

مجلة العلوم القانونية والاجتماعية

Journal of legal and social studies

Issn: 2507-7333

Eissn: 2676-1742

الحق في بيئة عمل آمنة من المخاطر النفسية

نظرة على التشريع الجزائري وبعض التشريعات المقارنة

**The right to a safe work environment from psychological risks
a look at Algerian legislation and some comparative legislation**

راشدي حدهوم دليلة* (أستاذة محاضرة قسم "أ")

كلية الحقوق والعلوم السياسية-جامعة وهران 2 محمد بن أحمد(الجزائر)

dalilarachedi74@gmail.com ، مخبر القانون الاجتماعي

تاريخ النشر: 2023/03/01

تاريخ القبول: 2023/02/01

تاريخ الإرسال: 2022/12/18

*المؤلف المرسل

الملخص:

كان للتحوّلات الاجتماعية والاقتصادية الأثر البالغ في ظهور طائفة جديدة من المخاطر في الأوساط المهنية، وهي مخاطر غير فيزيولوجية تسمى بالمخاطر النفسية، وتتعلق أساسا بضغط العمل وظروفه القاسية. واعتبر الكثير من الخبراء والمختصين أن الصحة النفسية في العمل تمثل رهان جديد في سوق العمل بسبب انعدام الأمن الاجتماعي والاقتصادي والوظيفي. كما سار الاهتمام الدولي والوطني إلى ضرورة التدخل لبسط الحماية من عواقب المخاطر النفسية على صحة الأجراء وسير المؤسسة، تفعيلا لمبدأ صيانة صحة العامل الجسدية والمعنوية وحقه في الكرامة الذي تكرسه المواثيق الدولية. الكلمات المفتاحية: بيئة العمل، المخاطر النفسية، الوقاية، طب العمل، التشريع الجزائري.

Abstract :

The social and economic transformations had a great impact on the emergence of a new range of risks in professional circles, which are non-physiological risks called psychological risks, and are mainly related to work pressures and harsh conditions. Many experts and specialists considered mental health at work as a new bet in the labor market due to social, economic and job insecurity.

International and national interest has also moved to the need to intervene to extend protection from the consequences of psychological risks on the health of employees and the functioning of the institution, in order to activate the principle of safeguarding the worker's physical and moral health and his right to dignity enshrined in international conventions.

Keywords: work environment, psychological risk prevention, work medicine, Algerian legislation.

مقدمة:

لقد تميزت العقود الأخيرة بجملة من المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وظهرت انعكاساتها جلية على ظروف العمل والأوساط المهنية، في مشهد أعاد الجدل حول تأثير العولمة والتنافسية والتكنولوجيا على علاقات العمل وحقوق العمال الأجراء، ومن أهم تلك التأثيرات ظهور طائفة جديدة من المخاطر في الأوساط المهنية، وهي مخاطر غير فيزيولوجية تسمى بالمخاطر النفسية، وتتعلق أساسا بضغط العمل وظروفه القاسية، وقد اعتبر الكثير من الخبراء والمختصين أن الصحة النفسية في العمل تمثل رهان جديد في سوق العمل بسبب انعدام الأمن الاجتماعي والاقتصادي والوظيفي¹.

لقد سار الاهتمام الدولي والداخلي إلى ضرورة التدخل لبسط الحماية من عواقب المخاطر النفسية على صحة الأجراء و سير المؤسسة، فحرصت المواثيق الدولية على صيانة صحة العامل الجسدية والمعنوية، وحقه في الكرامة،

وأقرت بأن مصطلح الصحة لا يستهدف فقط غياب المرض والعجز، بل يتضمن أيضا العناصر الجسدية والعقلية التي تمس الصحة مباشرة. كما تم مد الحماية في التشريعات الداخلية للعديد من الدول الأجنبية إلى الالتزام ببيئة العمل الخالية من المخاطر النفسية، كضمانة للصحة الوقائية والأمن في العمل متجاوزة بذلك المخاطر المادية الكلاسيكية، وبادرت بسن أنظمة للتغطية الصحية من آثار المخاطر المهنية النفسية على حياة وصحة الأجراء.

وباستقراء منظومة التشريعات الاجتماعية العربية ومنها التشريع الجزائري، نجد تغييا وإغفالا للتنظيم القانوني للمخاطر النفسية، على خلاف بعض التشريعات الغربية، التي خاضت أشواطا معتبرة في التأطير القانوني لوضعيات المخاطر النفسية، بمحاولة استيعابها ضمن التنظيم القانوني أو استقلالها بأحكام خاصة كما هو الحال بالنسبة لخطر لتحرش المعنوي، ونشير إلى أن منظمة العمل الدولية اقتنعت مؤخرا بضرورة الحماية من أحد أهم المخاطر النفسية في العلاقات المهنية من خلال الاتفاقية رقم 190 المتعلقة بالقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل.²

وفي ظل انعدام التنظيم القانوني للمخاطر النفسية في التشريع الاجتماعي الجزائري، رغم مصادقة الجزائر على الكثير من الاتفاقيات في هذا الشأن أهمها، الاتفاقية الدولية رقم 155 لسنة 1981،³ سنسعى من خلال هذه الورقة البحثية لإلقاء الضوء على الأحكام القانونية المتاحة في التشريع الحالي لتفعيل الوقاية الصحية وحماية الأجراء من المخاطر النفسية في التشريع الجزائري، متسائلين عن مدى ملاءمة وفعالية هذه الأحكام في الحماية والتصدي للمخاطر النفسية في الوسط المهني؟ وسنعمد في دراسة الموضوع على المنهج الوصفي باستقراء وضعية المخاطر النفسية في التشريع الجزائري والمقارن مستأنسين بالمبادئ الدولية، والمنهج التحليلي بتحليل النصوص القانونية ومقارنتها واستقراء تطبيقاتها في الواقع العملي.

إن الإجابة على الإشكالية تفرض التعرض إلى تأصيل الحماية من المخاطر النفسية بالاستناد إلى الأسس القانونية المتاحة، كما البحث في آليات الحماية عمليا من هذه المخاطر على مستوى الوقاية والإصلاح، وعليه سنتعرض في **المبحث الأول** إلى الأسس القانونية المتاحة للحماية من المخاطر النفسية في مجال علاقات العمل، وفي **المبحث الثاني** إلى ضرورة تفعيل الآليات القانونية للحماية من المخاطر النفسية.

المبحث الأول: الأسس القانونية المتاحة للحماية من المخاطر النفسية في مجال علاقات العمل

يعتبر الالتزام بتوفير بيئة صحية آمنة من المخاطر التزاما جوهريا الواقعة على صاحب العمل، بل تطور هذا المفهوم بإدخال البعد الإنساني إلى مصطلح الصحة في العمل، وأصبح مفهوم الصحة من منظور التشريع الدولي لا يتعلق بعدم وجود مرض أو عجز بل تعداه ليشمل كل العناصر البدنية والنفسية العقلية، وهو ما اصطلاح عليه بالصحة المهنية النفسية ما سنتطرق إليه في المطلب الأول، كما تجد الحماية من المخاطر النفسية أساسا لها من خلال بعد إنساني آخر وهو صيانة الكرامة للعامل (ة) الأجير (ة) في مظاهرها المتمثل في حظر المعاملة القاسية، وعدم التمييز والحفاظ على السلامة الأخلاقية، وهو ما سنبيينه في المطلب الثاني.

المطلب الأول: الحماية من المخاطر النفسية أحد مكونات الحق في الصحة المهنية النفسية

لقد تم تعريف الصحة في دستور المنظمة العالمية للصحة بأنها " حالة من اكتمال السلامة بدنيا ونفسيا واجتماعيا لا مجرد انعدام المرض والعجز"، حيث أن الصحة تتفرع إلى نوعين الصحة البدنية أو العضوية، والصحة

المعنوية أو النفسية، وقد وقعت منظمة العمل الدولية بالشراكة مع المنظمة العالمية للصحة اتفاقية بتاريخ 10 جويلية 1948 وتعرف الصحة في مفهوم الاتفاقية الدولية للسلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل كما يلي " ... لا يعني تعبير الصحة في علاقاتها بالعمل مجرد عدم وجود مرض أو عجز فهو يشمل أيضا العناصر البدنية والعقلية التي تؤثر على الصحة وتتعلق مباشرة بالسلامة والقواعد الصحية في العمل"، فلا يمكن إذا فصل الصحة النفسية عن الصحة بمفهومها العام.

يمكن وصف الصحة النفسية بأنها قدر من التوافق الداخلي للفرد وحسن تكيفه مع البيئة ولا شك أن بيئة العمل تعتبر إحدى مظاهر هذه البيئة. أما الصحة المهنية النفسية فهي ذلك الفرع الذي يهدف إلى الارتقاء بصحة العمال في جميع المهن، والاحتفاظ بها في أعلى درجات الرفاهية البدنية والنفسية، والاجتماعية، ومنع الانحرافات الصحية التي قد تلحق بالعمال بسبب ظروف العمل، وكذا وقاية العمال من كافة المخاطر الصحية في مكان العمل، ووضع العامل في بيئة عمل ملائمة لإمكاناته الفيزيولوجية والنفسية.⁴ إلا أن مفهوم الصحة النفسية على خلاف الصحة الجسدية يبقى يفتقد للدقة، وصعوبة تحديد المفهوم، بسبب طبيعتها المعقدة والمتشعبة، وعدم وضوح الظواهر، وتعدد المخاطر النفسية بما فيها المهنية بالمقارنة مع المخاطر الجسدية سواء تعلقت بالحوادث أو الأمراض.

لقد كشفت العقود الأخيرة منذ بداية الثمانينات من القرن الماضي أن هناك إكراهات جديدة ناجمة عن التنظيمات والأساليب المستجدة للعمل المرتبطة بالعمولة والتطور التكنولوجي، التي أصبحت تتطلب مزيدا من الكفاءة والجودة، وبالتالي صعوبة في التوفيق بين ظروف الشغل والاستقرار فيه. وتعدد المخاطر النفسية التي يمكن أن تصيب الأفراد ويمكن وصفها بأنها تأثيرات أو أعراض تنجم عن عوامل نفسية واجتماعية وتكون ظاهرة في السلوك والتعامل مع المحيط الاجتماعي، أو هي نمط من الأعراض السلوكية التي تحدث لدى الفرد وتولد لديه ألما أو نكسة أو عجزا يؤثر في استقراره وقد يعرض صحته وحياته للخطر.

ورغم إدراج الصحة النفسية ضمن مكونات الصحة، فإن إسقاطها على مستوى المخاطر المهنية هو أمر صعب، حيث يبرز مشكل صعوبة تحديد العلاقة السببية بين الخطر المهني النفسي، والإصابة أو المرض، بحيث لا يمكن الجزم بعدم تداخل وتمازج عناصر أخرى لحدوث الأمراض والإصابات، على خلاف الأخطار المهنية البدنية حيث تكون هذه العلاقة أكثر وضوحا وتعتبر سببا رئيسيا للوقاية والحماية، وعليه بدا من الصعوبة إدخال المخاطر النفسية ضمن عوامل تقدير التزام المستخدم على مستوى الوقاية الصحية والأمن، بسبب الصعوبات التي تفرزها من الناحية التطبيقية تتعلق بصعوبة ضبط هذه المخاطر موضوعيا.⁵

وهذه الخصوصية جعل وضع تعريف محدد للمخاطر النفسية أمرا متعذرا، إلا أن بعض الفقهاء عرفوا المخاطر النفسية في مجال العمل، على أنها فئة جديدة من المخاطر مرتبطة بظواهر التحول في الشغل، بالتكثيف، وعدم الاستقرار في التنظيمات الجديدة في المؤسسة، وإلى إدخال تكنولوجيا حديثة، وهناك اتجاه اعتبر الاضطراب النفسي في العمل هو المعاناة وهو فرع من فروع علم النفس، ويؤكد البعض على الأبعاد الجماعية للمخاطر النفسية وليس الفردية فقط، ما من شأنه التأثير على ظروف العمل وصحة العمال، وكذا سيورة المؤسسة.⁶

لقد ثبت أن العلاقات الاجتماعية الجيدة التي تربط العاملين تساهم في التقليل من الحوادث في مكان العمل، أما الإشراف القائم على التهيب وتصيد الأخطاء والتوتر والصراع فيؤدي إلى زيادة نسبتها،⁷ وعلى مستوى العلاقات المهنية فإن عدم التوازن والاستقرار المهني يؤدي إلى عدم تأقلم العامل مع وضعيات خاصة، ومنه إلى عدم التركيز، وإلى ظهور ظواهر مهنية جديدة تترجم من خلال أعراض تتمثل أهم تجلياتها في: الضغط النفسي والمعاناة والإرهاق المهني⁸، والتوتر و الاحتراق (Burn out)، القلق والاكتئاب، والتحرش المعنوي أو العنف النفسي، والتي تتسبب بدورها في إهدار الكثير من الوقت والمال للمؤسسات بسبب الغيابات المتكررة وتعويض مبالغ الفحوصات للعمال المصابين. ومن ثم فإن المخاطر التي تم تأطيرها قانونا كانت محل تعريفات كما هو الحال في التشريع الفرنسي بالنسبة للتحرش المعنوي والتمييز.⁹

ويلاحظ المختصين في مجال الصحة والسلامة المهنية باهتمام، تغييب التشريعات العربية عموما بما فيها التشريع الجزائري، مسألة الصحة النفسية في الوسط المهني، حيث أنه لا يمكن إنكار أن فئات العمال في النشاطات المهنية على تنوعها، تعاني حاليا من المخاطر ذات الطابع النفسي بسبب ظروف وضغوط العمل المتزايدة، بينما مازالت التشريعات لا تعالج هذه الأوضاع، وتكاد لا تشير إلى دور الصحة النفسية في مجال العمل والاستخدام. على خلاف ما ذهبت إليه التشريعات العمالية في أوروبا وأمريكا وعيا منها بآثار وعواقب المخاطر النفسية.

كما لاحظنا أن المشرع الجزائري لم يعر أي اهتمام إلى الصحة النفسية أو الذهنية في قانون العمل 11/90، أو في إطار التأمين على المخاطر في إطار قانون الضمان الاجتماعي، على خلاف الصحة الجسمية، رغم اعترافه عموما بحق العامل في الوقاية الصحية والأمن والسلامة البدنية والمعنوية، وكذا الحق في الكرامة هو حق ثابت غير قابل للتنازل أو التفاوض أو الاستلاب مهما كانت الظروف، وباستقراء القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن في أماكن العمل نجد أن طبيعة المخاطر محل الحماية هي ذات طابع مادي وتتعلق بالمخاطر الفيزيائية والبيولوجية، الكيميائية والميكانيكية، وأخرى ذات طبيعة خاصة كمخاطر الحريق والسقوط من مكان علوي.... ما يوحى بالنزعة المادية أو الرؤية الميكانيكية للعامل.

إن هذا التوجه يفسر حتما و بدرجة أولى بالسياق الزماني والاقتصادي والاجتماعي السائد حال تشريع القوانين الاجتماعية في الجزائر، والتركيز على الحماية من المخاطر المادية الصناعية، وأيضا إلى صعوبة تحديد مفهوم الصحة النفسية المهنية بسبب تداخل وامتزاج الشق المهني بالشق الشخصي للعامل، الذي يشكل حائلا أمام عملية تصنيف المخاطر النفسية المهنية والأمراض، أو الإصابات الناجمة عنها، من حيث التكييف وربطها بالمحيط المهني، أو تحديد نتائجها وآثارها على العامل الأجير (كقياس نسبة العجز، وغياب وسائل التقدير).

ورغم التحولات الاقتصادية والاجتماعية والصحية والتكنولوجية، لم يتدخل المشرع ليعطي مفهوما واسعا للصحة المهنية في إطار مقترح قانون العمل الجديد¹⁰. إلا أن التحول المفاهيمي الجديد ظهر بجلاء من خلال القانون المتعلق بالصحة 11/18، الذي يبين في المادة 98 أبعاد الصحة في وسط العمل بقولها " تهدف الصحة في وسط العمل إلى - ترقية الصحة البدنية والعقلية والاجتماعية في كل المهن - الوقاية من كل ضرر يلحق بصحة العمال جراء ظروف عملهم - حماية العمال في شغلهم من الأخطار الناتجة وجود عوامل مضرّة بصحتهم - وقاية العمال

وحمايتهم من حوادث العمل والأمراض المهنية. - تنصيب العمال في منصب عمل ملائم لقدراتهم الفيزيولوجية والنفسية وإبقائهم فيه".

وفي الجزائر يصرح أطباء العمل على مستوى الهيآت الصحية أو المؤسسات بتلقي و مقابلة الحالات العديدة من ضحايا المخاطر النفسية كالتحرش المعنوي، ويدعي هؤلاء تعرضهم لضغوط مهنية، أو ممارسات في محيط العمل تحت أشكال مختلفة ازدياد أو استفزاز أو تنمر... خلفت لديهم أوجاعا نفسية، إلا أنه لا يتم تكييفها قانونا لغياب نص قانوني يشير أو ينظم هذا النوع من المخاطر.¹¹ ونشير إلى أن مفهوم المخاطر النفسية وأثرها في ظروف العمل والمؤسسة وصحة الأجراء كانت متجاهلة في الساحة القانونية، ثم أصبحت موضوع جدل ونقاش إعلامي وقانوني حاد في فرنسا، خصوصا منذ سلسلة الانتحارات التي وقعت على مستوى شركة France télécom، وشركة Renault، بداية من سنتي 2008 و 2009، وزاد الانتباه إلى ضرورة الوعي بالمخاطر المهنية النفسية وعواقبها الوخيمة.¹²

ونرى وجوب مراعاة الصحة النفسية في قانون العمل الجديد، بناء على أن مفهوم الرفاهية الصحية يتلاءم مع النظام الحمائي الاجتماعي لقانون العمل والطابع التقدمي له والذي يجب أن يتوافق مع مفهوم الصحة في الوسط المهني، ويحتم ضرورة إعادة النظر في الوقاية الصحية والحماية المقررة من المخاطر النفسية، بل وضرورة الوصول إلى تحقيق الرفاهية في العمل (le bien etre).¹³

المطلب الثاني: الحماية من المخاطر النفسية من خلال حماية الكرامة الإنسانية للعامل

إن الحق في الكرامة هو أحد الحقوق المكرسة بمقتضى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمتضمنة في ديباجة الإعلان بقوله " أما كان الاعتراف بالكرامة المتأصلة في جميع أعضاء الأسرة البشرية وبحقوقهم المتساوية الثابتة هو أساس الحرية والعدل والسلام في العالم " وفي المادة الأولى من نفس القانون " يولد الناس أحرار متساوين في الكرامة". كما حرص الدستور الجزائري في مادته 39 على الحق في عدم انتهاك حرمة الإنسان، وحضر أي عنف بدني أو معنوي وأي مساس بالكرامة، كما حث على ضرورة تجريم المعاملة القاسية والالسانية أو المهينة.¹⁴ وقد كرس قانون العمل الجزائري الحالي من خلال نص المادة 6 مطة 2 تحت مسمى ضمان حق العمال في السلامة البدنية والمعنوية والحق في الكرامة، وهو في صياغته الآتية لا يعبر عن أي التزام ملموس في هذا الإطار مما يجعله دون فعالية. ويمكننا استنتاج مظاهر الكرامة الإنسانية للعامل من خلال التزام صاحب العمل بالمعاملة الإنسانية للعامل، والعمل على تحقيق المساواة في الاستخدام وظروف العمل وحمايته من أي تمييز، كما وتوفير العمل في الظروف الملائمة التي تضمن خلو بيئة العمل من أي خطر معنوي في إطار ضمان السلامة الأخلاقية.

الفرع الأول: حماية العامل من المعاملة القاسية والالسانية

يقصد بالمعاملة القاسية أو الجائرة كل تصرف من صاحب العمل يكون غير عادل لمخالفته القانون أو شروط التعاقد لما يشوبه من تعسف في استعمال الحق أو تعدي على كرامة العامل. ويقع على عاتق صاحب العمل التزام أخلاقي بالابتعاد عن جميع مظاهر المعاملة القاسية والالسانية، أي التعسف والاستغلال التي قد تنجم عن علاقة التبعية، ولو أن هذا الالتزام لم يرد صراحة في قانون العمل الجزائري من خلال المادة 06 المذكورة، فإنه يمكن الاستناد

إلى القواعد العامة في القانون وخصوصا مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود والمعاملات، حيث أن كل سلوك أو تصرف من طرف المستخدم يتضمن مساسا بالجانب الإنساني للأجير، وكرامته خصوصا، ويعتبر من مظاهر سوء النية. وتبعا لذلك يتمتع العامل بالمعاملة اللائقة التي تضمن صيانة كرامته وشخصيته وعرضه، ومن أجله يتخذ صاحب العمل كل السبل والتدابير اللازمة لضمان حمايتها وبمراعاة الأخلاق وحسن السلوك، متجنباً كل السلوك المرتبط بالعنف والإهانة وعليه و الممارسات التمييزية والتحرش المعنوي... وتعتبر من متطلبات حسن النية في تنفيذ عقد العمل.

وقد ذهبت بعض التشريعات كالتشريع الفرنسي إلى منع الإضرار بالعامل، والمعاقبة على أي إساءة للعمال تمس كرامتهم أو سلامتهم الأخلاقية أثناء العمل.، وذهب التشريع المصري إلى حماية العامل من المعاملة الجائرة والإساءة له من خلال المادة 696 فقرة ثانية من قانون العمل المصري، التي اعتبرت أن نقل العامل إلى مركز أقل بغير ما ذنب جناه، لا يعد تعسفا إذا ما اقتضته مصلحة العمل، ولكنه يعد كذلك إذا كان الغرض منه الإساءة للعامل، وأنه يعتبر فصلا تعسفيا حتى ولو لم يصدر من رب العمل، إذا كان هذا الأخير قد دفع بمعاملة الجائرة إلى أن يكون العامل قد أنهى العقد في الظاهر.¹⁵ حيث يمتنع على صاحب العمل أن يتخذ من سلطتي التنظيم والتأديب مبررا لاستغلال العامل والمساس بكرامته.

ونشير إلى أن من أهم حقوق العامل هو توفير منصب عمل يتناسب ومؤهلاته وقدراته الفيزيولوجية والنفسية طبق للمادة 98 من قانون الصحة 11/18، و القانون 07/88 حيث يمتنع تكليف العامل بمهام تتنافى وكرامته وإنسانيته، أو خارجة عن نطاق مهامه الأصلية أو إرهابه بمهام إضافية شاقة أو تتنافى وقدراته كما ينبغي توفير كافة الوسائل والأدوات المخصصة لأداء المهام.

ونجد أن القانون السابق 12/78 الملغى المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، قد صرح بحظر بعض مظاهر المعاملة اللاإنسانية للعامل، فنصت المادة 08 على أن القانون يضمن ويكفل حماية العامل أثناء ممارسة عمله أو بمناسبة القيام بمهامه، من جميع مظاهر الإهانة والقذف والتهديد والضغط أو محاولة حمله على التشيع والتبعية. ونعتبره حكما في غاية الأهمية يمكن أن نؤسس عليه تفسيرات قضائية بخصوص حماية العامل من بعض المخاطر النفسية في إطار سلوكيات العنف المتمثلة في الضغط والتهديد والإهانة، وهو ما يدخل في إطار ما يسمى حاليا بالتحرش المعنوي في العمل رغم عدم تأطيره قانونا، كما يمكن أن يستعان به في إطار وضع نصوص خاصة للحماية من هذه السلوكيات في الأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية اعتبارها مصدرا من مصادر القانون الاجتماعي.¹⁶

الفرع الثاني: حماية العامل من التمييز في الاستخدام والعمل

لعل من أهم محدّدات الصحة المهنية ضمان المساواة في الاستخدام والعمل، وقد صادقت الجزائر على الاتفاقية 111 الصادرة في 25 يونيو 1958، المتعلقة بالتمييز في الشغل والمهنة والاتفاقية 156 الصادرة في يونيو 1981 المتعلقة بالمساواة في الفرض والمعاملة للعمال من الجنسين، ويعني مصطلح "تمييز" المنصوص عليه في المادة الأولى من الاتفاقية المذكورة، أي ميز أو استثناء أو تفضيل يتم على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي، ويسفر عن إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة

دون أي تمييز غير مبرر بشكل موضوعي.¹⁷ حيث تتسبب مثل هذه التصرفات في خلق اضطرابات وأمراض نفسية تؤثر على صحة العمال البدنية والنفسية وتتعداه إلى التأثير على حسن سير المؤسسة.

وقد كرس المشرع الجزائري الحق في عدم التمييز من خلال المادة 6 من قانون 11/90، وجسدت المادة 17 من نفس القانون مبدأ المساواة وعدم التمييز، من خلال بطلان كل الشروط والاتفاقيات أو التدابير أو الإجراءات القائمة على التمييز وعدم المساواة بين الأجراء، كيفما كان نوعها أو طبيعتها، لا سيما في مجال الأجرة و ظروف العمل سواء كانت قائمة على أساس السن أو الجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية أو القرابة العائلية أو القناعات السياسية أو النقابية.. وكرس في ذات السياق قانون العمل الفرنسي الحماية من التمييز في الشغل في المادة L.1132-1 بقوله " لا يجوز اللجوء إلى أي تصرف ينم عن تمييز مهما كان نوعه من تمييز عنصري على أساس الأصل، الجنس، العقائد، العمر، الوضع العائلي وخاصة حالة الحمل عند النساء، الآراء السياسية، النشاط النقابي، الحالة الصحية، وغيرها من حالات التمييز، المؤدية إلى صرف الأجير دون مبرر لمعاقبته".

إن مناط مبدأ عدم التمييز هو المساواة والمعاملة بالمثل في مجال التشغيل في الاستخدام وإدارة الشغل وتوزيعه، وفي الأجر والحوافز والحقوق والامتيازات الأخرى كالتكوين، ويشترط لإعمال مبدأ المساواة في الحقوق بين العمال أن تتماثل ظروفهم كالعمل في منطقة واحدة، وخطورة مناصب عملهم، ومؤهلاتهم وكفاءاتهم وخبراتهم. وتم تكريس الحماية الجزائية للمساواة وعدم التمييز في العمل من خلال قانون العقوبات الجزائري في المادة 295 مكرر 1 بموجب القانون 01/14،¹⁸ الذي جرم جميع الممارسات والأفعال القائمة على التمييز، والتي من شأنها أن تفضي أو تحدث أية تفرقة أو استثناء أو تقييد أو تفضيل على أساس الجنس أو العرق أو اللون أو النسب، أو الأصل القومي أو الإثني أو الإعاقة أو الانتماء النقابي أو الوضعية الاجتماعية، أو أي معيار تمييزي آخر من شأنه أن يستهدف أو يستتبع إهدار أو تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الأجراء وحرياتهم أو التمتع بها أو ممارستها داخل المؤسسة. إلا أن الملاحظ إغفال المشرع لمعالجة آثار التمييز على مستوى الصحة النفسية للعامل.

الفرع الثالث: حماية السلامة الأخلاقية للعامل

إن سلطات صاحب العمل اتجاه العمال قد تكون مبررا غير مشروع لبعض الممارسات الأخلاقية والكيدية، للنيل من شخصيتهم والمساس بكرامتهم مستغلا حاجتهم إلى لقمة العيش وخشيتهم من فقدان مناصب عملهم، حيث يضطر هؤلاء إلى الخضوع والخنوع لرغباته غير المشروعة، ولعل من أهم مظاهر هذه السلوكات التحرش الجنسي المرتبط بالعمل الذي يعتبر نموذجا للمعاملة الأخلاقية.

اتجهت معظم التشريعات إلى التأطير القانوني لظاهرة التحرش الجنسي المرتبط بالعمل، في قانون العمل وكذا تجريم الفعل، باعتباره يشكل خطرا جسيما على السلامة النفسية والجسدية للأجراء، وانعكاساته السلبية على الاستقرار المهني والاجتماعي للعمال وسيرورة المؤسسة، ويقصد بالتحرش الجنسي كل سلوك ذي مضمون جنسي أو دلالة جنسية كالألفاظ والعروض والحركات والاتصالات والاقتراحات، بشكل من شأنه أن يخلق إزعاجا لدى ضحية هذا التحرش، وهذا في الحالة التي يصدر فيها سلوك عن شخص يسيء استعمال سلطته التي تخولها له مهمته ووضعيته.

وقد جرم المشرع الجزائري من خلال المادة 341 من قانون العقوبات التحرش الجنسي وعرفه بأنه استغلال السلطة أو الوظيفة أو المهنة من أجل الاستجابة للرغبات الجنسية. و جعل التحرش الجنسي في الوسط المهني صورة من صور التحرش حيث علاقة الرئيس بالمرؤوس وخصه بعقوبات رادعة، أما قانون العقوبات الفرنسي فعرفه بأنه "الفعل الذي يقع من خلال التعسف باستعمال الأوامر والتهديد والحصول على منافع وامتيازات أو مزايا ذات طبيعة جنسي".

وعلى مستوى قانون العمل 11/90 لم يشر المشرع مطلقا لمفهوم أو مصطلح التحرش الجنسي، أو أية ضمانات لحماية العامل(ة)، إلا أنه من خلال اطلاعنا على مقترح قانون العمل الجديد الذي تم إعداده سنة 2014 ولم يرى النور بعد،¹⁹ يتبين أن قد تم إدراج الحماية من التحرش الجنسي ضمن حقوق العمال الأساسية حق العامل من خلال المادة 12، و عرّفت المادة 56 منه التحرش الجنسي، كما كرّست المادة 57 الحماية القانونية اللازمة للأجراء من التدابير التمييزية أو العقوبات المتخذة ضدهم من تسريح، أو تحويل، أو نقل، أو أية عقوبة تأديبية من طرف المستخدم، بسبب رفض الانصياع لتصرفات التحرش الجنسي، وجعلته مناط عقوبات جنائية وتأديبية بناء على النظام الداخلي للمؤسسة، وهو نفس ما سار عليه المشرع الفرنسي في المادة L.1153-2 من قانون العمل. وزيادة على التجريم وحماية الضحايا، خصص التشريع الفرنسي حماية للشهود من أية إجراءات تأديبية أو تمييزية بسبب إدلائهم بالشهادة، أو مساهمتهم في كشف واقعة التحرش الجنسي، وهو ما من شأنه حماية السلامة الأخلاقية وكرامة العمال والعاملات، أما المشرع المغربي فقد اعتبر التحرش الجنسي من بين الأخطاء الجسيمة المرتكبة من صاحب العمل ضد الأجير، التي تؤدي إلى اعتبار مغادرة العامل لشغله في هذه الحالة فصلا تعسفيا.²⁰

المبحث الثاني : ضرورة تفعيل الآليات القانونية للحماية من المخاطر النفسية في الوسط المهني

لقد تمت الإشارة إلى عناية التشريعات الأجنبية بتوفير التنظيم القانوني لبعض الأخطار النفسية بشكل متفاوت ونسبي، ولدراسة الآليات القانونية المتاحة للحماية من المخاطر المهنية النفسية في ظل عدم التأطير القانوني لها في التشريع الجزائري، ينبغي لنا أن نبحث في جانبين أساسيين، البحث في أحكام الوقاية الصحية أي قبل وقوع الخطر المهني النفسي وهو ما سنتعرض له في المطلب الأول، ثم في أحكام التغطية الصحية بعد وقوع الخطر التي سنبحثها في المطلب الثاني.

المطلب الأول: آليات الحماية على مستوى الوقاية الصحية

تقتضي الحماية من المخطر النفسي تفعيل آليات الوقاية الصحية من ظروف العمل التي تنطوي على مخاطر نفسية، وتمثل أساسا في تفعيل وسائل الرقابة على احترام أحكام الوقاية الصحي لتكريس الحماية القانونية للعمال من المخاطر التي تهددهم، وقد أناط المشرع مهمة الرقابة لأجهزة داخلية في المؤسسة أو خارجية عن المؤسسة، سنكتفي بالتعرض لأبرزها المتمثلة أساسا في أجهزة الرقابة الداخلية والتي تتجسد في عدة أجهزة أهمها طب العمل، وكذا أجهزة الرقابة الخارجية وأهمها مفتشية العمل.

الفرع الأول: الرقابة الداخلية: نجاعة طب العمل في حماية العامل من المخاطر النفسية

يعد طب العمل التزاما قانونيا جوهريا يقع على عاتق المستخدم، من خلال ما ورد في المادة 12 من القانون 07/88 والمادة 99 من قانون الصحة 11/18، وحث المشرع المؤسسات على هذا الالتزام، الذي يتم بثلاث طرق، إما إنشاء المؤسسة لمصلحة طب العمل بصفة مستقلة خاصة بالمؤسسة، أو إنشاء مصلحة طب عمل مشتركة بالمساهمة مع باقي المؤسسات على أساس إقليمي، أو بإبرام اتفاق مع القطاع الصحي في إطار الاتفاقية النموذجية مع القطاع الصحي المختص إقليميا.²¹

حرص المشرع الجزائري على ضرورة مراعاة الصحة النفسية بالحرص على توفر القدرات الصحية الجسدية والنفسية لتولي أي شخص لمنصب عمل محدد، بل وأن تتناسب هذه القدرات مع طبيعة المنصب المشغول، وهو ما يطلق عليه بالأهلية الصحية للعامل،²² حيث يتطلب أي منصب شغل قدرات ضرورية ملائمة مع حالة العامل الصحية الجسدية والنفسية، وعدم وجود أية حالة من حالات التناقض.²³

وأناط المشرع بجهاز طب العمل دور الرقابة الطبية، حيث يخول طبيب العمل دون سواء تقدير مدى الأهلية الصحية للعامل من عدمه من خلال الفحوص الطبية طبقا للمادة 13 من المرسوم 120/93، آخذا بعين الاعتبار في ذلك شقين: الشق الطبي أي صحة العامل الجسدية والنفسية، والشق الفني المتعلق بمنصب العمل من خلال تحليل طبيعة المنصب والمخاطر المحفوفة به، وعليه ينبغي تكييف منصب الشغل مع قدرات العامل خصوصا من الناحية البدنية و النفسية، وقد يلجأ طبيب العمل إلى ذوي الخبرة والاختصاص من أطباء نفسيين وخبراء مختصين في العمل المعني كالكيميائي والميكانيك وغيره، لإصدار قراره حول الأهلية الصحية للعامل، ويتم ذلك عن طريق الفحوص الطبية الإجبارية والمتابعة الدائمة، حيث لا يمكن الاكتفاء بشهادات طبية وتقارير أطباء آخرين غير مختصين في طب العمل.²⁴

تتم الرقابة الطبية في إطار الفحوص الطبية الإجبارية المذكورة، في إطار فحوص التشغيل منذ أول استخدام للعامل، بتقدير مدى ملائمة وضع عامل معين في منصب شغل معين واستعداده له، وخلوه من الأمراض الجسدية والنفسية التي تعتبر عائقا لشغله، ليتم تأكيد تعيينه في المنصب، وفي حالة تغيير منصب الشغل، يتعين إعادة الفحص من أجل التأكد من أهلية العامل لشغله ويتم عن طريق فحص سريري وفحوص أخرى ملائمة، كما يمكنه اقتراح التعديلات على منصب الشغل المرشح لشغله. فكل منصب عمل وتكثفه مخاطر، وكل مهنة تتطلب قدرات صحية معينة حيث تتنافى الأمراض العصبية والنفسية مع مهن أعوان الأمن والشرطة... إلخ.²⁵

ولا يقتصر تحديد الأهلية الصحية على أول استخدام للعامل وإنما يشمل فحوص استئناف العمل في حالة الغياب لسبب صحي مهني كحادث العمل والمرض المهني أو حتى العطل ذات السبب الاجتماعي كعطلة الأمومة والمرض أو الحادث غير المهني المتكرر الذي يتجاوز الغياب بسببه مدة 21 يوما. ونرى أن تركيز الفحص على العمال الذين تتكرر غياباتهم لأسباب صحية هو أمر مهم، ذلك أن مبرر الغياب يمكن أن يكون ضغوطا وأوضاعا خلفت لديهم أوجاعا نفسية وأعجزته عن العمل، كالضغط عليه لإتمام عمل معين أو عدم استساغة شغله. ونشير إلى أن بعض الفئات الضعيفة حضيت بحماية تشريعية مضاعفة، فقد منع المشرع صراحة استخدام القصر دون سن 19 سنة في الأشغال الليلية والخطيرة التي تنعدم فيها النظافة أو تماس بصحتهم.

فقد ألزم المشرع على طبيب العمل ضرورة إجراء الفحوص الدورية المدعمة مرة سنويا ، للتأكد من الأهلية الصحية الجسدية والنفسية للعمال للاستمرار في شغل مناصبهم، وتتم الفحوص مرة كل ستة أشهر بالنسبة لبعض الفئات الخاصة بالمعرضين بشدة للمخاطر المهنية، و العمال المعينين في مناصب عمل تتطلب مسؤولية خاصة في ميدان الأمن وغيرهم²⁶.

و نرى أن هذه الفحوص يمكنها أن تشكل شكلا من أشكال الوقاية من المخاطر النفسية، عن طريق مراقبة صحة الأجراء، في حالة اكتشاف طبيب العمل حال إجراءه الفحص تلقائيا أو بطلب من العامل، وجود علاقة سببية واضحة بين ظروف العمل والحالة النفسية للعامل وما طرأ عليها من تحولات،²⁷ أي مهنية الخطر الذي يتعرض له العامل، فقد يعاني العامل(ة) من المعاناة في صورة توتر وقلق مستمر وشديد أو اكتئاب حاد، فقد يؤدي الضجيج مثلا إلى إصابة العامل بالضغط العصبي والتوتر أو من مرض نفسي، أو سلوك غير طبيعي كحالة من العدوانية ناشئة عن ظروف العمل كالضغوط الراجعة لتراكم العمل وخطورة القرارات الواجب اتخاذها من طرف العمال ذوي المسؤولية، أو عن الممارسات والسلوكات الصادرة من محيط العامل سواء زملاءه أو من المستخدم.

إلا أنه في الواقع لن يجد طبيب العمل تكييفا قانونيا في التشريع الجزائري للمخاطر النفسية، ومن ثم يكفي طبيب العمل بتشخيص المخاطر النفسية طبيا بالقلق العصبي (Troubles anxio-depressifs)، أو نفسيا على أساس "المعاناة في العمل"، فيقدم مساعدته الطبية، على شكل نصائح وتوعية طبقا لأخلاقيات الطب، وشهادات عطل مرضية إذا اقتضى الأمر بغرض الحفاظ على راحة العمال البدنية والعقلية.²⁸ ولا يمكن اعتبارها حلولا كافية وملائمة بالنظر إلى آثار المخاطر النفسية المهددة للعمال بمختلف فئاتهم، فقد تتعدّد ويصل مداها إلى أمراض خطيرة، أو الانتحار، أو ارتكاب أعمال عنف، بالإضافة إلى غياب الاستقرار الاجتماعي والوظيفي.²⁹

وإزاء هذا الوضع أكد التشريع الفرنسي على دور طب العمل في مجال مراقبة صحة الأجراء الجسدية والنفسية، من خلال قانون إصلاح نظام طب العمل ل 20 يوليو 2011، عن طريق إجراء الفحوصات، ومواجهة عوامل الخطر بتوجيه النصح بكيفية تفاديها، وإعلام المستخدم بوجود الاضطرابات النفسية لدى العمال. فطبيب العمل بحكم تكوينه وقربه من الأجراء وتواجده في المؤسسة، الأقدر على الكشف عن خلال الفحص الطبي عن معاناة العامل التي قد تأخذ مسرى خطير وتحوّل إلى اكتئاب أو انتحار، ومن ثم تستدعي حالته حلا استعجاليا، وعليه إعلام المستخدم بالحالة الصحية للعامل(ة)، وارتباطها بالمهنة، فهو المخول الحفاظ على كرامة الأجراء والوقوف على معاناتهم النفسية بسبب العمل.³⁰ وفي ذات السياق، منح المشرع الفرنسي طبيب العمل تحديدا مهمة وقاية العمال من ممارسات التحرش المعنوي والجنسي داخل المقولة، من خلال المادة L.4622-2 من قانون العمل الفرنسي.

حسب المشرع الجزائري،³¹ يهدف طب العمل إلى تشخيص كل العوامل التي تضر صحة العمال في أماكن العمل وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها، أو القضاء عليها، ومنه إذا تقرر عدم أهلية العامل، يجب على طبيب العمل أن يقوم باقتراح جميع التعديلات التي يمكن إدخالها على منصب العمل المرشح لشغله، أو تعيين العامل في المناصب التي تتلاءم أكثر مع حالته الصحية. وعليه يمكن تدخل طبيب العمل لتحويل العمال إلى منصب عمل آخر في نفس موقع العمل يتمشى وقدراته الفيزيولوجية والنفسية، أو القيام بالتعديلات اللازمة للمنصب السابق مع الأخذ بعين الاعتبار

ظروف العامل كالسن والحالة الصحية، مثلاً يمكن إذا كان من ذوي الاحتياجات الخاصة بإجراء تعديلات في وسائل التنقل أو الحماية الفردية والجماعية... ويمكن أن تدخل وضعيته النفسية ضمن هذا التقدير حسب رأينا... والمطلوب هو تكييف العمل مع الوضع الصحي العامل بنفس الحقوق المكتسبة.³²

إلا أن هذا الحل قد لا يستساغ من طرف المستخدم، فهل يجبر هذا الأخير على الالتزام بقرار تحويل أو تعديل منصب الشغل؟ رغم النص على ضرورة أخذ آراء طبيب العمل بعين الاعتبار خصوصاً القرارات الطبية، والتبديل في المناصب بسبب صحة العمال...³³ إلا أنه يتم مخالفتها من طرف المستخدم مبرراً ذلك بسلطته التنظيمية في العمل وغالباً بعدم توفر منصب الشغل الملائم أو الوسائل، وفي هذه الحالة يمكن لطبيب العمل إخطار مفتش العمل المختص إقليمياً لدراسة الملف، مع الطبيب المختص المكلف بالرقابة والتفتيش،³⁴ وفي حالة تعنت كل من العامل والمستخدم قد يؤدي إلى نزاعات تصل إلى القضاء وغالباً ما يكون الضحية العامل، أما بالنسبة للتشريع الفرنسي فإن القرار الأخير يرجع إلى مفتش العمل.

وعلى المستوى العملي يندر اتخاذ طبيب العمل لقرار طبي بتحويل العامل أو تعديل منصب الشغل، إلا بصدد التعرض لمخاطر وإصابات بدنية، تتعلق خصوصاً بالفئات الخاصة كالنساء وذوي الأمراض الخطيرة والمزمنة، ومناصب عمل ذات خطورة استثنائية، ويرجع الأمر في رأينا إلى غياب ضمانات الاستقلالية المهنية لطبيب العمل خصوصاً إذا كان في حالة تبعية للمؤسسة. وعلى مستوى القضاء نلاحظ قلة القرارات القضائية الصادرة من المحكمة العليا في هذا الشأن، ويمكن الإشارة إلى أهمها بأن طبيب العمل هو المخول الوحيد بتحديد منصب العمل الملائم، وأن الهيئة المستخدمة ملزمة بإتباع رأي طبيب العمل الذي يوصي بمنصب العمل الملائم لصحة العامل، وأن تقاعسها عن تهيئة منصب ملائم لصحة العامل حسب الشهادة الطبية المحررة من قبل طبيب العمل يعد تصرفاً تعسفياً في مواجهة الأجير.³⁵

الفرع الثاني: الرقابة الخارجية المتمثلة أساساً في دور مفتش العمل

إن مفتش العمل هو المخول الرئيس بإجراء الرقابة الخارجية على عدة أمثال المستخدم للأحكام القانونية في كل قطاعات النشاط وكل مكان يتم استخدام فيه عمال أجراء، وقد نظم المشرع جهاز مفتشية العمل بموجب القانون 03/90، وهي هيئة موضوعة تحت وصاية وزارة العمل. إن الصلاحيات الممنوحة لمفتش العمل المختص إقليمياً في الرقابة تترجم عن طريق الزيارات الميدانية لأماكن العمل لمراقبة ظروف العمل وصحة العمال وأمنهم، وأحكام التشغيل، وقد توسعت الرقابة إلى مجال الضمان الاجتماعي وقطاع التشغيل غير الرسمي.

وقد زوّد المشرع مفتش العمل بسلطات الضبط القضائي فيمكنه القيام بزيارات منظمة أو فجائية، أو باستدعاء من المصالح الصحية في المؤسسة كطبيب العمل، لأماكن العمل في أي وقت من النهار أو الليل، والقيام بأي بحث أو تحقيق يراه ضرورياً، والاستماع لأي شخص من عمال أو مسيرين أو طبيب العمل. وفي حالة معاناة اختلالات أو مخالفات يمكنه توجيه ملاحظات أو إغذارات أو تحرير محاضر المخالفة لأجل المتابعة القضائية، بينما ألزمه المشرع حال اكتشاف أخطار جسيمة تهدد صحة وأمن العمال بتحرير محضر المخالفة مباشرة، وإعذار المستخدم لاتخاذ تدابير الوقاية، فإذا كان الخطر الجسيم وشيك الوقوع يتم إخطار السلطات الإدارية لاتخاذ التدابير اللازمة بعد إعلام المستخدم.³⁶

إلا أنه بتفحص هذه الأحكام لا نجد إشارة ولو ضمنية من طرف المشرع الجزائري إلى رقابة مفتش العمل على المخاطر النفسية، وبالتالي لن يتسنى لمفتش العمل معاينة هذا النوع من المخاطر رغم كونه الأقرب إلى أوساط العمل والعمال، و الأدرى بمعاناتهم بفعل احتكاكه معهم، ونشير إلى أن المشرع الفرنسي قد نص على رقابة مفتش العمل على المخالفات المتعلقة ببعض المخاطر النفسية كالتمييز والتحرش الجنسي والمعنوي، وكذا تلك المتعلقة بظروف العمل والإقامة المخالفة لكرامة الأشخاص، وقد أشارت بعض التشريعات إلى تدخل مفتش العمل في حالة معاينة حالة عنف في المؤسسة بتحرير محضر، والمستفاد أن العنف قد يكون ماديا أو معنويا.³⁷

وعلى صعيد آخر نص التشريع الفرنسي على حق العامل في الانسحاب من منصب عمله في حالة الخطر الجسيم والوشيك الوقوع، ويقصد به أنه في حالة ملاحظة خطر وشيك يهدد حياة أو صحة العامل، فيمكنه توقيف نشاطه ومغادرة عمله، شرط أن يكون التهديد حقيقيا وفعليا حسب تقديره، وألا يشكل الانسحاب خطرا على صحة وحياة العمال الآخرين، و إذا كان هذا الحكم يتلاءم مع الأخطار المادية وطبيعتها، إلا أنه بالنسبة للأخطار النفسية وإن اقتضت أحيانا حلولاً استعجالية ولكن ليس لدرجة اتخاذ قرار الانسحاب أو المغادرة. وقد اشترط مجلس الدولة الفرنسي تقديم العامل لإخطار للمستخدم قبل انسحابه، وهو إجراء في الحقيقة لا ينسجم مع الحق المذكور.³⁸

ولم يتعرض تشريع العمل الجزائري لحق العامل في الانسحاب من مكان العمل حال تعرضه لخطر مهني جسيم يهدد حياته وصحته سواء كان جسدي أو نفسي، وإنما اكتفى بأحقية في اتخاذ الإجراءات الضرورية دون إفصاح عن فحواها في المادة 34 فقرة أخيرة من قانون 07/88، وألزم المؤسسة بالإجلاء السريع للعمال في حالة الخطر المادي. مع التنويه إلى أن بعض التشريعات العربية الأخرى، أقرت حق العامل في المغادرة الاضطرارية لعمله في حالة تعرضه لبعض الأفعال التي يمكن اعتبارها مساس بالكرامة أو السلامة المادية أو النفسية والأخلاقية.³⁹

المطلب الثاني: آليات الحماية على مستوى التكفل بصحة الأجير في حالة الضرر

لا تنحصر الحماية القانونية من الأخطار المهنية ذات الطابع النفسي كما ذات الطابع المادي في إطار الوقاية الصحية، وإنما قد تؤدي هذه المخاطر إلى ترتيب آثار ونتائج على صحة العمال وحياتهم وعلى استقرارهم المهني، وفي هذه الحالة فإنه ينبغي البحث عن الوعاء القانوني لإصلاح الأضرار وتعويض ضحايا المخاطر النفسية في إطار التغطية الاجتماعية التي كرسها الضمان الاجتماعي للمؤمنين.

الفرع الأول: مدى التكفل بالعامل ضحية المخاطر النفسية في إطار التغطية الصحية الاجتماعية الحالية في نطاق الأمراض المهنية أو حوادث العمل.

إن غياب حماية قانونية من المخاطر النفسية يجعلنا نتساءل عن أي تكييف قانوني للمخاطر النفسية في القانون الاجتماعي الجزائري، وبالتالي عم مدى استحقاق الضحايا للحماية الاجتماعية؟

إن التزام المستخدم العام في مجال السلامة البدنية والمعنوية والكرامة يجعله مسئولا عن عجزه في تحقيق بيئة العمل الآمنة والحالية من المخاطر، إذا تعرض عماله للأخطار النفسية في أماكن العمل كالتحرش المعنوي أو الجنسي،

أو التمييز أو القلق، خصوصا وأن القضاء يميل إلى اعتبار طبيعة التزام المستخدم في مجال صحة العمال الجسدية والنفسية التزام بتحقيق نتيجة، لا يسقط إلا في حالة القوة القاهرة أو فعل الضحية.⁴⁰

وقد كرس المشرع الجزائري ذلك من خلال المادة 36 من القانون 07/88، التي تنص على أنه: (يكون المسير مسئول في حالة تهاونه أو عدم مراعاته لقواعد الوقاية الصحية والأمن، وفي حالة ارتكابها من العمال فإنها تعتبر من فعل المسير إذا ثبت أنه لم يتخذ الإجراءات اللازمة لاحترام التعليمات القانونية، وتنتفي مسؤوليته في حالة ارتكابها عمدا من العمال)، فطبيعة التزامه هو بتحقيق نتيجة حتى لو لم يترتب عن المخالفة أي حادث أو مرض مهني، كما أن المسير مسئول حتى عن فعل تابعيه العمال، فهو ملزم على أساس الخطأ المفترض.

فإذا أصيب أحد العمال بأضرار في صورة مرض نفسي أو إصابة، وثبت علاقتها بالمهنة أو بمنصب الشغل بناء على تقارير وشهادات طبية، كإصابته بصدمة نفسية مفاجئة بسبب العنف الذي تعرض له من المستخدم، أو قلق وتوتر أدت به إلى اكتئاب حاد بسبب ضغوط العمل، أو حتى إلى انتحار، فهل يمكن اعتباره مرضا مهنيا أو حادث عمل في إطار الأحكام الحالية، أم يتم اعتباره مرضا عاديا؟

إن منظومة حوادث العمل محددة بشروط ومعايير للاستفادة من امتيازاتها، ولم تشر في مقتضياتها أية إشارة إلى الحوادث أو الأمراض النفسية أو الناجمة عن مخاطر نفسية، حيث اعتبر المشرع الجزائري حادث العمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرا في إطار علاقة العمل، ولم يتطرق إلى الإصابة النفسية، التي يمكن أن تعترى العامل خاصة ذلك الذي يباشر عملا فكريا أو في منصب مسؤولية، في حين أن المشرع الفرنسي يعتبر إصابة العمل كل إصابة مهما كان مصدر حدوثها تحدث بفعل أو بمناسبة العمل...⁴¹ وإذن فحتى إن ثبتت العلاقة السببية بين الإصابة النفسية والشغل، وأنها خارجية أي لا تتعلق بتكوين المريض البيولوجي، فإن المشرع يشترط أن تكون بدنية مهما كانت طبيعتها، ولا يعتقد بالنتائج النفسية الناجمة عن الحادث، بالإضافة لشرط فجائية الحادث الذي يتخلف بصدد الاضطرابات النفسية والعصبية، ذلك أن هذه الأخيرة قد تتخلف عن الظهور وتستغرق وقتا معينا ليتم العلم بها.⁴²

و في هذا السياق، يرى البعض أنه يجب التأسيس على نظرية المخاطر لاعتبار المستخدم مسئول في هذه الحالات، حيث أن المخاطر النفسية أصبحت ترتبط بتكثيف الشغل وتطوير نظام الشغل، وقد تؤدي هذه المخاطر إلى حوادث مهنة، واعتبر الاجتهاد القضائي الفرنسي أن انتحار الأجير في مكان الشغل بسبب تكثيف هذا الأخير يعتبر حادثة شغل.

وبالمقابل إذا كانت المخاطر النفسية قد أدت إلى أمراض نفسية، كالاكتئاب والقلق المزمن، والانحيار العصبي.. والتي تستلزم مدة في الظهور رغم وجود أعراضها، فحتى وإن ثبتت العلاقة السببية بين المرض النفسي وبين ظروف ومحيط العمل، أي السبب المهني للمرض وحدثه في إطار علاقة التبعية، فإنه لا يمكن التكفل به ضمن نظام الأمراض المهنية لأنها غير واردة في قائمة الأمراض المهنية، حيث يعتمد المشرع الجزائري النظام المغلق الذي يحدد قائمة الأمراض المهنية والأعمال التي تتسبب فيها طبقا للمواد 63 و 64 من القانون 13/83، وهي كلها أمراض

ذات طابع فزيولوجي بدني، رغم التعريف الفقهي الموسع للمرض المهني بأنه المرض الذي يحل بالشخص بسبب مزاوله مهنة معينة، أو قيامه بعمل معين في ظروف معينة.⁴³

وفي هذا الصدد نشير إلى أن بعض التشريعات العربية اعتبرت الإرهاق المهني مرض مهني، وهو إجهاد ناجم عن بذل جهد إضافي في المهنة يفوق المجهود العادي في وقت العمل أو خارجه، بدني كان أو عصبي، وينجم عنه أمراض بدنية أو عصبية نفسية كما اعتبرته تشريعات أخرى إصابة عمل وهو حال تشريع التأمينات الاجتماعية المصري.⁴⁴

فالجواب إذن أنه في حالة تعرض العامل لإصابات أو أمراض نفسية ناجمة عن المخاطر النفسية، وفي ظل عدم اعتراف المشرع الجزائري بمهنية هذه المخاطر، لإمكان احتواءها في إطار منظومة حوادث العمل والأمراض المهنية، فإن العامل يستفيد من الحماية القانونية في إطار المرض العادي، وذلك رغم أن الأجير المصاب يعمل تحت إمرة وتبعية المستخدم، كما أن الضرر له طابع مهني، بحيث تعرض العامل للضرر بمناسبة تنظيم العمل، وظروف تنفيذه، وثبت أن السبب لا يتعلق بالتكوين البيولوجي للعامل.⁴⁵

وحسب المادة 14 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية فإن "للعامل الذي يمنعه عجز بدني أو عقلي مثبت طبيا عن مواصلة عمله أو استئنافه، الحق في تعويض يومية تقدر..."، فالإصابة قد تكون في الجسم أو العقل حتى لو كانت بسيطة وهو حال بعض الأمراض العصبية والنفسية، كالاختيار العصبي، أو الإرهاق... بحيث يغطي المرض العادي كل عجز مثبت طبيا دون تحديد لمصدره أو طبيعته،

وباعتبار قصور الحماية الاجتماعية في نطاق العطل المرضية العادية، يستفيد الأجير غالبا حال فحص طبي من طبيب عمل أو طبيب آخر، من عطلة قصيرة المدى يتم تجديدها إذا اقتضى الأمر بغرض الحفاظ على راحة العمال البدنية والعقلية، إلا أنه يجب التنويه أن مدة الاستفادة من العطل قصيرة المدى لا يجوز أن تتجاوز السنتين، طبقا للمادة 16 فقرة 2 من قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، أما إذا كان المرض النفسي من الأمراض الخطيرة فإن المشرع قد أدرج الأمراض العصبية والنفسية الخطيرة ضمن العطل طويلة المدى،⁴⁶ وطبقا للمادة 16 فقرة 1 من القانون 11/83 يستفيد المصاب من عطلة مدتها 3 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، بشرط استئناف العمل بعد التوقف الأول.⁴⁷

وخلال هذه العطلة يستفيد المؤمن من تغطية صحية شاملة من أداءات نقدية تتمثل في تعويض يومية بنسبة 100% من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضرية، طبقا للمادة 14 الفقرة الثالثة من القانون 11/83، كما ترفع النسبة المئوية لتعويض مصاريف العلاج إلى 100%.⁴⁸

والمستفاد مما ذكر أنه في حالة استنفاد مدة العطل قصيرة المدى أو طويلة المدى، كما هو مبين فإنه يتوجب على العامل استئناف عمله رغم عدم تعافيه، مع إمكانية إعادة تصنيفه بناء على اقتراح طبيب العمل، دون إلزام المستخدم بذلك كما سبق توضيحه، لأنه سيكون مهددا بفسخ عقد عمله، أو اعتباره مهملا للمنصب، ومن ثم يتم فصله من العمل.

الفرع الثاني: ضرورة التدخل للتكفل بضحية المخاطر النفسية

ينادي الفقه القانوني حاليا بضرورة الالتفات إلى الجانب النفسي لصحة الأجراء، وإعادة تنظيم الشغل بما يتوافق مع الإكراهات الحاصلة في عالم الشغل، والتي يترتب عنها مخاطر نفسية لا يمكن حصرها، كالإجهاد والقلق والإكتئاب... كما أن التزام المستخدم بحماية صحة العامل وتوفير بيئة عمل آمنة من المخاطر يفرض عليه مراعاة الجانب النفسي، وأن تعرض العمال للضغط والقلق والتوتر، أو التحرش معنويا أو جنسيا، أو التمييز قد تسبب لهم أوجاعا أو معاناة، أو حتى أمراضا نفسية أو انتحارا، يجعله مسئولاً عن أي مساس بالصحة النفسية للعمال، ما دام قد عرّضه لظروف عمل تؤثر على صحته النفسية، وهو ما توصلت إليه بعض التشريعات الغربية.

ويلزم المشرع الفرنسي من خلال المادة 1-4121.L من قانون العمل الفرنسي، المستخدم باتخاذ التدابير الضرورية لضمان سلامة وحماية الصحة النفسية والجسدية للأجراء، وكرس ذلك قرار محكمة النقض الفرنسية بأن التزام المستخدم بسلامة الأجراء البدنية والنفسية هو التزام بنتيجة، ويبقى مسئولا في هذا الإطار إذا تعرض العامل في مكان عمله لاعتداءات جسدية أو نفسية حتى لو اتخذ التدابير لوقف هذه الأفعال.⁴⁹ قد أشار تقريراً للمجلس الاقتصادي والاجتماعي بفرنسا في أبريل 2001 بأن أفعال التحرش تعتبر شكلا من أشكال العنف، والذي يتطور بمناسبة الشغل ليولد اضطرابات نفسية، غير أن الاعتراف بفعل التحرش وتكييفه على أساس خطر مهني في إطار حوادث العمل أو الأمراض المهنية وآثاره القانونية لا يزال يطرح نقاشا وجدلا في الأوساط القانونية.⁵⁰

لقد تم توسيع نطاق وآليات الحماية في التشريعات الاجتماعية الغربية من الوقاية من المخاطر النفسية إلى التغطية الصحية، فاعتبرت خطرا مهنيا كلما ثبتت العلاقة السببية بين المهنة والضرر، ويشمل الالتزام بضمان السلامة النفسية للعامل اتخاذ التدابير اللازمة للحيلولة دون تعرض العمال للمخاطر النفسية، وهو التزام مستمر يقع على عاتق صاحب العمل ويظل ساريا حتى خلال وقف فترة العمل في العطل المرضية مثلاً... و انتهى القضاء الفرنسي إلى القول بمهنية الحادث الذي يقع خلال فترة وقف عقد العمل (المرض) متى أثبت العامل أنه قد حدث نتيجة العمل، وجاء هذا الحكم على خلفية أن أحد العمال حاول الانتحار أثناء إجازته المرضية بسبب ما يعاني منه من اكتئاب جرّاء المعاملة الجائرة لصاحب العمل. وأكد القضاء على إخلال صاحب العمل بالتزامه بمنع تعريض العمال للتحرش المعنوي في المؤسسة.⁵¹

كما استطاع القضاء في فرنسا أن يؤكد مسؤولية المستخدم عن الأضرار النفسية التي أصابت الأجير، فقررت محكمة الاستئناف بأن الأزمة القلبية التي تعرض لها الأجير كانت بفعل خطأ المستخدم، وأن وتيرة وعبي العمل المتزايد، كانت واضحة في السنوات الأخيرة والتي أثرت نفسيا على العامل مثبتة بشهادات طبية، ولا يمكن استبعاد رد فعل العامل على الضغط الذي ولد لديه معاناة نفسية نتج عنها أزمة قلبية، وقد أيدت محكمة الاستئناف الحكم.⁵²

و على مستوى الدول العربية بما فيها الجزائر، وفي ظل عدم النص التشريعي صراحة على الالتزام بالوقاية من المخاطر النفسية، لا نرى بداً من وجوب العمل والحرص من طرف أطباء العمل باعتبارهم مكلفين بالحفاظ على صحة العمال، ومعاينة الأخطار المهنية، وكذا نقابات العمال ومؤسسات المجتمع المدني، لإيعاز السلطات التشريعية على إدراج مفهوم الصحة النفسية المهنية في مشروع قانون العمل الجديد، والمطالبة بإدراج الأمراض النفسية ضمن قوائم

الأمراض المهنية المعوض عنها، مادامت ناجمة عن المهنة، وذلك بغرض تسهيل حصول العمال الأجراء وذوي حقوقه على الرعاية الصحية والتعويضات، كما ينبغي على الأفراد عدم التردد في رفع الدعاوى القضائية في حالة وقوع أضرار ناجمة عن مخاطر نفسية، ليناط بالقاضي الاجتهاد والعمل على تحقيق الحماية الاجتماعية اللازمة من المخاطر النفسية، ونعتقد أن الوصول إلى هذا المستوى لن يتأتى إلا بالالتفات إلى الجانب النفسي لصحة الأجير(ة).

خاتمة

تعرضنا من خلال هذا البحث المتواضع إلى مستوى عناية التشريع الجزائري وبعض التشريعات المقارنة، بالحماية القانونية من المخاطر ذات الطابع النفسي في العلاقات المهنية سواء في إطار الوظيف العمومي أو في القطاع الاقتصادي، وبينما التوجه التشريعي الدولي لإمطة الستار عن الصحة النفسية المهنية، بالتدخل لوضع آليات قانونية للوقاية الصحية من المخاطر النفسية، والتكفل بضحايا هذه المخاطر التي أصبحت تمثل رهانا حقيقيا أمام المؤسسات في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية. ولقد ترجم التوجه التشريعي الجزائري بداية الاهتمام بالصحة النفسية، من خلال تبني مفهوم الرفاهية في الصحة في إطار قانون الصحة 11/18، وهو الأمر الذي تدعّمه المبادئ الدستورية وقانوني العمل والوظيفة العمومية، من خلال صيانة الحق في الكرامة الإنسانية والمعاملة اللائقة وعدم التمييز، وكذا قانون العقوبات من خلال حماية السلامة الأخلاقية بتجريم التحرش الجنسي في أماكن العمل.

إن التخلف التشريعي في مجال الاعتراف بالصحة المهنية النفسية هو أمر لا بد من تجاوزه، خصوصا في ظل توالي الأزمات والإكراهات المؤثرة على عالم وظروف الشغل وانعكاساتها على صحة العمال النفسية، ويبدو أن التدخل لاعتماد آليات قانونية للحماية أصبح أمرا ضروريا، ونقترح ما يلي:

(1) اعتبار التزام صاحب العمل في الوقاية الصحية والأمن وتوفير بيئة العمل الآمنة شاملا للحماية من المخاطر النفسية، مع تنظيمها بالاستفادة من الاتفاقيات الدولية والتشريعات المقارنة كما هو الحال بالنسبة للتحرش المعنوي والتمييز في العمل.

(2) إدانة كل أفعال العنف النفسي في العمل سواء صدرت من العامل أو المستخدم أو من الغير، وتوفير حماية قانونية للضحايا خصوصا للاحتفاظ بمناصب الشغل، وتشجيعهم على الإبلاغ عن هذه التصرفات.

(3) إحصاء العطل المرضية المتعلقة بالأمراض النفسية، والعطل المرضية المهنية المرتبطة باضطرابات نفسية لدراسة تكلفتها الاقتصادية والاجتماعية على المؤسسات المستخدمة ومؤسسات الضمان الاجتماعي.

(4) ترقية طب العمل بتدعيم الاستقلالية المهنية لطبيب العمل وتوفير الإمكانيات اللازمة للكشف عن الاضطرابات النفسية الناجمة عن المهن وظروف الشغل وتشخيصها في القطاعات المختلفة، والتنسيق مع النقابات ووزارة العمل للمبادرة لاقتراح النصوص القانونية اللازمة.

(5) تدخل المشرع لتعديل الأحكام المتعلقة بالأمراض المهنية وحوادث العمل، بإدخال عنصر المرونة في مجال التكيف المهني للحوادث والأمراض، إلى جانب نظام الجداول المغلقة، واعتبار مهنية المرض أو الحادث كلما ثبتت العلاقة السببية بين المهنة والضرر الحاصل، وتبث في ذلك لجنة مختصة مكونة من أطباء عمل ومختصين في الضمان الاجتماعي، وممثلي العمال.

وأخيرا نثمن ما ذهب إليه المشرع الجزائري لتكريس جانبا هاما من آليات حماية الصحة النفسية في الوسط المهني المتعلق بمهني الصحة، جراء الضغوط التي واجهها هؤلاء خلال أزمة كورونا، مجسدا في مضمون تعديل قانون العقوبات بموجب الأمر رقم 01/120 بالجوء إلى تجريم بعض مظاهر العنف حماية للصحة المعنوية والنفسية لهذه الفئات .

قائمة المراجع

أولا: النصوص القانونية

- (1) الاتفاقية رقم 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، والتوصية رقم 206 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي المنعقد في جنيف في دورته 108، في 21 يونيو 2019.
- (2) مرسوم رآسي 59/06 مؤرخ في 11 فبراير 2006 يتضمن التصديق على الاتفاقية 155 بشأن السلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل المعتمدة بجنيف في 22 يونيو 1981.
- (3) مرسوم رآسي رقم 242/20 مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، جريدة رسمية العدد 82 مؤرخة في 2020/12/30.
- (4) القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، جريدة رسمية العدد 17 لسنة 1990.
- (5) القانون 11/18 مؤرخ في 2 يوليو 2018، متعلق بقانون الصحة، جريدة رسمية العدد 46 لسنة 2018.
- (6) القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية مؤرخ في 2 يوليو 1983 المعدل والمتمم، جريدة رسمية عدد 28 مؤرخة في 1983/07/05
- (7) القانون 07/88 مؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية العدد 04 لسنة 1988.
- (8) المرسوم التنفيذي 120/93 مؤرخ في 15 ماي 1993، يتعلق بتنظيم طب العمل، جريدة رسمية العدد 33 لسنة 1993.

ثانيا: الكتب

- (1) نادية النحلي، الحق في الصحة بالوسط المهني في مدونة الشغل، منشورات جمعية نشر المعلومة القانونية والقضائية، فبراير، 2009.
- (2) صلاح علي حسن، التنظيم القانوني لتشغيل الأحداث، دراسة مقارنة، دا الجامعة الجديدة للنشر، 2012.
- (3) سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2013.
- (4) رغداء عبد المحسن الريان، التحرش المعنوي في علاقات العمل، دراسة تحليلية مقارنة بين النظامين الفرنسي والمصري، نور الهدى للطباعة، القاهرة، 2020.
- (5) أحمد برعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة 2009.5
- (6) حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان 2005.

ثالثا: الرسائل والأطروحات

- (1) سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، رسالة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون الخاص، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2016/2015.
- (2) محمود عادل عبد الخالق عبد الرزاق، التحرش المعنوي في علاقات العمل، دراسة مقارنة، رسالة للحصول على درجة الدكتوراه في الحقوق، قسم التشريعات الاجتماعية، كلية الحقوق، جامعة حلوان، 2021.

- (3) بنور سعاد ، حماية الحياة الخاصة للعامل، أطروحة دكتوراه في العلوم تخصص القانون الخاص، تحت إشراف الأستاذ بن عزوز بن صابر ، جامعة مستغانم، 2016/2017.
- (4) جهل محمد، بيئة العمل والتزام السلامة والصحة المهنية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه علوم، تخصص القانون الاجتماعي، جامعة وهران 2، الجزائر.
- (5) بوجلود سناء، المرض النفسي للأجير وأثره على عقد الشغل، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس، الرباط، 2014، 2015.

ثالثا: المقالات

- (1) بوحلايس سهام، الآليات القانونية للوقاية من المخاطر النفسية في مجال العمل، تفعيل الموجود والبحث عن التجديد، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 33، العدد 2، جوان 2022.
- (2) مقني بن عمار، شامي أحمد، مفهوم العجز عن العمل في ضوء قوانين الضمان الاجتماعي، مجلة القانون العدد 7 ، ديسمبر 2016.
- (3) فاندي سميرة، دور طبيب العمل في المحافظة على منصب الشغل للعامل المصاب، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، المجلد الثامن العدد 1.
- (4) نواصرية الزهراء، الأهلية الصحية في طب العمل، مجلة التواصل في الاقتصاد وإدارة القانون، المجلد 25 عدد 03 سبتمبر 2019.
- (5) باسم شهاب، العلاقة اللازمة لتحقيق التحرش في ميدان العمل، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، المجلد 4، العدد 1، 2013.
- (6) راشدي حدهوم دليلة، عن فعالية الجوانب الوقائية في مجال الصحة في الوسط المهني، مجلة الدراسات القانونية، المجلد 8، العدد 2، جوان 2022.
- (7) راشدي حدهوم دليلة، مزار اسمهان، قراءة في مفهوم العجز كشرط للاستفادة من العطلة المرضية، المجلة: نظرة على القانون الاجتماعي، المجلد 9، العدد 01، 2019.
- خامسا: المراجع باللغة الفرنسية

1) ouvrages

Jean Savatier, Droit Du Travail, edition 1987

2) Sites internet

www.jcalgerie.be/wp.../Avant-Projet-De-Loi-Portant-Code-Du-Travail..

www.lesechos.fr/tech-medias/hightech, La révolution juridique du jugement France Télécom, par Valérie de Senneville; publié le 20 déc 2019.

الهوامش:

- ¹ حسب دراسة محكمة لمنظمة التنمية والتعاون في الميدان الاقتصادي صدرت بتاريخ 16 جانفي 2012 تحت عنوان: «المرض النفسي في العمل؟ الخرافات والحقائق المتعلقة بالصحة النفسية في العمل»، عبرت فيها عن خوفها الشديد وقلقها البالغ بشأن واقع الصحة النفسية للأجراء في عالم العمل.
- ² الاتفاقية رقم 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، والتوصية رقم 206 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي المنعقد في جنيف في دورته 108، في 21 يونيو 2019. ، التي تنص المادة الثانية منها على أنه يقصد بالتحرش وفق مضمون هذه الاتفاقية: «كل السلوكيات أو الممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة به، سواء حدثت مرة واحدة أو تكرر، تهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي.

- ³ مرسوم رآسي 59/06 مؤرخ في 11 فبراير 2006 يتضمن التصديق على الاتفاقية 155 بشأن السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل المعتمدة بجنيف في 22 يونيو 1981.
- ⁴ محمود عادل عبد الخالق عبد الرزاق، التحرش المعنوي في علاقات العمل، دراسة مقارنة، رسالة للحصول على درجة الدكتوراه في الحقوق، قسم التشريعات الاجتماعية، كلية الحقوق، جامعة حلوان، 2021، ص. 109.
- ⁵ سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، رسالة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون الخاص، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2016/2015، ص. 39.
- ⁶ بوحلايس سهام، الآليات القانونية للوقاية من المخاطر النفسية في مجال العمل، تفعيل الموجود والبحث عن التجديد، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 33، العدد 2، جوان 2022، ص. 426.
- ⁷ نادية النحلي، الحق في الصحة بالوسط المهني في مدونة الشغل، منشورات جمعية نشر المعلومة القانونية والقضائية، فبراير، 2009، ص. 238.
- ⁸ نادية النحلي، المرجع نفسه، ص. 95.
- ⁹ عرف قانون التحديث الفرنسي الصادر بتاريخ 17 جانفي 2002، التحرش المعنوي بأنه مجموعة من الأفعال المتكررة الموجهة للأجير التي تهدف أو تؤدي إلى تدهور ظروف العمل الأمر الذي من المحتمل أن يؤدي إلى انتهاك كرامته، أو إهدار حقوقه، أو تهديدي صحته وسلامته النفسية أو الجسدية، أو من شأنه أن يعرض مستقبله المهني للخطر"، كما عرف التمييز من خلال الاتفاق الوطني بين المهنيين في يوليو 2008، المتعلق بالتوتر المهني، يرجع إلى Lamy Social , P. 1387.
- ¹⁰ لم يتضمن النص المتعلق بالمشروع التمهيدي لقانون العمل المنتهى إلى صيغته النهائية منذ 2014، أي تعديل في هذا السياق، للاطلاع، يتم تصفح الموقع الإلكتروني التالي: www.jcalgerie.be/wp.../Avant-Projet-De-Loi-Portant-Code-Du-Travail..
- ¹¹ راشدي حدهوم دليلة، عن فعالية الجوانب الوقائية في مجال الصحة في الوسط المهني، مجلة الدراسات القانونية، المجلد 8، العدد 2، جوان 2022، ص. 1124.
- ¹² أصدرت محكمة باريس بهذا الصدد قرارا ب بتاريخ 20 ديسمبر 2019، يقضي بالإدانة بالتحرش المعنوي المؤسسي ضد شركة أورونج، فرنسا تليكوم سابقا ومديري الشركات بالسجن والغرامة، عن وقوع 19 حالة انتحار من عملها، بالإضافة إلى إصابة العديد من العمال بأمراض نفسية في فترات سابقة تمتد إلى 2008 و 2009، حيث اتهمت الشركة بتطبيق سياسة صارمة في إطار عملية إعادة الهيكلة التي تبنتها لزعزعة الاستقرار النفسي للعمال بغرض دفعهم للاستقالة ومغادرة الشركة، مما أدى إلى انتحار بعضهم ومحاولة انتحار البعض الآخر ومعاناة بعضهم من الاكتئاب، يرجع إلى: www.lesechos.fr/tech-medias/hightech, La révolution juridique du jugement France Télécom, par Valérie de Senneville; publié le 20 déc 2019.
- ¹³ بوحلايس سهام، مرجع سابق الذكر ص. 427.
- ¹⁴ المرسوم الرأسي رقم 242/20 مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، جريدة رسمية العدد 82 مؤرخة في 2020/12/30.
- ¹⁵ بنور سعاد، حماية الحياة الخاصة للعامل، أطروحة دكتوراه في العلوم تخصص القانون الخاص، تحت إشراف الأستاذ بن عزوز بن صابر، جامعة مستغانم، 2017/2016، ص. 320.
- ¹⁶ يرجع إلى باسم شهاب، العلاقة اللازمة لتحقيق التحرش في ميدان العمل، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، المجلد 4، العدد 1، 2013، ص. 134.
- ¹⁷ نادية النحلي، مرجع سابق، ص. 115.
- ¹⁸ المعدل والمتمم لقانون العقوبات.
- ¹⁹ للاطلاع يتم تصفح الموقع الإلكتروني التالي: www.jcalgerie.be/wp.../Avant-Projet-De-Loi-Portant-Code-Du-Travail..
- ²⁰ مثلا في تشريع العمل المغربي: المادة 40 من مدونة الشغل المغربية.
- ²¹ المادة 12 فقرة 1 و 2، المادة 13 والمادة 14 فقرة 1 من القانون 07/88 المذكور، المادة 99 من القانون 11/18 المتعلق بالصحة.
- ²² طبقا للمادة 98 فقرة الأخيرة من قانون الصحة 11/18، وكذا المواد 14 و 15 من القانون 07/88، ينظر فاندي سميرة، دور طبيب العمل في المحافظة على منصب الشغل للعامل المصاب، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، المجلد الثامن العدد 1، ص. 103.
- ²³ نواصية الزهراء، الأهلية الصحية في طب العمل، مجلة التواصل في الاقتصاد وإدارة القانون، المجلد 25 عدد 03 سبتمبر 2019، ص. 37.

²⁴ وأكد ذلك الاجتهاد القضائي، يرجع إلى قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 47941، قضية م. ع ضد شركة سوناتراك، المجلة القضائية العدد 3، 1990، ص. 150.

²⁵ يرجع إلى نواصير الزهراء، مرجع سابق الذكر، ص. 38.

²⁶ ينظر قرار وزاري مشترك مؤرخ في 09 يونيو 1997 يحدد قائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة لأخطار مهنية.

²⁷ يرجع في هذا الصدد إلى بوحلايس سهام، مرجع سابق، ص. 429.

²⁸ طبقا لنص المادة 12 فقرة 3 من القانون 07/88 والمادة 98 فقر 2 من قانون الصحة 11/18.

²⁹ يرجع في هذا الصدد إلى سكيل رقية، مرجع سابق الذكر، ص. 214.

³⁰ بوجلود سناء، المرض النفسي للأجير وأثره على عقد الشغل، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس، الرباط، 2014، 2015، ص. 132.

³¹ المادة 12 من القانون 07/88، والمادة 13 فقرة 2-3 و5، من المرسوم التنفيذي 120/93 المذكورين.

³² فاندني سميرة، مرجع سابق الذكر، ص. 116-117.

³³ هناك نص واحد صريح فقط يلزم الهيئة المستخدم بالامتثال لرأي طبيب العمل يتعلق بضرورة إعادة تصنيف العامل المصاب بإعاقة في منصب جديد بعد فترة تدريب مهما كان سبب الإعاقة.. المادة 26 من القانون 09/02 مؤرخ في 08 ماي 2002، يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، ج.ر. عدد 34 لسنة 2002.

³⁴ المادة 36 من المرسوم التنفيذي 120/93 مؤرخ في 15 ماي 1993، يتعلق بتنظيم طب العمل، جريدة رسمية العدد 33 لسنة 1993.

³⁵ الغرفة الاجتماعية، المحكمة العليا، ملف رقم 551.536، قرار بتاريخ 2010/03/04، قضية شركة بروديال للإنتاج ومواد التنظيف ضد (أ.ج.)، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2010، ص. 343. يرجع إلى راشدي حدهوم دليلة، "عن فعالية الجوانب الوقائية في مجال الصحة والأمن في الوسط المهني"، مرجع سابق الذكر، ص. 1129.

³⁶ المادة 5 من المرسوم 07/88، والمواد 9، 10، 11 من قانون 03/90 المتعلق بتفتيش العمل.

³⁷ cf. Article L8112-2 du droit du travail français

وكذا مدونة الشغل المغربية المادة 39، يرجع إلى بوجلود سهام، مرجع سابق، ص. 140، ولا نرى مانعا طبقا لما تشير إليه المادة 2 مطة 7 من قانون العمل من إمكان مفتش العمل في إطار دوره الرقابي، ومهامه المنصوص عليها قانونا معانة الأخطار النفسية ذات الطابع المهني، وإعلام الإدارة المركزية، واقتراح تكييف وتعديل وإثراء القوانين والتنظيمات بضرورة التدخل لسد الفراغ القانوني الملاحظ بهذا الشأن.

Jean Savatier, Droit Du Travail, edition 1987, P. 645.³⁸

³⁹ تنص الفقرة الثالثة من المادة 75 من قانون العمل اللبناني لسنة 1946 على أنه: «يجب للأجير أن يترك عمله قبل انتهاء مدة العقد،

دون علم سابق، إذا ارتكب رب العمل أو ممثله جرما محل بالآداب في حق شخص الأجير أو عضو من أعضاء عائلته»، كما تنص الفقرة

(ب) من المادة 212 من قانون العمل الإماراتي رقم (08) لسنة 1980 بأنه: «يجوز للعامل أن يترك العمل دون إنذار إذا وقع من

صاحب العمل أو من يمثله قانونا اعتداء على العامل»، وتنص الفقرة الثالثة من المادة 66 من قانون العمل السوري رقم (17) لسنة

2010 بأنه: «يجوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد ودون إخطار صاحب العمل إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثله أمرا مخلا

بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته».

⁴⁰ وفقا لقرار محكمة النقض الفرنسية الصادر بتاريخ 3 فيفري 2010، بأن التزام المستخدم في ما يخص حفظ صحة الأجراء البدنية والنفسية التزم

بتحقيق نتيجة، وأن الأجير الذي يتعرض في مكان شغله، إلى اعتداءات جسدية كانت أو نفسية كالتحرش المعنوي أو الجنسي حتى لو اتخذ المستخدم التدابير لوقف هذه الأفعال فيبقى مسئول، يرجع إلى:

Cass.Soc. du 3 fév 2010, N° 86-44.19/ N°8-40144, Revue Juris- Classeur, N° 273, Mars, 2010, P.2.

⁴¹ يرجع إلى المادة 6 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، و سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2013، ص. 15.

⁴² نفس المرجع، ص. 17.

⁴³ يحدد القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1996/05/05 معدل ومتمم يحدد قائمة الأعمال التي يحتمل أن ينجر عنها لأمراض مهنية، جريدة رسمية

عدد 16 لسنة 1997، ويرجع إلى حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، 2005، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت،

لبنان، ص. 485.

⁴⁴ وأوضح قرار وزير المالية رقم 559 لسنة 2007، الشروط الواجب توافرها في الأصابة لاعتبار الإرهاق المهني إصابة عمل وقد ضيق كثيرا من إمكانية الاستفادة، يرجع إلى أحمد برعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، دار النهضة العربية، طبعة 2009، القاهرة، ص. 1221 وما يليها.

⁴⁵ بوجلود سهام، مرجع سابق، ص. 167.

⁴⁶ المادة 21 فقرة 4 من المرسوم 27/84 مؤرخ في 11 فبراير 1984 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11/83، جريدة رسمية العدد 7 لسنة 1984.

⁴⁷ تحدد المادة 21 من المرسوم 27/84 مؤرخ في 11/02/1984، محدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11/83، العلل طويلة الأمد، جريدة رسمية عدد 32.

⁴⁸ المادة 59 مطة 4 من القانون 11/83 المذكور، والمادة 4 فقرة 1 ومطة 2، والمادة 5 من المرسوم 27/84 المذكور.

⁴⁹ مأخوذ من بوجلود سناء، مرجع سابق الذكر، ص. 157، و
Cass.soc. du 3 février 2010, n° 8-44.19/n° 8-40.144 . revue Juris-Classeur, n° 273 , du 22 Mars 2010, p.2.

⁵⁰ بوجلود سناء، مرجع سابق، ص. 62.

⁵¹ رغداء عبد المحسن الريان، التحرش المعنوي في علاقات العمل، دراسة تحليلية مقارنة بين النظامين الفرنسي والمصري، نور الهدى للطباعة، القاهرة، 2020، ص. 47، و

Cf en ce sens, Cour de Cassation, Chambre civile 2, le 22 février 2007, N° de pourvoi : 05-31771, Bulletin N° 11 P. 45.

⁵² Cass. Civ. Novembre , 2012, N° 11-23-8555 (N° 1737 F-D), Revue de jurisprudence sociale, n° 13, edition Lefebvre, France, Janvier, 2013, p.p. 68-69.