مفهوم التحرش المعنوي المؤسساتي
«قضية شركة الاتصالات فرانس تيليكوم نموذجا»

The concept of institutional psychological harassment
«The case of the telecommunications company France Telecom model»

محمد أمين بلعرج ♦
كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم/ الجزائر
مخبر قانون العمل والتشغيل
mohammed.belaredj@univ-mosta.dz

تاريخ الإرسال: 2022/01/29 تاريخ القبول: 2023/05/14 تاريخ النشر: 2023/07/03

الملخص:

يعد التحرش المعنوي بمثابة مظهر من مظاهر العنف، يتجلى في شكل عملية متواصلة يتعرض فيها شخص الأجير إلى سلسلة من الأفعال العدائية أو المهينة والمذلة، ذات طبيعة متكررة، هدفها أو مبتغاها النيل من كرامته.

وفي سياق التحولات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية العميقة التي يشهدها العالم – لاسيما ميدان العمل، ظهرت نسخة متحورة جديدة من التحرش المعنوي، تدعى بالتحرش المؤسساتي أو الجماعي أو الاستراتيجي.

ولعل قضية الحال - شركة الاتصالات فرانس تيليكوم (الحكم الصادر عن الغرفة رقم **31** التابعة لمحكمة الجنح ناحية باريس المؤرخ في **20** ديسمبر **2019**)، تمثل تجربة حية كاشفة عن مفهوم التحرش المعنوي المؤسساتي.

الكلمات المفتاحية: التحرش المعنوي المرتبط العمل؛ التحرش المؤسساتي؛ التحرش الجماعي؛ التحرش الاستراتيجي؛ فرانس تيليكوم.

Abstract:

Psychological harassment is seen as a manifestation of violence, usually manifested in the form of a continuous process in which a wage earner is subjected to a series of hostile, degrading and humiliating acts, of a recurring nature, whose aim and purpose is to undermine his dignity.

♦ المؤلف المرسل

مفهوم التحرش المعنوي المؤسساتي «قضية شركة الاتصالات فرانس تيليكوم نموذجا»

In the context of the world's profound economic, social and technological transformations — particularly in the field of work — a new version of psychological harassment, called institutional, collective, or strategic harassment.

The case of the telecommunications company France Telecom (judgment of Chamber **31** of the Paris Misdemeanors Court dated December **20, 2019),** may represent a living model or experience to learn about the features and dimensions of this emerging pattern of psychological harassment.

Keywords: Psychological harassment at work**;** Institutional harassment; Collective harassment; Strategic harassment; France Telecom.

مقدمة:

لا جدال في أن المؤسسة ككيان اقتصادي يمكن أن تتحول إلى منظمة منحرفة وفاسدة، متى كانت سياستها التسييرية أو ثقافتها التنظيمية قائمة على الفلسفة البراغماتية «**المنفعة أو المصلحة**»، أو بالأحرى مبنية على الفكر الميكافيلي «**الغاية تبرر الوسيلة**»، حينها تكون جاهزة ومستعدة لفعل أي شيء دون أدنى تردد، من أجل الإبقاء والحفاظ على مصالحها الاقتصادية والتجارية والمالية، حتى ولو تعارضت هذه المنفعة مع المصلحة العامة للأجراء، كأن تكون على حساب أو على هامش حقوقهم ومكتسباتهم المهنية، لاسيما المالية منها.

ومما لا شك فيه، أن الثورة التكنولوجية والتقنية التي اجتاحت مجال العمل والتشغيل، ساهمت بشكل كبير في ظهور استراتيجيات وتطبيقات وتقنيات جديدة متعلقة بكيفيات تسيير وتنظيم شؤون العمل والأجراء داخل المؤسسة أساليب أقل ما يقال عنها أنها غير إنسانية أو غير صحية، تتغذى على فكرة التحرش المعنوي «Harcèlement moral managérial (ou organisationnelle)».

وفي ظل هذا الانحدار الأخلاقي والانحراف التسييري والتنظيمي الذي يشهده مجال العمل، وفي إطار الأزمة الاقتصادية التي عصفت بالمؤسسات الاقتصادية الكبرى بداية من سنة **2008**، وفي سياق المنافسة الاقتصادية المفتوحة تبلور مفهوم التحرش المعنوي، بحيث ظهرت للعلن صورة جديدة تعد من أكثر صور التحرش المعنوي عنفا وفتكا بصحة وسلامة الأجراء وكرامتهم، عرفت باسم التحرش المعنوي المؤسساتي «Harcèlement moral institutionnel»، أو بالتحرش المعنوي الجماعي «Harcèlement moral collectif»، أو ما يعرف بالتحرش الاستراتيجي «Harcèlement stratégique».

ولعل بداية ظهور هذا النمط الجديد من التحرش المعنوي، كانت من شركة الاتصالات الفرنسية **فرانس تيليكوم** سنة **2006**، حينما أطلقت إدارة الشركة بقيادة مديرها العام سياسة اقتصادية جديدة تبنت من خلالها مخططات استراتيجية لإعادة هيكلة العمل، هدفها زعزعة الاستقرار والتماسك والتضامن الاجتماعي

والمهني للأجراء، وذلك بغرض التخلص منهم بأقل التكاليف الممكنة، من خلال دفعهم أو بالأحرى إرغامهم على مغادرة مناصب عملهم.[1]

أهمية الدراسة وهدفها:

غني عن البيان، أن موضوع التحرش المعنوي المرتبط بالعمل بشكل عام والتحرش المؤسساتي على وجه التحديد، يعتبر من مواضيع الساعة التي شغلت بال رجال القانون والقضاء، على اعتبار أنه يدخل ضمن محور الأخطار النفسية والاجتماعية المرتبطة بالعمل التي أضحت تهدد وتقوض الصحة والسلامة والرفاهية المهنية للأجراء، ناهيك عن الخسائر البشرية والاقتصادية والمالية والاجتماعية الناجمة عنها.

تروم هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على مفهوم التحرش المعنوي المرتبط بالعمل بشكل عام، وعلى التحرش المعنوي المؤسساتي على وجه التحديد، كمظهر من مظاهر العنف النفسي- داخل المؤسسة، وذلك في ضوء قضية شركة الاتصالات فرانس تيليكوم، التي تمثل تجربة حية عن هذا النمط المستجد من التحرش.

إشكالية الدراسة:

تدور إشكالية الدراسة حول تحديد مفهوم التحرش المعنوي المؤسساتي، وكذا الغوص في جذوره وأبعاده وملامحه، وذلك في ضوء قضية شركة الاتصالات فرانس تيليكوم، باعتبارها نموذجا عن هذا النمط المستجد من التحرش المعنوي. وبعبارة أخرى، تتمثل إشكالية الدراسة فيما يلي: **ما المقصود بالتحرش المعنوي المؤسساتي من الناحية القانونية؟ وما هي الممارسات والأفعال التي ارتكبتها شركة الاتصالات فرانس تيليكوم ممثلة في مديرها العام وباقي أجهزتها الإدارية، من أجل متابعتها جزائيا بجريمة التحرش المعنوي المؤسساتي؟**

منهج الدراسة وتقسيماتها:

اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي – الوصفي كونه منهجا يتناسب ويتمشى- مع موضوع الدراسة والنتائج المراد التوصل إليها.

وعليه، يقتضي منا تحليل هذا الموضوع وملاءمة جوانبه الكبرى، تقسيمه إلى فرعين: مفهوم التحرش المعنوي المرتبط بالعمل بوجه عام (**الفرع الأول**)، ثم تحديد مفهوم التحرش المؤسساتي بوصفه كصورة من صور التحرش المعنوي وذلك انطلاقا من قضية شركة الاتصالات فرانس تيليكوم (**الفرع الثاني**).

الفرع الأول: مفهوم التحرش المعنوي داخل مكان العمل

نعمد من خلال مضمون هذا الفرع إلى تحديد مفهوم التحرش المعنوي قانونا وفقها (**الفقرة الأولى**)، والعناصر المكونة والمشكلة له (**الفقرة الثانية**) ثم نبين أبرز صوره وتجلياته داخل الوسط المهني (**الفقرة الثالثة**).

[1] - مأموني فاطمة الزهراء، التحرش المعنوي بالعمال كسلاح استراتيجي يهدد لإنهاء علاقة العمل بأقل التكاليف، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، م. 06، ع. 03، 2021، ص. ص. 20-29.

مفهوم التحرش المعنوي المؤسساتي «قضية شركة الاتصالات فرانس تيليكوم نموذجا»

الفقرة الأولى: تعريف التحرش المعنوي

سنحاول عرض بعض التعريفات التشريعية التي قيلت بشأن التحرش المعنوي المرتبط بالعمل في ضوء التشريع الفرنسي وبعض التشريعات المقارنة (**أولا**)، معرجين في ذلك على بعض التعريفات الفقهية النابعة من آراء بعض المختصين (**ثانيا**).

أولا: التعريف التشريعي

بالرغم من الخطورة التي أضحت تشكلها ظاهرة التحرش المعنوي داخل الوسط المهني بالنسبة لصحة وسلامة الأجراء وكرامتهم داخل المؤسسة، فإن المشرع الجزائري لم يتعرض لمفهوم التحرش المعنوي المرتبط بالعمل، سواء من خلال قانون العمل رقم (**90-11**) المعدل والمتمم، أو في إطار القانون الجنائي للعمل، وذلك خلافا للتحرش الجنسي الذي تم تجريمه صراحة بموجب المادة **341** مكرر من قانون العقوبات المعدل والمتمم، التي نصت على أنه: «يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنة واحدة وبغرامة من **50.000** دج إلى **100.000** دج، كل شخص يستغل سلطة وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير أو بالتهديد أو الإكراه أو بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية».

والجدير بالملاحظة، أن القانون الأساسي للعامل رقم (**12-78**) **الملغى** قد سبق له وأن أشار بصورة ضمنية إلى مظاهر التحرش المعنوي، حيث قضت المادة **08** منه بأنه: «القانون يضمن ويكفل حماية الأجير ووقايته أثناء ممارسة عمله أو بمناسبة القيام بمهامه، من جميع مظاهر الإهانة والقذف والتهديد والضغط، أو محاولة حمله على التشيع والتبعية». في حين اكتفت مقتضيات المادة **06** من قانون العمل ساري المفعول بالتأكيد على ضرورة التزام صاحب العمل باحترام السلامة البدنية والمعنوية للأجير وكرامته في إطار علاقة العمل. وعلى نفس المنوال، نصت الفقرة الأولى من المادة **30** من قانون الوظيفة العمومية رقم (**06-03**) على أنه يتعين على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء، من أي طبيعة كانت، في أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبتها.

وخلافا للمشرع الجزائري الذي تخلف عن تجريم ظاهرة التحرش المعنوي المرتبطة بسياق العمل، نجد أن أغلب التشريعات المقارنة قد تصدت لهذه الظاهرة حيث لجأت إلى تجريمها ومنعها من الناحية القانونية، كما فرضت على أصحاب العمل إلى ضرورة اتخاذ التدابير والإجراءات الوقائية والاحترازية اللازمة من أجل منع ممارسات التحرش المعنوي ومكافحتها والحد من انتشارها داخل الأوساط المهنية.

ومن جملة التعاريف التي أوردتها هذه التشريعات بخصوص التحرش المعنوي المرتبط بالعمل نجد:

فقد تعرض المشرع الفرنسي إلى التحرش المعنوي (Harcèlement moral) من خلال المادة **L 1-1152** من قانون العمل المعدل والمتمم[1]، والمادة **222-33-2** من قانون العقوبات المعدل والمتمم[2]، كما المادة **6** من قانون الوظيفة العمومية المعدل والمتمم[3]، وذلك بمقتضى القانون رقم **73-2002** المتعلق بالتحديث الاجتماعي الصادر بتاريخ **17** جانفي **2002**[4]، حيث عرف التحرش المعنوي بأنه: «مجموعة من الأفعال المتكررة، الموجه للأجير (أو موظف)، والتي تهدف أو تؤدي إلى تدهور ظروف العمل، الأمر الذي يحتمل أن يؤدي إلى انتهاك كرامته أو إهدار حقوقه، أو تهديد صحته وسلامته النفسية أو الجسدية، أو من شأنه أن يعرض مستقبله المهني للخطر».

وعلى غرار التشريع الفرنسي، نجد أن التشريع البلجيكي قد عرف التحرش المعنوي بمقتضى أحكام المادة **23-3-2** من القانون الصادر بتاريخ **04 أوت 1996** المتعلق برفاهية الأجراء أثناء تأدية أعمالهم المعدل والمتمم[5]، والتي نصت على أنه يشكل تحرشا معنويا: «جميع السلوكيات التعسفية، ذات طبيعة متكررة، من أي مصدر كانت، سواء داخلي أو خارجي للمؤسسة، متشابهة أو مختلفة من حيث الطبيعة، تتجلى بشكل خاص من خلال تصرفات، أو كلمات، أو الترهيب، أو أفعال، أو إيماءات، أو كتابات أحادية الجانب، والتي تهدف أو تؤدي إلى الحاق الضرر بشخصية أو كرامة الأجير، أو سلامته الجسدية أو النفسية، أو تعريض منصب عمله للخطر، أو من شأنها خلق بيئة عمل عدائية ومخيفة، متدهورة، مهينة ومسيئة».[6]

ودائما في إطار القانون المقارن، قضت المادة **81-18** من قانون معايير العمل (**LNT**) لمقاطعة الكيبيك (Québec)[7]، بأنه يقصد بالتحرش النفسي- (Harcèlement Psychologique) بمقتضى- أحكام هذا القانون:

---

[1]- « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porte atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou morale ou de compromettre son avenir professionnel ».

[2]- «Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni deux ans d'emprisonnement et de 30000 euros d'amende».

[3]- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 Portant droit et obligations des fonctionnaires, JORF du 14 du juillet 1983, p. 2174.

Art 6 : « Aucun fonctionnaire 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 porte atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou morale ou de compromettre son avenir professionnel ».

[4]- Loi n° 73-2002 de modernisation sociale du 17 janvier 2002, JORf du 18 janvier 2002, p. 1008. (Art 122-49) :

[5]- أدرجت الفقرة الثانية من المادة 32 بموجب القانون:

Loi du 11 juin 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (Art. 5/2), MB, 11 juin 2002, p. 32501. Et La Loi du 28 février 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (Art. 7), MB, p. 35011.

[6]- «Harcèlement moral au travail : Les conduites abusives et répétés de tout origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution, que 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 porte atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'un autre personne à laquelle le présent chapitre est l'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradants, humiliant ou offensant».

[7]- أضيفت هذه المادة بمقتضى القانون:

«أي سلوك مسيء، ينطوي على ممارسات أو أقوال أو تصرفات أو إيماءات، متكررة، عدائية أو غير مرغوب فيها، تؤدي إلى انتهاك كرامة الأجير، أو الحاق الضرر بصحته النفسية أو سلامته الجسدية، أو من شأنها خلق محيط مهني غير آمن وضار».[1] وتضيف الفقرة الثانية من نفس المادة أنه قد يشكل أيضا تحرشا نفسيا: «حالة تعرض شخص الأجير إلى سلوك مسيء واحد (حتى ولو كان منفردا أو منعزلا أو عشوائيا)، شريطة أن يتسم هذا الأخير بالطابع الجسيم أو الخطير، وأن ينتج عنه ضرر مستمر (أو متواصل) على الضحية».[2]

في حين تناول التشريع البولندي مفهوم التحرش المعنوي (Mobbing) من خلال القسم الرابع من قانون العمل رقم **24-141** المؤرخ في **26** جوان لسنة **1974** المعدل والمتمم، والمتضمن لالتزامات الملقاة على عاتق صاحب العمل. حيث عرفته الفقرة الثانية من المادة **94** مكرر **03** بأنه: «الأفعال والسلوكيات المتمثلة في المضايقات أو الترهيب أو التخويف الممارس ضد الأجير، بصفة مستمرة ولأجل طويل، يكون الهدف منها أو مبتغاها التقليل من الملاءمة المهنية، أو إهانة الأجير وإذلاله أو السخرية منه، أو من شأنها عزله وإبعاده عن جماعة العمل».[3]

ومن ناحية القانون الدولي للعمل، نجد أن منظمة العمل الدولية (**OIT**) قد تعرضت إلى مفهوم التحرش في العمل بشكل عام وذلك بموجب أحكام الاتفاقية رقم **190** لسنة **2019** المتعلقة بالقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، حيث قضت الفقرة (أ) من المادة الثانية منها بأنه يقصد بالتحرش وفق مضمون هذه الاتفاقية: «كل السلوكيات أو الممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة به، سواء حدثت لمرة واحدة أو تكررت، تهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي».

ثانيا: التعريف الفقهي

البداية كانت من أواخر تسعينيات القرن الماضي (**1996**)، حينما كتب الدكتور هانس ليمان (**Heinz Leymann**) عن التحرش المعنوي (Mobbing) بأنه إرهاب سيكولوجي لدى الجماعات المهنية. حيث فسره بأنه عملية أو سيرورة متواصلة من الإرهاب النفسي، المعبر عنها بمجموعة من السلوكيات والأعمال العدائية، مستدامة، تصدر عن مجموعة من الأشخاص ضد شخص آخر (المستهدف).[4]

Loi modifiant la loi du 19 Décembre 2002 sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives, n° 143, POQ, du 19 décembre 2002, (Chapitre 80).

[1] - «une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des parole, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et entraine, pour celui-ci, un milieu du travail néfaste».

[2]- Art 81-18-2 «une seule conduit grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte au salarié et produit un effet nocif continu sur lui».

[3]- Art 94[3] - § 02: «Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczącepracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników».

[4] - Leymann (H.), Mobbing - la persécution au travail, Éd. Seuil, Paris, 1996, p. 26 : « Le concept de mobbing définit l'enchaînement sur une assez longue période, de propos et d'agissements hostiles, exprimés ou manifestés par une plusieurs personnes envers une tierce personne (la cible) ».

ثم سنة (**1998**)، كتبت الطبيبة ماري هيريجويان (**M-F Hirigoyen**) عن التحرش المعنوي بأنه: «كل سلوك متعسف يظهر بصورة خاصة في تصرفات أو أقوال أو أفعال أو حركات أو كتابات، يمكن أن تنال من شخص ما في شخصيته وكرامته، أو سلامته الجسدية أو النفسية، معرضة بذلك وظيفته للخطر أو تدهور مناخ ومحيط عمل».[1]

وفي نفس السنة، تبنى الطبيب كريستوف ديجور (**Christophe Dejours**) مفهوما مغايرا للتحرش المعنوي، حيث اعتبره بمثابة: «شكل سريري من أشكال الاستلاب أو الاغتراب الاجتماعي المرتبط بالعمل، الناتج عن القيود النفسية التي يفرضها تنظيم العمل، من خلال طرق تسيير شؤون العمل والتقييم أو إدارة المؤسسة».[2]

في حين ترى الدكتورة باسكال (**Desrumaux Pascale**) بأن التحرش المعنوي يعبر عن عملية نفسية مدمرة ومعقدة ناجمة عن سياق العمل، يتجلى في صورة أفعال عدائية ومؤذية، متواصلة ومستدامة، مزعزعة للعلاقات المهنية، ومضرة بظروف العمل وسلامة الأجير، بحيث تكشف عن حالة من المعاناة القاسية التي يعيشها الأجير(ة) والتي من شأنها تهديد صحته النفسية والجسدية.[3]

ومن جهة أخرى، ذهب المجلس الاجتماعي والاقتصادي الفرنسي- (**CES**)،[4] إلى القول بأنه يشكل تحرشا معنويا: «كل السلوكيات المتكررة الموجهة لضحية واحدة أو أكثر، والتي تهدف إلى تدهور ظروف العمل (الإنسانية، العلائقية، المادية والمعنوية)، من قبيل إهدار حقوقه أو النيل من كرامته، أو من شأنه الحاق ضرر جسيم بحالته الصحية، أو تعريض مساره المهني للخطر».

وانطلاقا من فحوى هذه التعاريف، يمكن القول بأن التحرش المعنوي يستوعب كل: الأفعال أو الأعمال أو التصرفات أو الممارسات أو الأقوال أو الإيماءات أو الكتابات أو الإشارات، غير لائقة أو غير المرغوب فيها، ذات صبغة متكررة ومستدامة، الموجهة ضد أجير واحد أو أكثر، هدفها أو مبتغاها خلق ظروف عمل

---

[1] - ماري-فرانس هيريجويان، التحرش الأخلاقي – العنف اليومي الفاسد، ترجمة سهيل حمد أبو فخر، دار علاء الدين للنشر- والتوزيع والترجمة، دمشق، 2006، ص. 53.

Hirigoyen (M-F.), Le harcèlement moral – La violence perverse au quotidien, Éd. Syros, Paris, 1998, p. 55 : « Par harcèlement moral, il faut entendre toute conduite abusive se manifestant notamment par des comportements, des paroles des actes, des gestes, des écrits, pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne, mettre en péril l'emploi de celle-ci ou de dégrader le climat de travail ».

[2] - Dejours (C.), Souffrance en France- La banalisation de l'injustice social, Éd. Seuil, Paris, 1998, p. 225 : « Le harcèlement moral est une forme clinique de l'aliénation sociale dans le travail résultant de contraintes psychiques exercées de l'extérieur sur un sujet par l'organisation du travail, par les modes de gestion et d'évaluation ou de direction de l'entreprise ».

[3] - Desrumaux (P.), Le harcèlement moral au travail, PUR, Pennes, 2011, P. 25 : « Un processus psychologique induit dans un contexte de travail, se caractérisant par une synergie durable et répétées d'agissements destructeurs portant atteinte aux relations, aux conditions de travail et à l'intégrité d'un salarié et aboutissant à une souffrance pouvant mettre en péril sa santé psychique et physique ».

[4] - Debout (M.), Avis et rapports du conseil économique et social sur le harcèlement moral, 10-11 Avril 2001, Les éditions des journaux officiels, 2001.

متدهورة وغير صحية، الأمر الذي يحتمل أن يؤدي إلى إهدار حقوقه أو انتهاك كرامته، أو تقويض صحته وسلامته الجسدية أو النفسية، أو من شأنه تعريض مساره المهني للخطر.

الفقرة الثانية: العناصر المكونة لمفهوم التحرش المعنوي

يشترط لقيام وتحقق وضعية التحرش المعنوي من الناحية القانونية: أن يتعرض الأجير لجملة من الأفعال غير اللائقة أو غير المقبولة (**أولا**)، ذات طبيعة متكررة ممتدة عبر الزمن (**ثانيا**)، تهدف أو تؤدي إلى تدهور ظروف العمل المحيطة به والذي من المحتمل أن يؤدي إلى النيل من كرامته أو إهدار حقوقه، أو تقويض صحته الجسدية أو النفسية، أو من شأنه تعريض مستقبله المهني للخطر (**ثالثا**).

أولا: الأفعال الموصوفة بالتحرش المعنوي

تستوعب الأفعال الموصوفة بالتحرش المعنوي جميع السلوكيات أو التصرفات أو الممارسات أو الأعمال أو الأقوال أو المواقف أو الإشارات أو الكتابات أو الرسومات أو الإيماءات، غير اللائقة أو غير المرغوب فيها، سواء كانت إيجابية أو سلبية، مباشرة أو غير مباشرة، ظاهرة أو مبطنة.

ومن تطبيقات هذه الأفعال المشينة: الاعتداء أو الترهيب أو التخويف أو الاضطهاد؛ الإهانة أو الإذلال أو الاحتقار أو التجريح أو الإساءة[1]؛ السخرية أو الاستهزاء أو التهكم أو التنمر[2]؛ تشويه السمعة ضرب المصداقية، المضايقات، الضغوط، التعسف أو التسلط ... الخ.

ومن التقنيات وكذا الوسائل المستخدمة في عملية التحرش المعنوي نجد: حرمان أو عدم تمكين الأجير من العمل[3]؛ تجريد الأجير من وسائل ومعدات العمل[4]؛ تحوير أو تغيير المهام الموكلة إلى الأجير بموجب عقد

---

[1]- «Constituer un harcèlement moral, des propos blessants et humiliants proférés de manière répétée à l'encontre du salarié émanant d'un supérieur hiérarchique». (Cass. Soc, 12 Juin 2014, n° 13-13.951).

«يشكل تحرشا معنويا: واقعة إقدام صاحب العمل خلال الاجتماع على لمس ثدي الأجيرة ووضع مكعبات الثلج أسفل قميصها أمام الحضور».

(QCCRT, 09 Juillet 2007, n° 0348).

[2] - «يعد تحرشا معنويا: واقعة قيام المسؤول الأعلى الهرمي بتوجيه تعليقات ساخرة (علنية) ضد الأجيرة وجعلها أضحوكة أمام زملائها بسبب الروائح الكريهة المنبعثة من جسدها»

(Cass. Soc, 12 Janvier 2012, n°10-21.543).

[3] - « Constituer un harcèlement moral, le fait de priver un salarié de certaines de ses attributions » (Cass. Soc, 10 Juillet 2019, n° 18-14.317 ; Cass. Soc, 24 Janvier 2006, n° 03-44.889).

« L'employeur qui prive un salarié de toutes fonctions commet un délit de harcèlement moral » (Cass. Crim, 02 Septembre 2014, n° 13-20.908).

« Constituer un harcèlement moral, le fait de laisser de très nombreux mois un salarié sans affectation à des fonctions correspondant à son emploi, de ne lui faire qu'une seule proposition de mission, ainsi que de le placer à un post vide de contenu » (CA. Paris, ch. 06, 07 Septembre 2016, n° 13/02920).

[4]- «Lorsqu'il est constaté qu'une salariée avait fait l'objet d'un retrait sans motif de son téléphone portable à usage professionnel, de l'obliger à des présenter tous les matins au bureau de sa supérieure et de lui attribuer des taches sans rapport avec ses fonctions ; faits générateurs d'un état dépressif médicalement constaté nécessitant des arrêts de travail, la conjonction et la répétition de ces faits constituent un harcèlement moral». (Cass. Soc, 24 Octobre 2004, n° 04-41.008).

العمل[1]؛ تكليف الأجير بأعمال تتجاوز قدراته وإمكاناته المهنية أو الصحية[2]؛ الانتقادات أو المؤاخذات أو التوبيخات الجارحة أو غير المبررة[3]؛ الضغوط التأديبية «Harcèlement moral disciplinaire»[4] ؛ العزل والتجاهل والإقصاء المهني «Harcèlement mise au placard».[5]

---

[1]- « Le fait de confier au salarié des tâches, qui n'entrant pas dans ses missions, sont inadaptées à ses compétences, peut constituer un harcèlement moral ». (Cass. Soc, 14 Septembre 2016, n° 14-15.333 ; Cass. Crim, 06 Février 2007, n° 06-82.601).

[2]- «Le fait d'imposer de manière répétées à un salarié des tâches incompatibles avec son état de santé peut constituer un harcèlement moral» (Cass. Soc, 10 Avril 2019, n° 18-12.164 ; Cass. Soc, 21 Novembre 2018, n° 17-17.758).

« Le fait confier au salarié de manière habituelle une tâche dépassant ses capacités et mettant en jeu sa santé peut être assimilé à du harcèlement moral » (Cass. Soc, 07 Janvier 2015, n° 13-17.602 ; CA. Metz, 30 Janvier 2001, n° 98/01625).

[3] - « Constitue un manquement suffisamment grave empêchant la poursuite du contrat du travail fait, pour salarié, d'avoir été l'objet de propos vexatoires et humiliants réitérés en public de la part de l'employeur, de nature à la déstabiliser sur le plan professionnel et à caractériser des faits de harcèlement moral ». (Cass. Soc, 08 Juillet 2009, n° 08-41.638 ; Cass. Soc, 24 Juin 2009, n° 07-43.994 ; Cass. Soc, 09 Juillet 2014, n° 13-15.832).

« Le harcèlement moral est constitué par des griefs infondés de l'entreprise (…) ». (Cass. Soc, 22 Mars 2007, n° 04-48.308 ; Cass. Soc, 30 Novembre 2011, n° 11-10.527 ; Cass. Soc, 02 Juin 2017, n° 16-10.577 ; Cass. Soc, 21 Mars 2018, n° 16-24.350).

[4] - « L'existence d'un harcèlement moral caractérisé par une utilisation abusive des procédures disciplinaires par l'employeur » (CA. Orléans, 01 Juin 2021, n° 18/03211).

« Les agissements constitutifs de harcèlement moral peuvent résulter des mesures disciplinaires répétées, prononcées sans motif légitime » (CA. Montpellier, 05 Décembre 2007, n° 07/02407).

« La salariée qui n'avait précédemment fait l'objet d'aucun reproche, avait été sanctionnée par quatre (4) avertissements (en six mois) dont aucun n'était fondé et dont il est résulté une dégradation de ses conditions de travail » (Cass. Soc, 22 Mars 2007, n° 04-48.308).

« Le fait de confier à un salarié de manière habituelle des tâches qui sont contraires aux préconisations du médecin du travail peut-il être constitutif de harcèlement moral » (Cass. Soc, 28 Janvier 2009, n° 08-42.616 ; Cass. Soc, 04 Novembre 2020, n° 19-11.626).

[5] - «تعد مظاهر العزل أو التهميش أو الإقصاء أو الإبعاد التي يتعرض لها شخص الأجير داخل المؤسسة، بمثابة وضعية من الوضعيات المشكلة للتحرش المعنوي».

(Cass. Soc, 12 Octobre 2016, n° 15-21.536 ; Cass. Soc, 06 Avril 2011, n° 09-71.170).

«تشكل تحرشا معنويا ممارسة المسؤول الأعلى الهرمي أسلوب العزل والتهميش ضد الأجير، والمتمثل في الإبقاء على الأجير داخل المكتب دون أن تعهد إليه أي مهام وبلا وسائل، أو بالأحرى تكليفه بمهام لا تتناسب ومؤهلاته وكفاءته المهنية، كما لا تتفق مع المهام المتفق عليها في صلب عقد العمل؛ حيث تم تكليف الأجير بأعمال أقل ما يقال عنها أنها وضيعة، كعامل نظافة أو بواب خاص لدى مسيري المؤسسة؛ الوضعية التي تسببت في شعوره بالإحباط والملل المهني، الذي أفضى فيما بعد إلى إصابته بمتلازمة الإنهاك المهني».

(CA. Paris, Ch. 11, 02 Juin 2020, n° 18/05412).

«يشكل تحرشا معنويا: واقعة حرمان الأجير من أداء المهام المنوط به، بشكل منتظم ولفترات طويلة، بهدف عزله أو إقصاءه من جماعة العمل».

(Cass. Soc, 24 Janvier 2006, n° 03-44.889).

«واقعة إجبار الأجير(ة) على مزاولة مهامه عن طريق تقنية العمل عن بعد بدون مبرر شرعي، تشكل وضعية من وضعيات العزل والتهميش المشكلة للتحرش المعنوي».

(Cass. Crim, 19 Février 2019, n° 18-83.268).

«يكون التحرش المعنوي قائما في حق المسؤول الأعلى الهرمي؛ متى تبين أنه اعتمد على استراتيجية العزل تجاه مساعده أو أحد مرؤوسيه، والمتمثلة في حرمانه من العمل، ومن المعلومات المهنية (مذكرات العمل ورسائل البريد الالكتروني)».

(Cass. Crim, 14 Mai 2013, n° 12-82.362).

« La conjonction et la répétition d'incidents tels que réduction de salaire effectuée par le nouvel employeur après cession partielle de l'entreprise, la marginalisation du salarié qui, à l'origine responsable d'une grande variété de fonctions, s'est retrouvé enfermé dans des tâches administratives et subalternes, alors que l'employeur n'établit

ثانيا: تكرار أفعال التحرش المعنوي وديمومتها

من المقرر قانونا وقضاء في فرنسا، أنه لا يعتد بالتحرش المعنوي من الناحية القانونية؛ إلا إذا اتسمت أفعاله بطابع التكرار والديمومة «Des agissements répétés»[1]، وذلك على أساس أن جريمة التحرش المعنوي في إطار علاقة العمل بمفهوم أحكام المادة **222-33-2** من قانون العقوبات تندرج بطبيعتها ضمن فئة الجرائم الاعتيادية «Les délits d'habituelles» التي يتطلب لقيامها من الناحية الجزائية معاودة وتكرار ارتكاب الأفعال المجرمة لأكثر من مرة واحدة[2]، على أقل تقدير مرتين فما فوق.[3]

وبمفهوم المخالفة، فإن تعرض الأجير في أثناء العمل لفعل واحد من الأفعال الموصوفة بالتحرش المعنوي بشكل منفرد «unique» أو منعزل «isolé» أو عشوائي أو عرضي من حين إلى آخر، لا يمكن اعتباره تحرشا معنويا، حتى لو اتسم هذا الأخير بالجسامة أو الخطورة، أو حتى ولو ظهر في شكل ممارسة الضغط.[4]

وقد سبق لمحكمة النقض الفرنسية وأن أوضحت بأن عنصر تكرار الذي يحكم مفهوم التحرش المعنوي يستوعب جميع الأفعال المشكلة له وذلك بقطع النظر عن شكلها أو مضمونها، سواء كانت متشابهة أو مختلفة من حيث الطبيعة[5]، متواصلة ومتوالية ومتواترة أو منفصلة ومتقطعة ومتباعدة من حيث الديمومة[6]، وسواء وقعت خلال

---

pas que ces faits et d décisions étaient justifiée par des éléments objectifs nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise ». (CA. Paris, 20 Novembre 2007, n° 06-6694).

« Commet un harcèlement moral L'employeur qui fait preuve d'un mépris certain et d'une passivité choquante à l'égard d'un jeune cadre embauché comme contrôleur de gestion qui, a été progressivement évincé de ses fonctions, relégué à des tâches de secrétariat, soumis à des pressions récurrentes avec utilisation de techniques d'isolement, d'injonctions paradoxales et de déqualification ». (CA. Versailles, 12 Décembre 2006, n° 06-390).

« Mise en œuvre programmée et annoncée d'une mise à l'écart d'un salarié en fin de carrière au prix d'une dévalorisation progressive de la contribution de ce directeur dont la prestation de travail n'avait jusqu'à la décision de modification de son statut fait l'objet d'aucun reproche » (CA. Chambéry, 20 Juin 2006, n° 05/02184 ; Cass. Soc, 23 Novembre 2011, n° 10-18.571).

[1]- Art L 1152-1 du code du travail: «Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral (…)».

Art 222-33-2 du code pénal : « Le fait de harceler autrui par des agissements répétés (…) ».

[2]- Paradiso (S.), Les infractions de harcèlement, Éd. L'Harmattan, Paris, 2013, p. 25 ; Mistretta (P.), Harcèlement moral, Répertoire pénale Dalloz, Paris, 2019, 49.

[3]- Voir: La circulaire du ministère de la justice Française, n° 2012-15/ES du 7 Aout 2012.

[4]- Décision du conseil constitutionnel, du 12 Janvier 2002, n° 2000-455 DC, sur la loi n° 2000-73 de modernisation social (harcèlement moral): «Qu'un acte isolé, même grave ou encore une pression exercée occasionnellement sur un salarié ne peut conduire à la qualification de harcèlement moral».

La circulaire du ministère de la réforme de l'état, de la décentralisation et de la fonction publique Française, n° 2014-1/ES du 04 Mars 2014 : « Il s'agit d'abord du caractère répétitif des actes. Un acte pris isolément, même grave, ne peut être qualifié de harcèlement moral ».

« Un seul exercice du pouvoir de direction de l'employeur ne peut suffire à justifier des faits de harcèlement ». (Cass. Soc, 17 Janvier 2013, n° 11-24.604).

[5]- «Un harcèlements moral peut résulter de la répétition des faits du nature similaires ou différentes». (Cass. Soc, 25 Septembre 2012, n° 11-17.987).

« L'élément matériel du délit de harcèlement moral n'implique pas que la répétition exigée par l'article 222-33-2 du code pénal s'attache à des agissements de nature différente, ni que ceux-ci aient eu initialement pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à la dignité et à la santé de la victime ». (Cass. Crim, 26 Janvier 2016, n° 14-80.455).

[6]- «Le faits que les agissements soient très espacés n'exclut pas leur caractère répétitif». (Cass. Soc, 25 Septembre 2012, n° 11-17.987).

فترة وجيزة «Brève Période»[1]، في حدود أسبوع أو أسبوعين (**15** أو **17** يوم)[2]، شهر أو شهرين[3]؛ أو خلال فترة طويلة «Longue Période»[4]، تقارب سنتين (**2**)[5]، أو **10** سنة.[6]

وكاستثناء عن قاعدة التكرار التي تحكم مفهوم التحرش المعنوي، تخلى المشرع الفرنسي- عن فكرة التكرار في حالة التحرش المعنوي القائم فكرة التمييز وعدم المساواة، حيث قضى بقيام التحرش التمييزي من الناحية القانونية حتى ولو كان الفعل التمييزي قد وقع على الضحية بصورة منفردة أو منعزلة.

وما تجدر الملاحظة إليه، أن الفقرة الثانية من المادة **81-18** من قانون معايير العمل (**LNT**) لدى مقاطعة الكيبيك بدورها قضت أنه يشكل تحرشا معنويا: حالة تعرض شخص الأجير إلى سلوك مسيء واحد (حتى ولو كان منفردا أو منعزلا أو عشوائيا)، شريطة أن يكون هذا الأخير جسيما أو خطيرا، وأن ينتج عنه ضرر مستمر «un effet nocif continu»[7]، كإصابة الأجير بالعجز نفسي- دائم أو اضطراب متواصل (الاكتئاب الحاد) نتيجة التحرش المعنوي.

وعلى العكس من ذلك، نلاحظ أن منظمة العمل الدولية من خلال الفقرة (أ) من المادة الثانية من الاتفاقية رقم **190** لسنة **2019** المتعلقة بالقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، جعلت من عنصر- التكرار مجرد تحصيل حاصل في عملية التحرش (التحرش الجنسي أو المعنوي)، حينما اعتبرت أن التحرش في العمل يكون قائما بمفهوم هذه الاتفاقية، بصرف النظر عن طبيعة أفعال التحرش، سواء وقعت لمرة واحدة أو تكررت.

ثالثا: تدهور ظروف العمل واحتمالية انتهاك كرامة الأجير أو إهدار حقوقه أو تقويض صحته النفسية أو الجسدية أو من شأنه تعريض مستقبله المهني للخطر

مما لا جدال فيه، أن التحرش المعنوي أضحى يشكل في الوقت الراهن من أكثر العوامل الفاعلة والمساهمة في تدهور أو تراجع مستوى ظروف العمل والحياة المهنية داخل المؤسسة.[8]

---

[1]- «Il résulte de l'article 1152-1 du code du travail faits constitutifs de harcèlement moral peuvent se dérouler sur une brève période (…)». (Cass. Soc, 26 Mai 2010, n° 08-43.152 ; Cass. Soc, 15 Février 2012, n° 10-21.576 ; Cass. Crim, 03 Avril 2013, n° 11-27.054 ; Cass. Soc, 17 Septembre 2014, n° 13-18.017 ; Cass. Soc, 6 Octobre 2017, n° 16-12.743 ; Cass. Soc, 15 Mai 2019, n° 18-10.041 ; Cass. Soc, 02 Octobre 2019, n° 18-10.684 ; Cass. Soc, 22 Janvier 2020, n° 18-18.530).

[2]- (Cass. Soc, 6 Avril 2011, n° 09-71.170 ; Cass. Soc, 3 Avril 2013, n° 11-27054 ; Cass. Soc, 19 Juin 2019, n° 17-31.182).

[3]- «La durée de travail du salarié, même si elle s'avère courte, 58 jours, est suffisante pour la commission de faits de harcèlement moral». (CA. Montpellier, 24 Janvier 2007, n° 06/03872 ; Cass. Soc, 16 Juin 2004, n° 02-41.795 ; Cass. Soc, 26 Mai 2010, n° 08-43.152,).

[4]- (CA. Dijon, 8 Octobre 2003, n° 03/22-5724).

[5] - (Cass. Soc, 25 Septembre 2012, n° 11-17.987).

[6]- (Cass. Soc, 25 September 2012, n° 11-17987 ; CA. Versailles, 10 Novembre 2010, n° 09/00839).

[7]- Art 81-18-2 «une seule conduit grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte au salarié et produit un effet nocif continu sur lui».

[8]- Lerouge (L.), La Reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail, LGDJ, Paris, 2005, p. 171; Maggi-Germain (N.), Harcèlement moral et condition de travail, bulletin Social Francis Lefebvre, n° 8-9, Aout - September 2002, pp. 466-472.

ويقصد بتدهور ظروف العمل «Dégradation des conditions de travail» ذلك الوسط المهني الضار أو المؤذي، غير الصحي، العدائي أو المخيف، المهين أو مسيء، والذي يستحيل معه تنفيذ عقد العمل على نحو سليم.[1] ومن مظاهره هذا التدهور: تدني الظروف الإنسانية؛ القطيعة العلائقية والاتصالية أو عدم الاستقرار الاجتماعي والمهني؛ سوء ورداءة الظروف التنظيمية والمادية والمعنوية المحيطة بالأجراء. ويظهر تدهور ظروف العمل على صورتين: تدهور كلي أو عشوائي يكون في إطار التحرش المعنوي الجماعي «Harcèlement moral collectif»؛ أما التدهور الجزئي فيكون متصل دائما بمنصب عمل الأجير(ة) المستهدف، كالتحرش المعنوي الفردي «Harcèlement moral individuelle».

والجدير بالذكر هنا، أن عملية تقدير أو قياس درجة أو مستوى تدهور ظروف العمل تخضع للسلطة التقديرية الواسعة لقاضي الموضوع الذي يستند فيها على معيار موضوعي بحت، مع ضرورة الوقوف أو التحقق من عدم تخلف العلاقة السببية بين التحرش المعنوي وتدهور ظروف العمل، وذلك بصرف النظر عن مآلات ونتائج هذا التدهور سواء وقعت فعلا أم لم تقع (احتمالية انتهاك كرامة الضحية أو إهدار حقوقها، أو تقويض صحتها، أو تعريض مسارها المهني للخطر)، بل في أحيان قد تكفي احتمالية تدهور ظروف العمل لوحدها من أجل تكييف الوضعية بأنها تشكل تحرشا معنويا.[2]

الفقرة الثالثة: صور التحرش المعنوي

لا شك أن للتحرش المعنوي صورا عديدة ومتنوعة، يمكن إجمالها في ثلاث صور شائعة:

أولا: التحرش المعنوي التمييزي:

يستخدم تعبير التحرش المعنوي التمييزي «Harcèlement moral discriminatoire»، للدلالة على أفعال التحرش المعنوي القائمة والمرتكزة على فكرة التمييز وعدم المساواة، والتي تستهدف شخص أو أكثر، يتم اختيارهم أو تحديدهم، لسبب من أسباب التمييز، كمعدل السن أو الجنس أو لون البشرة، الانتماء الديني، الانتماء النقابي، الحالة الصحية كالإعاقة، الآراء السياسية ...الخ.[3]

وبهذا صنف التحرش التمييزي ضمن صور التحرش المعنوي، وذلك بمقتضى الفقرة الثالثة من المادة **02** من الأمر التوجيهي رقم **43-2000** المؤرخ في **29** جوان **2000**، الصادر عن المجلس الأوروبي، المتعلق بتنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة بين الأشخاص دون تمييز عرقي أو إثني[4]، التي نصت على أن التحرش التمييزي يدخل ضمن

[1]- Bourgault (J.) et Laflamme (A-M.), Le régime Québécois de protection contre le harcèlement psychologique au travail : Particularités et enjeux jurisprudentiels, RDCSS, n° 2, 2018, p. 25.

[2]- «La simple possibilité d'une dégradation des conditions de travail suffit à consommer le délit de harcèlement moral». (Cass. Crim, 06 Décembre 2011, n° 10-82.266).

[3]- Nina (T.), Les risques psychosociaux au travail – Droit et prévention d'une problématique de santé publique, Éd. L'Harmattan, Paris, 2020, p.120.

[4]- Directive du 29 juin 2000 n 2000/43/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, JOCE, n° L. 180 du 19 juillet 2000, p. 22.

أشكال التمييز وعدم المساواة المرتبطة بالعمل والتشغيل، حيث عرفته بأنه: «كل سلوك أو فعل غير مرغوب فيه مرتبط بأسباب تمييزية، يهدف أو قد يؤدي إلى انتهاك كرامة الشخص، أو من شأنه خلق بيئة عمل مهينة أو عدائية أو مخيفة ومسيئة». وفي سياق تنزيل هذه المقتضيات، عرف المشرع الفرنسي- التحرش التمييزي بموجب المادة الأولى من القانون رقم **2008-496** الصادر بتاريخ **29** ماي **2008**، بأنه: «كل الأفعال التي يكون موضوعها مرتبطا بأحد الأسباب التمييزية، الموجهة ضد شخص واحد أو أكثر، والتي تهدف إلى انتهاك كرامته أو من شأنها خلق بيئة عمل عدائية، مهينة ومذلة، متدهورة ومخيفة».

والجدير بالملاحظة هنا، أن التحرش المعنوي التمييزي على عكس التحرشات المعنوية الأخرى، لا يتطلب في قيامه توفر عنصر- أو شرط التكرار والديمومة، إذ إن تعرض شخص الأجير لفعل واحد حتى ولو كان هذا الأخير منفردا أو منعزلا أو عرضيا يكون كافي من ناحية القانونية لتكييف الوضعية على أنها تحرش تمييزي.

ثانيا: التحرش المعنوي التسييري / التنظيمي:

يعتبر التحرش المعنوي المتعلق بطرق وأساليب تسيير وتنظيم شؤون العمل والأجراء «Harcèlement moral managérial (ou organisationnelle)»، بمثابة صورة من صور التحرش المعنوي، ظهرت في سياق التحول التكنولوجي والتقني الذي شهده عالم الشغل – لاسيما فيما يخص تطبيقات التكنولوجية الحديثة المنحرفة المستخدمة في مجال تسيير وتنظيم العمل.

في حين يرى البعض الآخر[1]، بأن التحرش المعنوي التسييري أو التنظيمي وفق هذا السياق لا يعتبر شكلا من أشكال التحرش المعنوي، بقدر ما هو تعبير يسلط الضوء على الأصول والجذور التنظيمية غير المؤسساتية للمعاناة التي يعيشها الشخص داخل مكان العمل. على أساس أن الضغوط الناجمة عن تنظيم العمل، أو بيئة الأعمال، أو سوء الاتصال داخل المؤسسة، يمكن أن تؤول إلى وضعيات التحرش المعنوي.

ويتجلى هذا النمط من التحرش المعنوي من خلال بعض الأساليب التي يسلكها بعض القادة أو المشرفين السلميين، والمرتبطة بكيفيات تسيير وتنظيم شؤون العمل والأجراء داخل المؤسسة، التي من شأنها أن تؤدي حال تطبيقها إلى تدهور ظروف العمل، الأمر الذي يحتمل أن يترتب عنه انتهاك حقوق الأجير أو كرامته، أو تقويض صحته وسلامته الجسدية أو النفسية، أو من شأنه أن يعرض مستقبله المهني للخطر.[2]

---

[1] - Lerouge (L.), Le jugement France télécom : Contribution à l'étude de la démonstration juridique fondant l'incrimination pénale de « Harcèlement moral institutionnel », Travailler, n° 46, 2021/02, p. 45 ; Adam (P.), Sur le délit de harcèlement moral institutionnel, SSL, n° 1895, Février 2020, p. 09

« Peuvent caractériser un harcèlement moral, des faits répétés de la part du salarié, de pressions diverses, propos insultants et dénigrants tant à l'égard des subordonnés que des prestataires de services, des méthodes de management humiliantes en dépit de contre-indication médicale connue portant atteinte à la dignité et dégradant les conditions de travail de ses subordonnés, altérant la santé de plusieurs d'entre eux ». (Cass. Soc, 10 Mai 2012, n° 11-11.371).

[2] - « Peuvent caractériser un harcèlement moral, les méthodes de gestion et d'organisation du travail mises en œuvre par un supérieur hiérarchique des lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entrainer une dégradation des conditions de travail susceptible de porte

وتكمن خطورة التحرش المعنوي التسييري/ التنظيمي في شكله المزدوج، سواء من حيث عدد الضحايا المستهدفة أو من حيث النتائج الكارثية والآثار العشوائية الناجمة عنه، البعد الفردي «Harcèlement individuel» عندما يتم تحديد الضحية بالاسم والصفة (المستهدف)[1]، وكذلك البعد الجماعي «Harcèlement collectif» عندما يستهدف المتحرش جميع الأجراء أو جزء معين منهم.[2]

والجدير بالذكر هنا، أنه لا يمكن تصور هذا النمط من التحرش إلا في إطار علاقة التبعية (التابع والمتبوع)، أو من خلال ما يسمى بالسلطة السلمية أو الهرمية (الرئيس والمرؤوس) وفق شكلها العمودي التنازلي فقط، من الأعلى إلى الأسفل (Harcèlement Vertical descendant). كما أن النية المبيتة أو الخبيثة أو الآثمة للمتحرش «L'intention de nuire - ou malveillante» غير مشترطة لتحقق واقعة التحرش المعنوي «Harcèlement moral involontaire»[3]، بمعنى أن التحرش التنظيمي والتسييري يكون قائما من الناحية القانونية في كل الحالات، سواء كان مقصودا أو غير مقصود، متعمدا أو غير متعمد، عن حسن نية أو عن سوء نية.[4]

ويدخل ضمن قائمة الأساليب المشكلة للتحرش المعنوي التسييري أو التنظيمي: نمط التسيير الاستبدادي أو التعسفي «Le management autoritaire»؛ نمط التسيير الفوضوي «le management laisser-faire»؛ نمط التسيير الفاسد أو المنحرف «le management perverse».[5]

ومن تطبيقات ذلك، إقدام صاحب المؤسسة على اتباع نظام التسيير القائم على إهانة وإذلال وتوبيخ أجرائه بشكل علني، لاسيما الأجراء الأكثر ضعفا وهشاشة، والأقل كفاءة ومردودية، كآلية من أجل تحفيزهم وتشجيعهم على تحسين مردودهم وأدائهم المهني.[1]

---

atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou moral, ou de compromettre son avenir professionnel ». (Cass. Soc, 10 Nov.2009, n°. 07-45.321 ; Cass. Soc, 27 Octobre 2010, n° 09-42.488).

« Peuvent caractériser un harcèlement moral, des faits répétés de la part du salarié, de pressions diverses, propos insultants et dénigrants tant à l'égard des subordonnés que des prestataires de services, des méthodes de management humiliantes en dépit de contre-indication médicale connue portant atteinte à la dignité et dégradant les conditions de travail de ses subordonnés, altérant la santé de plusieurs d'entre eux ». (Cass. Soc, 10 Mai 2012, n° 11-11.371)

[1] - «Se manifeste pour un salarié déterminé par des agissements répétés». (Cass. Soc, 10 Nov.2009, n°. 07-45.321, préc).

[2] - Cass. Soc, 27 Octobre 2010, n° 09-42.488, préc.

[3] - Adam (P.), La figure juridique du harcèlement managérial, SSL, n° 1504, 12 Septembre 2011, pp. 108-112 ; Harcèlement moral : la place (incontournable) de l'intention malveillante. De l'intérêt d'une lecture combinée des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail, SSL, n° 1404, 15 Juin 2009, p. 08.

« Le harcèlement moral est constitué indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié ». (Cass. Soc, 10 Nov.2009, n° 08-41.497 ; Cass. Soc., 15 Novembre 2011, n° 10-10.687).

[4] - «Le harcèlement moral est constitué indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié». (Cass. Soc, 10 Nov.2009, n° 08-41.497 ; Cass. Soc., 15 Novembre 2011, n° 10-10.687).

[5] - Hirigoyen (M-f.), Le harcèlement moral au travail, Coll. Que sais-je ?, PUF, Paris, 2014, pp. 74-76

وكذلك، الحال بالنسبة لواقعة لجوء المسؤول الأعلى الهرمي إلى أسلوب التسيير المرتكز على التخويف أو الضغط أو الترهيب أو الاضطهاد أو الازدراء أو العزل أو التمييز، بغرض إخضاع الأجراء وإحكام السيطرة والهيمنة عليهم، أو بهدف تهميش أو تقسيمهم بعضهم على حساب البعض الآخر.[2]

وفي إحدى القضايا، قضت الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا اليابانية (**CSJ**) في قرارها الصادر بتاريخ **05** سبتمبر **1995**، بأن: «حالة سوء تسيير الموارد البشرية داخل المؤسسة قد تشكل تحرشا معنويا».[3] وتتلخص وقائع هذا الملف أن مديرا لدى إحدى شركات الكهرباء حاول فصل الأجراء لعلة انتقداهم لطريقة تسييره للشركة، فانتقم منهم عبر لجوئه إلى تدابير أقل ما يقال عنها أنها تعسفية، تمثلت في استغلال سلطته الإدارية للتجسس على اتصالات الأجراء من خلال التنصت الإلكتروني السري على المحادثات والمكالمات الهاتفية، إجراء التفتيش السري لغرف تغيير الملابس، والسعي وراء قطع جميع أواصر الصداقة والزمالة بين الأجراء ونشر العداوة والبغضاء بينهم، بغرض تفكيك اندماجهم وتماسكهم الاجتماعي التضامني، وزعزعة استقرارهم المهني.

إن الحديث عن ممارسات التحرش التسييري أو التنظيمي، يدفعنا إلى تناول صورة أخرى من التحرش المعنوي لها نفس الجذور والأصول التسييرية والتنظيمية، لكنها هذه المرة تكون مؤسساتية أو بالأحرى نظامية، نابعة عن خطة استراتيجية صارمة وشاملة تنتهجها المؤسسة بقيادة أحد أجهزتها أو ممثليها، وهو ما سنتعرض له بالتفصيل في الفرع الثاني.

الفرع الثاني: مفهوم التحرش المؤسساتي «قضية شركة فرانس تيليكوم نموذجا»

سنتعرض من خلال هذا الفرع إلى مفهوم التحرش المؤسساتي (**الفقرة الأولى**)، وذلك في ضوء قضية شركة الاتصالات فرانس تيليكوم التي تشكل تجربة حية عن هذا النمط الجديد من التحرش المعنوي (**الفقرة الثانية**).

الفقرة الأولى: تعريف التحرش المؤسساتي

بالرغم من أن محكمة النقض الفرنسية (**CCF**)[4]، والمحكمة العليا اليابانية (**CSJ**)[5]، قد سبق لهما وأن اعترفتا - ولو بشكل غير مباشر – بالتحرش المؤسساتي، وذلك في سياق حديثها عن بعض السياسات

---

[1]- Adam (P.), Pour une nouvelle définition du harcèlement moral au travail, Dr. Soc, n°.3, Mars. 2020, p. 257.

[2]- Cass. Soc, 03 Février 2010, n° 08-44.107 ; Cass. Soc, 27 Octobre 2010, n° 09-42.48 ; Trib. Tra, Bruxelles, 30 Octobre 2007, n° 02581/07 ; Trib. Tra, Bruxelles, 04 Décembre 2007, n° 8237/05.

[3]- CSJ, 05 Septembre 1995, RH, n° 680, Cité par, Owada (K.), Le Harcèlement au travail dans la jurisprudence Japonaise, RDCTSS, n° 02, 2018, p. 47.

[4]- Cass. Crim., 21 Juin 2005, n° 04-87.767 ; Cass. Crim., 05 Février 2013, n° 11-89.125 ; Cass. Crim., 01 Décembre 2015, n° 14-85.059.

[5]- CSJ, 05 Septembre 1995, RH, n° 680, préc.

المنحرفة، لاسيما تلك المستخدمة في تسيير الموارد البشرية (**DRH**) داخل المؤسسات، والتي ترنو إلى ضرب وزعزعة الاستقرار الاجتماعي والمهني للأجراء، بيد أن نقطة الأساس وبداية الاعتراف القانوني لما سمي بالتحرش المؤسساتي جاء بمقتضى الحكم الصادر عن الغرفة رقم **31** التابعة لمحكمة الجنح ناحية باريس (**TGP**)، المؤرخ في **20** ديسمبر **2019**[1]، ضد شركة الاتصالات فرانس تليكوم سابقا – والمعروفة باسم أورونج حاليا.

ويعتبر منطوق الحكم أعلاه، البالغ عدد صفحاته **350** صفحة، والذي دامت جلساته **46** جلسة، بمثابة سابقة قضائية فريدة من نوعها، وتحول قانوني تاريخي جذري في مفهوم التحرش المعنوي[2]، إذ إنه سلط الضوء على نمط جديد من التحرش، تحرش معنوي ذو بعد أو طابع جماعي، يستمد جذوره من السياسة العامة التي انتهجتها إدارة شركة فرانس تيليكوم في تسيير وتنظيم شؤون المؤسسة (سياسة قائمة على التحرش المعنوي) «Une politique harcelante».

من هذا المنظور، يمكن اعتبار التحرش المؤسساتي بمثابة نسخة جديدة متحورة تماما عن المفهوم التقليدي للتحرش المعنوي، نشأت في سياق الثورة التكنولوجية والتقنية التي اجتاحت سوق الشغل، وتبلورت في كنف العولمة غير العادلة أو الرأسمالية المتوحشة، كما شاعت وانتشرت بكثرة بداية من الأزمة الاقتصادية الخانقة التي عصفت بالمؤسسات الاقتصادية الكبرى بداية من سنة **2008**.

وقد استخدم التحرش المؤسساتي كطوق نجاة للخروج من الأزمات المالية الخانقة (خطر الإفلاس)، كما يعد بمثابة خيار تقني مضمون التكاليف، مقارنة بالمخاطرة أو المجازفة بمصلحة المؤسسة وصورتها ومكانتها الاقتصادية داخل الأسواق التنافسية العالمية[3]، وذلك من خلال الاعتماد عليها كسلاح استراتيجي يمهد لإنهاء علاقة العمل بأقل التكاليف.[4]

وقد اقترن التحرش المؤسساتي بالتحرش الاستراتيجي «Harcèlement stratégique»، على اعتبار أنه يكون حصرا في إطار خطة أو استراتيجية شاملة أو جزئية، صارمة وممنهجة، تختارها المؤسسة بغرض التخلص – بأقل التكاليف الممكنة - من مجموعة محددة من الأجراء، من خلال دفعهم نحو مغادرة مناصب عملهم، وذلك عوض اللجوء إلى مسطرة التسريح أو الفصل غير المبرر التي قد تكون مكلفة لخزينة المؤسسة.[5]

---

[1]- TGP, 31e chambre, 2e section, 20 Décembre 2019, n° 0935790257.

[2]- Adam (P.), Sur le délit de harcèlement moral institutionnel, Op. Cit., pp. 09-12.

[3]- Adam (P.), Pour une nouvelle définition du harcèlement moral au travail, Op. Cit., p. 258.

[4] - مأموني فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص. 24.

[5] - مأموني فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص. 24؛ حشلافي حميد، التحرش النفسي في الوسط المهني: التشخيص النفسي- والإطار الأخلاقي، كفاءة المعرفة للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2021، ص. ص. 68-73.

Durieux (A.) et Jourdain (S.), L'Entreprise barbare : Licenciements, Intrigues, Harcèlement : L'enfer au bureau, Éd. Albin Michel, Paris, 1999.

وبالمناسبة هو نفس التصور الذي ذهب إليه المجلس الاقتصادي والاجتماعي الفرنسي- (**CES**) في تقريره الصادر بتاريخ **11** أفريل **2001**[1]، والذي اعتبر فيه أن التحرش المؤسساتي أو التحرش الجماعي يكون حصرا عندما تعتمد المؤسسة على استراتيجية أو خطة شاملة وصارمة، قائمة على فرض أساليب تسييرية أو إدارية جديدة أقل ما يقال عنها أنها منحرفة، بغرض دفع (إرغام) الأجراء إلى تقديم استقالاتهم (Harcèlement moral démissionnaire)[2]، لا سيما فئة الأجراء الذين لا تتوافق خصائصهم ومميزاتهم (كسنهم مثلا أو حالتهم الصحية أو اللذين أصبحوا يشكلون عبئا ماليا) مع احتياجات ومتطلبات المؤسسة. وكذلك ما أعربت عنه اللجنة الاستشارية الفرنسية لحقوق الإنسان من خلال موقفها الصادر بتاريخ **29** جوان **2000**[3]، حينما أكدت أن التحرش المعنوي يمكن أن يكون له امتداد جماعي أو طابع مؤسساتي أو نظامي، عندما يكون في صورة استراتيجية صارمة لتسيير شؤون العمل أو لإدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة.

وقد يتجلى التحرش المؤسساتي حينما يكون الهدف منه أو غايته خلق حالة من الفوضى واللاتنظيم، وذلك في شكل قالب اجتماعي جماعي يمس الأجراء، بغرض تفكيك تماسكهم واندماجهم واستقرارهم الاجتماعي والمهني.[4]

ومن أمثلة ذلك، اعتماد الهيئة المستخدمة على استراتيجية قائمة على إحداث الفوضى أو اللاتنظيم بين صفوف الأجراء، من قبيل غياب الأوامر أو التعليمات أو التوجيهات من قبل القادة والمشرفين، أو تناقضها وتعارضها أو عدم جدواها وفائدتها حال صدورها، غياب الدعم والمساندة والإشراف والتدريب، الوضعية التي من شأنها أن تؤدي إلى خلق حالة من التداخل والتعارض في المهام والأدوار المسندة إلى الأجراء، أو من شأنها أن تؤدي إلى خلق ظروف عمل متدهورة ومؤذية، أو تهيئة مناخ عمل مشحون ومضطرب معرقل لسير الحسن للعمل، مزعزع للاستقرار المهني ومفكك للتماسك الاجتماعي للأجراء.[5]

وانطلاقا من هذا التشخيص، تم تعريف التحرش المؤسساتي بأنه التحرش المعنوي وفقا للمفهوم التقليدي آنف الذكر، لكن هذه المرة تكون أفعاله مرتبطة أو منبثقة عن السياسة المؤسسة، بحيث تستهدف من خلالها

---

[1]- Debout (M.), Op. Cit., p. 60.

[2] - يقصد بالتحرش المعنوي المفضي إلى الاستقالة: حالة لجوء صاحب المؤسسة إلى تقنية تسييرية أو استراتيجية إدارية بغرض التأثير على ظروف العمل المحيطة بشخص الأجير، بشكل يجعلها متدهورة وسيئة، وذلك بهدف إرغام هذا الأخير على مغادرة المؤسسة بأقل التكاليف.

Voir : Saint-Sernin (F.), Attention au harcèlement moral .« Démissionnaire », LCL, n° 208, Novembre 2020, pp. 28-29.

[3]- Avis portant sur le harcèlement moral dans les relations de travail, adopté par l'assemblée plénière, le 29 Juin 2000.

[4] - انظر: عبد الحق فيدمة، التحرش المعنوي في المنظمة: دراسة ميدانية بمقر ولاية الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الاجتماعية جامعة أبو القاسم سعد الله الجزائر 2، 2017-2018، ص. 70؛ ولنفس المؤلف، ظاهرة التحرش المعنوي في العمل: إشكالية التجريم والتعويض عن الضرر؟، المجلة الإفريقية للعلوم السياسية، كلية العلوم الاجتماعية جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، م. 07، ع. 02، ص. 100.

[5]- «Les changements de planning de poste incessants et des ordres contradictoires (ordres et contre-ordres) dans l'intention de diviser l'équipe, peuvent notamment caractériser une situation de harcèlement moral». Cass. Soc, 10 Novembre 2009, n° 07-45.321, préc ; Cass. Soc, 08 Novembre 2011, n° 10-15.834 ; Cass. Soc, 21 Mai 2014, n° 13-16.341 ; Cass. Crim, 01 Septembre 2020, n° 19-82.532.

مجموعة من الأجراء (البعد الجماعي)، سواء ظهرت هذه الأخيرة (الأفعال) بمناسبة تنفيذ مضمون هذه السياسة، أو كنتيجة متوقعة لها.[1] وبعبارة أخرى يمكن القول بأن التحرش المؤسساتي يعبر عن تلك السياسة الضاغطة المعتمدة داخل المؤسسة، التي ترمي إلى زعزعة الاستقرار الاجتماعي والمهني للأجراء (البعد الجماعي).[2]

ونعني بسياسة المؤسسة وفق هذا السياق: «جملة من القرارات المتخذة بشأن تحقيق أهداف محددة، تتعلق بالوضع الاقتصادي أو التجاري أو المالي للمؤسسة، وذلك من خلال اللجوء إلى أدوات ووسائل ووسائط مختلفة ومتنوعة. علما أن هذه القرارات تكون صادرة حصرا عن شخص أو عدة أشخاص (**أعلى هرم السلطة**) لديهم السلطة والقدرة على إنفاذها على الآخرين (**المفهوم الضيق للسلطة**)، وإمكانية تغيير من سلوكهم، بشرط أن تظهر هذه الأخيرة في شكل تدابير أو إجراءات منسجمة ومتسقة مع بعضها البعض، منبثقة عن نفس السلطة، لكي تكون معبرة عن إرادة المسيرين والقادة، بحيث تكشف عن رؤيتهم وخياراتهم وأولوياتهم، كما تحدد وسائل وضعها تنفيذها».[3]

كما وصفت سياسة التحرش، بأنها غير ملموسة، غير واضحة للعيان، يتم تبنيها وضعها وتنفيذها وفقا لرؤية مدروسة المعالم. كما أن نتائجها ومخرجاتها السلبية والكارثية تجاه الأجراء غالبا ما تظهر على المدى البعيد (سنة واحدة كأقل تقدير).

والجدير بالذكر، أنه إلى جانب المسؤولية الجزائية الشخصية للمتحرش (القادة) في جريمة التحرش المعنوي المؤسساتي، يمكن متابعة ومساءلة المؤسسة أو الشركة ككيان اعتباري أو كشخص معنوي بصفتها مرتكبة لجريمة التحرش المؤسساتي؛ متى صدرت الأفعال المجرمة (سياسة التحرش) عن إحدى أجهزتها (مجلس الإدارة) أو ممثليها الشرعيين (المدير العام أو المديرين التنفيذيين أو المسيرين)[4]، وذلك عملا بأحكام الفقرة الأولى من المادة **121-2** من قانون العقوبات الفرنسي التي تقضي بأنه: «الأشخاص المعنوية (يستثنى من ذلك المؤسسات العمومية)، مسؤولون من ناحية الجزائية عن الجرائم المرتكبة من قبل أجهزتها أو ممثليها».

الفقرة الثانية: قضية شركة الاتصالات فرانس تيليكوم: السياق والخلفيات والوقائع

في إطار الثورة التكنولوجية والتقنية التي اجتاحت مجال العمل والتشغيل، وفي ظل المنافسة المفتوحة والمحتدمة بين كبرى شركات الاتصالات العالمية، وفي سياق عملية خوصصة شركة الاتصالات الفرنسية (**فرانس تيليكوم**) من قبل الحكومة الفرنسية سنة **2004**، أطلقت إدارة الشركة بين فترة **2006-2010**، سياسة

[1]- Adam (P.), Pour une nouvelle définition du harcèlement moral au travail, Op. Cit., p. 253.

[2]- « Politique générale d'entreprise déstabilisant et stressant une collectivité ». TGP, 31e chambre, 2e section, 20 Décembre 2019, n° 0935790257, p. 59.

[3]- Ibid., pp. 82-288.

[4]- Lerouge (L.), Le jugement France télécom : Contribution à l'étude de la démonstration juridique fondant l'incrimination pénale de « Harcèlement moral institutionnel » Op. Cit., p. 51.

اقتصادية جديدة (إعادة الهيكلة)، تهدف إلى مجاراة والتأقلم في نفس الوقت مع التحولات والمتغيرات السريعة التي يشهدها مجال الاتصالات السلكية ولاسلكية، وذلك بغرض الحفاظ على صورتها ومكانتها الاقتصادية داخل الأسواق التنافسية العالمية.

فكانت البداية من سنة **2006**، حينما قرر المدير العام (**M-L**) لشركة فرانس تيليكوم بموافقة مجلس الإدارة، الاعتماد على سياسة عامة قائمة على فكرة انكماش قسري للقوى العاملة (Une politique de déflation des effectifs à marche forcée)، وإعادة إحلال وهيكلة الشركة من جديد، وذلك من خلال وضع وتنفيذ خطط استراتيجية جديدة، تمثلت في خطة: تجربة الاتصالات الجديدة (**NEXT**)[1] وخطة: الترقب وكفاءات التحول (**ACT**)[2]، الوضعية التي أثرت بشكل سلبي وكارثي على مستوى ظروف العمل المحيطة بالأجراء، بصورة جعلتها متدهورة ومخيفة وضاغطة.

حيث تبين فيما بعد أن الدافع الحقيقي وراء اللجوء إلى مثل هذه السياسة والخطط كان يرمي إلى زعزعة الاستقرار والتضامن وتفكيك التماسك الاجتماعي والمهني للأجراء، وذلك بغرض التخلص منهم بأقل التكاليف الممكنة، من خلال دفعهم أو بالأحرى إرغامهم على مغادرة مناصب عملهم – وذلك بشتى الطرق والوسائل والسبل (إما الخروج من الباب أو من النافذة على حد تعبير المدير العام للشركة)، عوض اللجوء إلى آلية التسريح المكلفة من الناحية المالية، وذلك على اعتبار أنهم أصبحوا يشكلون عبئا وثقلا ماليا واقتصاديا على كاهل الشركة.

وهو ما ظهر جليا من خلال نتائج ومخرجات هذه السياسة، حيث غادر (اضطراريا) ما يقارب **22000** أجير من منصب عمله، كما نقل قسريا ما لا يقل عن **10000** أجير، من مجموع **120000** أجير لدى الشركة، ناهيك عن موجة الانتحارات غير المسبوقة التي شهدتها الشركة في الفترة **2008-2009**، حيث تم إحصاء ما يقارب **35** حالة انتحار بين صفوف الأجراء نتيجة الضغوط المفرطة، ناهيك عن الاضطرابات والأمراض الجسدية والنفسية والاجتماعية التي أصيب بها باقي الأجراء.

وبالرغم من عدم وجود أي نص قانوني واضح وصريح يمنع ويجرم التحرش المؤسساتي، فإن قضاة الموضوع قد استندوا أثناء مرحلة تكييف الوقائع إلى إعمال المفهوم الواسع لجريمة التحرش المعنوي المهني، انطلاقا من مقتضيات المادة **222-33-2** من قانون العقوبات الفرنسي- التي تنص على أنه يعد مرتكبا لجريمة التحرش المعنوي: «كل من تحرش بالغير، عن طريق أفعال متكررة تهدف أو من شأنها أن تؤدي إلى تدهور ظروف العمل، بشكل يحتمل أن يترتب عنه اعتداء على حقوقه وكرامته، أو تهديد صحته الجسدية أو النفسية، أو من شأنه تعريض مساره المهني للخطر. يعاقب بالحبس **سنتين** وغرامة مالية قدرها **30000** أورو». فضلا عن مقتضيات الفقرة الأولى من المادة **1152** من قانون العمل الفرنسي التي تنص على أنه: «لا يجوز أن يخضع أي أجير، لأفعال التحرش المعنوي التي تهدف أو من شأنها أن تؤدي إلى تدهور ظروف العمل، والذي من

[1]- «Nouvelle expérience des télécommunications».

[2]- «Anticipation et Compétences pour la Transformation»

المرجح أن يترتب عنه اعتداء على حقوقه أو كرامته، أو تهديد صحته الجسدية أو النفسية، أو من شأنه تعريض مستقبله المهني للخطر».

وانطلاقا من حيثيات الحكم أعلاه، يمكن استخلاص العناصر الأساسية المشكلة لأفعال التحرش المؤسساتي، والتي يستوجب مراعاتها أثناء عملية التكييف والتوصيف القانوني: [1]

1) أن تهدف أو تؤدي السياسة العامة المعتمدة لدى المؤسسة، أثناء تنفيذها إلى إعادة هيكلة العمل، سواء مس هذا التغيير جميع الأجراء أو جزء معين منهم؛

2) أن تتجاوز هذه السياسة حدود التدبير المعقول للسلطة الإدارية (التعسف والشطط في استعمال السلطة).

3) أن تكون هذه السياسة معبرة عن إرادة القادة ورؤيتهم وخططهم حول كيفيات تسيير وإدارة المؤسسة (المفهوم الضيق للسلطة)؛

4) أن تتجسد هذه السياسة في شكل جملة من القرارات أو التعليمات أو الإجراءات أو التدابير أو الاستراتيجيات أو الخطط، بشرط أن تكون منسجمة ومتجانسة ومتسقة فيما بينها؛

5) أن يؤدي أو يحتمل أن يؤدي تكرار هذه الممارسات، إلى تدهور ظروف العمل المحيطة بالأجراء (فعلي أو محتمل).

خاتمة:

وفي ختام هذه الورقة البحثية، يمكن الخروج بفكرة عامة مفادها أن التحرش المعنوي المرتبط بالعمل بشكل عام والتحرش المؤسساتي على وجه الخصوص، ما هو إلا قطرة في بحر مليء بالمعاناة والعنف والإرهاب النفسي الجماعي الممارس ضد فئة الأجراء. وما قضية شركة الاتصالات فرانس تيليكوم إلا مظهرا بسيطا من مظاهر الاضطهاد الجماعي الذي يعيشه الأجراء في ظل نظام رأسمالي متوحش وفاسد.

ومن ضمن الاستنتاجات المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة:

- التحرش المعنوي هو بمثابة صورة من صور العنف داخل المجتمع. يتجلى في شكل جملة من الأفعال غير اللائقة، ذات طبيعة متكررة ومستدامة، يتعرض لها شخص الأجير، يكون هدفها ومبتغاها التأثير على ظروف العمل بشكل يجعلها متدهورة، الأمر الذي يحتمل أن يؤدي إلى انتهاك كرامته أو إهدار حقوقه، أو تهديد صحته وسلامته الجسدية والنفسية، أو من شأنه تعريض مساره المهني للخطر.

- التحرش المؤسساتي يكون عندما تعتمد المؤسسة على سياسة شاملة أو جزئية تهدف إلى تدهور ظروف العمل، بغرض زعزعة الاستقرار والتماسك والاندماج الاجتماعي والمهني لجميع الأجراء أو جزء محدد منهم.

[1]- TGP, 31e chambre, 2e section, 20 Décembre 2019, n° 0935790257, p. 112.

- التحرش المؤسساتي يعد بمثابة سلاح استراتيجي يمهد لإنهاء علاقة العمل، ووسيلة من الوسائل الملتوية التي تعتمدها المؤسسة بغرض التخلص من الأجراء بأقل التكاليف، من خلال دفعهم أو إرغامهم على مغادرة مناصب عملهم.

ومن بين التوصيات التي يمكن الخروج بها من هذه الدراسة:

- على المشرع الجزائري إعداد ترسانة قانونية حمائية ووقائية تستوعب فكرة المخاطر النفسية والاجتماعية والتنظيمية المرتبطة بالسياق المعقد العمل؛

- تجريم جميع مظاهر وأشكال التحرش المعنوي التي يتعرض لها الأجراء داخل العمل بمقتضى قانون جزري خاص؛

- اعتماد حملات تحسيسية موازية للإنتاج التشريعي، بهدف توعية أصحاب العمل والمؤسسات بخطورة ظاهرة التحرش المعنوي، فضلا عن تكوينهم في كيفية إدارة والتعامل مع وضعيات التحرش المعنوي حال ظهورها داخل المؤسسة.

- تسليط الضوء على واقع ومكانة الصحة النفسية في مجال العمل؛

قائمة المراجع:

أولا: باللغة العربية

1) **الكتب:**

- **حشلافي حميد:** التحرش النفسي- في الوسط المهني: التشخيص النفسي- والإطار الأخلاقي، كفاءة المعرفة للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2021.
- **ماري-فرانس هيريجويان:** التحرش الأخلاقي – العنف اليومي الفاسد، ترجمة سهيل حمد أبو فخر، دار علاء الدين للنشر والتوزيع والترجمة، دمشق، 2006.

2) **الرسائل الجامعية:**

- **عبد الحق فيدمة:** التحرش المعنوي في المنظمة: دراسة ميدانية بمقر ولاية الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الاجتماعية جامعة أبو القاسم سعد الله الجزائر 2، 2017-2018.

3) **المقالات:**

- **عبد الحق فيدمة:** ظاهرة التحرش المعنوي في العمل: إشكالية التجريم والتعويض عن الضرر؟، المجلة الإفريقية للعلوم السياسية، كلية العلوم الاجتماعية جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، م. 07، ع. 02.
- **مأموني فاطمة الزهراء:** التحرش المعنوي بالعمال كسلاح استراتيجي يمهد لإنهاء علاقة العمل بأقل التكاليف، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، م. 06، ع. 03، 2021.

ثانيا: باللغة الأجنبية

1) Ouvrage :

- **Dejours (C.) :** Souffrance en France- La banalisation de l'injustice social, Éd. Seuil, Paris, 1998.
- **Desrumaux (P.)**, Le harcèlement moral au travail, PUR, Pennes, 2011.
- **Durieux (A.)** et **Jourdain (S.) :** L'Entreprise barbare : Licenciements, Intrigues, Harcèlement : L'enfer au bureau, Éd. Albin Michel, Paris, 1999.
- **Hirigoyen (M-F.) :** Le harcèlement moral – La violence perverse au quotidien, Éd. Syros, Paris, 1998.
- **Hirigoyen (M-f.) :** Le harcèlement moral au travail, Coll. Que sais-je ?, PUF, Paris, 2014.
- **Lerouge (L.)**, La Reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail, LGDJ, Paris, 2005.
- **Leymann (H.) :** Mobbing - la persécution au travail, Éd. Seuil, Paris, 1996.

- **Mistretta (P.)**, Harcèlement moral, Répertoire pénale Dalloz, Paris, 2019.
- **Nina (T.) :** Les risques psychosociaux au travail – Droit et prévention d'une problématique de santé publique, Éd. L'Harmattan, Paris, 2020.

- **Paradiso (S.)**, Les infractions de harcèlement, Éd. L'Harmattan, Paris, 2013.

2) Articles de revenus :

- **Adam (P.)** : Harcèlement moral : la place (incontournable) de l'intention malveillante. De l'intérêt d'une lecture combinée des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail, SSL, n° 1404, 15 Juin 2009.
- **Adam (P.) :** La figure juridique du harcèlement managérial, SSL, n° 1504, 12 Septembre 2011.
- **Adam (P.) :** Pour une nouvelle définition du harcèlement moral au travail, Dr. Soc, n°.3, Mars. 2020.
- **Adam (P.) :** Sur le délit de harcèlement moral institutionnel, SSL, n° 1895, Février 2020.
- **Bourgault (J.)** et **Laflamme (A-M.)**, Le régime Québécois de protection contre le harcèlement psychologique au travail : Particularités et enjeux jurisprudentiels, RDCSS, n° 2, 2018.
- **Lerouge (L.) :** Le jugement France télécom : Contribution à l'étude de la démonstration juridique fondant l'incrimination pénale de « Harcèlement moral institutionnel », Travailler, n° 46, 2021/02.
- **Maggi-Germain (N.)**, Harcèlement moral et condition de travail, bulletin Social Francis Lefebvre, n° 8-9, Aout - September 2002.
- **Owada (K.) :** Le Harcèlement au travail dans la jurisprudence Japonaise, RDCTSS, n° 02, 2018.
- **Owada (K.)**, Le Harcèlement au travail dans la jurisprudence Japonaise, RDCTSS, n° 02, 2018.
- **Saint-Sernin (F.) :** Attention au harcèlement moral .« Démissionnaire », LCL, n° 208, Novembre 2020.

3) Les Lois :

- Loi n° **83-634** du 13 juillet 1983 Portant droit et obligations des fonctionnaires, JORF du 14 du juillet 1983.
- Loi n° **73-2002** de modernisation sociale du 17 janvier 2002, JORf du 18 janvier 2002.
- Loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, du 11 juin 2002, MB.
- Loi relative à la prévention des risques psychosociaux au travail, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, du 28 février 2014, MB.
- Loi modifiant la loi du 19 Décembre 2002 sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives, n° 143, POQ, du 19 décembre 2002.
- Directive du 29 juin 2000 n° **2000/43/CE** relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, JOCE, n° L. 180 du 19 juillet 2000.

4) Jurisprudence :

1) France :

a) Chambre Sociale :

- Cass. Soc, 10 Novembre 2009, n° 07-45.321.
- Cass. Soc, 08 Novembre 2011, n° 10-15.834.
- Cass. Soc, 21 Mai 2014, n° 13-16.341.
- Cass. Soc., 10 Nov.2009, n° 08-41.497.
- Cass. Soc., 15 Novembre 2011, n° 10-10.687.
- Cass. Soc., 15 Novembre 2011, n° 10-10.687.
- Cass. Soc., 03 Février 2010, n° 08-44.107.
- Cass. Soc., 27 Octobre 2010, n° 09-42.48.
- Cass. Soc, 12 Juin 2014, n° 13-13.951.
- Cass. Soc, 10 Juillet 2019, n° 18-14.317.
- Cass. Soc, 24 Janvier 2006, n° 03-44.889.
- Cass. Soc, 24 Octobre 2004, n° 04-41.008.
- Cass. Soc, 14 Septembre 2016, n° 14-15.333.
- Cass. Soc, 10 Avril 2019, n° 18-12.164.
- Cass. Soc, 21 Novembre 2018, n° 17-17.758.
- Cass. Soc, 07 Janvier 2015, n° 13-17.602.
- Cass. Soc, 08 Juillet 2009, n° 08-41.638.
- Cass. Soc, 24 Juin 2009, n° 07-43.994.
- Cass. Soc, 09 Juillet 2014, n° 13-15.832.
- Cass. Soc, 22 Mars 2007, n° 04-48.308.
- Cass. Soc, 30 Novembre 2011, n° 11-10.527.
- Cass. Soc, 02 Juin 2017, n° 16-10.577.
- Cass. Soc, 21 Mars 2018, n° 16-24.350.
- Cass. Soc, 22 Mars 2007, n° 04-48.308.
- Cass. Soc, 04 Novembre 2020, n° 19-11.626.
- Cass. Soc, 12 Octobre 2016, n° 15-21.536.
- Cass. Soc, 06 Avril 2011, n° 09-71.170.
- Cass. Soc, 24 Janvier 2006, n° 03-44.889.
- Cass. Soc, 23 Novembre 2011, n° 10-18.571.
- Cass. Soc, 25 Septembre 2012, n° 11-17.987.

- Cass. Crim, 26 Janvier 2016, n° 14-80.455.

b) Chambre criminelle

- Cass. Crim., 21 Juin 2005, n° 04-87.767.
- Cass. Crim., 21 Juin 2005, n° 04-87.767.
- Cass. Crim., 05 Février 2013, n° 11-89.125.
- Cass. Crim., 01 Décembre 2015, n° 14-85.059.
- Cass. Crim, 01 Septembre 2020, n° 19-82.532.
- Cass. Crim, 02 Septembre 2014, n° 13-20.908.
- Cass. Crim, 06 Février 2007, n° 06-82.601.
- Cass. Crim, 19 Février 2019, n° 18-83.268.
- Cass. Crim, 14 Mai 2013, n° 12-82.362.

c) Cour d'appel :

- CA. Paris, 07 Septembre 2016, n° 13/02920.
- CA. Paris, 20 Novembre 2007, n° 06-6694.
- CA. Versailles, 12 Décembre 2006, n° 06-390.
- CA. Chambéry, 20 Juin 2006, n° 05/02184.
- CA. Metz, 30 Janvier 2001, n° 98/01625.
- CA. Orléans, 01 Juin 2021, n° 18/03211.
- CA. Montpellier, 05 Décembre 2007, n° 07/02407.

d) Tribunal Correctionnel de paris :

- Tribunal Correctionnel de Paris, 31e chambre, 2e section, 20 Décembre 2019, n° 0935790257.

2) Japon : (Cour suprême)

- CSJ, 05 Septembre 1995, RH, n° 680, Cité par, Owada (K.), Le Harcèlement au travail dans la jurisprudence Japonaise, RDCTSS, n° 02, 2018.

3) Belgique : (Tribunal du travail)

- Trib. Tra, Bruxelles, 30 Octobre 2007, RG. n° 02581/07.
- Trib. Tra, Bruxelles, 04 Décembre 2007, RG. n° 8237/05.