), Clinique du travail et évolution du droit, PUF, 2017, pp. 143-167.

(⁴¹⁶)-Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 25 novembre 2015, 14-24.444, Publié au bulletin. Disponible en ligne, le 16/2/2021:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000031539712/>

ثالثاً- هيئات الوقاية:

١- لجان الصحة والسلامة وظروف العمل وخدمات الصحة المهنية:

تعد لجان الصحة والسلامة وظروف العمل CHSCT في فرنسا، هيئات تمثيلية للموظفين داخل الشركة أو الإدارة العامة. وتستهدف هذه اللجان إضفاء الطابع الرسمي على الحوار بين صاحب العمل وممثلي الموظفين حول قضايا الصحة والسلامة في العمل^(٤١٧)، وتعمل على المساهمة في تحسين ظروف العمل لجميع موظفي المؤسسة أو الإدارة العامة من خلال المساهمة في تعزيز الوقاية من المخاطر المهنية واقتراح الإجراءات الوقائية؛ ضمان تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية؛ إجراء التحقيقات في حوادث العمل والأمراض المهنية؛ إبداء الرأي حول التدابير المتخذة لتسهيل تخطيط أماكن العمل.

ألغى إصلاح قانون العمل الفرنسي في عام ٢٠١٧ من خلال المرسوم رقم ١٣٨٦-٢٠١٧ المسمى "مرسوم ماكرون" لجان CHSCT في القطاع الخاص والمؤسسات العامة ذات الطبيعة الصناعية والتجارية اعتباراً من يناير ٢٠١٨، وكذلك ممثلي الموظفين (DP) les délégués du personnel، ومجلس العمل le comité d'entreprise (CE)، وتم دمج هذه الهيئات الثلاث الممثلة للموظفين في هيئة واحدة

^(٤١٧)-يرجع تاريخ لجان الصحة والسلامة وظروف العمل في فرنسا إلى عام ١٨٩٠ في نطاق عمل المناجم، ثم امتد عملها إلى صناعة المعادن (CHS) في عام ١٩٢٦. وفي عام ١٩٢٩، أوصت منظمة العمل الدولية بتنظيم هذه اللجان داخل الشركات. تبنى المشرع الفرنسي هذه التوصية بشكل تدريجي ليشمل جميع الأنشطة وإلى عدد متزايد من الشركات. في عام الأعمال، تم استبدال CHS بلجان CHSCT، لتتولى تحسين ظروف العمل CACT.

انتقل عمل هذه اللجان إلى الخدمة العامة بعد عام ١٩٨٢، وبالأخص في خدمات المستشفيات العامة. وسعت اتفاقيات بيرسي Bercy بشأن الحوار الاجتماعي، المدرجة في قانون ٥ يوليو ٢٠١٠، نطاق المعايير الأساسية الموحدة لتشمل جميع الوظائف العامة للدولة والأقاليم التابعة لها.

منذ ٧ أغسطس ٢٠١٩، مع نفاذ قانون تحول الخدمة المدنية، تم إنشاء لجنة اجتماعية إقليمية (ناتجة عن اندماج CHSCT) في كل مجتمع أو مؤسسة يوجد بها ما لا يقل عن خمسين موظفاً. راجع على شبكة الإنترنت، في ٢٠٢١/٣/٣:

https://fr.wikipedia.org/wiki/Comit%C3%A9_d%27hygi%C3%A8ne_de_s%C3%A9curit%C3%A9_et_des_conditions_de_travail

جديدة، يطلق عليها اللجنة الاجتماعية والاقتصادية (CSE). يتم انشاؤها في كل شركة تضم 11 موظف على الأقل^(٤١٨).

ومن ناحية أخرى، ووفقاً لما أورده المادة ٤٦٢٢-٢ من قانون العمل^(٤١٩)، تختص دوائر الصحة المهنية Services De Santé Au Travail، وبوجه عام، ومن أجل تجنب أي تدهور في صحة العمال نتيجة لعملهم، بتقديم المشورة لأصحاب العمل والعمال وممثليهم بشأن الأحكام والتدابير اللازمة لمنع حالات التحرش الأخلاقي أو الجنسي.

٢- دوائر الصحة المهنية:

نظم المشرع الفرنسي خدمات الصحة المهنية بقانون العمل بمقتضى المواد من ٤٦٢١-١ إلى ٤٦٢٥-٢. وكجزء من مهامها المحددة في المادة ٤٦٢٢-٢ المعدلة بموجب المرسوم رقم ١٧١٨-٢٠١٧ المؤرخ في ٢٠ ديسمبر ٢٠١٧، تقدم خدمات الصحة المهنية المشورة إلى أصحاب العمل والموظفين وممثليهم بشأن الأحكام والتدابير اللازمة لمنع التحرش الجنسي أو المعنوي. وتطبيقاً لما نصت عليه المادة ٤٦٢٢-٤

^(٤١٨)- راجع الموقع الرسمي لقانون العمل الفرنسي على شبكة الإنترنت، في ٢٠٢١/٣/٣: <https://www.droit-travail-france.fr/entreprise-chsct.php>

^(٤١٩)- تنص المادة ٤٦٢٢-٢ من قانون العمل المعدلة بموجب المرسوم رقم ١٧١٨-٢٠١٧ المؤرخ في ٢٠ ديسمبر ٢٠١٧ على أن تتمثل المهمة الوحيدة لخدمات الصحة المهنية في منع أي تدهور في صحة العمال نتيجة لعملهم. وتحقيقاً لهذه الغاية، فإنهم يتولون:

١- القيام بالإجراءات الصحية في مكان العمل، بهدف الحفاظ على الصحة البدنية والعقلية للعمال طوال حياتهم المهنية؛

٢- تقديم المشورة لأصحاب العمل والعمال وممثليهم بشأن الأحكام والتدابير اللازمة لتجنب أو تقليل المخاطر المهنية، وتحسين ظروف العمل، ومنع استهلاك الكحول والمخدرات في مكان العمل، ومنع التحرش الجنسي أو المعنوي، ومنع أو تقليل آثار التعرض لعوامل الخطر المهنية المذكورة في المادة ٤١٦١-١ والانقطاع عن العمل المهني وللمساعدة في إبقاء الموظفين في حالة عمل؛

٣- مراقبة الحالة الصحية للعاملين حسب المخاطر المتعلقة بصحتهم في العمل وسلامتهم وسلامة الغير، وآثار التعرض لعوامل الخطر المهنية المذكورة في المادة ٤١٦١-١ وأعمارهم؛

ويضمن صاحب العمل أن يتم تكييف هذه التدابير لمراعاة الظروف المتغيرة والميل إلى تحسين الأوضاع القائمة". راجع على موقع التشريعات الفرنسية، في ٢٠٢١/٣/٣:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036262820/

المعدلة بالمرسوم رقم ١٣٨٦-٢٠١٧ المؤرخ في ٢٢ سبتمبر ٢٠١٧، يتم تنفيذ هذه المهام من قبل فريق متعدد التخصصات بقيادة وتنسيق الطبيب المهني في استقلال تام، ويقومون بأعمالهم بالتنسيق مع أصحاب العمل وأعضاء اللجنة الاجتماعية والاقتصادية والأشخاص أو المنظمات المذكورة في المادة ٤٦٤٤-١ من قانون العمل.

ولما كان التحرش المعنوي أو الجنسي يعدان من عوامل الخطر التي تضر بالصحة، فإن الوقاية منه تتسجم بشكل طبيعي مع مهام المفتشين الطبيين للعمل الواردة بالمادة ٨١٢٣-١ المعدلة بالقانون رقم ١٠٨٨-٢٠١٦ المؤرخ في ٨ اغسطس ٢٠١٦ وما يليها من قانون العمل. من أجل إجراء الفحوصات أو التحقيقات المتعلقة بالتحرش أو تطبيق اللوائح المتعلقة بالصحة المهنية، كما يجوز لمفتشي العمل الطبيين العمل بالإشتراك مع ضباط المراقبة المذكورين بالمادة ٨١١٢-١ من قانون العمل.

٣- هيئات التفتيش والرقابة على العمل:

تطبيقاً لما نصت عليه المادة ٨١١٢-١ من قانون العمل المعدلة بالقانون رقم ١٠٨٨-٢٠١٦ المؤرخ في ٨ اغسطس ٢٠١٦، يتم تنفيذ عمليات تفتيش العمل بشكل أساسي من قبل وكلاء مراقبة تفتيش العمل agents de contrôle de l'inspection du travail، الذين هم أعضاء إما في هيئة مفتشي العمل corps des inspecteurs du travail أو في هيئة مراقبي العمل corps des contrôleurs du travail المسؤولين عن مراقبة الشركات والإعلام إلى الجمهور.

ووفقاً لما نصت عليه المواد من ٨١١٢-١ إلى ٨٣٣١-١ من قانون العمل، يتولى وكلاء مراقبة تفتيش العمل بصفة أساسية مراقبة تطبيق قانون العمل من جميع الجوانب، لاسيما في مجال الصحة والسلامة؛ أداء مؤسسات تمثيل الموظفين؛ ساعات العمل؛ عقد العمل؛ والتوظيف غير قانوني. بالإضافة إلى تقديم المشورة وإبلاغ أصحاب العمل والموظفين وممثلي الموظفين بشأن حقوقهم والتزاماتهم. بالإضافة إلى تسهيل المصالحة الودية بين الأطراف، ولا سيما أثناء النزاعات الجماعية.

وفي خصوص الجرائم المقررة في بيئة العمل، يتولى موظفو الرقابة في مفتشية العمل- مفتشو العمل أو المراقبون- تطبيقاً للمادة ٨١١٢-٢ من قانون العمل المعدلة بموجب القانون رقم ٤٤٤-٢٠١٦ المؤرخ في ١٣ أبريل ٢٠١٦ ملاحظة جرائم التمييز المنصوص عليها في البندين ٣ و ٦ من المادة ٢٢٥-٢ من قانون العقوبات؛ جنح

التحرش الجنسي أو المعنوي المقترفة في سياق علاقات العمل بموجب المواد ٢٢٢-٣٣ و ٢٢٢-٣٣-٢ من نفس القانون؛ الجرائم المتعلقة بالاتجار بالبشر والسخرة والاسترقاق المنصوص عليها في المواد ٢٢٥-٤-١، ٢٢٥-١٤-١ و ٢٢٥-١٤-٢ من نفس القانون؛ انتهاكات قواعد التعيين المؤقت للموظفين على الإقليم الوطني من قبل شركة منشأة خارج فرنسا؛ مخالفات الأحكام المتعلقة بحظر التدخين في الأماكن المخصصة للعمل الجماعي المنصوص عليه في المادة ٣٥١١-٧ من قانون الصحة العامة؛ الجرائم المتعلقة بشروط دخول وإقامة الأجانب في فرنسا الواردة بالمادتين ٦٢٢-١ و ٦٢٢-٥ من قانون دخول وإقامة الأجانب وحق اللجوء؛ وانتهاكات القواعد التي تحكم تدريب الطلاب في بيئة مهنية الواردة في المواد ١٢٤-٧، ١٢٤-٨، ١٢٤-١٠، ١٢٤-١٣، ١٢٤-١٤.

كما احتوى التعميم رقم ١٤-٢٠١٢ الصادر في ١٢ نوفمبر ٢٠١٢ على ما يفيد إمكانية تدخل مفتشي العمل والمراقبين في حالات التحرش المعنوي والجنسي^(٤٢٠). فمن ناحية، يعمل مفتشو العمل على زيادة الوعي بالنصوص الحاكمة والمنظمة للتحرش في بيئة العمل من خلال إجراء المقابلات مع الموظفين أنفسهم أو ممثلي العمال، وتقديم المشورة والتوجيه. ومن ناحية أخرى، يختصوا بتلقوا شكاوي الموظفين، وفي حالة جدية الشكوى، من خلال التأكد من صحة المعلومات المقدمة، والأهمية النسبية للوقائع المنبثقة من خلال الأدلة المتوافرة، يتولون إجراء تحقيق داخل الشركة ذاتها، كما يخضع جمع الشكاوي وفحصها لقواعد السرية المنصوص عليها في الفقرة ج من المادة ٥ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨١. إذا تم إثبات الحقائق، يمكن لموظفي المراقبة إعداد تقرير بناء على المخالفات المسلكية أو الجرائم الجنائية المقترفة على أساس قانون العمل أو قانون العقوبات.

(420)-Circulaire DGT no 2012-14 du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à l'application de la loi no 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, Disponible en ligne, le 3/3/2021: https://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/30122012/TRE_20120012_0110_0002.pdf

الخاتمة

يمثل الحق في العمل في ظروف تصون الكرامة وتكفل الصحة والسلامة المهنية من بين الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العامل، والناشئة عن الحق في العمل، والذي تم تكريسه من خلال المواثيق والاتفاقات الدولية المبرمة في هذا الخصوص. ومن الثابت شمول الصحة المهنية- كمفهوم شامل- للصحة النفسية للعامل. وعليه، تمثل أفعال التحرش النفسي والفكري، والقسوة، واتباع أساليب إذلالية مهددات للصحة النفسية للعامل والجسدية له. يدعم هذا القول اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٠ المبرمة في ٢١ يونيو ٢٠١٩، والتي سوف تدخل حيز النفاذ في ٢٥ يونيو ٢٠٢١، بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل. والتي تكمن أهميتها، في صيرورة الحق في عالم خال من العنف والتحرش- وللمرة الأولى- مجسداً في معاهدة دولية، وكذلك وضع إطار واضح ومشارك من أجل منع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل والتصدي لها، مبنى على نهج شامل ومتكامل ويراعى قضايا الجنسين.

وتعد جريمة التحرش المعنوي أو النفسي في بيئة العمل الوظيفي من الجرائم المستحدثة في التشريعات الغربية المقارنة، والتي لم يتم تقنينها بعد في التشريعات العربية، أو على الأقل، ليس بذات التسمية أو بشمولية القوانين الغربية. ولم يخرج المشرع المصري عن هذه النتيجة، فرغم إضافته مؤخرًا للمادة ٣٠٩ مكررا (ب) إلى قانون العقوبات بمقتضى القانون رقم ١٨٩ لسنة ٢٠٢٠، والتي تعد أول مواجهة تشريعية لظاهرة التتمر من خلال التجريم الصريح لأشكال الإساءة والإيذاء الموجه من قبل فرد أو مجموعة نحو فرد أو مجموعة تكون أضعف وتكون في أغلبها جسدية، إلا أن التعديل التشريعي لم يرقم على ذات الركائز الأساسية اللازمة لتحقيق جريمة التحرش المعنوي في بيئة العمل، والتي تظهر لنا من تحليل ما ورد بالتشريع الفرنسي، لا سيما قانون العقوبات، قانون العمل، وقانون الخدمة المدنية، والأحكام القضائية ذات الصلة.

ويركز البحث بمنهجه القائم على الدراسة الوصفية التحليلية على وصف النظام الحاكم للتجريم والمكافحة في خصوص أفعال التحرش المعنوي في عالم الأعمال في النظام الفرنسي وتحليل أحكامه. فمن ناحية أولى، اعتمدنا على وصف الظاهرة، ببيان الحماية القانونية المزوجة الواردة في قانون العمل وقانون العقوبات، وذاتية واستقلال أفعال التحرش المعنوي، وتعريفاته، ومعايير التمييز بينه وبين ما يتشابهه معه، بالإضافة

إلى تحديد عناصر التجريم وأركانه وأحكامه الخاصة، وعرض الظاهرة من خلال المناحي والاتجاهات القضائية التي ساهمت في تحديد صور السلوك الإجرامي وتفسير وتحديد القصد التشريعي. ثم قمنا من زاوية ثانية، بتحليل هذه المعلومات واستخراج الاستنتاجات والنتائج ذات الدلالة والمغزى للوصول إلي فهم وتقييم كامل للجريمة محل النظر، للإجابة عن التساؤل الغائي للبحث المتمثل في إمكانية تقنين هذه الجريمة في النظام الجنائي المصري، والتساؤلات الفرعية الدائرة في فلكه.

وقد حاولنا الوصول إلي هذا الهدف من خلال تقسيم البحث ذاته إلى ثلاثة فصول. خصصنا الفصل الأول لتحديد مفهوم التحرش المعنوي، بما استتبعه ذلك من تعريف التحرش المعنوي، والتمييز بينه وبين ما يشته به، وبحث ذاتية واستقلال هذا المفهوم. وخصنا في الفصل الثاني في غمار البنين القانوني لجريمة التحرش المعنوي، ببيان العناصر المفترضة للجريمة، وتحديد وتحليل الركن المادي والمعنوي لها. وعرجنا في الفصل الثالث والأخير إلى الأحكام الخاصة بالمساهمة والتقدم والإثبات والمكافحة.

وقد انتهينا من خلال المنهج المتبع وخطة البحث المحددة لنطاقه إلي التوصل إلى النتائج والتوصيات الآتية:

أولاً- النتائج المستخلصة:

- ١- في خصوص التساؤل عن مفهوم التحرش المعنوي؟ وعن وجود تعريف قانوني له محيط بكيونته، مُلم بعناصره، مفرقاً بينه وبين المفردات الأخرى القريبة منه؟ وما لهذا المفهوم من ذاتية واستقلال في العالم القانوني؟ فقد ثبت لدينا:
 - يختلف التحرش المعنوي عن العنف المعنوي. إذ يشترط لتحقيق هذا الأخير أن يكون الضحية قد عانى من عاطفة خطيرة أو عنيفة، وليس مجرد شعور بالتعاسة المستمرة أو شعور بعدم الارتياح. كما يجب أن تكون الأفعال التي تشكل العنف المعنوي قد ارتكبت في غضون فترة زمنية قصيرة جداً.
 - تركز التعاريف المقدمة في التحرش المعنوي، الثابتة عبر أنظمة وتقاليدها القانونية مختلفة، على بعض العناصر البارزة. يتجلى العنصر الأول في التهديد الذي تمثله السلوكيات غير المقبولة لكرامة الضحايا أو حقوقهم. ويتعلق العنصر الثاني في الخطر الذي تشكله هذه السلوكيات على صحة وسلامة العمال. ويتعلق العنصر الثالث في التكرار. كما نتج لدينا عدم وجود حصر تشريعي مقارنة بصورة السلوك

- المؤتم، إذ يمكن أن يرتكب التحرش من خلال أي سلوك غير لائق أو تعليق أو عرض أو فعل أو إيماءة.
- فهنا التحرش المعنوي في عالم العمل على أنه التحرش بسلوك ايجابي أو سلبي متكرر من الإساءة أو الإهانة أو التهديد أو سوء المعاملة ضد فرد في سياق العمل، بهدف الحط من كرامته أو إهدار حقوقه الوظيفية أو الانتقاص منها، أو الإضرار المتوقع بصحته الجسدية أو النفسية أو تدهور ظروف عمله على نحو ملحوظ.
 - رغمًا عن استخدام مصطلحي التحرش والمهاجمة في الكتابات الفرنسية بالتبادل دون تمييز حقيقي بينهما. إلا أنه يوجد فارق بينهما غير ملحوظ ويكاد يختفي، إذ أن الأصل اللغوي للمهاجمة يفيد فعل مجموعة، أو زمرة ضد فرد، وهو ما قد يعني ضمناً ظاهرة العدوان الجماعي. إلا أن هذا الفارق يمكن أن يحدث بعض الالتباس الآن، لأنه من خلال التعريفات الثابتة اليوم، قد ترتكب المهاجمة بفعل شخص واحد.
 - غالبًا ما يتم استخدام التحرش والمطاردة كمصطلحات يتم استعمالهما بالتبادل، لأوجه الشبه الكبيرة بينهما من ناحية استلزام تكرار السلوك والأثر المترتب على الصحة الجسدية أو العقلية أو على حقوق الضحية وكرامتها. ولكن يتمثل أحد الاختلافات الرئيسية بينهما في أن المطارد يكون أكثر تركيزًا بشكل هوسي مرضي على فرد معين، وقد يبذل كل ما في وسعه لتحديد موقع الضحية أو متابعتها أو تعقبها إذا حاول الابتعاد أو تغيير محل الإقامة أو العمل.
 - ليس كل موظف يدعي تعرضه للتحرش هو بالضرورة ضحية لعملية تحرش معنوي. لا ينبغي الخلط بين المضايقات الأخلاقية وبين التوبيخ أو اللوم الذي يعبر عنه الرئيس الهرمي على طريقة خدمته عندما تكون قائمة على أسس سليمة، ولا مع التوترات الشخصية العرضية بين الزملاء، ولا مع الصراع الناشئ عن اختلاف في نهج التعامل في قضية مهنية. كما يجب تمييزه عن الضغط المهني وضغط العمل.
 - لم يعد معظم الفقه يفرقون اليوم بين التمرر والتحرش المعنوي من حيث عدد الجناة المتحرشين أو الضحايا المستهدفين. إذ أن العمليات النفسية التي تنطوي عليها التصرفات المؤتمة لكليهما تبدو هي نفسها. إلا أنه في الدراسات النفسية

والاجتماعية، يبدو أن الفرق يكمن أن التمر يعتمد بشكل أساسي على عنصر اختلال القوة.

• يمثل التحرش الأخلاقي مفهومًا يستحق مكانة متميزة ومستقلة في القانون الوضعي، دون ربط مصطنع بمفهوم قانوني قائم بالفعل، الذي قد يؤدي إلى فرض جزاءات غير مناسبة على مرتكب التحرش المعنوي.

٢- في خصوص التساؤل عن البنيان القانوني لجريمة التحرش المعنوي؟ وما يستتبعه ذلك أيضًا عن التساؤل عن مدى تطلب تحقق عنصر مفترض أو أكثر لقيامها؟ وعن طبيعة الركن المادي لها؟ وعن صورة الركن المعنوي فيها؟ فقد ثبت لدينا:

• عدم اقتصار تحقق جريمة التحرش المعنوي في بيئة العمل الخاص، إذ يمكن أن تقوم في نطاق الوظيفة العامة. وقد رجح لنا هذا الثبوت من المد التشريعي الوارد بالقانون المتعلق بحقوق وواجبات موظفي الخدمة المدنية. بالإضافة إلى عدم التمييز التشريعي بالمادة ٢٢٢-٣٣-٢ من قانون العقوبات، في خصوص النتيجة الإجرامية المحددة بتدهور ظروف العمل، بين العمل الخاص والعام.

• تمثل علاقة العمل عنصر أولي مفترض لقيام الجريمة، وهي علاقة قانونية بين طرفين تُتخذ من خلالها الإجراءات المؤتممة جنائيًا. ويستدل على صحة هذه النتيجة من التقنين التشريعي اللاحق لجريمة التحرش النفسي بين الزوجين الواردة بالمادة ٢٢٢-٣٣-٢-١، وجريمة التحرش النفسي العام الواردة بالمادة ٢٢٢-٣٣-٢-٢ من قانون العقوبات.

• لا ينبغي استيعاب مفهوم علاقة العمل، في تحقق رابطة التبعية بين المتحرش والمجني عليه، حتى لو تحققت هذه الفرضية بصورة متكررة في الواقع العملي، سواء في نطاق علاقات القانون الخاص أو القانون العام. بل تفهم في سياق العمل فقط، وليس في إطار حالة السلطة أو التسلسل الهرمي، إذ يمكن أن يقع التحرش بين الزملاء، كما يمكن أن تقع من مرؤوس على رئيس.

• يتسع نطاق "مكان العمل" ليستوعب ليس فقط مكان العمل المادي، بل يمتد ليشمل أي مكان خارج مكان العمل إذا وقع السلوك المؤتمم بمناسبة ممارسة النشاط المهني.

- أغفل المشرع الجنائي الفرنسي متعمدًا تحديد صور السلوك الإجرامي للتحرش المعنوي، أو تقديم أي قائمة إرشادية له، لأن الانحراف البشري في هذا الشأن لا يعرف حدودًا. وبرغم ذلك، تم انتقاد هذا الإغفال فقهيًا.
- تولى قضاء الموضوع للمحاكم الصناعية والجنائية مهمة تحديد صور السلوك الإجرامي للتحرش المعنوي في بيئة العمل في ضوء غموض النص التشريعي.
- تستلزم الجريمة تكرار السلوك الإجرامي العددي دون النوعي، والذي يعتد في قيامه من وجهة نظر المجني عليه الذي يتعرض للتحرش. وعليه، سواء تم تنفيذ الأفعال من قبل شخص أو أكثر، فإن الضحية تتعرض لأفعال مختلفة تشكل معًا تكرارًا يضعها في حالة تحرش، لا يهم هوية الأفعال بل إصرارها على قيام الجريمة في حق المجني عليه.
- لا يكفي السلوك الإجرامي الواحد المستمر لقيام جريمة التحرش المعنوي، باستثناء الفعل المؤثم التمييزي.
- لا يشترط تحقق فترة زمنية محددة بين أفعال التحرش في ميدان العمل الوظيفي، فكل ما يهم في هذا الصدد تحقق التكرار سواء وقع في فترة قصيرة جدًا أو طويلة.
- حدد المشرع الفرنسي النتيجة المباشرة للسلوك الإجرامي بتدهور ظروف العمل، كما حدد مجموعة أخرى من النتائج الفرعية التي لا يؤثر تحققها في قيام الجريمة من عدمه بالنظر لربطها بمعيار الإحتمالية في الحدوث.
- يقاس التدهور في ظروف العمل بالنسبة للمجني عليه، أي لا بد أن يعاني هذا الأخير من أفعال التحرش بصورة شخصية. وتأخذ السوابق القضائية في تقديرها لهذا التدهور بظروف العمل المادية وكذلك الظروف النفسية.
- لا يشترط أن تؤدي السلوكيات المؤثرة إلى تدهور بيئة العمل أو تؤثر في ذلك منذ لحظة اقترافها، بل يمكن أن يتراخى حدوث أثرها فترة من الوقت، طالما انتهى الأمر بهذه السلوكيات إلى حدوث هذا الهدف أو إحداث ذلك الأثر
- يتسم محل الحماية الجنائية المحدد بحقوق الموظف بالإتساع الشديد. إذ يشمل من زاوية الحقوق والحريات الأساسية الفردية. بالإضافة إلى شمولها من زاوية أخرى، للحقوق والحريات الفردية إذا ما تم ممارستها في علاقة جماعية.

- نادرًا ما يتذرع المجني عليه بالإعتداء الواقع على كرامته أمام المحاكم بصعوبة الإثبات، ويفضل الاستناد إلى إحدى العواقب الأخرى، وعلى سبيل الخصوص تدهور الصحة الجسدية أو النفسية، من أجل الحصول على تعويض عن الضرر الذي لحق به بسبب التحرش المعنوي.
- تشمل اضطرابات الصحة النفسية والجسدية للمجني عليه في بيئة العمل الوظيفي الإجهاد المستمر، الاكتئاب، تدني احترام الذات، إدمان الكحول، وفي بعض الحالات الانتحار.
- لا يشترط اثبات الإضرار المحقق بالصحة الجسدية أو المعنوية للموظف، بل يكفي احتمالية حدوث الضرر. بالإضافة إلى ذلك، فإن التوقف عن العمل المتتالي والمتكرر لا يعد دليلًا على حدوث تغيير في الصحة الجسدية أو العقلية.
- لم يوضح المشرع الفرنسي سواء بقانون العقوبات أو العمل المقصود بتعريض المستقبل المهني للخطر المترتب على التحرش المعنوي. وإن كان يمكن لنا تحديده بأنه كل الكلمات أو السلوكيات المؤثرة الإيجابية أو السلبية التي ينتج عنها إزالة أو انتزاع أي أمل بالترقية الداخلية للمجني عليه في بيئة العمل، وكل أنواع الإزعاج النفسي التي تساهم في فقد الثقة أو التشكيك في موقعه الوظيفي في الشركة أو جهة الإدارة.
- لا تتطلب الدائرة الإجتماعية لمحكمة النقض توافر نية التحرش لتحقق الجريمة، ويستند ذلك إلى أن النصوص التشريعية الحاكمة لمسائل التحرش المعنوي، تركز على الأفعال المتكررة التي تهدف أو تؤدي إلى تدهور ظروف العمل للضحية، والتي من المحتمل أن تنتهك الحقوق والكرامة أو تغير الصحة الجسدية أو العقلية أو تعرض المستقبل المهني للخطر. وإن هذا التركيز يوجب على القضاة تحليل هذه الأفعال لتحديد ما إذا كانت لها تأثير أو هدف لتدهور ظروف العمل. وإن التكرار المتطلب للأفعال، يوسم الأمر بوجود ضرر افتراضي، وإن النظر في تكرار الأفعال له الأسبقية في النظر لنية الجاني أو تقدير المجني عليه. بالإضافة إلى أن قانون التحديث الاجتماعي الصادر في ١٧ يناير ٢٠٠٢، والذي تم إدخال أحكامه في قانون العمل، لا يجعل توصيف التحرش الأخلاقي مرهونًا بإثبات النية النفسية

- الأولية للجاني للإيذاء، وإن مراقبة تدهور ظروف العمل يظهر باعتباره العنصر الموضوعي الأساسي في التحقق من أسباب القرار القضائي.
- يتطلب التحرش المعنوي بوصفه جريمة جنائية، القصد الجنائي لقيامه، ولا يقوم في حالة التحرش غير العمدي. ولا يتطلب كذلك قصدًا خاصًا أو نية لإلحاق الأذى، بل يكفي القصد الجنائي العام.
 - لا تشكل ممارسة السلطة الإدارية، حتى بطريقة تسلطية أو مولدة لضغوط وظيفية كبيرة أو حتى ضارة في العمل، بشكل منهجي جريمة التحرش الأخلاقي، بل يجب اثبات ركن العمد أو القصد الجنائي، الذي تكشف عنه طبيعة الأفعال المؤتممة ذاتها، والغرض منها، واتساق الإجراءات المتخذة مع أصول ممارسة السلطة الإدارية.
 - يمكن لأساليب الإدارة التي ينفذها الرئيس الهرمي أن تشكل تحرشات معنوية، عندما تتجلى لموظف محدد من خلال أفعال متكررة يكون هدفها أو تأثيرها هو تدهور ظروف العمل التي قد تؤثر على انتهاك حقوقه وكرامته، أو صحته الجسدية أو العقلية أو تعرض مستقبله المهني للخطر.
- ٣- في خصوص التساؤل عن بعض أحكام الجريمة الموضوعية والإجرائية ووسائل المكافحة؟ لا سيما التساؤل عن قواعد حساب مدد التقادم الخاصة بالدعوى الجنائية الناشئة عنها؟ وقواعد تقدير الأدلة الجنائية في خصوص الضرر والقصد الجنائي؟ وقواعد المساهمة الجنائية الأصلية فيها؟ وقواعد مكافحتها سواء من ناحية الجزاء أو الحماية أو الوقاية؟ فقد ثبت لدينا:
- تتحقق جريمة التحرش المعنوي عندما يتم فرض التعليقات أو السلوكيات المؤتممة على نفس الضحية من قبل عدة أشخاص، بالاتفاق أو بتحريض من أحدهم، حتى وإن لم يكن كل منهم قد تصرف بصورة متكررة. كما تتحقق الجريمة كذلك عندما تُعرض هذه التعليقات أو السلوكيات على نفس الضحية، تباعاً، من قبل عدة أشخاص يعرفون، حتى في حالة عدم الاتفاق، أن هذه التعليقات أو السلوكيات تميز التكرار.
 - إذا أسقطت الشروط الواجب توافرها في فعل المحاكاة الكائنة في تمثيل مشترك للمشهد المحاكي، والمعبر عنه أيضًا بنشاط المجموعة؛ والفعل المقصود والمشارك بالإشارة إلى الآخر أو الآخرين بطريقة تكاملية ومتكافئة؛ وكذلك التعاون المتبادل

في العمل الجماعي، على النص التجريبي المستحدث فيما احتواه من تأثيم لأفعال المساهمة الجنائية، يبدو أن التحرش المعنوي بالاتفاق بين المساهمين يشير بالفعل إلى فعل من أفعال المحاكاة متعدد الأطراف ذي طبيعة إجرامية.

● لا تقدم النصوص التشريعية إجابة عن التساؤل عن الأساس القانوني الذي يمكن من خلاله اقرار المسؤولية الجنائية لمقترف التحرش المعنوي الأول في سلسلة التحرشات من خلال الأفعال الفردية والمتتالية لفعله، إذا تمكن هذا الشخص الأول من إثبات أنه من خلال أداء فعل واحد، لم يكن يقصد أن يتبعه الآخرون. في حقيقة الأمر، فإن التفسير الصارم للنص الجنائي يدل على عدم تحقق النموذج الجرمي في حالة انتفاء العلم بأن السلوك المقترف لا يميز التكرار، والفرض هنا، أنه لا وجود للتكرار.

● يبدو أن التحرشات المعنوية في بيئة العمل الوظيفي، أو حتى خارج هذه البيئة، التي ترتكب بواسطة العديد من الأفعال المتتالية، دون اتفاق، تتوافق بشكل مقبول مع العمل المحاكي الأحادي. في الواقع، تقام المسؤولية الجنائية لأي شخص ينسخ أو يعيد الفعل المهين لفرد ما مما يُوجد تكررًا يشكل تحرشًا بالمجني عليه. وعلى عكس التحرش المعنوي بالاتفاق بين المساهمين، فإن التحرش بدون اتفاق، لا يتم تصوره فيما يتعلق بكافة المتحرشين ولكن لأحدهم فقط، وهو الشخص الذي أعاد إنتاج أو نسخ فعل واحد للملاحق السابق، أو وضع فعله من تلقاء نفسه في عمل آخر، أو استخدم فعل الآخر لخلق التكرار، مع العلم أن هذا التكرار سيخلق حالة من التحرش بالمجني عليه.

● بسبب صعوبة إثبات التحرش المعنوي، قام المشرع الفرنسي بقانون العمل بتعديل عبء الإثبات بإلقائها على عاتق المدعي عليه. ويكفي أن يقدم الموظف أو المرشح لوظيفة أو تدريب أو المتدرب في شركة لوقائع تتعلق بكونه مجنيًا عليه في جريمة تحرش معنوي، ليقوم المدعي عليه بإثبات أن هذه الإجراءات التي تم اتخاذها لا تشكل مثل هذه المضايقات وأن قراره كان مبررًا بعناصر موضوعية لا علاقة لها بأي تحرش، ليصدر القاضي حكمه بعد أن يأمر، إذا لزم الأمر، بجميع إجراءات التحقيق التي يراها مفيدة لكشف الحقيقة. وينطبق ذات الأمر بالنسبة للموظف الإداري.

- يخضع اثبات جريمة التحرش المعنوي أمام القضاء الجنائي للقواعد العامة في الإثبات الجنائي، ولا تتميز هذه الجريمة بأي خصوصية في هذا الصدد. هذا وقد نظم المشرع الفرنسي إجراءات تقديم الأدلة بمقتضى المواد من ٤٢٧ إلى ٤٥٧ من قانون الإجراءات الجنائية. وبرغم سلطة قضاة المحاكمة السيادية في تقدير الوقائع، إلا أنها تجد صعوبة في تقدير الأدلة بسبب صعوبة الربط بين بيئة العمل وتدهور الصحة، أو بسبب تصوراتها القانونية عن فكرة الضرر المحتمل، أو صورة القصد الجنائي المتطلب.
- تكون فترة التقادم لجريمة التحرش المعنوي أو الأخلاقي في نطاق العمل المنصوص عليها في المادة ٢٢٢-٣٣-٢ من قانون العقوبات- ودون اعتبارها من الجرائم الخفية أو المستترة- هي فترة ست سنوات، يبدأ اليوم الأول منها في اليوم التالي لارتكاب الجريمة.
- في حالة ارتكاب فعل من أفعال التحرش المعنوي، بغض النظر عن تاريخه، للاحق على فعل آخر دون أن تتبعه أعمال تحرش لاحقة. في مثل هذا الفرض، يكفي الإعلان لنشوء حالة التكرار ووقوع جريمة التحرش المعنوي في يوم ارتكاب الفعل المؤتم الثاني، ويتم احتساب فترة التقادم من اليوم التالي لهذا الإرتكاب، وذلك عن جميع الأفعال المرتكبة مهما كان تاريخ ارتكابها، أي حتى لو تم تنفيذ الأول منها قبل أكثر من ثلاث أو ست سنوات من تاريخ ارتكاب الفعل الثاني للتحرش المعنوي.
- بالجمع بين الأحكام المتعلقة بمكافحة جريمة التحرش المعنوي في قانون العمل وقانون الخدمة المدنية والقانون الجنائي، يمكن ملاحظة إن المشرع الفرنسي قد وضع نظامًا للمكافحة ينقسم إلى ثلاثة روافد أو أسس، ما بين الجزاء والحماية والوقاية.

ثانياً- التوصيات:

١- مضمون التوصية:

نوصي المشرع المصري بتقنين جريمة التحرش المعنوي في بيئة العمل الوظيفي سواء الخاص أو العام، وإقرار الحماية الجنائية للعامل بدافع الحفاظ على كرامته وصون صحته النفسية والجسدية والتخفيف من المعاناة الوظيفية وتحقيق العدالة في العمل. كما

نوصي برعاية ضحايا التحرش المعنوي نفسياً وطبياً من خلال تصنيف الأمراض النفسية والعضوية ذات الصلة بالسلوكيات المؤثرة من طرف الهيئات المختصة.

٢- مبررات التوصية:

(أ) - الإلتزام الدستوري بتوفير الحماية للعمال:

وفقاً لما أورده الدستور المصري في مادتيه ١٢ و ١٣، فإنه يقع على المشرع الجنائي التزام باسباغ حمايته القانونية على المصالح الدستورية للعمال، لا سيما الحفاظ على حقوق العمال، وحمايتهم من مخاطر العمل، وتوفير شروط السلامة والأمن والصحة المهنية. ولما كان التحرش المعنوي يعد من مهددات الصحة المهنية، وانتهاكاً ثابتاً لحقوق العمال، فإنه يجب على المشرع الجنائي التدخل بتجريمها والعقاب عليها.

(ب) - عدم كفاية الحماية الجنائية الواردة بجريمة التنمر المستحدثة:

بالتأمل فيما تضمنته المادة ٣٠٩ مكرراً (ب) من قانون العقوبات المضافة بمقتضى القانون رقم ١٨٩ لسنة ٢٠٢٠ في خصوص جريمة التنمر، نلاحظ ضعف الحماية القانونية الواردة بالنص التشريعي عن استيعاب كافة صور السلوكيات المؤثرة في بيئة العمل الوظيفي. إذ أن المشرع المصري في تقنيته لهذه الصورة من الإجرام كان متأثراً بمجموعة من الوقائع المؤسفة التي عانى منها المجتمع المصري مؤخرًا، والتي يجمع بينها تعددية أشكال الإساءة والإيذاء ذو المرجعية التمييزية الموجه من قبل فرد أو مجموعة نحو فرد أو مجموعة تكون أضعف وتكون في أغلبها جسدية، ولذلك أوضح المشرع العلة من الحماية الجنائية بالمذكورة الايضاحية للقانون بأنها حماية حق المواطن في الحياة الكريمة، القائم على التضامن الإجتماعي والعدالة الإجتماعية والتكافل الإجتماعي، الثابت بموجب المادة ٨ من الدستور.

بينما الحال على خلاف ذلك في جريمة التحرش المعنوي في بيئة العمل الوظيفي، إذ أن المصالح الجديرة بالحماية الجنائية مختلفة، وتقوم على ما ورد بنص المادتين ١٢ و ١٣ من الدستور المصري، والمتعلقة بكفالة حقوق العامل والصحة والسلامة المهنية وحمايته من مخاطر العمل.

بالإضافة إلى ذلك، فإنه لا يشترط في فعل التحرش- على غرار فعل التنمر المجتمعي- أن يكون دالاً بصورة مباشرة وواضحة على نية الإيذاء أو التهديد، بل أنه سلوك في أغلب صورته خبيث له دلالة ظاهرة ترتبط بإدارة المرفق أو المؤسسة أو أداء

العمل، وأخرى باطنه تستهدف الإيذاء النفسي للعامل أو إهدار كرامته، أو التأثير في حقوقه، أو الانتقام منه أو غير ذلك. ولذلك عمد المشرع الفرنسي إلى اشتراط تكرار السلوك لتأكيد دلالة الفعل في تدهور ظروف العمل، وكل ما يهم في هذا التأثيم ليس صورة السلوك ذاته، فهو من الصعب حصره، ولذلك لم يحصره المشرع الفرنسي رغم النقد الفقهي لذلك، ولم يكن ليفلح في ذلك، بل من المهم أثره في الإعتداء أو المساس أو الإضرار بمحددات الحماية الجنائية الممثلة في كرامة الموظف وحقوقه وصحته وسلامته الجسدية والنفسية ومستقبله المهني، ومن قبل ذلك ظروف العمل الوظيفي ذاتها. ولما كان الأثر يختلف من مجني عليه لأخر، فإن ذلك لا يؤثر في تحقق الجرم ذاته، ولذلك تعمد المشرع الفرنسي أن يقرن النص التشريعي بأثر مباشر ثابت قائماً على تدهور ظروف العمل ومجموعة متنوعة من الآثار المحتملة التي تنال من المجني عليه، سالفه البيان، وكأن المشرع قد ربط بين الضرر المتحقق والإحتمالي.

من ناحية أخرى، قر لدينا أن المعالجة التشريعية لجريمة التمرر المستحدثة، إنما تمثل إعادة استخدام مفردات جنائية لأربعة جرائم متميزة، هي جريمة البلطجة، واستغلال ضعف القاصر أو المتجر فيهم في جرائم الإتجار، وجريمة التمييز العنصري. إذ استعار المشرع المصري من النص التشريعي لجريمة البلطجة المؤتممة بالمادة ٣٧٥ مكرراً من قانون العقوبات المضافة بالمرسوم بقانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١١ فعل "استعراض القوة". بينما استعار من النص التشريعي لجريمة انتهاز فرصة احتياج أو ضعف قاصر المؤتممة بالمادة ٣٣٨ من قانون العقوبات، وكذلك المادة ٢ من قانون مكافحة الإتجار بالبشر رقم ٦٤ لسنة ٢٠١٠ فعل "استغلال حالة الضعف". بينما استعار من النص التشريعي لجريمة إحداث التمييز بين الأفراد أو ضد طائفة من طوائف الناس المؤتممة بمقتضى المادة ١٦١ مكرر من قانون العقوبات المضافة بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠١١ معايير التمييز العنصري. هذه الاستعارات تعزز توصيتنا بتقنين التحرش المعنوي في العمل، باعتبارها لا تنسجم مع طبيعة الجريمة ذاتها أو شكل السلوك الإجرامي فيها. إذ يقصد باستعراض القوة إظهارها وإبراز مظاهرها، أو التلويح بالعنف أي التهديد غير المباشر به، أو التهديد المباشر باستعمال القوة أو العنف ضد المجني عليه. كما يقصد بسيطرة الجاني، التأثير في إرادة المجني عليه لفرض السطوة عليه أو إخضاعه أو إرغامه على القيام بعمل أو حمله على الإمتناع عنه. وفي خصوص استغلال ضعف المجني عليه.

فرغم عدم بيان المشرع للمقصود بحالة الضعف، وفي هذا اتساع غير منضبط، إلا أنها تشمل لعموم اللفظ المستخدم الضعف الذاتي للمجني عليه، كالشيخوخة، العجز، الحمل، العاهة العقلية، الخلل النفسي، الهوى، التمييز؛ أو الضعف المعرفي، كالجهل وعدم الخبرة؛ أو الضعف النسبي، كحالة التبعية أو الحاجة الملحة له. أما الاستغلال فيقصد به الاستفادة على نحو غير عادل من ظروف خاصة بالمجني عليه. والثابت وفقاً لما انتهينا إليه من إمكانية وقوع جريمة التحرش المعنوي بغير ما ذكر من أفعال. فتوجيه انتقادات عديدة متكررة لطريقة عمل الموظف غير حقيقة ولا تتسجم مع الواقع، الإدلاء بتصريحات أو ملاحظات غير لائقة للموظف بصورة مستمرة، الحط من القيمة بتقليل الدور، الرفض المتكرر لتهيئة مكان عمل للموظف وتكليفه عادة بمهام تتجاوز وظائفه وقدراته، عزل الموظف وتنحيته عن العمل أو وضعه على الرف، حرمان الموظف من أدوات العمل، أو إخضاع الموظف لضغط وتوبيخ مستمر وأوامر متضادة، لا تتدرج ضمن أفعال استعراض القوة أو السيطرة أو استغلال حالة الضعف.

من ناحية أخيرة، يجب التأكيد على ضرورة المغايرة بين بيئة العمل الوظيفي وغيرها من البيئات عند تقرير الحماية الجنائية، لاختلاف المحددات الجنائية للمصالح الجديرة بالحماية، وشكل السلوك، والآثار أو النتائج المستهدفة من السلوك المؤثم، والعناصر المفترضة اللازمة لقيام الجريمة. وينبع هذا التأكيد من موقف المشرع الفرنسي ذاته، والذي فرق بقانون العقوبات بين جريمة التحرش المعنوي في بيئة العمل الوظيفي وبين هذه الجريمة إذا ما وقعت بين الأزواج، وكذلك جريمة التحرش المعنوي العامة. وعليه، وحتى بافتراض التشابه بين فعل التمرس والتحرش المعنوي أو النفسي، لا يمكن تأكيد نجاح جريمة التمرس المستحدثة والصالحة للتطبيق في الوسط الاجتماعي العام في مكافحة أفعال التحرش الواقعة في بيئة العمل الوظيفي.

وآخر دعوانهم أن الحمد لله رب العالمين،،،،

المراجع

أولاً - المراجع باللغة العربية:

- ١- المراجع اللغوية
- أبو الحسن أحمد بن فارس بن زكريا- تحقيق: عبد السلام محمد هارون، مقاييس اللغة، اتحاد الكتاب العرب، ٢٠٠٢، باب حرش، ج ٢.
- أبو نصر إسماعيل بن حماد الجوهري الفارابي- تحقيق: أحمد عبد الغفور عطار، الصحاح تاج اللغة العربية، دار العلم للملايين، بيروت، ط٤، ١٩٨٧م، باب حرش، ج ٣.
- المعجم الوجيز، دار التحرير للطبع والنشر، مطابع شركة الإعلانات الشرقية، القاهرة، ١٩٨٩.
- محمد بن أبي بكر بن عبدالقادر الرازي- تحقيق: محمود خاطر، مختار الصحاح، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، ١٤١٥/١٩٥٥، ج ١.
- محمد بن مكرم بن منظور الأفرقي المصري، معجم لسان العرب، دار صادر، بيروت، ط١، ج٦.

٢- المراجع العامة:

- د. أحمد أبو الوفا، الحماية الدولية لحقوق الإنسان في إطار منظمة الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة، دار النهضة العربية، ط١، ٢٠٠٠.
- د. أحمد شوقي عبد الرحمن-و- د. محمد السعيد رشدي، قانون العمل والتأمينات الإجتماعية، جامعة بنها، ٢٠٠٩.
- د. رمسيس بهنام، قانون العقوبات- جرائم القسم الخاص، منشأة المعارف، الإسكندرية، بدون سنة نشر.
- د. محمد فتحي عيد، الإجرام المعاصر، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ١٩٩٩.
- د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات . القسم الخاص، جرائم الاعتداء على الأشخاص، دار النهضة العربية، ط ٢، ١٩٩٤.

٣- المراجع المتخصصة:

- د. ربيع محمد شحاته، أصول الصحة النفسية، مؤسسة نبيل للطباعة، ط٢، ٢٠٠٠.
- د.عبد الغفار عبد السلام، مقدمة في الصحة النفسية، دار النهضة العربية، ٢٠٠١.
- د. مجدي عبدالله شراره، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، ٢٠١٦.

٤- الرسائل العلمية:

- د. عبد الحق فيدمة، التحرش المعنوي في المنظمة- دراسة ميدانية بمقر ولاية الجزائر، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الإجتماعية، جامعة الجزائر ٢ أبو القاسم سعد الله، ٢٠١٧ .
- د. مصطفى علي مصطفى جاب الله، الحماية الجنائية لعلاقات العمل في نطاق القطاع الخاص، رسالة دكتوراه، جامعة المنوفية، ٢٠١٤ .
- أ. نادية زوجي، التحرش المعنوي المرتبط بالعمل، رسالة ماجستير في قانون الأعمال، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية اكدال، جامعة محمد الخامس، الرباط، ٢٠١٥ .

٥- الأبحاث والمقالات وأوراق العمل:

- د. أبو الوفا محمد أبو الوفا إبراهيم، البعد الجنائي للعنف في الجرائم الإرهابية في القانون المقارن والفقهاء الإسلامي، ورقة علمية مقدمة إلى ندوة ظاهرة العنف من مواجهة الآثار إلى معالجة الأسباب المنعقدة برعاية جامعة قطر في الفترة من ١٧- ١٨ مايو ٢٠٠٤، ص ١١ .
- د. بوزيد خالد، الحق في ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، المجلد ٤، العدد ٢، ديسمبر ٢٠١٩، ص ٢٤٠ إلى ٢٥٦ .
- أ.بوناح حكيم، التحرش المعنوي في أماكن العمل: مقارنة نظرية وبائية، بحوث جامعة الجزائر، العدد ١١- الجزء الأول، ٢٠١٦، ص ٢٣٩ إلى ٢٥١ .
- د.حسام محمد السيد محمد، الحماية الجنائية للطرف الضعيف في الرابطة العقدية-دراسة تحليلية مقارنة- بحث منشور في مجلة الدراسات القانونية، جامعة أسيوط، العدد ١، المجلد رقم ٤٦، ص ٣٣٠ إلى ٥٤١ .
- علاء عبد الحسن جبر السيلوي، جريمة التحرش المعنوي في ميدان الوظيفة، مجلة كلية القانون جامعة بغداد، ٢٠١٦، ص ٢٧٩ إلى ٢٩٢ .
- د. فواز صالح، مبدأ احترام الكرامة الإنسانية في مجال الأخلاقيات الحيوية- دراسة قانونية مقارنة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية- المجلد ٢٧- العدد الأول- ٢٠١١، ص ٢٤٧ إلى ٢٧٦ .
- د. لمياء علي الزرعوني، الآليات الدولية للرقابة على حماية حقوق الإنسان بالتطبيق على دولة الإمارات العربية المتحدة، مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية، المجلد ١٦، العدد ١، يونيو ٢٠١٩، ص ١٣ .

- د. مأمون محمد سلامة، إجرام العنف، مجلة القانون والاقتصاد، ص ٢٧٠، السنة الرابعة والأربعون، العدد الثاني، يوليو ١٩٧٤م، بند ٤، ص ٢٦٥.
- د. هناء عرعور، السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل "تحو عمل آمن"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، المجلد الخامس - العدد ٣- سبتمبر ٢٠٢٠، ص ٤٠٠ إلى ٤١٢.
- ٦- الدراسات:
 - أ. رولي قطان، العنف المعنوي في العمل، مصلحة الأبحاث والدراسات، مجلس النواب، الجمهورية اللبنانية، ٢٠١٨.
 - مجلس حقوق الإنسان، الجمعية العامة للأمم المتحدة، دراسة للجنة الاستشارية لمجلس حقوق الإنسان بشأن تعزيز حقوق الإنسان والحريات الأساسية عن طريق تحسين فهم القيم التقليدية للبشرية، A/HRC/22/71، ٦ ديسمبر ٢٠١٢.

ثانياً - المراجع باللغة الأجنبية:

١- المراجع الفرنسية:

(A)-Dictionnaires:

- CORNU Gérard, Vocabulaire juridique Paris, PUF (collection «Quadrige»), 2003.
- E. LITTRÉ, Dictionnaire de la langue française, 1873. En ligne: <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k5406710m/f13.item.texteImage#>
- Le Nouveau petit Robert, Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française/ Nouvelle édition du Petit Robert de Paul ROBERT, Texte remanié et amplifié sous la direction de Josette REY-DEBOVE et Alain REY, Paris, 2009.
- Vocabulaire juridique de l'association Henri Capitant, 6ème éd., 1996.

(B)- Ouvrages généraux:

- ADAM Patrice, «La dignité du salarié et le droit du travail (2nde partie)», RDT, 2014.

- Ahmed BOUHARROU, Le Droit Pénal du Travail et de la Sécurité Sociale, Edition Maarif, 2012.
- Chappell, D. et Di Martino, V., Violence au travail (second edition), BIT, Genève, 2000.
- Christophe Dejours, «Travail: usure mentale», Bayard, 2001.
- D. Allix, Essai sur la coaction, Contribution à la genèse d'une notion prétorienne, Paris: Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1976.
- E. Dreyer, Droit pénal général, 4ème éd, LexisNexis, 2016.
- E. Gaillard, Le pouvoir en droit privé, préface G. CORNU, Economica.
- F. Collart Dutilleul et Ph. Delebecque, Les contrats civils et commerciaux, Dalloz, Précis, 3ème éd., 1996.
- F. Terré, Ph. Simler, Y. Lequette, Droit civil, les obligations, Précis Dalloz, 7ème éd., 1999.
- FROMAIGÉAT Denise et WENNUBST Gabriella, Souffrance psychologique au travail-Guide dans les méandres du harcèlement psychologique, Genève, OCIRT, 2000.
- G. LEVASSEUR, Droit social et droit pénal, Mélanges offerts à ANDRE BRUN, Librairie sociale et économique, Paris, 1992.
- H. Roland et L. Boyer, Adages du droit français, 3ème éd., Litec, 1992.
- J. Mestre, et C. Blanchard, Lamy Sociétés commerciales, éd. 2000.
- L. Lerouge, La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail, LGDJ, Bibliothèque de droit social, tome 40, 2005.
- LEYMANN Heinz, La persécution au travail, Paris, Seuil, 1996.
- M. Cozian et A. Viandier, Droit des sociétés, Paris, Litec, 1987.
- M. Ségonds, Un an de droit pénal du travail (sept. 2013-sept. 2014), Dr. Pénal, 2014.

- Malabat VALERIE , Droit pénal spécial, Dalloz, coll. Hypercours, 2013.
- Marilyne Beque, Aimée Kingsada, Amélie Mauroux, Contraintes physiques et intensité du travail, Synthèse• Stat', Numéro 24, février 2019. En ligne: https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/synthese_stat_no24.pdf
- Y. Mayaud, Droit pénal général, PUF, 3ème éd., 2010.

(C)- Ouvrages spéciaux et Articles:

- A. Supiot, La réglementation patronale de l'entreprise, Droit Social, March 1992, pp. 215-226.
- Adam, P., Harcèlement moral et contrôle de qualification Nouveau régime de «liberté surveillée». Semaine sociale Lamy, n° 1727, 2016.
- B. Cailley, Le harcèlement moral au travail, Semaine Sociale Lamy, 2000; Petites Affiches 17 mars 2000, n° 55.
- BRIGITTE Pereira, Du harcèlement moral au harcèlement managérial- Les limites de l'objectivation légale, Revue française de gestion, N° 233/2013, pp. 33- 54.
- C. Duvert, «Harcèlement sexuel», Fasc. unique, Juris-Cl. Pénal Code, App. Art. 222-22 à 222-33-1, décembre 2017.
- Ch. Dupeyron, «L'infraction collective», Rev. sc. crim. 1973.
- Cl. de Gasparo, «Harcèlement moral et sexuel: une approche sociologique», Cahier du Genre, 2003/2, n° 35, pp. 165-187.
- Corinne Daburon, Loi relative au harcèlement moral: reconnaissance tardive d'un risque inhérent à l'activité professionnelle, RJS 8-9/02.
- Delphine Chauvet, Mérites ou démérites du délit général de harcèlement moral créé par la loi du 4 août 2014 ? Recueil Dalloz, 2015.
- Drida Michèle, Engel E., Litzenberger M., "Du harcèlement ou la violence discrète des relations de travail» I. Actes du IIème Colloque

International de Psychopathologie et de Psychodynamique du travail.
Paris.

- F. Géa, «Le harcèlement moral, un système d'imputation», RDT, 2010.
- G.Picca, Le harcèlement moral au travail, Petites Affiches, 21 janvier 2002.
- Gaëlle Encrenaz, Loïc Lerouge, Qualification juridique du harcèlement moral en France. Étude empirique des arrêts des cours d'appel de la région Aquitaine, Perspectives Interdisciplinaires sur le Travail et la Santé, PISTES, 2019.
- Gaëlle Picut, Harcèlement moral: le certificat médical est-il une preuve suffisante? En cinq ans, le contentieux lié au harcèlement a doublé. Les jurisprudences sont contradictoires sur le rôle du certificat médical. 17 février 2016. En ligne:
https://www.lemonde.fr/emploi/article/2016/02/17/harcèlement-moral-le-certificat-médical-est-il-une-preuve-suffisante_4867027_1698637.html
- J. Duplat, La nullité du licenciement d'un salarié ayant relaté des faits de harcèlement, Semaine sociale Lamy, 6 April 2009.
- J. Ghestin, L'abus dans les contrats, Gaz. Pal., 2, doc, 1981.
- J. Mestre, Réflexions sur l'abus du droit de recouvrer sa créance, Mélanges offerts à Paul Raynaud, Dalloz-Sirey, 1985.
- J.-P. Le Goff, «Que veut dire le harcèlement moral ? I. Genèse d'un syndrome», in Le Débat, 2003/1, n° 123, pp. 141- 161.
- Jacques Delga, Abiramy Rajkumar, Le harcèlement moral au regard du Code du travail et de la jurisprudence contemporaine, Journal du droit des jeunes 2005/4 (N° 244), pp. 12–20.
- Javillier Jean-Claude: Ambivalence, effectivité et adéquation du droit pénal du travail. Quelques réflexions en guise d'introduction. Revue Droit social, n° 7-8, juillet-août 1975.

- Juliette Clerbout, La Répétition Nécessaire À La Caractérisation Du Harcèlement Moral, 4 novembre 2013. En ligne:<https://www.village-justice.com/articles/repetition-necessaire-caracterisation,14388.html>
- L. Leblanc, Harcèlement moral-Responsabilité personnelle du salarié et obligation de résultat de l'employeur, RJS, 8-9/06, 2006.
- L. Lerouge, L'obligation de sécurité: construction, obligation et portée. In Chaignot N., Dejours C. (dir.), Clinique du travail et évolution du droit, PUF, 2017, pp. 143-167.
- LEBORGNE-INGELAERE Céline, «L'atteinte à la dignité, une alternative au harcèlement moral», JCP S n°25, 1273, 19 juin 2012.
- Lerouge, L., Le contrôle de qualification du harcèlement moral au travail: à propos des quatre arrêts rendus par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 24 septembre 2008, Petites Affiches, 1 et 2 janvier 2009.
- Loschak Danièle, réflexions sur la notion de discrimination, Revue Droit social n° 11 nov. 1987.
- M. Bandrac, L'action en justice, droit fondamental, in Nouveaux juges, nouveaux pouvoirs ? Mélanges en l'honneur de Roger Perrot, Paris, Dalloz, 1995.
- M.-F. Hirigoyen, Le harcèlement moral, La violence perverse au quotidien, éd. La découverte et Syros, Pocket, 1999.
- M. Fabrice Bocquillon, Harcèlement moral au travail: une loi en trompe l'œil ? Droit ouvrier, juin 2002.
- M. Rotondi, Le rôle de la notion de l'abus du droit, RTD civ. 1980.
- Malabat VALERIE, «A la recherche du sens du droit pénal du harcèlement», Droit social, n°5, mai 2003.
- Marc Loriol, La violence au travail, Cahiers français N° 376. En ligne:
https://www.academia.edu/24291507/La_violence_au_travail_Les_Cahiers_fran%C3%A7ais_n_376_27

- Marie Deveaud-Plédran, Le harcèlement dans les relations de travail- Etude pluridisciplinaire de la question du harcèlement suivie d'une étude comparée entre le droit suisse et quelques législations étrangères, CERT, Schulthess, Genève, 2011.
- Marion Blary, Alexandre Barège, Sophie Fantoni-Quinton, La dignité du salarié à l'appui d'une protection accrue du salarié Dignity, a notion in support of increased protection of the employee, Université Lille, CRDP (EA 4487).
- Marthe Van-Laethem, Précisions sur le délit de harcèlement moral, Note sous Cour de cassation, Chambre criminelle, 3 septembre 2014, n° 13-86473. En ligne: <https://dsf.hypotheses.org/213>
- Martinel A., Waquet Ph., Adam P., «Harcèlement moral et contrôle de la Cour de cassation», Semaine Sociale Lamy, n° 1368, 2011.
- Michel Lallement, Catherine Marry, Marc Loriol, Pascale Molinier, Michel Gollac, Pascal Marichalar et Emmanuel Martin, Maux du travail: dégradation, recomposition ou illusion ?, Sociologie du travail, Vol. 53- n° 1, Janvier-Mars 2011. En ligne: <http://journals.openedition.org/sdt/5998>
- P. Acton et E. Delesseux, De la nécessité de prévenir et de réprimer le harcèlement moral au travail, Petites Affiches, n° 101 du 21 août 1996.
- P. Etain, Affectio societatis, fraude et catégorie d'associés, Petites Affiches, 11 février 1999.
- Ph. Conte, «Invenias disjecti membra criminis: lecture critique de la nouvelle définition du harcèlement sexuel», Dr. pénal, 2012. Etude 24.
- POILPOT-ROCABOY Gwenaëlle, «La fonction GRH comme garant du respect du contrat psychologique relationnel dans l'entreprise: Le cas du harcèlement professionnel», in: ALLOUCHE José et SIRE

- Bruno, Ressources humaines: une gestion éclatée, Paris, Economica, 1998, pp. 273-291.
- R. Mesa, Harcèlement moral au travail: établissement, preuve et responsabilité du commettant du fait du préposé harceleur, note sous Cass. crim., 13 nov. 2018, n° 17-81.398, JSL, janv. 2019.
 - R. Mesa, Le manque de pertinence du régime répressif du harcèlement moral du travail, RDT, févr. 2019.
 - RAVISY Philippe, Le harcèlement moral au travail, Paris, Editions Delmas Express, 3ème édition, 2004.
 - S. Licari, De la nécessité d'une législation spécifique au harcèlement moral au travail, Dr. Soc., mai 2000.
 - S. Paradiso, Les infractions de harcèlement, L'Harmattan, 2013.
 - Véronique Perret, Quand le changement devient soluble ou l'idéologie managériale du changement organisationnel... Critique du management: une perspective française"Presses de l'Université de Laval., 2009, pp.209-231. En ligne: <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00536297>
 - WENNUST Gabriella, "Mobbing, thème choisi: La définition", Revue du Centre d'études des droits de la personnalité, 2004, cahier n° 1.
 - Y. Mayaud, Conditions indignes de travail et violences volontaires par harcèlement moral, RSC 2003.
 - Yoanna Sifakis, Nouvelles dispositions en Droit pénal français sur le harcèlement moral et sexuel: répression d'une forme de criminalité par agir mimétique. Revista Misión Jurídica, Vol. 12- Núm. 16/ Enero- Junio de 2019, pp. 29– 41.
- (D)– Thèse:**
- E. Baron, La coaction en matière pénale, Thèse, Bordeaux, 2012.
 - J. Rovinsky, LA violence dans la formation du contrat, thèse, Aix-Marseille 3, 1987. En ligne: <http://www.theses.fr/1987AIX32004>

- Y. Sifakis, Le concept d'imitation dans le champ pénal, Thèse, Bordeaux, 2017.

(E)- Rapports et Etudes:

- Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, Harcèlement moral sur le lieu de travail, FACTS, 23, Belgium, 2002, En ligne:

file:///C:/Users/Tarek.Zaghlol/Downloads/Factsheet_23_-_Harcelement_moral_sur_le_lieu_de_travail.pdf

- Bureau international du Travail, Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, Rapport V (1), Conférence internationale du Travail, 107e session, Genève, 2018.
- Directives générales sur la violence au travail dans le secteur de la santé, Genève, Bureau international du Travail, (2002), p. 2-3. En ligne:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_160909.pdf

- Krug E. G. et collab. Rapport mondial sur la violence et la santé. Genève: Organisation mondiale de la santé, 2002. En ligne:

http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/fr/full_fr.pdf

- Organisation Internationale Du Travail, Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène, Genève, 8-15 octobre 2003, MEVSWS-RP-2003-10-0291-01-FR.Doc, n° 1.3.1, p.4. En ligne:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112577.pdf

- Organisation Mondiale de la Santé, Salubrité du travail, Série protection de la santé des travailleurs, N° 4: «Qu'est-ce que le

harcèlement moral sur le lieu de travail ?». En ligne:
https://www.who.int/occupational_health/publications/harassment/fr/

- Parlement Européen, Direction Générale Des Études, Le Harcèlement Moral Au Travail, Série Affaires Sociales, SOCI 108 FR, 8– 2001. En ligne: https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/108_fr.pdf

٢- المراجع باللغة الإنجليزية:

(A)–General Publications:

- Barmes, L., Bullying and Behavioural Conflict at Work: The Duality of Individual Rights, Oxford University Press, 2015.
- Hoel, H., and Cooper, C. L., Destructive Conflict and Bullying at Work, Manchester School of Management, University of Manchester Institute of Science and Technology (UMIST), 2000.

(B)– Specialized publications:

- Agervold, M., “Bullying at work: A discussion of definitions and prevalence, based on an empirical study”, in Scandinavian Journal of Psychology, 2007, Vol. 48, N°. 2, pp. 161-172.
- André Soulier, Criminalization of moral harassment: When subjectivity becomes presumption, How to defend employers, 2009. Online:
<https://www.soulier-avocats.com/en/criminalization-of-moral-harassment-when-subjectivity-becomes-presumption-how-to-defend-employers/>
- Björkqvist, K., Österman, K., and Lagerspetz, K., "Sex Differences in Covert Aggression among Adults", Aggressive Behaviour, 1994, pp. 27–33. Online:
[https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/1098-2337\(1994\)20:1%3C27::AID-AB2480200105%3E3.0.CO;2-Q](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/1098-2337(1994)20:1%3C27::AID-AB2480200105%3E3.0.CO;2-Q)

- Branch, S.; Murray, J. 2015. "Workplace bullying: Is lack of understanding the reason for inaction?", in *Organizational Dynamics*, Vol. 44, No. 4, pp. 287-295.
- Caponecchia, C.; Wyatt, A., "Distinguishing between workplace bullying, harassment and violence: a risk management approach", in *Journal of occupational health and safety, Australia and New Zealand*, 2009, Vol. 25, N° 6, pp. 439-449.
- D'Cruz, P., *Depersonalized Bullying at Work: From Evidence to Conceptualization*, Dordrecht- Springer, 2015, pp. 12-13.
- Di Martino, V.; Hoel, H.; Cooper, C. L., *Preventing violence and harassment in the workplace*, 2003, p.4. Online: <http://edz.bib.uni-mannheim.de/www-edz/pdf/ef/02/ef02109en.pdf>
- Dredge, R.; Gleeson, J.; De La Piedad, X., "Cyberbullying in social networking sites: An adolescent victim's perspective", in *Computers in Human Behavior*, 2014, Vol. 36, pp. 13-20.
- Duncan chappell and vittorio di martino, *violence at work, international labour office, geneva, third edition 2006*. Online: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_110_engl.pdf
- E. Menesini et al., "Cyberbullying Definition Among Adolescents: A Comparison Across Six European Countries", in *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 2012, Vol. 15, N° 9, pp. 455-463.
- Emma Ogilvie, *Stalking: Criminal Justice Responses In Australia*, Paper presented at the *Stalking: Criminal Justice Responses Conference* convened by the Australian Institute of Criminology and held in Sydney 7-8 December 2000, p.3 Online: <https://www.rainn.org/pdf-files-and-other-documents/Public-Policy/Issues/CriminalJusticeResponsesinAustralia.pdf>
- Grazina, I. and Magalhães, J., "Moral harassment at work: the relationship with organizational culture", in *Journal of Business and Retail Management Research*, 2012, Vol. 7, N°1.

- Katherine Lippel., Addressing Occupational Violence: An overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens, 2016, Working paper n° 5/2016, pp. 9-10. Online: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_535656.pdf
- Langos, C., “Cyberbullying: The Challenge to Define”, in Cyber psychology, Behavior, and Social Networking, 2012, Vol. 15, N°6, pp. 285-289.
- Lerouge LOÏC, "Moral harassment in the workplace: French law and European perspectives", in Comparative Labor Law and Policy Journal, Vol. 32, 2010, pp 109–110.
- Lerouge and Naito, S., "Bullying and law in Japan", 2016, in Lerouge LOÏC (ed.), Psychosocial risks in labour and social security law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan, Springer editions, 2017.
- Lutgen- Sandvik, P., “Take This Job and...: Quitting and Other Forms of Resistance to Workplace Bullying”, in Communication Monographs, 2006, Vol. 73, N° 4, pp. 406-433.
- Mullen, P. A., Pathe, M. and Purcell, R., Stalkers and Their Victims. NEW YORK, Cambridge University Press, 2000, Volume 28, pp. xi, 310.
- Newman, C. et al., "Workplace violence and gender discrimination in Rwanda’s health workforce: Increasing safety and gender equality", in Human Resources for Health, Vol. 9, 2011.
- Nielsen, M. B.; Einarsen, S., “What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research”, in Aggression and Violent Behavior, 2018, Vol. 42, pp. 71-83.

- O'Rourke, A.; Antioch, S. K., "Workplace bullying laws in Australia: Placebo or panacea?", in Common Law World Review, 2016, Vol.45, N°1, pp. 3-26.
- P.Saunders, P.; Huynh, A.; Goodman-Delahunty, J., "Defining workplace bullying behaviour professional lay definitions of workplace bullying", in International Journal of Law and Psychiatry, 2007, Vol. 30, N° 4, pp. 340-354.
- Privitera, C.; Campbell, M. A., "Cyberbullying: The New Face of Workplace Bullying?", in Cyber Psychology & Behavior, 2009, Vol. 12, No. 4, pp. 395-400.
- Rachel A. Yuent, Beyond the Schoolyard: Workplace Bullying and Moral Harassment Law in France and Quebec, Cornell, International Law Journal, 2005, Vol. 38: Iss. 2, Article 9, pp. 626- 647.
- Rodkin, P.C.; Fischer, K., "Cyberbullying from Psychological and Legal Perspectives Symposium: Cyberbullying: Emerging Realities and Legal Challenges", in Missouri Law Review, 2012, Vol. 77, N° 3, pp. 619-640.
- Royakkers, L., "The Dutch approach to stalking laws", in California Criminal Law Review 2000, Vol. 3, N°1.
- S. Branch Ramsay, S., Barker, M., "Workplace Bullying, Mobbing and General Harassment: A Review", in International Journal of Management Reviews, 2013, Vol. 15, N° 3, pp. 280-299.
- Sheehan, M.; Cooper, C.L.; Einarsen, S., "Organisational Effects of Workplace Bullying" in S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf and C. Cooper (eds.): Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research and Practice, Boca Raton, CRC Press, 2011, pp. 129-148.
- Skogstad, A.; Matthiesen, S. B.; Einarsen, S., "Organizational changes: a precursor of bullying at work?", in International Journal

- of Organization Theory and Behavior, 2007, Vol. 10, N° 1, pp. 58-94.
- Slonje, R.; Smith, P.K.; Frisen, A., "Processes of cyberbullying, and feelings of remorse by bullies: A pilot study", in European Journal of Developmental Psychology, 2012, Vol. 9, N° 2, pp. 244-259.
 - Spitzberg, B. H. and Cupach, W. R., "What mad pursuit? Obsessive relational intrusion and stalking related phenomena", Aggression and Violent Behaviour, July–August 2003, Volume 8, Issue 4, pp. 345–375.
 - Stigberge Matthiesen and Ståle Einarsen, bullying in the workplace: definition, prevalence, antecedents and consequences, international journal of organization theory and behavior, 2010, 13 (2), pp. 202-248
 - Thomas, H.J.; Connor, J.P.; Scott, J.G., "Integrating Traditional Bullying and Cyberbullying: Challenges of Definition and Measurement in Adolescents- a Review", in Educational Psychology Review, 2015, Vol. 27, No. 1, pp. 135-152.
 - Van Der Plancke, "Psychosocial risks and Belgian labour law: An emphasis on harassment", in Lerouge LOÏC (Ed.), Psychosocial risks in labour and social security law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan, Springer editions, 2017.
 - Victoria Heckels and Karl Roberts, Stalking and harassment, 2017, pp. 366- 379. Online:
<https://www.researchgate.net/publication/292788102>
 - West, B.; Foster, M.; Levin, A.; Edmison J., "Cyberbullying at Work: In Search of Effective Guidance", in Laws"2014, Vol. 3, N°. 3, pp. 598-617.
 - Wynne R.N., Clarkin, N., Cox, T. et Griffiths, A., Guidance on the prevention of violence at work, Commission européenne (DG

Emploi), Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 1997.

- Zapf, D., "Organisational, work group-related and personal causes of mobbing /bullying at work", International Journal of Manpower, 1999, 20(1/2), pp. 70–85.

(C)- Studies and statistics:

- European Social Dialogue, Multi-sectoral guidelines to tackle third-party violence and harassment related to work, 2011, online: <https://www.epsu.org/article/multi-sectoral-guidelines-tackle-third-party-violence-and-harassment-related-work>
- Workplace Bullying Institute. 2014. U.S. Workplace Bullying Survey: February 2014, page 3, online: http://b.3cdn.net/raproject/9a7ae6aaaa10e97e25_hzm6bay15.pdf
- Valerio De Stefano, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis, and Mathias Wouters, "System needs update": Upgrading protection against cyberbullying and ICT-enabled violence and harassment in the world of work, International Labour Organization, 2020.

(D)- Legislative and international reports:

- Eurofound., Violence, bullying and harassment in the workplace, 2007, online: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/ewco/reports/TN0406TR01/TN0406TR01.pdf
- Eurofound., Physical and psychological violence at the workplace, 2013, online: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1381en.pdf
- Eurofound and the International Labour Office, Working anytime, anywhere: The effects on the world of work., Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017. online:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf

- Malgorzata Milczarek, European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA, Workplace Violence and Harassment: a European Picture, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010. online:
<https://osha.europa.eu/en/publications/workplace-violence-and-harassment-european-picture>
- Parliament of the Commonwealth of Australia, House of Representatives, Standing Committee on Education and Employment, Workplace bullying: We just want it to stop (Canberra). 2012.

ثالثاً - مواقع ذات صلة على شبكة الأنترنت:

https://www.un.org/ar/	منظمة الأمم المتحدة
https://www.ohchr.org/EN/Pages/Home.aspx	مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة
https://apps.who.int/gb/	منظمة الصحة العالمية
https://www.ilo.org/	منظمة العمل الدولية
http://hrlibrary.umn.edu/arab/	مكتبة حقوق الإنسان بجامعة منيسوتا
https://resourcecentre.savethechildren.net/	مركز الموارد لحماية حقوق الطفل
https://www.village-justice.com	مدينة العدالة "مجتمع المهن القانونية"
https://fr.wikipedia.org/	ويكيبيديا، الموسوعة الحرة
https://dsf.hypotheses.org/	المعلومات الأكاديمية في العلوم الإنسانية والاجتماعية
https://www.cps.gov.uk/	حكومة المملكة المتحدة
http://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/	تشريعات مقاطعة كويبك الكندية
https://eur-lex.europa.eu/	تشريعات الاتحاد الأوروبي

https://www.europarl.europa.eu/	البرلمان الأوروبي
https://osha.europa.eu/	مكتب الاتحاد الأوروبي
https://www.eurofound.europa.eu/	المؤسسة الأوروبية لتحسين ظروف المعيشة والعمل
https://www.epsu.org/	الاتحاد الأوروبي لنقابات الخدمة العامة
https://www.legifrance.gouv.fr	التشريعات الفرنسية
https://travail-emploi.gouv.fr/	وزارة العمل والتشغيل والتكامل الفرنسية
https://www.education.gouv.fr/	وزارة التعليم الفرنسية للشباب والرياضة
http://www.justice.gouv.fr	وزارة العدل الفرنسية
https://www.service-public.fr	الإدارة العامة الفرنسية
https://www.fonction-publique.gouv.fr/	بوابة الخدمة العامة الفرنسية
https://www.courdecassation.fr/	محكمة النقض الفرنسية
https://www.assemblee-nationale.fr/	الجمعية الوطنية الفرنسية
https://www.conseil-constitutionnel.fr	المجلس الدستوري الفرنسي
https://www.cdc.retraites.fr/	الصندوق الوطني الفرنسي للوقاية
http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr/	مهمة الصحة والسلامة المهنية في الخدمة العامة (MSSTFP)
https://www.qualisocial.com	منظمة فرنسية متخصصة في قضايا الرفاهية والصحة العقلية في العمل
https://hal.archives-ouvertes.fr/	الارشيف العلمي الفرنسي
https://www.dalloz.fr/	مجموعة النشر "دالوز"