

**التحرش المعنوي في مكان العمل
بين الاعتراف الدولي بأضراره ومحدودية تصنيف الأمراض الناتجة عنه
Harcèlement moral au travail: Entre reconnaissance internationale de ses
méfaits et limites de la classification des maladies qui en découlent**

تاريخ الاستلام : 2021/10/24 ؛ تاريخ القبول : 2022/12/22

ملخص

لقد أدرك العالم مدى خطورة ظاهرة التحرش المعنوي على صحة العمال والموظفين لما لها من تأثير على الجوانب النفسية والاجتماعية لهذه الفئة من الناس، في المقابل تباينت ردود الأفعال ضد التحرش المعنوي، فتبنى جانب من الدول التصدي لهذه الظاهرة عن طريق التشريع، غير أن القلة القليلة منها اعتمدت سياسات وقائية وفعالة، ومع ذلك تبقى مسألة تصنيف الأمراض الناتجة عن التحرش المعنوي بعيدة كل البعد عن آمال طبقة العمال، إذ لا يزال التعامل مع هذا النوع من الأمراض بشكل محتشم، خاصة لصعوبة إثبات العلاقة بين أشكال التحرش والأمراض التي قد يعاني منها المتحرش بهم.

الكلمات المفتاحية: تحرش معنوي، العمال المتحرش بهم، أمراض نفسية اجتماعية.

* بدرالدين يونس

كلية الحقوق- جامعة الإخوة منتوري
قسنطينة 1

Abstract

The world has realized the seriousness of the phenomenon of bullying for the health of workers, on the other hand, the reactions against this phenomenon have varied, so some countries have adopted a response to this phenomenon through legislation, but some of them have adopted a preventive policy, and the question of the classification of diseases resulting from bullying remains unsatisfactory, due to the difficulty of proving the relationship between the forms of harassment and the diseases from which harassed workers may suffer .

Keywords: moral harassment, workers harassed, psychosocial illnesses.

Résumé

Le monde a pris conscience de la gravité du phénomène de l'harcèlement moral sur la santé des travailleurs et des employés en raison de son impact sur les aspects psychosociaux de cette catégorie de personnes. Par contre, les réactions contre le harcèlement moral ont varié, ainsi certains pays ont choisis de légiférer, alors qu'une minorité d'entre elles ont adoptés des politiques préventives et efficaces. Cependant, la question de la classification des maladies résultant du harcèlement moral reste loin des attentes de la classe ouvrière, car ce type de maladies est encore traité de manière modeste, notamment en raison de la difficulté de prouver le lien entre les formes de harcèlement et les maladies dont peuvent souffrir les victimes.

Mots clés: harcèlement moral, travailleurs harcelés, maladies psychosociaux.

* Corresponding author, e-mail: younes-badr@hotmail.com

مقدمة:

يعتبر التحرش المعنوي ظاهرة من الظواهر المنتشرة في بيئة العمل إذ أصبحت تشكل خطرا كبيرا على صحة العمال والموظفين لما لها من تأثير على الصحة النفسية والاجتماعية لهذه الفئة من الناس، وقد أدرك العالم هذه الخطورة بعد الدراسات المختلفة التي تمحورت في بداية الأمر على أسباب الإجهاد في العمل، حيث تبين فيما بعد تعدد هذه الأسباب، ولعل أهمها ظاهرة التحرش المعنوي.

ازداد الاهتمام بالتحرش المعنوي منذ التسعينات كما يذهب البعض، حيث أصبح الشغل الشاغل للعمال والمختصين والهيئات وحتى السياسيين، ومهما اختلفت مسمياته من دولة إلى أخرى إلا أنه لا يجادل أحد في حقيقة هذه الظاهرة ووقاقتها الكارثية. وليس الغرض من هذا البحث دراسة التحرش دراسة اجتماعية أو نفسية، وإنما الغرض منه هو استعراض أهم التشريعات التي نظمت هذه الظاهرة سواء من حيث إدراجها في التشريعات الاجتماعية كقانون العمل أو قوانين الضمان الاجتماعي أو اعتبارها جريمة معاقب عليها، وفي هذا الخصوص نسجل تباين الدول في تشريع أحكام تخص التحرش المعنوي، بين من خص هذه الظاهرة بتشريع ضمن قانون العقوبات وقانون العمل كما هو معمول به في فرنسا وبين من اكتفى بالنص عليها ضمن قانون العمل فقط، ومنهم من خلت منظومتهم التشريعية من أي إشارة لها، لا من قريب ولا من بعيد كما هو الحال في الجزائر بالرغم من الإدراك العالمي بمخاطر هذه الظاهرة.

وفي ما يخص مسألة تصنيف الأمراض الناتجة عن التحرش المعنوي، أو بصيغة أخرى مدى اعتبار التحرش المعنوي في حد ذاته كخطر ضمن ما يطلق عليه بالمخاطر النفسية والاجتماعية فالأمر لا يزال بعيدا عن ما تصبو إليه فئة العمال، حيث أن مسألة الاعتراف بالمخاطر النفسية والاجتماعية على أنها أمراضا مهنية ما زال محتشما بالنظر إلى صعوبة إثبات - على سبيل المثال - العلاقة بين أشكال التحرش والأمراض التي قد يعاني منها المتحرش بهم. وعلى أساس ما سبق سنتناول الموضوع وفق العناصر المفصلة الآتية:

أولا- التحرش المعنوي: المفهوم والأشكال:

1- تعريف التحرش المعنوي:

حاول العديد من الباحثين المختصين وكذا بعض الهيئات ذات الطابع الاجتماعي تعريف التحرش المعنوي وقد جاءت التعاريف بصيغ مختلفة يمكن إيراد بعضها منها: في الحقيقة يعتبر الباحث السويدي هينز لايمان Heinz Leymann الأستاذ في جامعة ستوكهولم، هو أول من استخدم هذا المصطلح في بداية الثمانينيات، حيث وضع الملامح العامة لهذه الظاهرة من خلال دراسة أشكالها وكذا صفاتها العامة، وهي الدراسة التي حملها كتابه الذي صدر سنة 1993 بعنوان "mobbing: la persecution au travail" وترجم إلى عدة لغات من بينها الفرنسية وذلك عام 1996، وقد عرف التحرش المعنوي على أنه: " عملية مدمرة متكونة من مجموعة من الأفعال العدائية التي تبدو في ظاهرها غير مؤذية إلا أن تكرارها يولد نتائج ضارة. حيث تتحقق هذه الظاهرة من سلسلة من الأفعال التي تستغرق وقتا طويلا ضد شخص أو مجموعة أشخاص محددتين"¹.

وحسب "برودسكي" Brodsky فهو عبارة عن: " أفعال متكررة تهدف إلى تعذيب أو إرهاب أو إحباط شخص أو حتى استفزازه أو تخويفه أو ترهيبه أو إحراجه"².

وتعرفه "ماري فرانس أرغويان" Marie-france Hirigoyen بأنه: " كل سلوك

مسيء (حركة، كلمة، تصرف، موقف...) والذي من خلال تكراره أو تنظيمه، يعرض كرامة الأجير أو سلامته النفسية أو الجسدية ، أو يعرض وظيفته للخطر، أو يعكر مناخ العمل"³.

ويبدو أن الدراسات التي تناولت التحرش المعنوي لم تتفق بعد على تعريف نهائي بسبب اختلاف المقاربات في دراستها بين البسيكولوجية والسوسيولوجية والقانونية⁴، لهذا لا يوجد لحد الآن ، تعريف موحد معترف به دوليًا، وإنما هناك في الغالب معايير تم تحديدها من طرف متخصصين، يمكن من خلالها تحديد في ما إذا كان هناك تحرش معنوي أم لا، وهو ما يجري العمل به على سبيل المثال لدى المحكمة الفيدرالية السويسرية التي تعتمد في إصدار قراراتها على المعايير التالية⁵:

- تشكل الأعمال المزعجة أو الاتصالات العدائية أو رفض الاتصال تحرشا مباشرا أو غير مباشر ضد شخص أو أكثر.

- تكرر الأعمال العدائية بشكل منهجي واستمراره على مدى فترة طويلة من الزمن، مع إمكانية أن يتغير شكل الهجمات من يوم لآخر.
- قد تصدر هذه الأفعال عن الزملاء أو الرؤساء الهرميون.
- تعتبر الأفعال عدائية من قبل الشخص المستهدف، لكن قد يحدث أن الضحية لا يمكنها أن تدرك في البداية سوء نية المتحرش، إلا أنها تدرك ذلك في ما بعد.
- تهدف الأفعال إلى الإضرار بسمعة الشخص الذي تعرض للهجوم أو إلى إقصاء هذا الأخير أو عزله.
- يجد الشخص الذي تعرض للتحرش نفسه في وضع الدونية نتيجة هذه الأعمال.

2- أشكال التحرش المعنوي وطريقة التعرف عليه:

أسباب التحرش متعددة ومعقدة، فإذا كان نوع الشخصية وخصائص أخرى تتعلق بأفراد متورطين في مواقف التحرش أو التمييز تلعب دوراً ثانوياً، فإن أسلوب الإدارة وتنظيم العمل والعلاقات الشخصية من عوامل الخطر الرئيسية. من المرجح أن تؤدي بيئة العمل المجهدة والعيوب في تنظيم العمل وأسلوب الإدارة إلى تشجيع التحرش بشكل مباشر وغير مباشر. الشركة هي المسؤولة على إدارة و تنظيم العمل بشكل عام، فالإرشادات التي ترسمها هي التي تبين من خلالها كيفية تعامل الموظفين مع بعضهم البعض، إنها تشكل أرضاً خصبة يمكن أن تخلق بيئة عمل تتسم بالاحترام والتقدير. هذا هو السبب في أن إنشاء ثقافة تنظيمية وإدارية تقضي إلى التعاون البناء هو إجراء أساسي بهدف منع التعدي على السلامة الشخصية⁶.

في حين أن ظهور أشكال جديدة من تنظيم العمل والحياة الاجتماعية بالإضافة إلى عدم وضوح الخطوط الفاصلة بين الحياة الخاصة والمهنية والاجتماعية يمكن أن يؤدي إلى زيادة السلوك العدائي تجاه أشخاص معينين أو مجموعات اجتماعية معينة؛ فإن التحرش المعنوي في مكان العمل يمكن أن يتخذ غالباً أشكالاً مختلفة ويحدث عمودياً ، من خلال سلوكيات تصدر عن الرئيس أو المرؤوس ، وأفقياً ، من خلال سلوك الزملاء في العمل على نفس المستوى⁷.

وتكاد تجمع الدراسات على أن الأشخاص المتحرش بهم معنوياً هم من صنف الأشخاص الذين يتفانون في عملهم، فعندما يتعرضون إلى سوء المعاملة فإنهم لا يفهمون ما يحدث لهم، ورغم محاولتهم لفهم ما يحدث لهم إلا أنهم لا يتوصلون لإجابات شافية مما ينتهي بهم الأمر إلى التشكيك في أنفسهم. ويتكرر هذه الأفعال وتزايدها وامتدادها في الزمن يشعر المتحرش بهم بالنقص ويزداد الإحساس لديهم وكأنهم يفقدون جزءاً من ذاتهم⁸.

كما أنه غالباً ما يكون الأشخاص المستهدفين من ذوي الخبرة ، وبالتالي كبار

السن. التحرش المعنوي يتعلق بالرجال والنساء الذين هم في منتصف حياتهم المهنية وفي نهاية حياتهم المهنية تقريباً. متوسط العمر 50 سنة، عادة ما يكون الحد الأدنى للسن أكثر من 35 عاماً. ويفسر ذلك لضعف الشخص المستهدف، لأنه مدمج بالفعل في موقعه ويقدره⁹.

وتسهيلاً لمعرفة في ما إذا كان ما يحدث لشخص معين هو من قبيل التحرش المعنوي أم لا، قام المختص "ليمان" H.Leymann باستحداث قائمة جمع فيها العديد من السلوكيات التي اعتبرها تشكل تحرشاً قد يتعرض لها أشخاص معينين، وهي كما يرى البعض ليست مثالية ولا شاملة، ولكن يمكن أن تكون مفيدة، وهذه بعض منها¹⁰:

منع الضحية من التعبير عن رأيها:

- الرئيس الهرمي لا يقبل من الضحية إمكانية التعبير عن رأيها.
- تقاطع الضحية باستمرار.
- تمنع من التعبير عن نفسها من طرف زملائها.
- انتقاد عمل الضحية.
- انتقاد خصوصيتها.
- إرعاب الضحية من خلال المكالمات الهاتفية.
- تهديدها باللفظ.
- تهديدها بالكتابة.
- رفض الاتصال بالضحية (تجنب التواصل البصري وإيماءات الرفض وما إلى ذلك)
- تجاهل وجود الضحية، على سبيل المثال من خلال مخاطبتهم حصرياً لأطراف أخرى.

عزل الضحية:

- عدم التحدث مع الضحية.
- تخصيص مكان عمل لها يبعدها ويعزلها عن زملائها.
- منع زملاءها من التحدث معها.
- إنكار الوجود الجسدي للضحية.

تشويه سمعة الضحية في عملها:

- عدم تكليف الضحية بأي مهام أخرى.
- حرمانها من أي مهنة والتأكد من أنها لا تستطيع أن تجدها بنفسها.
- إجبارها على القيام بمهام غير ضرورية و / أو سخيفة على الإطلاق.
- تكليفها بمهام أقل بكثير من مهاراتها.
- تكليفها باستمرار بمهام جديدة.
- جعلها تقوم بعمل مهين.
- تكليف الضحية بمهام تتطلب مؤهلات أعلى بكثير من مهاراتها، وذلك لتشويه سمعتها.

ثانياً- تباين ردود الأفعال الدولية لمواجهة التحرش المعنوي:

تتباين الدول في فرض الحماية القانونية ضد التحرش المعنوي في مكان العمل تبايناً كبيراً، فمنها من أصدر تشريعات ردية وأخرى وقائية تحمل في طياتها إجراءات السلامة والأمن في أماكن العمل تفرض على أرباب العمل، ومنها من

اكتفت بوضع إجراءات لتجنب حالات التحرش المعنوي، والبعض الآخر لا يتوفر على نصوص محددة تنظم هذه الظاهرة وإنما هناك مدونة للممارسات الجيدة فيما يتعلق بمنع التحرش المعنوي والحلول الممكنة، وسنقتصر في هذا البحث على ذكر عينات من الدول وكيفية تعاملها مع هذه الظاهرة، والتي يمكن تقسيمها إلى الفئات الآتية:

الفئة الأولى: مجابهة ظاهرة التحرش المعنوي بأساليب وقائية:

تعتبر السويد من أوائل الدول في الاتحاد الأوروبي التي اتخذت تدابير تشريعية محددة ضد التحرش في العمل (أو الاضطهاد في العمل حسب المصطلح المتداول في السويد). وفقاً لهذا التشريع، يلتزم صاحب العمل بتخطيط وتنظيم "فحوصات روتينية تسمح بالكشف المبكر عن العلامات وتصحيح ظروف العمل غير المرضية أو مشاكل تنظيم العمل أو أوجه القصور في التعاون، وجميع الجوانب التي قد تؤدي إلى الاضطهاد"، كما يجب إعطاء العمال الذين يعانون من الاضطهاد المساعدة أو الدعم الفوري، وفي حالة عدم الامتثال لهذه الأحكام يمكن تطبيق غرامة و / أو الحبس لمدة لا تزيد عن سنة واحدة.

أما بلجيكا فقد اعتمدت تشريعاً في 11 جويلية 2002 عن طريق مرسوم ملكي متعلق بالحماية من العنف والتحرش المعنوي أو الجنسي في العمل والمستوحى من التوجيهات الأوروبية 43/2000 و 78/2000. يتم تعريف التحرش المعنوي على النحو التالي: "السلوك التعسفي والمتكرر من أي مصدر، خارجي أو داخلي للشركة أو المؤسسة، والذي يتجلى على وجه الخصوص في السلوكيات والكلمات والترهيب والأفعال والإيماءات والكتابات الانفرادية التي تهدف أو تؤدي إلى تقويض الشخصية، الكرامة أو السلامة الجسدية أو النفسية للعامل أو لشخص آخر ينطبق عليه هذا المرسوم أثناء تأدية عمله، أو تعريض منصب العمل للخطر أو خلق بيئة تخويف أو عدائية أو مهينة أو مذلة أو مسيئة". كما تم فيما بعد إدخال تعديلات عميقة على الأحكام المتعلقة برفاهية العمال أثناء أداء عملهم بموجب تشريعي 28 فيفري 2014 و 28 مارس 2014، حيث وضعت إطاراً عاماً للوقاية من الأخطار النفسية والاجتماعية PSR لاسيما من العنف و التحرش المعنوي أو الجنسي.

في المملكة المتحدة وأيرلندا: لا يوجد نص محدد يعاقب التحرش المعنوي، ولكن هناك مدونة للممارسات الجيدة فيما يتعلق بمنع التحرش المعنوي والحلول الممكنة.

وفي ألمانيا: ليس هناك مفهوم قانوني للتحرش المعنوي، كما أنه لا ينشئ حقاً للعامل في مواجهة صاحب العمل، إلا أن السوابق القضائية الألمانية تعترف بوجود هجمات ومضايقات وتمييز ممنهج يرتكبها زميل أو رئيس، كما أنه من الممكن اتخاذ إجراء ضد صاحب العمل، في حالة انتهاكه لالتزامه بالحماية والمساعدة من خلال عدم منع التحرش المعنوي الذي يرتكبه الزملاء. ولكن في سياق دعوى التعويض المرفوعة ضد صاحب العمل، فإن الأمر متروك للأجير لإثبات انتهاك حق من قبل صاحب العمل انجر عنه ضرر.

في كندا: في عام 2002، أقرت مقاطعة كيبيك أول تشريع في أمريكا الشمالية يحكم التحرش النفسي في العمل، وبمقتضى هذا التشريع يُقصد بمصطلح " التحرش النفسي": " التصرفات الكيدية التي تظهر سواء من خلال سلوكيات، أقوال، أفعال أو إيماءات متكررة، والتي تكون عدائية أو غير مرغوب فيها، والتي تؤدي إلى المساس بكرامة العامل أو سلامته النفسية أو الجسدية والتي تسبب في تدهور الوسط الذي يعمل فيه. يمكن أن يشكل السلوك الجسيم المنفرد أيضاً تحرشاً نفسياً إذا تسبب في مثل هذا الضرر ونتج عنه تأثير ضار مستمر على العامل"¹¹.

تشريع كيببيك ، المدرج في قانون احترام معايير العمل ، هو التشريع الوحيد الذي ينص على انتصاف فردي لضحية التحرش المعنوي أو النفسي مما يسمح له بالحصول على تعويض مالي. يلتزم صاحب العمل بوسائل للتنبيه بوجود التحرش النفسي ووضع حد له عندما تصله معلومات بهذا السلوك. كما يمكن للمحكمة أن تأمر صاحب العمل باتخاذ إجراءات لوضع حد للتحرش أو إعادة إدماج العامل أو تعديل سجله التأديبي ، كما ينص القانون على حق جميع العمال في بيئة عمل خالية من التحرش النفسي.

في أستراليا: كان قانون العمل الأسترالي بطيئاً في اتخاذ إجراءات بشأن المخاطر النفسية والاجتماعية ، بدأت العدالة تأخذ بعين الاعتبار الصحة النفسية في العمل من خلال التحرش ، وتم نشر دليل للوقاية من التحرش في عام 2012 لأصحاب العمل والعمال. وفي الوقت نفسه ، تم تعزيز جريمة التحرش¹².

الفئة الثانية: مجابهة ظاهرة التحرش المعنوي بأساليب رديئة:

كانت فرنسا في صدارة الدول التي اعتمدت تشريعا في كل من قانون العقوبات وقانون العمل وقانون الوظيفة العامة في يناير 2002، حيث تم النص على التحرش المعنوي في القانون رقم 73-2002 ، المؤرخ في 17 يناير 2002 المتعلق بالتحديث الاجتماعي وفيه ضمنه المشرع الفرنسي مبدأ "لا ينبغي أن يتعرض أي أجير لأعمال تحرش معنوي متكررة يكون هدفها أو أثرها تدهور ظروف عمله، أو من المحتمل أن تؤدي إلى انتهاك حقوقه وكرامته ، أو تؤثر في صحته الجسدية أو العقلية أو تعرض مستقبلي المهني للخطر" (المادة 1-1152 L من قانون العمل) ، وتشكل أحكام قانون العمل المتعلقة بالتحرش المعنوي اليوم أداة قانونية أساسية لمراعاة المخاطر النفسية والاجتماعية.

وفي المجال الجزائي جرم المشرع الفرنسي التحرش المعنوي وعاقب مرتكبي التحرش بالآخرين بالحبس لمدة عامين وغرامة قدرها 30000 أورو (المادة 222-33 من قانون العقوبات)، ثم شدد عقوبة التحرش المعنوي بمقتضى قانون 6 أغسطس 2012.

لقد وجدت هذه الأحكام الجديدة ترجمتها في قانون العمل، ودعمت بمنشور حديث من المديرية العامة للعمال يفصل التزامات صاحب العمل وكذلك دور ممثلي الموظفين ودوائر الصحة المهنية وإدارة العمل في مجال الوقاية من التحرش المعنوي والجنسي.

والظاهر حسب البعض أن قانون العمل الفرنسي قد تناول مسألة المخاطر النفسية والاجتماعية بطريقة عامة جداً، إما عن طريق حظر سلوك التحرش الفردي (المعنوي أو الجنسي) ، أو من خلال ترسيخ مبدأ أن صاحب العمل ملزم بأخذ التدابير اللازمة لحماية الصحة البدنية والعقلية للعمال.

وعلى سبيل المثال تركز أحكام المادة 1-1152 L من قانون العمل بشكل كامل على العلاقة الفردية بين المتحرش والمتحرش به، وهي لا تشير إلى تأثير المنظمات وأساليب العمل المطبقة على صحة العمال ، حتى لو ملأت الاجتهادات القضائية هذه الفجوة من خلال ضمان عدم تعريض صحة أو سلامة الموظفين عن طريق تنظيم العمل أو أساليب إدارة شؤون الموظفين وأن لا تتال من كرامتهم¹³.

وفي هذا الخصوص نسجل مدى الدور الذي لعبه القضاء الفرنسي لإثراء الأحكام المنظمة للتحرش المعنوي خاصة القرار المؤرخ في 10 نوفمبر 2009 ، حيث أنشأت المحكمة علاقة صريحة بين تنظيم العمل والمخاطر النفسية والاجتماعية

والتحرش المعنوي من خلال اعتبار أن "أساليب التسيير التي ينفذها رئيس هرمي قد تشكل تحرشا معنويا، وبشكل عام ، يميل الاجتهاد القضائي الفرنسي إلى التوسع في مفهوم التحرش المعنوي ، من خلال مراعاة مجموعة واسعة من السلوكيات التي تشكل إما السبب (العنف المعنوي ، طرق إدارة معينة) ، أو العواقب بالنسبة للموظفين (الإجهاد والانهيار العصبي والقلق المرتبط بفقدان المعايير المهنية).

ومن جانب آخر، ألغت الغرفة الاجتماعية حكم محكمة الاستئناف التي قررت أن صاحب العمل ليس مسؤولاً عن المضايقات الأخلاقية التي تعرض لها أجراءه ، وأنه لم يرتكب أي خطأ. في الواقع ، تشير الغرفة الاجتماعية إلى أن "صاحب العمل مطالب تجاه أجراءه بالالتزام بالسلامة باعتباره التزام بتحقيق نتيجة في مجال حماية صحة وسلامة العمال في المؤسسة ، لا سيما في مجال التحرش المعنوي، وأن عدم وجود خطأ من جانبه لا يمكن أن يعفيه من مسؤوليته". إذا كان صاحب العمل ملزماً بالسلامة كالتزام بتحقيق نتيجة في مسائل التحرش المعنوي ، فيجب على العامل المتحرش أن يتحمل شخصياً مسؤولية خطئه تجاه الضحية¹⁴.

هذا وقد أقر المشرع الفرنسي الحماية القانونية لضحايا التحرش المعنوي في علاقات العمل والشهود والمبلغين حيث منحهم حصانة تكفل لهم عدم ملاحقتهم تأديبياً وقضائياً، والتي تمتد من مرحلة التدريب إلى إنهاء عقد العمل، وخلال هذه الفترة لا يجوز معاقبة أو فصل عامل لأنه لم يرضخ للتحرش (المادة L.1153-2، L. 1152-2, code du travail) ، أو لأنه أدلى بالشهادة على تعرض شخص معين لهذه الأفعال، وهو ما أكد عليه القضاء الفرنسي بـ: "عدم جواز إنهاء خدمة العامل متى قام بالإبلاغ عن وقائع يعتقد أنها تشكل تحرشا معنويا طالما تجرد ذلك من سوء النية"¹⁵.

يمكن أن يؤدي التحرش المعنوي إلى إنهاء عقد العمل على شكل استقالة العامل أو فصله من قبل صاحب العمل. تنص المادة L 1152-3 من قانون العمل على البطلان التلقائي لفسخ عقد العمل الناتج عن التحرش المعنوي. في هذا النوع من الحالات، سيتعين على المحاكم التأكد من أن العامل لا يتذرع دون مبرر بوجود تحرش معنوي للحصول على إلغاء إنهاء عقد العمل. لتجنب مثل هذا التصرف ، يجب على القضاة أن يكونوا صارمين للغاية في تقدير وجود التحرش المعنوي وحقيقة الارتباط بينه وبين إنهاء عقد العمل¹⁶.

أما إسبانيا فقد اكتفت بالنص على التحرش المعنوي ضمن قانون العقوبات دون قانون العمل وذلك بموجب القانون الصادر في 22 يونيو 2010 حيث يعاقب المشرع الاسباني أولئك الذين يعملون في القطاع الخاص أو في القطاع العام ويستغلون منصبهم الأعلى للقيام بأعمال عدائية أو مذلة بشكل متكرر ضد شخص آخر والتي ، دون أن تشكل معاملة مهينة ، تفترض تحرشا خطيرا ضد الضحية.

الفئة الثالثة: وعي بخطورة ظاهرة التحرش المعنوي في غياب تأطير قانوني لها: الجزائر أنموذجاً:

لقد أثبتت العديد من الأبحاث الأكاديمية الجامعية تناولت عينات من العمال والموظفين وجود ظاهرة التحرش المعنوي في الجزائر على مستوى أماكن العمل. رغم الاعتراف الدولي بظاهرة التحرش المعنوي والذي رافقه الاعتراف القانوني بها من حيث وضع نصوص وقائية تسعى لتفادي آثاره وكذا نصوص قمعية تردع كل من يمارسه على غيره، مع استفاقة من جهة أخرى، تتمثل في التكفل بضحايا هذه الظاهرة، بل والاعتراف المحتشم بالأمراض والمخاطر التي قد تلحق بضحايا التحرش المعنوي، إلا أن الوضع في الجزائر لم يحرك ساكنا، فليس هناك اعتراف رسمي بهذه

الظاهرة وما ينجر عنها من مخاطر، فقانون العمل خال من أي نص يشير من قريب أو من بعيد للتحرش المعنوي، ولا حتى إجراءات عملية تحد من انتشاره في أماكن العمل، اللهم إذا استثنينا القواعد العامة التي تحث على احترام العامل واحترام كرامته وعدم المساس بها.

ومن النصوص التي يمكن استحضارها في هذا المقام النصوص التي تضمنها الدستور الجزائري وعلى رأسها نص المادة 39 من الدستور¹⁷ التي تنص على أنه: "تضمن الدولة عدم انتهاك حرمة الإنسان.

يحضر أي عنف بدني أو معنوي أو أي مساس بالكرامة. يعاقب القانون على التعذيب، وعلى المعاملات القاسية، واللاإنسانية أو المهينة...". ، وخصصت المادة 40 زيادة في حماية المرأة وذلك بالنص على أن: " تحمي الدولة المرأة من كل أشكال العنف في كل الأماكن والظروف، في الفضاء العمومي وفي المجالين المهني والخاص. ويضمن القانون استعادة الضحايا من هياكل الاستقبال ومن أنظمة التكفل، ومن مساعدة قضائية". والمادة 66 فقرة 3: " يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة...".

أما ما ورد من أحكام في قانون العمل¹⁸ فليس هناك إلا نص المادة 6 التي أوردت في معرض سرد قائمة حقوق العمال في إطار علاقة العمل حقهم أيضا في "احترام السلامة البدنية و المعنوية و كرامتهم" و " الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم و استحقاقهم". والمادة 30 ف1 من قانون الوظيفة العامة: " يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء، من أي طبيعة كانت، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبة، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به"¹⁹.

إن هذا الواقع الذي يظهر من خلاله مدى البعد بين التغيرات الطارئة في مجال علاقات وظروف العمل وما وصلت إليه تنظيمات العمل من تطور، وبين المنظومة القانونية الجزائرية، يدعو إلى ضرورة تدخل المشرع الجزائري لفرض قواعد أمره تهدف بالأساس إلى تحسين بيئة العمل بما يتوافق والتوجهات الجديدة، والتجارب الناجحة في هذا المجال.

إن النصوص القانونية التي وضعت في وقت لم يكن المشرع الجزائري على علم بظاهرة التحرش المعنوي لا يمكنها بحال من الأحوال أن تقدم حولا لهذه الظاهرة، وحتى وإن كان للقضاء في بعض الدول الغربية وفي فرنسا بشكل خاص كان له دور التحسيس بها ومحاولة ردع من يمارسها أو يفكر في ذلك فقط، فإن حال العدالة في الجزائر وطريقة عملها لا تمكن القضاة فيها أن تكون لهم الجراءة اللازمة للتحسيس بها كما لا يمكنهم نظرا لطبيعة تكوينهم أن يطوعوا النصوص الموجودة لصالح العمال ضحايا ظاهرة التحرش، ثم إن قوانين الضمان الاجتماعي هي الأخرى بعيدة كل البعد عن الواقع الجديد ولا يمكنها حتى أن تضمن الأمراض المهنية التقليدية، لأنها ببساطة ما زالت تسير بنصوص ورثتها عن المستعمر وتطبق تعويضات زمن الثورة الزراعية.

ثالثا- التكفل بضحايا التحرش المعنوي:

1- التحرش المعنوي في العمل والمخاطر النفسية والاجتماعية:

تشكل بيئة العمل مرتعا لكثير من عوامل المعاناة التي يتعرض لها العمال والموظفون، وقد عمد المختصون إلى تجميع هذه العوامل المختلفة معا تحت مصطلح

المخاطر النفسية والاجتماعية (PSR)، من أجل مراعاة هذه الأنواع من المعاناة التي لم تعد كلمة "الإجهاد" وحدها كافية لاستيعابها. ووفقا لخبراء من وزارة العمل الفرنسية ، فإن المخاطر النفسية والاجتماعية RPS هي: "المخاطر على الصحة العقلية والجسدية والاجتماعية الناجمة عن ظروف العمل والعوامل التنظيمية والعلائقية التي يحتمل أن تتفاعل مع الأداء العقلي"²⁰.

رغم محاولات ضبط مصطلح الأخطار النفسية والاجتماعية إلا أن هذا المصطلح لا يزال غامضا، مما يصعب معه وضع خط فاصل بينه وبين مصطلح التحرش المعنوي، وهي إحدى الصعوبات التي تقف عائقا في إعطاء مفهوم دقيق لهذا الأخير. إذا كانت الصحة هي غياب المرض ، فإن الخطر يقابل زيادة احتمالية حدوث المرض ، وعلى هذا الأساس يعتبر التحرش المعنوي مجرد خطر بين المخاطر النفسية والاجتماعية RPS والذي يشمل الإجهاد ، والصراعات ، والعنف الخارجي أو الداخلي ، وغيرها، ومع ذلك فإن مفهوم المخاطر النفسية والاجتماعية لا يتمتع بنفس القوة الرمزية التي للتحرش المعنوي خاصة بعد أن تم النص عليه في التشريع، مما سمح للمرة الأولى- على الأقل في فرنسا- ذكر الصحة العقلية في قانون العمل، كما أصبح التحرش المعنوي كذلك من بين حالات المعاناة في العمل التي يعاقب عليها القانون. إن الشكوى من التحرش المعنوي يمكن أن تشكل وسيلة لسماع العمال داخل المؤسسة والتحديد ببيئة العمل التي تزيد في معاناتهم، في المقابل نادرا ما يتم الاعتراف بحالات المعاناة الأخرى التي لا تتوفر على تعريف قانوني خاص بها²¹.

2- مدى صواب الاعتراف بالمخاطر النفسية والاجتماعية كأمراض مهنية:

هناك اعترافات متزايدة من طرف العمال أبلغوا أنهم يعانون الآن من اضطرابات غير مؤلمة مثل الاكتئاب ، اضطرابات في التركيز أو النوم ، الإرهاق المهني ، الناجم عن التنظيم وظروف العمل ، أسلوب الإدارة ، العنف ، التغييرات أو إعادة الهيكلة في الشركة... إلخ، وفي مواجهة هذه الظاهرة المتنامية ، تتساءل مؤسسات التأمين والسلطات العامة منذ مدة عن مدى صواب الاعتراف بهذا النوع من الأمراض وتعويضه كأمراض مهنية، فالسؤال يطرح عدة قضايا: فهو يثير من جهة الطبيعة متعددة العوامل للأمراض النفسية والتمثلة أساسا في ربط السبب والنتيجة بين العمل والمرض: كيف يمكن معرفة ما إذا كان العمل هو السبب "المحدد" أو "الأساسي" للمرض النفسي لشخص ما الذي ربما يكون قد أضعف من قبل في أسرته وإطاره الاجتماعي؟ على عكس الأمراض المهنية أو ما يسمى بالكلاسيكية ، والتي من السهل نسبيا إثبات الأصل المهني في وجود عوامل كيميائية أو فيزيائية أو بيولوجية ضارة، يمكن أن تتأثر بها الصحة العقلية للعامل.

من جهة أخرى ، بالنسبة للدول الأوروبية التي تعترف بأنه قد يكون هناك علاقة سببية مباشرة بين العمل وبعض الأمراض النفسية ، تكمن الصعوبة في تحديد مفهوم المخاطر النفسية والاجتماعية وتوصيف رابط العلاقة بين السبب والنتيجة ، من أجل رسم الإطار وإجراءات الاعتراف والتعويض²².

وحسب التقرير سابق الإشارة إليه فقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج نقتصر في هذا المقام على البعض منها:

- الاعتراف بالمخاطر النفسية والاجتماعية ضمن قائمة الأمراض المهنية:

وهذه الفئة تمثلها الدنمارك فقط، حيث اعترفت بالاضطراب العقلي في قائمة الأمراض المهنية سنة 2005 ، ويتعلق الأمر باضطراب ما بعد الصدمة. يشترط للاستفادة من التعويض وجوب أن ينتج هذا الاضطراب عن التعرض "الموقف أو حدث مؤلم على المدى القصير أو الطويل وأن يكون ذا طبيعة مهددة بشكل استثنائي أو كارثية"²³.

- الاعتراف بالمخاطر النفسية والاجتماعية ضمن قائمة تكميلية:

وتضم هذه الفئة كل من بلجيكا ، الدنمارك ، إيطاليا وفرنسا ، يتم الاعتراف بالأمراض النفسية على أنها أمراض مهنية ضمن النظام التكميلي. تتطلب لوائح هذه البلدان دليل على وجود صلة مباشرة وأساسية بين المرض والنشاط المهني²⁴.

ففي فرنسا على سبيل المثال لا تترك إجراءات التعرف على المرض المهني المنصوص عليها في المادة 1-461L من قانون الضمان الاجتماعي إلا مجالا صغيراً للعنصر النفسي ، سواء كانت هذه الأمراض "يفترض أنها ذات أصل مهني". أو تلك المعنية على هذا النحو من قبل النظام التكميلي للتعرف على الأمراض المهنية. من جانبها ، لم تعتبر المفوضية الأوروبية أنه من المناسب إدراج الأمراض النفسية في القائمة الأوروبية للأمراض المهنية²⁵.

وتضاف إلى هذه الدول الأربعة كل من السويد و اسبانيا وإن اختلفت طريقة الاعتراف بهذه الأمراض، ففي السويد لا توجد قائمة بالأمراض المهنية ويتم معالجة أي طلب على أساس كل حالة على حدة، فيجب أن تكون هناك أسباب أكثر جدية لصالح افتراض الطبيعة المهنية للمرض.

أما اسبانيا فهي تمثل وضعاً منفصلاً عن الدول الأخرى إلى حد ما، فلا يمكن الاعتراف بالأمراض غير المدرجة في قائمة الأمراض المهنية إلا في إطار حوادث العمل، بشرط أن يكون أداء العمل هو السبب الوحيد، بالإضافة إلى الأمراض الموجودة مسبقاً والتي تفاقمت بسبب العمل. هذا ويجب في أغلب الأحيان التعرف على الحالة أولاً أمام هيئة قضائية (المحكمة) قبل أن تتكفل بها هيئة التأمين²⁶.

- استحالة الاعتراف بالمخاطر النفسية والاجتماعية كأضرار مهنية:

ثلاث دول شملتها الدراسة لا تسمح -إلى غاية صدور التقرير- بالاعتراف بالاضطرابات النفسية كأضرار مهنية.

ففي فنلندا ، هناك استحالة قانونية بحتة، بالنظر إلى أن التشريع عرّف المرض المهني بأنه مرض يسببه في المقام الأول العوامل الفيزيائية أو الكيميائية أو البيولوجية في العمل، فتخرج بالضرورة الأمراض التي تسببها العوامل النفسية أو النفسية الاجتماعية.

وهكذا الوضع في ألمانيا و سويسرا فبالرغم من وجود نظام تكميلي منفتح نظرياً على أي مرض، لكن في الممارسة العملية ، نقص المعرفة والأدلة الطبية والعلمية تمنع حتى الآن أي قرار إيجابي في مواجهة طلب الاعتراف لأي حالة من الاضطرابات النفسية كمرض مهني²⁷.

- تغطية المخاطر النفسية والاجتماعية على أساس حادث عمل:

في كل مكان في أوروبا ، يتم تغطية العديد من الاضطرابات النفسية تحت المخاطر حادث عمل. هذا لا يؤثر على مستوى التعويض للضحية والدليل أسهل في إثباته من الأمراض المهنية غير المدرجة في القائمة. لكن الأمراض المعنية محدودة لأن مفهوم الحادث ينطوي على معيار الفجائية.

في جميع البلدان التي شملتها الدراسة ، يمكن التعرف على الاضطراب العقلي على أنه حادث عمل. يبدو أن للجميع موقفاً متطابقاً بشأن الموضوع: من الضروري أن يكون الحدث الصادم غير المتوقع وقصير العمر هو أصل الاضطراب العقلي. هو في أغلب الأحيان أعمال عنف (سطو مسلح ، اعتداء في مكان العمل ... إلخ.)، أو الصدمة الناجمة عن التورط في حادث مروري أو في حادث زميل. غير أن الاضطراب النفسي الأكثر شيوعاً في هؤلاء الظروف هي اضطراب ما بعد الصدمة²⁸.

هذا ويعد الحكم الصادر في 22 فبراير 2002 بمثابة تقدم هام في الاجتهاد القضائي منذ أن أقرت محكمة النقض بأن انتحار أجير في إجازة مرضية يمكن اعتباره حادث عمل ، من خلال التأكيد على أن "الحادث الذي وقع في الوقت الذي لم يعد فيه الأجير تحت تبعية صاحب العمل ، فإنه يشكل حادث عمل بمجرد أن يثبت العامل أنه نشأ نتيجة للعمل"²⁹. كما أن اعتبار محاولة انتحار الأجير في منزله بمثابة حادث عمل بقدر ما حدث "نتيجة" للعمل³⁰. وفي الآونة الأخيرة ، اعتبرت محكمة الضمان الاجتماعي في إيفلين، في حكم صادر في 9 مارس 2010 ، أن انتحار الأجير ، الذي حدث بسبب الإجهاد في العمل ، يشكل حادث عمل ، والسبب الذي أدى إلى هذا الحادث هو العمل الزائد وتدهور ظروف العمل³¹.

الخاتمة:

لقد نالت ظاهرة التحرش المعنوي اهتماما لا بأس به من خلال بعض العينات من الدول التي تطرقنا إليها وقد لاحظنا تباينا واضحا في التعامل مع هذه الظاهرة، فإن اختارت بعض الدول مجابقتها بالتشريع فجرمت أفعال التحرش أو اكتفت بوضع قواعد في قانون العمل تمنع من انتشارها، أو جمعت بين الأمرين، نجد البعض الآخر قد ترك الأمر للقضاء للتعامل مع هذه الظاهرة أو الاحتكام لما يسمى بالممارسات الجيدة وما تقدمه من حلول. هذا ولم نعثر في المنظومة القانونية الجزائرية – في حدود علمنا- على أي إشارة لظاهرة التحرش المعنوي، إلا بعض القواعد العامة الموجودة على مستوى الدستور أو قانون العمل أو قانون الوظيفة العامة والتي تدعو في مجملها إلى احترام كرامة العامل وعدم المساس بها وبحرمة مع تحريم العنف المعنوي أو الجسدي.

وكتوصية ضمن هذا الملتنقى ندعو المشرع الجزائري لتنظيم ظاهرة التحرش المعنوي من منطلق أنها ظاهرة موجودة ومتلازمة مع بيئة العمل التي أصبحت أكثر تعقيدا مما كانت عليه في السابق، وليس من الضروري تجريم الظاهرة في المرحلة الأولى ، وإنما الأمر يحتاج بصفة مستعجلة لوضع قواعد ذات طابع وقائي ضمن قانون العمل، أو في شكل لوائح توجه بشكل مباشر لأرباب العمل من أجل توفير بيئة عمل مناسبة يقلص فيها إلى حد ما الأسباب التي تؤثر في الجانب النفسي والاجتماعي للعمال، على أن تكون هذه القواعد ذات طابع ملزم، وخرقها يستلزم الجزاء المناسب. وفيما يخص التكفل بالعمال ضحايا التحرش المعنوي فهذا يستدعي أولا تفعيل دور طب العمل من حيث تكوين هذه الفئة من الأطباء حتى يكون بإمكانها الكشف المبكر عن المعاناة التي قد يعيشها العامل ومن ثم التكفل به، على أن مسألة التكفل بالعمال ضحايا التحرش المعنوي تقتضي الاعتراف بالأمراض التي قد يخلفها التحرش المعنوي، أو بطريقة أخرى تصنيفها، وهذا الأمر لازال إلى حد الآن محل نقاش ولم يحصل بعد على إجماع دولي.

قائمة المصادر والمراجع:

نصوص قانونية:

- دستور 1996 المعدل (المرسوم الرئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، في الجريدة الرسمية رقم 82 ، في 30 ديسمبر 2020.
- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج ر رقم 11 س 27 مؤرخة في 25 أبريل 1990.
- أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة

2006، يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

كتب وأبحاث:

- حورية بن عياش(2020)، أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني الجزائري وانعكاساته النفسية والتنظيمية على العامل، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي المجلد 7، العدد 3 – ديسمبر 2020.
- رعدة عبد المحسن ريان(2020)، التحرش المعنوي في علاقات العمل، دراسة تحليلية في ضوء أحكام قانون العمل وقضاء محكمة النقض الفرنسية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، المجلد 32، العدد 2، الصيف و الخريف 2020، ص ص550-629.
- عبد الحق فيدما (2017-2018)، التحرش المعنوي في المنظمة دراسة ميدانية بمقري ولاية الجزائر، دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله.
- علاء عبد الحسن جبر السيلوي (2016) ، جريمة التحرش المعنوي في ميدان الوظيفة، مجلة العلوم القانونية، تصدر عن جامعة بغداد كلية القانون ، عدد 2 مجلد 31 ، سنة 2016، ص ص279-292.

- **La prévention des risques psychosociaux (2013)** , Avis du Conseil économique, social et environnemental, la section du travail et de l'emploi.2013-12.NOR : CESL1100012X. 29 mai 2013
- Marie-france Hirigoyen (2017) **Le harcèlement moral au travail**,coll. que sais-je , Ed.PUF.
- **Mobbing et autres formes de harcèlement** - Protection de l'intégrité personnelle au travail(2018).Brochure ,SECO, [SECO 2018 \(710.064\)](#).
- Nacéra Mérah (2012), **l'harcèlement moral en milieu professionnelle**, guide pratique, Fondation Friedrich Ebert.
- Olivier Fardoux, Jean-Claude Planque (2010),**Droit pénal du travail**,BREAL, Paris.
- **Quelle reconnaissance des pathologies psychiques liées au travail?** Une étude sur 10 pays européens (2013).Rapport Eurogip-81/F.2013.
- **Souffrance au travail harcèlement psychologique (mobbing) harcèlement sexuel**(2001) ,Syndicat des services publics Genève - avril 2001.

الهوامش:

- ¹ - Heinz Leymann, MOBBING. La persécution au travail, Seuil, 1996, Paris, p 26.
أورده : علاء عبد الحسن جبر السيلوي (2016)، جريمة التحرش المعنوي في ميدان الوظيفة، مجلة العلوم القانونية، تصدر عن جامعة بغداد كلية القانون ، عدد 2 مجلد 31 ، ص ص279-292.
- ² - C.M. Brodsky, the harassed worker, Lanham (Maryland, Etats-Unis),Lexington, 1976. Cité par: Marie-france Hirigoyen (2017) Le harcèlement moral au travail,coll. que sais-je , Ed.PUF,p.12.
- ³ - Marie-france Hirigoyen,op.cit.p12.

- ⁴ - عبد الحق فيدما (2017-2018)، التحرش المعنوي في المنظمة دراسة ميدانية بمقر ولاية الجزائر، دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله، ص354.
- ⁵ - Mobbing et autres formes de harcèlement - Protection de l'intégrité personnelle au **travail (2018)** , Brochure ,SECO, [SECO 2018 \(710.064\)](#).p.7.
ومن القرارات المستشهد بها: Arrêt du Tribunal fédéral du 22.04.2005 (2A)
- ⁶ - Mobbing et autres formes de harcèlement.op.cit.p.17.
- ⁷ - Olivier Fardoux, Jean-Claude Planque (2010),Droit pénal du travail,BREAL, Paris,p.147.
- ⁸ - حورية بن عياش (2020)، أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني الجزائري وانعكاساته النفسية والتنظيمية على العامل، مجلة العلوم الإنسانية أم البواقي، مج 7، عدد 3، ديسمبر 2020، ص746.
- ⁹ - Nacéra Mérah (2012), l'harcèlement moral en milieu professionnelle, guide pratique, Fondation Friedrich Ebert ,p.8.
- ¹⁰ - Souffrance au travail harcèlement psychologique (mobbing) harcèlement sexuel (2001),Syndicat des services publics Genève - avril 2001.p.9-10.
- ¹¹ - Marie-france Hirigoyen, op.cit.p.83-87.
- ¹² - Marie-france Hirigoyen,op.cit.p.85.
- ¹³ - **La prévention des risques psychosociaux (2013)** , Avis du Conseil économique, social et environnemental, la section du travail et de l'emploi.2013-12.NOR : CESL1100012X. 29 mai 2013.p.31-36.
- ¹⁴ - Soc. 21 juin 2006, pourvoi n° 05-43914, Bull. 2006, n° 223.
- ¹⁵ - رغبة عبد المحسن ريان (2020) ، التحرش المعنوي في علاقات العمل، دراسة تحليلية في ضوء أحكام قانون العمل وقضاء محكمة النقض الفرنسية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، المجلد 32، العدد 2، الصيف و الخريف 2020، ص ص598-599.
وانظر القرار المستشهد به:
Cour de cassation , chambre sociale, 21 mars 2018,n° 16-24.350, non publié au bulletin.
- ¹⁶-Olivier Fardoux, Jean-Claude Planque,op.cit.p.153.
- ¹⁷ - دستور 1996 المعدل (المرسوم الرئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، في الجريدة الرسمية رقم 82 ، في 30 ديسمبر 2020.
- ¹⁸ - قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج ر رقم 11 س 27 مؤرخة في 25 أبريل 1990.
- ¹⁹ - أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- ²⁰ - Marie-france Hirigoyen, op.cit.p.21.
- ²¹ - Marie-france Hirigoyen, op.cit.p.21-22.
- ²² - Quelle reconnaissance des pathologies psychiques liées au travail? Une étude sur 10 pays européens.Rapport Eurogip-81/F.2013.p.3.
- ²³ - Rapport Eurogip-81/F.2013.op.cit.p.5.
- ²⁴ - Rapport Eurogip-81/F.2013.op.cit.p.3.
- ²⁵ - **La prévention des risques psychosociaux** , Avis du Conseil économique, social et environnemental,op.cit.p.127.
- ²⁶ - Rapport Eurogip-81/F.2013.op.cit.p.5 ,8.

²⁷ - Rapport Eurogip-81/F.2013.op.cit.p.3, 9.

²⁸ - Rapport Eurogip-81/F.2013.op.cit.p.9-10.

²⁹ - Cass. soc. 2 avril 2003, n° 00-21.768.cité dans : **La prévention des risques psychosociaux** , Avis du Conseil économique, social et environnemental,op.cit.p.127.

³⁰ - Civ. 2ème, 22 février 2007, pourvoi n° 05-13771, Bull.civ II, n° 54.

³¹ - Tribunal de sécurité sociale des Yvelines, 9 mars 2010, n° 07-01555.