

# مبدأ الوقاية فى قانون العمل

## ”دراسة تحليلية“

**The prevention principle in Employment  
law An analytical study**

### إعداد

د / رغداء عبد المحسن ريان  
مدرس بقسم التشريعات الاجتماعية  
كلية الحقوق – جامعة أسيوط

**Dr/Raghdaa abdel Mohsen Sayed Rayan**  
*Lecturer at social legislations department*  
*Faculty of law - Assiut University*

## مبدأ الوقاية فى قانون العمل ”دراسة تحليلية“

ملخص عربى :

أكدت التطورات الراهنة فى النصوص القانونية حقيقة أولية هي أن التعويض لا يُغني عن الوقاية باعتبارها الغاية التى يستهدف المشرع تحقيقها من وراء تلك النصوص .

ولعل اختلاف طبيعة المخاطر فى علاقات العمل أسبغ على الوظيفة الوقائية بُعداً أكثر أهمية، لا يمكن اختزاله فى مجرد الالتزام بأداء عمل ، أو الامتناع عن عمل، وإنما هو نهج شامل يتم بموجبه تجنب المخاطر المهنية باتخاذ تدابير احترازية تُساهم فى تحقيق السلامة الجسدية والنفسية والاقتصادية للعامل على نحو مُنصف وعادل.

ولقد أدرجت منظمة العمل الدولية الأسس التى يقوم عليها مبدأ الوقاية المهنية فى معاييرها الدولية حتى وُصفت تلك المعايير بأنها بوصلة النجاة من تداعيات فيروس كورونا على سوق العمل .

وعلى النحو ذاته ، كفلت المادة (١٣) من الدستور المصري الحالي حق العمال فى الحماية من مخاطر العمل وتوفير شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية ، وحظر فصلهم تعسفاً .

وعلى ضوء ما تقدم يطرح البحث التساؤلات الآتية :-

- ما طبيعة ونطاق الحق فى الوقاية المهنية؟ وما الموقف القضائي منه؟ وما حدود التنظيم التشريعي له؟
- ما طبيعة التزام صاحب العمل بحفظ السلامة البدنية والعقلية والاقتصادية لعماله؟
- ما طبيعة الدور الذى يؤديه العامل وممثلوه فى مجال الوقاية؟

## Abstract

The prevention Principle is one of the most important principles in Employment law which ensures not only, risk management in health and safety but also, keep jobs. This study will examine the following questions:

- What are the key features of a strategy to promote the prevention principle in Employment law?
- Why trade unions should be involved in developing prevention principle in Employment relationships?

We aim to provide answers to these question, by dividing the study two parts:

**Principles of Prevention for Health and Safety:** This entails, for instance, reducing, assessing, eliminating the risks from Their Source, Swapping Out Dangerous Things with Safer or Less Dangerous Things and Creating a Coherent Comprehensive Prevention Strategy in the workplace.

**Principles of prevention for job security:** This entails, for instance, skills development and lifelong learning by providing training as part of the skills development plan, which aims at ensuring that employees adapt to their workplace and maintain their ability to retain their jobs, particularly in light of technological developments and also set legal rules which guarantee before termination for economic reason that the employee keeps his job.

## مقدمة

أكدت التطورات الراهنة فى النصوص القانونية حقيقة أولية هي أن التعويض لا يُغني عن الوقاية باعتبارها الغاية التي يستهدف المشرع تحقيقها من وراء تلك النصوص .

ولقد أدرجت منظمة العمل الدولية الأسس التي يقوم عليها مبدأ الوقاية المهنية فى معاييرها الدولية<sup>(١)</sup> حتى وُصفت تلك المعايير بأنها بوصلة

(١) معايير العمل الدولية: هي أدوات قانونية أعدت من قبل الأعضاء المنتخبين في منظمة العمل الدولية (الحكومات ، وأصحاب العمل ، والعمال ) ، وهدف هذه المعايير عرض المبادئ والحقوق الأساسية فى العمل فمنها: الاتفاقيات ، والتوصيات.

انظر فى هذا الشأن : - اتفاقية ١٥٥ لسنة ١٩٨١ بشأن السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي المنعقد فى جنيف فى دورته (٦٧) بتاريخ ٣ يونيو ١٩٨١ لم تصدق كلا من مصر وفرنسا على هذه الاتفاقية حتى لحظة الانتهاء من كتابة البحث .

حيث نصت المادة (الثالثة) منها على أن " فى مفهوم هذه الاتفاقية لايعنى تعبير "الصحة " فى علاقتها بالعمل مجرد عدم وجود مرض ، أو عجز فهو يشمل أيضاً العناصر البدنية والعقلية التي تؤثر على الصحة وتتعلق مباشرة بالسلامة والقواعد الصحية فى العمل .

كما نصت المادة (الرابعة فى فقرتها الثالثة) على أن " تقوم كل دولة عضو بصياغة وتنفيذ سياسات وطنية بشأن السلامة المهنية والصحة المهنية وبيئة العمل وبمراجعتها بصورة دورية يكون هدف هذه السياسة هو الوقاية من الحوادث والأضرار الصحية الناتجة عن العمل أو المتصلة به ، أو التي تقع أثناءه بالحد من أسباب المخاطر التي تنطوي عليها بيئة العمل إلى أقصى حد ممكن ومعقول .

اتفاقية رقم ١٨٧ لسنة ٢٠٠٦ بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين الصادرة عن مكتب العمل الدولي المنعقد فى جنيف فى دورته الخامسة والتسعين بتاريخ ٣١ أيار /مايو ٢٠٠٦ لم تصدق مصر على هذه الاتفاقية حتى الآن ، بينما صدقت فرنسا بتاريخ ٢٥ أكتوبر ٢٠١٤ .

=

نصت المادة (٣) على أن :-

- ١- تعزز كل دولة عضو بيئة عمل آمنة وصحية عن طريق صياغة سياسة وطنية لهذه الغاية .
- ٢- تعزز كل دولة عضو حق العمال في بيئة عمل آمنة وصحية وتعمل على الارتقاء بهذا الحق على جميع المستويات ذات الصلة .

٣- تقوم كل دولة عضو عند صياغة سياستها الوطنية ، على ضوء الظروف والممارسات الوطنية وبالتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال ، بتعزيز المبادئ الأساسية ، من قبيل تقييم الأخطار أو المخاطر المهنية، مكافحة الأخطار أو المخاطر المهنية من مصدرها، وضع ثقافة وقائية وطنية للسلامة والصحة تشمل المعلومات والمشورة والتدريب .

-اتفاقية رقم ١٠٩ لسنة ٢٠١٩ بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل الاتفاقية الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي في دورته الثامنة بعد المائة ( منوية المنظمة) في ٠١ حزيران/ يونيو ٢٠١٩ لم تصدق مصر ، وفرنسا على هذه الاتفاقية حتى لحظة الانتهاء من هذا البحث .

نصت المادة (٩) على أن تعتمد كل دولة عضو قوانين ولوائح تستلزم من أصحاب العمل أن يتخذوا خطوات مناسبة تتناسب مع درجة مراقبتها لمنع العنف والتحرش في عالم العمل، بما فيه العنف والتحرش على أساس نوع الجنس ، ولاسيما أن يقوموا بقدر ما يكون ذلك معقولاً عملياً بما يلي:

(ج) تحديد الأخطار وتقييم مخاطر العنف والتحرش، بمشاركة العمال وممثلهم، واتخاذ تدابير للوقاية منها ومكافحتها.

التوصية ١١٦ لسنة ١٩٦٢ بشأن تخفيض ساعات العمل لتوصية الصادرة عن مكتب العمل في دورته السادسة والأربعين في ٦ يونيو ١٩٦٢

والتي نصت على أن تعطي الأولوية عند تنفيذ تدابير التخفيض التدريجي لساعات العمل للصناعات والمهن التي تنطوي على جهد بدني، أو ذهني ثقيل أو مخاطر صحية على العمال المعنيين ، وخاصة حين يتألف هؤلاء من نساء وشباب .

ولاشك أن وقت العمل من شأنه تحسين الصحة والسلامة المهنية للعامل ، كما استخدمت آلية تخفيض وقت العمل في بعض التشريعات المقارنة كبديل لإنهاء علاقات العمل .

التوصية رقم ٦٦ لسنة ١٩٨٢ بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل التوصية الصادرة عن مكتب العمل الدولي في دورته الثامنة والستين المنعقدة بجنيف تاريخ ٢ يونيو ١٩٨٢

والتي نصت في المادة (١ / ١٩) على أن " ينبغي أن تسعى كافة الأطراف المعنية إلى تجنب ، أو تخفيض حالات الإنهاء التي تحدث لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو هيكلية

النجاة من تداعيات فيروس كورونا على سوق العمل (١) .

وعلى النحو ذاته ، كفلت المادة (١٣) من الدستور المصري الحالي حق العمال في الحماية من مخاطر العمل وتوفير شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية ، وحظر فصلهم تعسفيًا .

وتبدو أهمية دراسة مبدأ الوقاية في قانون العمل كموضوع للبحث في الناحيتين

الأتيتين:

#### أولاً - الناحية العلمية:

- اختلاف طبيعة المخاطر في علاقات العمل أسبغ على الوظيفة الوقائية بُعداً أكثر أهمية، لا يمكن اختزاله في مجرد الالتزام بأداء عمل ، أو الامتناع عن عمل، وإنما هو نهج شامل يتم بموجبه تجنب المخاطر المهنية باتخاذ تدابير احترازية تساهم

أو مثيل ، ما أمكن ذلك ، دون إضرار بكفاءة تشغيل المؤسسة أو المنشأة أو الهيئة ، وإلى تخفيف الآثار السنية على العامل أو على العمال المعنيين نتيجة لهذه الأسباب .  
التوصية رقم ١٧١ لسنة ١٩٨٥ بشأن خدمات الصحة المهنية الصادرة عن مكتب العمل الدولي في دورته الحادية والسبعين في ٧ يونيو ١٩٨٥

التي أكدت على أنه ينبغي أن يكون دور أقسام الصحة المهنية دوراً وقائياً أساسياً  
التوصية رقم ٢٠٥ لسنة ٢٠١٧ بشأن العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود التوصية الصادرة عن مكتب العمل الدولي في جنيف، حيث عقد دورته السادسة بعد المائة في ٥ حزيران/ يونيو ٢٠١٧

والتي أكدت على ضرورة وضع وتعزيز تدابير الحماية الاجتماعية، بوصفها وسيلة للوقاية من الأزمات وإتاحة الانتعاش وبناء القدرة على الصمود.

(1) ILO : ILO Standards and COVID-19 (coronavirus), 29 May 2020 - Version 2.1

فى تحقيق السلامة الجسدية والنفسية والاقتصادية للعامل على نحو مُنصف وعادل (١).

وهو ما تنبه له المشرع الفرنسى من خلال إقرار (مبدأ الوقاية) ليصبح معياراً يُقاس من خلاله مدى مشروعية كافة التدابير التى يتعين على صاحب العمل إتخاذها فى مشروعه .

- كان للتطور التكني فضلاً عن انعكاسته الإيجابية على علاقات العمل، أثر سلبي على حق العامل فى الاستقرار الوظيفي؛ بسبب ما قد ينجم عن تلك التحولات من إلغاء للوظائف، قد يضطر معها صاحب العمل للاستغناء عن العامل للسبب الاقتصادى.

الأمر الذى دفعنا لتقييم الطابع الوقائي للنصوص المنظمة لإنهاء علاقات العمل للسبب الاقتصادى.

### ثانياً - الناحية العملية:

فى الواقع حرصت الدراسة على بيان التدابير التى وجهها المشرع الفرنسى صوب تحقيق وتعزيز مبدأ الوقاية فى علاقات العمل لدرجة جعلت من هذا المبدأ محلاً لالتزامات متبادلة بين صاحب العمل وعماله على السواء.

وعلى ضوء ما تقدم تهدف الدراسة إلى :-

- بيان طبيعة ونطاق الحق فى الوقاية المهنية والموقف القضائي منه وحدود التنظيم التشريعي له .

(1) Cass . Soc. 11 mars 2015, n° 13-18.603 : Bulletin 2015, V, n° 43.

- توضيح طبيعة التزام صاحب العمل بحفظ السلامة البدنية والعقلية والاقتصادية لعماله.

- بيان طبيعة الدور الذى يؤديه العامل ومُمثلوه فى مجال الوقاية .

- التأكيد على دور النقابات العمالية فى وضع أليات قوية ومؤثرة وشاملة لتعزيز مبدأ الوقاية فى علاقات العمل .

منهج الدراسة :

حرصنا فى هذا البحث أن يكون منهجنا هو المنهج التحليلى المقارن، وذلك على اعتبار أنه يهتم بتحليل النصوص القانونية - سواءً فى فرنسا أم مصر- للوقوف على مدى ملاءمتها فى تحقيق التوازن بين طرفى العملية الإنتاجية، فاهتم البحث بتحليل مضمون وحدود الوقاية المهنية من المخاطر الصحية والاقتصادية ، وحقوق و ضمانات العامل فى هذا النطاق.

وركز البحث بصفة أساسية على النصوص القانونية والأحكام القضائية، ليستشف منها سُبُل تفعيل الوقاية المهنية فى علاقات العمل الفردية والجماعية ، وكذلك الأحكام التى كان يجب أن يتضمنها لولا إغفال المشرع لها.

كما اهتم بمقارنة الوضع القانونى القائم فى مصر بنظيره الفرنسى؛ لتتعرف على مدى فاعلية الحق فى الوقاية المهنية فى كلِّ من النظامين.

خطة الدراسة :

على ضوء ما تقدم رأينا أن نعالج الدراسة من خلال الخطة الآتية :

الفصل الأول: التنظيم القانونى للحق فى الوقاية فى علاقات العمل.

المبحث الأول : الوقاية المهنية من المخاطر الصحية .



- المبحث الثاني : الوقاية المهنية من المخاطر الاقتصادية .
- الفصل الثاني : حدود وضمانات مبدأ الوقاية فى علاقات العمل .
- المبحث الأول : الوقاية المهنية فى علاقات العمل الفردية .
- المبحث الثاني : الوقاية المهنية فى علاقات العمل الجماعية

## الفصل الأول

### التنظيم القانوني للحق في الوقاية في علاقات العمل

كفل المشرع الفرنسي مبدأ الوقاية المهنية ونظمه في قانون العمل بشكل تدريجي ، إذ جاء قانون ٣١ ديسمبر ١٩٩١ ليفرض على صاحب العمل – لأول مرة – التزاماً بتقييم المخاطر المهنية في مشروعه وفقاً لأسس موضوعية ، وألا يفصل تقييمها عن واقعها (١).

ووصف هذا الالتزام بأنه حجر الأساس للحق في الوقاية المهنية باعتباره حقاً يؤمن لكل عامل حياة يطمئن إليها اجتماعياً واقتصادياً (٢).

(1) Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail (1)

(2) Article L4121-3 du code du travail Modifié par LOI n°2014-873 du 4 août 2014 - art. 20

“L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en oeuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production

=

ثم جاء منشوره نوفمبر ٢٠٠١ ليلزم كافة المشروعات باعداد وثيقة فردية لتقييم المخاطر المهنية ، وتحديثها مرة على الأقل سنوياً (١)  
على أن تتضمن تلك الوثيقة تحليلاً موضوعياً لما يأتي :- (٢)

=  
garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Lorsque les documents prévus par les dispositions réglementaires prises pour l'application du présent article doivent faire l'objet d'une mise à jour, celle-ci peut être moins fréquente dans les entreprises de moins de onze salariés, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat après avis des organisations professionnelles concernées.

(1) Article R4121-2 du code du travail Création Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

La mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée:

1° Au moins chaque année ; 2° Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 4612-8 ; 3° Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

(2) Décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat)

(أ) المخاطر المهنية على مستوى كل وحدة من وحدات المشروع.

لم يضع المشرع الفرنسي تعريفاً للمخاطر المهنية سواء أكانت مادية ، أم نفسية (١) ، أم اقتصادية (٢).

ولكنه اكتفى بالنص على ضرورة تقييمها ؛ وذلك بإبراز الخصائص الجوهرية للمعدات ، أو العوامل الكيميائية ، أو البيولوجية الناتجة عن الأنشطة أو المستخدمة في عمليات التصنيع ، وظروف العمل (العمل الليلي ، والساعات المتقطعة ...) والتي من المحتمل أن تسبب ضرراً للسلامة البدنية أو العقلية للعمال (٣)

(1) Cassation sociale, 6 février 2019 N° de pourvoi: 17-28877 Non publié au bulletin Cassation" Le fait pour l'employeur de ne pas répertorier les risques psychosociaux au sein du document unique d'évaluation des risques avant l'intervention de l'inspection du travail caractérise un manquement à son obligation de sécurité.

(2) Cass.Soc ,25 février 1992 , N° de pourvoi : 89-41.634 Bulletin 1992 V N° 122 p. 74" L'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois. Dès lors, une cour d'appel qui relève qu'un employeur licencie un salarié en supprimant un poste de responsable du fichier client informatique, tout en engageant au même moment une facturière, et qui fait ressortir que le salarié licencié aurait pu être reclassé dans cet emploi compatible avec ses capacités, peut décider que le licenciement ne repose pas sur un motif économique.

(3) Article R230-1 du code du travail Création Décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 - art. 1 () JORF 7 novembre 2001

L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs à laquelle il doit procéder en application du paragraphe III (a) de l'article L. 230-2. Cette évaluation comporte un inventaire des

=

(ب) تأثير تلك المخاطر على السلامة المهنية.

بتحديد نسبة العمال المعرضين لها ، وتأثيرها عليهم طبقاً لجنسهم ؛ كخطوة تمهيدية لاتخاذ تدابير وقائية ملائمة تضمن سلامتهم وتحسين ظروف عملهم .

(ج) التدابير المقترحة لتجنب المخاطر، أو على الأقل التخفيف من آثارها .

صدر قانون ٢ أغسطس ٢٠٢١ بشأن تعزيز الوقاية في الصحة المهنية ليؤكد أن صاحب العمل ليس مسؤولاً وحده عن الوقاية المهنية، وإنما ممثلو العمال أيضاً

risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

La mise à jour est effectuée au moins chaque année ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, au sens du septième alinéa de l'article L. 236-2, ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Dans les établissements visés au premier alinéa de l'article L. 236-1, cette transcription des résultats de l'évaluation des risques est utilisée pour l'établissement des documents mentionnés au premier alinéa de l'article L. 236-4.

Le document mentionné au premier alinéa du présent article est tenu à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou des instances qui en tiennent lieu, des délégués du personnel ou, à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, ainsi que du médecin du travail.

Il est également tenu, sur leur demande, à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail ou des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes mentionnés au 4° de l'article L. 231-2.

حيث يحق للجنة الاجتماعية والاقتصادية تقييم المخاطر المهنية في المشروعات التي يعمل بها ما لا يقل عن خمسين عاملاً على النحو الذي سيرد ذكره تفصيلاً لاحقاً (١) .  
كما أعاد هذا القانون تسمية خدمات الصحة المهنية لتصبح خدمات الوقاية المهنية لتأكيد دورها الوقائي في علاقات العمل .

وفيما يتعلق بالوقاية المهنية من المخاطر الاقتصادية جاء قانون " ريبسامن " بتاريخ ١٧ أغسطس ٢٠١٥ بشأن الحوار الاجتماعي والعمالة ليؤكد حرص المشرع الفرنسي على استشارة ممثلي العمال بشأن الوضع الاقتصادي والمالي للمشروع ، وإجراءات الوقاية التي يتوخاها صاحب العمل لتجنب الإنهاء للسبب الاقتصادي (٢) .

وتجدر الإشارة إلى أنه قد تم تعديل جزء كبير من أحكام هذا القانون بموجب " مراسيم ماكرون " عام ٢٠١٧ والتي عدلت مختلف الهيئات التمثيلية للعمال التي كانت سارية في ذلك الوقت لدمجها في جهة واحدة ، والمعروفة حالياً باسم اللجنة الاجتماعية والاقتصادية (٣) .

ثم جاء قانون " الخمري " بتاريخ ٨ أغسطس ٢٠١٦ بشأن تحديث الحوار الاجتماعي والمسارات المهنية ليدخل إصلاحات عميقة على قانون العمل الفرنسي كان من أهمها وضع تعريف قانوني أكثر اكتمالاً للسبب الاقتصادي لإنهاء علاقات العمل

(1) LOI n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail (1) JORF n°0178 du 3 août 2021

(2) LOI n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (1) JORF n°0189 du 18 août 2015"Loi Rebsamen "

(3) le CSE, instance représentative obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020

وذلك بتحديد مفهوم الصعوبات الاقتصادية ، و دمج الأسباب التي اعترفت بها السوابق القضائية في صلب قانون العمل (١).

فضلاً عن استحداث ما يُعرف بحق العامل في قطع الاتصال أي: حقه في عدم تلقي مكالمات ، أو رسائل الكترونية مهنية خلال وقت إجازته من أجل ضمان عدم التعدي على حياته الخاصة والأسرية (٢) .

ولم تكن مصر بمنأى عن إقرار الحق في الوقاية المهنية إذ جاءت المادة (٢٢٧) من قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ لتنص على أن " يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة بتحديد المنشآت وفروعها التي تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، واللجان المختصة بذلك ، والجهات التي تتولى التدريب في هذه المجالات وتحدد هذه القرارات القواعد التي تتبع في هذا الشأن.

وتختص اللجان المشار إليها ببحث ظروف العمل ، وأسباب الحوادث والإصابات والأمراض المهنية وغيرها ، ووضع القواعد والاحتياطات الكفيلة بمنعها ، وتكون قرارات هذه اللجان ملزمة للمنشآت وفروعها.

ويجب أن يشمل التدريب العاملين بالجهاز الوظيفي للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، وأعضاء اللجان المختصة بذلك، والمسئولين عن الإدارة والإنتاج بكفاءة مستوياتهم بما يتفق ومسئولياتهم وطبيعة عملهم " (٣).

(1) LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (1) JORF n°0184 du 9 août 2016

(2) Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 juillet 2018, 17-13.029, Inédit " un droit à la déconnexion ".

(٣) انظر قرار وزير القوى العاملة رقم ١٣٤ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تحديد المنشآت التي تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية، ولجان للسلامة والصحة المهنية ، وتأمين بيئة العمل ، وجهات التدريب

وباستقراء النص القانوني السابق يتضح لنا: أن المشرع أنشأ بهذه القواعد الآمرة التزامات قانونية قضى بها على أصحاب الأعمال توفير وسائل السلامة والصحة المهنية فى أماكن العمل ، وتوعية العاملين وتزويدهم بما يكفل وقايتهم من مخاطر العمل وأضراره ، واتخاذ كافة الاحتياجات اللازمة لحماية العامل فى أثناء العمل .

بالإضافة إلى الخدمات الصحية والطب المهني حيث نصت المادة (٢١٩) من قانون العمل الحالي على أن " تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي:-

أ- التفتيش الدوري اليومي في كل وردية عمل على أماكن العمل وخاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية والعمل على الوقاية منها.

ب- قيام طبيب المنشأة - إن وجد - بفحص شكاوى العامل المرضية ومعرفة علاقتها بنوع العمل.

ج- التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحي؛ لإجراء الفحص الطبي الدوري لجميع عمال المنشأة للمحافظة على لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفة مستمرة، ولاكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية فى مراحلها الأولى ، وإجراء الفحص عند انتهاء الخدمة ، وذلك كله طبقاً لأنظمة التأمين الصحي المقررة فى هذا الشأن.

فضلاً عن التفتيش المهني حيث يلتزم صاحب العمل أو من ينوب عنه أن يسهلوا مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون ، والقرارات المنفذة له ، وأن يقدموا لهم المستندات والبيانات اللازمة لأداء مهمتهم<sup>(١)</sup> .

(١) انظر المواد من ٢٣٢ إلى ٢٣٦ من ذات القانون .



وعلى النحو ذاته ، سعت قوانين الضمان الاجتماعي المتعاقبة في مصر إلى جبر ضرر العامل حال وقوع حادث عمل ، أو مرض مهني .

إذ كان ينبغي على العامل بموجب قانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ بشأن المسؤولية عن إصابات العمل وكان يقتضي إثبات خطأ صاحب العمل لثبوت حقه في المطالبة بالتعويض (١) .

ثم جاء قانون رقم ( ٨٦ ) لسنة ١٩٤٢ بشأن التأمين الإجباري عن حوادث العمل (٢) ليلزم صاحب العمل بالتأمين الإجباري على عماله ضد إصابات العمل لدى إحدى شركات التأمين التجارية .

(١) نصت المادة ( ٣ ) من القانون على أن " لكل عامل أصيب بسبب العمل وفي أثناء تأديته الحق في الحصول من صاحب العمل على تعويض عن إصابته طبقاً للقواعد المقررة في البابين الثالث والرابع.

على أن صاحب العمل لا يلزم بأى تعويض في الحالات الآتية: :

(ا) إذا لم يتسبب عن الإصابة سوى عجز العامل عن تأدية عمله أو مهنته مدة ثلاثة أيام فقط، وإذا نقصت مدة العجز عن عشرة أيام فلا يحتسب أى تعويض عن الثلاثة الأيام الأولى.

(ب) إذا تسبب العامل في إحداث الإصابة عمداً.

(ج) إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من قبل العامل، ويعتبر في حكم ذلك:

(١) كل فعل يحدثه العامل تحت تأثير الخمر أو المخدرات.

(٢) مخالفة التعليمات العامة التي يضعها المحل أو مخالفة الأوامر الصريحة التي يصدرها رئيس العامل ويشرف على تنفيذها في حدود سلطته أو عدم استعمال العامل لوقاية يعلم أنها موضوعة لسلامته. هذا ما لم يتسبب عن الإصابة وفاة العامل أو عاهة مستديمة تزيد نسبتها عن ٢٥% من العاهة الكلية طبقاً للجدول الملحق بهذا القانون أو طبقاً لما يقرره الأطباء المحكمون المشار إليهم في المادة ٢٢ .

(٢) نصت المادة (١) من القانون على أن " على كل صاحب عمل أن يؤمن على حوادث العمل التي يلزم بالتعويض عنها طبقاً للقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ بشأن إصابات العمل، ويستثنى من ذلك أصحاب المحال التجارية بالنسبة للعمال الذين لا يقومون بأعمال صناعية من نوع ما ذكر بالمادة الأولى من القانون المشار إليه.

وفى عام ١٩٥٥ أنشئت مؤسسة التأمين والادخار، والتي تحولت بعد ذلك إلى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية، وتطور على إثر ذلك نظام تأمين إصابات العمال .

وأضيفت الأمراض المهنية إلى إصابات العمل بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠، وانتهت التعديلات المتلاحقة بصدور قانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ الملغى وتعديلاته والذي استمر العمل به لمدة تزيد على الأربعين عامًا .

وأخيرا صدر القانون الحالي رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ بشأن بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات (١).

وعلى ضوء ما تقدم ، سنقسم دراستنا فى هذا الفصل إلى مبحثين على النحو الآتي:-

المبحث الأول : الوقاية المهنية من المخاطر الصحية.

المبحث الثانى : الوقاية المهنية من المخاطر الاقتصادية .

(١) الجريدة الرسمية العدد ٣٣ مكرر (أ) الصادر بتاريخ ١٩ أغسطس ٢٠١٩ .



## المبحث الأول

### الوقاية المهنية من المخاطر الصحية

لم يعد نطاق الوقاية في علاقات العمل قاصراً على المخاطر الجسدية فقط ، بل أصبح يتسع ليشمل المخاطر النفسية التي يُمكن أن يتعرض لها العامل في أثناء ، أو بمناسبة عمله مثل: الإرهاق ، أو القلق ، أو التحرش بنوعيه الجنسي ، والمعنوي.

ولتوضيح نطاق الوقاية المهنية من المخاطر الصحية سنعرض للمخاطر الجسدية في ( المطلب الأول ) ، ثم نتبع ذلك بالحديث في ( المطلب الثاني ) عن المخاطر النفسية ثم تحديد التنظيم التشريعي والقضائي لها .

### المطلب الأول

#### الوقاية المهنية من المخاطر الجسدية

يُقصد بالوقاية المهنية: التدابير الاحترازية التي يتعين على صاحب العمل اتخاذها بالتعاون مع عماله لضمان ظروف عمل لائقة تضمن صون حقهم في الصحة والسلامة.

ولقد أقر المشرع الفرنسي الحق في الصحة والسلامة المهنية بموجب قانون ١٢ يونيو ١٨٩٠ بشأن صحة وسلامة العمال في المنشآت الصناعية (١) .

(1) Loi du 12 juin 1893 HYGIENE ET SECURITE DES TRAVAILLEURS DANS LES ETABLISSEMENTS INDUSTRIELS. CODIFIEE PAR LA LOI DU 31-12-1912 , JORF du 13 juin 1893.

ثم جاء قانون ٩ أبريل ١٨٩٨ بشأن المسؤولية عن حوادث العمل<sup>(١)</sup> ليقضي – لأول مرة– بمبدأ التعويض التلقائي للعامل بمجرد حدوث حادث في أثناء العمل ، أو بسببه دون حاجة لإثبات ثمة خطأ من جانب صاحب العمل .

ثم أدرج قانون ٢٥ أكتوبر ١٩١٩ الأمراض المهنية أيضاً في مجال التعويض .

وأخيراً ، جاء قانون ٣٠ أكتوبر ١٩٤٦ بشأن الوقاية والتعويض عن الحوادث والأمراض المهنية ليستبدل المسؤولية الفردية لصاحب العمل بمسؤولية جماعية تأسيساً على التأمين الإجباري على العمال<sup>(٢)</sup> ، ومن ثم أصبحت المطالبة بالتعويض عن المخاطر المهنية لا تتم وفقاً للقواعد العامة في المسؤولية<sup>(٣)</sup>.

ولقد أقرت السوابق القضائية لمحكمة النقض الفرنسية مبدأ حظر اتخاذ العامل - ضحية حادث العمل أو المرض المهني - أي إجراء ضد صاحب العمل وفقاً للقواعد العامة<sup>(٤)</sup>

- 
- (1) Loi du 9 avril 1898 concernant les responsabilités dans les accidents du travail, JORF du 10 avril 1898 p. 2209.
- (2) Loi n° 46-2426 du 30 octobre 1946 sur la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles
- (3) Article L451-1 Code de la sécurité sociale Modifié par Loi n°94-43 du 18 janvier 1994 - art. 69 () JORF 19 janvier 1994  
 Sous réserve des dispositions prévues aux articles L. 452-1 à L. 452-5, L. 454-1, L. 455-1, L. 455-1-1 et L. 455-2 aucune action en réparation des accidents et maladies mentionnés par le présent livre ne peut être exercée conformément au droit commun, par la victime ou ses ayants droit.
- (4) Cass. 2e civ, 22 février 2007, *Bull.* 2007, II, n° 53, pourvoi n° 05-11.811. Aucune action en réparation des accidents du travail ou des maladies professionnelles ne peut être exercée conformément au droit commun contre l'employeur par la victime ou ses ayants droit. Par suite, encourt

=

ومع ذلك يجوز منح تعويض إضافي حال ثبوت سوء القصد من جانب صاحب العمل<sup>(١)</sup>.

ولقد قضت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ ١٩ ديسمبر ٢٠٠٢ بأنه وفقاً للمادة ١/٤١١ من قانون الضمان الاجتماعي يجوز زيادة المعاش المُستحق للعامل متى كان حادث العمل راجعاً لخطأ غير مُبرر من جانب صاحب العمل<sup>(٢)</sup>.

la cassation l'arrêt qui accueille la demande de la salariée d'une association, victime d'un accident du travail causé par l'un des pensionnaires de celle-ci, en retenant que l'association n'était assignée en qualité d'employeur, mais en qualité de civilement responsable du pensionnaire qu'elle avait sous sa garde

Voir aussi, Cass. 2e civ , 16 novembre 2004, *Bull.* 2004, II, n° 491, pourvoi n° 02-21.013 : viole l'article L. 451-1 du code de la sécurité sociale la cour d'appel qui, pour accueillir la nouvelle demande en réparation du même préjudice fondée sur les dispositions de l'article 1384, alinéa premier, du code civil, relève que l'employeur n'est pas assigné en cette qualité mais comme gardien de l'échelle ayant provoqué la chute du salarié à l'origine de l'accident du travail.

(1) Soc., 31 octobre 2002, *Bull.* 2002, V, n° 336, pourvoi n° 00-18.359. Est indifférent que la faute inexcusable commise par l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident du travail survenu à un salarié ; il suffit qu'elle en soit une cause nécessaire pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, alors même que d'autres fautes auraient concouru au dommage. Pour une décision antérieure exigeant que la faute de l'employeur soit la cause déterminante de l'accident, cf. par exemple Soc., 11 mars 1993, *Bull.* 1993, V, n° 85, pourvoi n° 90-18.763.

(2) Soc., 19 décembre 2002, pourvoi n° 01-20.447 Bulletin 2002 V N° 400 p. 393" ° Il résulte de la combinaison des articles L. 411-1, L. 431-1, L.

وبمجرد ثبوت أن المرض المهني للعامل ناجم عن خطأ صاحب العمل غير المُبرر يتم تقرير الحد الأقصى للمعاش التقاعدي (١) .

Dès lors qu'une cour d'appel retient que la maladie professionnelle d'un salarié est due à la faute inexcusable de son employeur, c'est à bon droit qu'elle fixe au maximum la majoration de la rente.

نعرض في الصفحات القادمة لنطاق الوقاية المهنية من المخاطر الجسدية ، وذلك من خلال التعرف أولاً على النطاق الموضوعي والذي يهدف إلى تأمين ظروف العمل ذاتها ( فرع أول ) ، ثم نوضح أوجه الحماية القانونية المقررة لفئات معينة من العمال ؛ أو بمعنى آخر النطاق الشخصي للوقاية المهنية (فرع ثان)

=  
452-1, L. 452-2 et L. 453-1 du Code de la sécurité sociale que la majoration de la rente prévue lorsque l'accident du travail est dû à la faute inexcusable de l'employeur, au sens de l'article L. 452-1, ne peut être réduite en fonction de la gravité de cette faute.

2° Lorsque l'employeur a commis une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale, seule une faute inexcusable, au sens de l'article L. 453-1 du même Code, commise par le salarié peut permettre une réduction de la rente.

(1) Cass.Soc ., 6 février 2003, 01-20.004, Bulletin 2003 V N° 48 p. 43

## الفرع الأول

### النطاق الموضوعي للوقاية المهنية من المخاطر الجسدية<sup>(١)</sup>

يقصد بالنطاق الموضوعي للوقاية المهنية: تكييف ظروف العمل بما يضمن سلامة العامل و وذلك بمراعاة المبادئ العامة للوقاية المنصوص عليها في المادة ٤١٢١ / ٢ من قانون العمل الفرنسي والتي تقضي: (٢)

- (1) Cour de cassation, chambre sociale 5 mars 2008 n°06-45.888 Bulletin 2008, V, N° 46 "L'obligation de sécurité de résultat à laquelle est tenu l'employeur lui impose d'adopter les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs et lui interdit en conséquence de prendre, dans l'exercice de son pouvoir de direction et dans l'organisation du travail, des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés
- Sur l'obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, dans le même sens que : Soc., 28 février 2002, pourvois n° 00-10.051, 99-17.201, 99-17.221 et 99-21.255, Bull. 2002, V, n° 81 (rejet) ; Soc., 29 juin 2005, pourvoi n° 03-44.412, Bull. 2005, V, n° 219 (rejet) ; Soc., 28 février 2006, pourvoi n° 05-41.555, Bull. 2006, V, n° 87 (cassation) ; Soc., 19 décembre 2007, pourvoi n° 06-43.918, Bull. 2007, V, n° 216 (rejet), et les arrêts cités
- (2) Article L4121-2 du code du travail Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 5
- "L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : 1° Eviter les risques ; 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; 3° Combattre les risques à la source ; 4° Adapter le travail à l'homme,



- القضاء على المخاطر المهنية من مصدرها .

### Combattre les risques à la source

إذ لا يجوز أن يقف دور صاحب العمل عند حد توعية العمال بالمخاطر ، وتدريبهم على التعامل معها<sup>(١)</sup> ، وإنما تحديد أسبابها ، وسبل تجنبها ، أو التقليل منها على الأقل<sup>(٢)</sup>.

- جعل العمل أقل خطورة .

### Rendre le travail moins dangereux

en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ; 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ; 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ; 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ; 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ; 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

(1) Article R4141-3-1 du code du travail Modifié par Décret n°2010-78 du 21 janvier 2010 - art. 1

(2) « Combattre les risques à la source ».

- إعطاء العمال التعليمات المناسبة .

### Donner des instructions claires

مثل كيفية اللجوء إلى الطبيب المهني، والاستفادة من التدريب المهني، وسبل التبليغ عن المخاطر المهنية والعقوبات المقررة حال عدم الامتثال لتعليمات السلامة المهنية (١).

- اتخاذ تدابير وقائية جماعية .

### Prendre des mesures de protection collective

ولقد وضع المشرعان المصري والفرنسي عدة ضوابط لتأمين بيئة العمل المادية ذاتها، وذلك على النحو الآتي (٢):

(1) *Cour de cassation, chambre sociale, 20 novembre 2013, n° 12-17240 Inédit*

pour apprécier si l'employeur a manqué à son obligation d'évaluation des risques il faut examiner les actions menées pour chaque établissement)

(2) Article L4121-3 du Code du travail "L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en oeuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la

=

أ- المخاطر الفيزيائية .

تلتزم المنشأة وفروعها طبقاً لنص المادة ٢٠٨ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية وعلي الأخص :-

- الوطأة الحرارية والبرودة.

- الضوضاء والاهتزازات.

- الإضاءة.

- الإشعاعات الضارة والخطرة.

- تغيرات الضغط الجوي.

- الكهرباء الإستاتيكية والديناميكية.

- مخاطر الانفجار.

sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Lorsque les documents prévus par les dispositions réglementaires prises pour l'application du présent article doivent faire l'objet d'une mise à jour, celle-ci peut être moins fréquente dans les entreprises de moins de onze salariés, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat après avis des organisations professionnelles concernées.

وعلى النحو ذاته ألزمت المادة ٤٤٣٤ / ٧ من قانون العمل الفرنسي صاحب العمل بقياس مستوى الضوضاء في أماكن العمل بالمقياس المُعد لذلك ، وتوفير المراقبة الطبية للعمال ، وكافة سُبل الحماية الشخصية لهم كوقيات السمع الفردية (١).

ب- المخاطر الميكانيكية (٢).

تلتزم المنشأة وفروعها طبقاً لنص المادة ٢٠٩ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ باتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة ووسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية والتي تنشأ من الاصطدام بين جسم العامل وبين جسم صلب

وعلى الأخص:

كل خطر ينشأ عن آلات وأدوات العمل من أجهزة وآلات وأدوات رفع وجر ووسائل الانتقال والتداول ونقل الحركة.

(1) *Article R. 4434-7 du Code du travail " En cas d'impossibilité d'éviter les risques dus à l'exposition au bruit par d'autres moyens, des protecteurs auditifs individuels, appropriés et correctement adaptés, sont mis à la disposition des travailleurs dans les conditions suivantes : 1° Lorsque l'exposition au bruit dépasse les valeurs d'exposition inférieures définies au 3° de l'article R. 4431-2, l'employeur met des protecteurs auditifs individuels à la disposition des travailleurs ; 2° Lorsque l'exposition au bruit égale ou dépasse les valeurs d'exposition supérieures définies au 2° l'article R. 4431-2, l'employeur veille à ce que les protecteurs auditifs individuels soient effectivement utilisés.*

(2) Code du Travail : article L 4412-1 "Les règles de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs exposés à des risques chimiques sont déterminées par décret en Conseil d'Etat pris en application de l'article L. 4111-6.

كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط".

كما نص قانون العمل الفرنسي على أن " يتم تحديد قواعد الوقاية من المخاطر الميكانيكية للعمال المعرضين لها بموجب مرسوم صادر عن مجلس الدولة " (١) .

وأن يتم تجهيز أماكن العمل بالتجهيزات التي تحول دون سقوط أي أجسام على العمال (٢) .

- 
- (1) Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, art. 5
- (2) Article R4225-1 du code du travail "Les postes de travail extérieurs sont aménagés de telle sorte que les travailleurs :
- 1° Puissent rapidement quitter leur poste de travail en cas de danger ou puissent rapidement être secourus ; 2° Soient protégés contre la chute d'objets ; 3° Dans la mesure du possible :
- a) Soient protégés contre les conditions atmosphériques ;
- b) Ne soient pas exposés à des niveaux sonores nocifs ou à des émissions de gaz, vapeurs, aérosols de particules solides ou liquides de substances insalubres, gênantes ou dangereuses ;
- c) Ne puissent glisser ou chuter.

ج- المخاطر البيولوجية<sup>(١)</sup> .

تلتزم المنشأة وفروعها – طبقاً لنص المادة ٢١٠ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتريا والفيروسات والفطريات والطفيليات والمخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها، وعلى الأخص:

- التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها.

- مخالطة الأدميين المرضى والقيام بخدماتهم من رعاية وتحاليل وفحوص طبية".

وعلى النحو ذاته، يلتزم صاحب العمل طبقاً لقانون العمل الفرنسي بضمان تهوية المبنى للحيلولة دون إصابة العمال<sup>(٢)</sup> .

## د-المخاطر الكيميائية .

تلتزم المنشأة وفروعها – طبقاً لنص المادة ٢١١ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يأتي:-

- (1) Article L4421-1 du code du travail “ Les règles de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs exposés à des agents biologiques sont déterminées par décret en Conseil d'Etat pris en application de l'article L. 4111-6.
- (2) Article R. 4222-4 du Code du travail” Dans les locaux à pollution non spécifique, l'aération est assurée soit par ventilation mécanique, soit par ventilation naturelle permanente. Dans ce dernier cas, les locaux comportent des ouvrants donnant directement sur l'extérieur et leurs dispositifs de commande sont accessibles aux occupants

- عدم تعرض العمال للمواد الكيميائية والمواد المسببة للسرطان بما لا يتجاوز أقصى تركيز مسموح به.
  - عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات العتبة لكل منها.
  - توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتداول واستخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها.
  - الاحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمنا جميع البيانات الخاصة بكل مادة، وبسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطر البيانات الخاصة بكل مادة، وبسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطر الكيماويات.
  - وضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل موضحا بها الاسم العلمي والتجاري والتركيب الكيميائي لها ودرجة خطورتها واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها ، وعلي المنشأة أن تحصل علي البيانات المذكورة في هذه المواد من موردها عند التوريد.
  - تدريب العمال علي طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة والمواد المسببة للسرطان وتعريفهم وتبصيرهم بمخاطرها وبطرق الأمان والوقاية من هذه المخاطر.
- هـ- مخاطر الحريق (١) .

تلتزم المنشأة وفروعها وفقاً لنص المادة ٢١٤ من ذات القانون باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق طبقاً لما

---

(1)Article L4431-1du code du travail “ Les règles de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs exposés au bruit sont déterminées par décret en Conseil d'Etat pris en application de l'article L. 4111-6.

تحدده الجهة المختصة بوزارة الداخلية وحسب طبيعة النشاط الذي تزاوله المنشأة والخواص الفيزيائية والكيميائية والمواد المستخدمة والمنتجة مع مراعاة ما يأتي:-

- أن تكون كافة أجهزة وأدوات الإطفاء المستخدمة مطابقة للمواصفات القياسية المصرية.

- تطوير معدات الإطفاء والوقاية باستخدام أحدث الوسائل وتوفير أجهزة التنبيه والتحذير والإنذار المبكر والعزل الوقائي والإطفاء الآلي التلقائي كلما كان ذلك ضرورياً ، بحسب طبيعة المنشأة ونشاطها.

أما في فرنسا ، يتعين على صاحب العمل حظر التدخين في الأماكن المغلقة وحماية العمال من التدخين السلبي (١).

فضلاً عن تجهيز أماكن العمل بمعدات الإسعاف الأولية بما يتفق وطبيعة المخاطر المحتمل حدوثها ، ويكون من السهل الوصول إليها (٢) .

(1) Article R3511-1 Code de la santé publique et Cass.Soc ., 29 juin 2005 N° de pourvoi : 03-44.412 Bulletin 2005 V N° 219 p. 192" protection des salariés contre le tabagisme passif, avec validation de la prise d'acte de la rupture par le salarié "

(2) Article R. 4224-14 du Code du travail" Les lieux de travail sont équipés d'un matériel de premiers secours adapté à la nature des risques et facilement accessible.



- ضمان خضوع العمل للفحوصات الطبية<sup>(١)</sup> ، واحترام توصيات الطبيب المهني<sup>(٢)</sup> .  
- السماح للعمال بتناول وجبات الطعام في أماكن غير مخصصة للعمل<sup>(٣)</sup> .

كما جاء القانون ١١ أكتوبر ١٩٤٦ بشأن تنظيم خدمات الطب المهني؛ ليحول دون تدهور صحة العمال طيلة سنوات عملهم<sup>(٤)</sup>

### الفرع الثاني

#### النطاق الشخصي للوقاية المهنية من المخاطر الجسدية

أشار قانوننا العمل الفرنسي والمصري إلى التدابير التي يتعين على صاحب العمل اتباعها من أجل تعزيز الوقاية المهنية لفئات معينة من العمال وذلك على النحو الآتي :-

- (1) Article R4121-1 du code du travail " L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3.  
Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques.
- (2) Soc., 19 décembre 2007, pourvoi n° 06-43.918, Bull. 2007, V, n° 216 " ;respect nécessaire des préconisations du médecin du travail "
- (3) Article R. 4228-19 du Code du travail" Il est interdit de laisser les travailleurs prendre leur repas dans les locaux affectés au travail.
- (4) LOI n° 46-2195 du 11 octobre 1946 relative à l'organisation des services médicaux du travail JORF n°0239 du 12 octobre 1946

أ- العاملة في حالة الحمل أو الوضع <sup>(١)</sup>.

أجاز قانون العمل الفرنسي للمرأة العاملة في حالة الحمل أو الوضع تغيير ساعات عملها من العمل الليلي إلى النهاري .

كما يلتزم صاحب العمل بنقلها إلى ساعات العمل النهارية متى قرر الطبيب المهني عدم توافق ساعات العمل الليلي مع حالتها الصحية، ودون أن ينجم عن ذلك مساس بأجرها.

وعلى النحو ذاته حظرت المادة ٩١ / ٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع؛ مراعاة لحالتها الصحية .

(1) Article L1225-9 du code du travail Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui travaille de nuit dans les conditions déterminées à l'article L. 3122-5, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal.

Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

## ب- العامل ذو الإعاقة

على صاحب العمل عدم تكليف العامل المعاق بأى عمل أو ممارسة مهنية لا تتوافق مع قدراته الفعلية لأداء العمل بشكل آمن وصحي .

## ج- العامل المريض

متى ثبتت عدم قدرة العامل الجسمانية على تأدية الوظيفة المنوط به تأديتها، فإن المادة ٦٢٤/٤ من قانون العمل الفرنسي تخول طبيب العمل اقتراح إجراءات فردية لإجراء تغييرات، أو تحويلات في الوظائف بالنظر إلى سن العامل، وقدرته الجسدية، تضمن إعادة تصنيفه في وظيفة أخرى<sup>(١)</sup>، ويلتزم صاحب العمل بأن يأخذ تلك المقترحات في اعتباره، ويبرر رفضه لها<sup>(٢)</sup>.

وعلى النحو ذاته أقرت المادة ١٢٧ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في فقرتها الثانية أنه " إذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز، إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مُرضٍ، ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل أن ينقله إلى ذلك العمل، مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي."

(1)Verkindt (P-Y.):Recherche de reclassement du salarié inapte: sur qui pèse la charge de la preuve ?. La Semaine juridique, édition social, n°13, 30 mars 2010, Jurisprudence, n°1128, p. 25-26, note à propos de Soc. - 6 janvier 2010.

(2)Art L4624-1 du code du travail.

## المطلب الثاني

### الوقاية المهنية من المخاطر النفسية<sup>(١)</sup>

وضع المشرع الفرنسي -على عكس نظيره المصري - أحكاماً للوقاية المهنية من المخاطر النفسية إيماناً منه بأن السلامة المهنية لا يمكن أن تقف عند حد ظروف العمل المادية<sup>(٢)</sup>.

وتأخذ المخاطر النفسية والاجتماعية في بيئة العمل صوراً عدة مثل: المشقة ، أو الإجهاد ، أو العنف ، أو التحرش بنوعيه الجنسي والمعنوي<sup>(٣)</sup>.

الأمر الذي فرض على صاحب العمل تقييم تلك المخاطر استناداً إلى ما يأتي :-

- طبيعة علاقة العمل ذاتها سواء أكانت بين الزملاء أم مع الغير الأمر الذي يُحتمل معه تعرض العامل لمضايقات قد تصل للتحرش المعنوي<sup>(٤)</sup>.

- طبيعة العمل الذي يؤديه العامل وحقيقة ما إذا كان عملاً ليلياً أو نهارياً ، ذا وتيرة واحدة أو يغلب عليه التنوع والتجديد .

(1) T. Aubert-Monpeyssen, M. Blatman: Les risques psychosociaux au travail et la jurisprudence française : la culture de la prevention, Dr.Soc 2012, p. 832.

(2) Lanouzière(H.) : La prévention des risques psychosociaux du point de vue du Code du travail, Semaine sociale Lamy • 21 février 2011 • n°1480 , P.6.

(3) « Nouveaux risques »

(4) Le 2° de l'article L. 4121-2 du code du travail .

- الصلة بين ظروف العمل والحياة الخاصة للعامل ومدى الاستقلال بينهما .
- الموقف المالي للمشروع أو إعادة الهيكلة وكافة الأسباب التي تخلق لدى العامل شعوراً بعدم الأمن الوظيفي .
- كافة الأسباب التي يُخشى معها تعرض العامل لاضطرابات نفسية مثل: الاكتئاب، أو التوتر ، أو الانتحار (١)
- ولتوضيح المخاطر النفسية التي من شأنها تقويض علاقة العمل نبدأ بعرض التنظيم التشريعي للتحرش المعنوي والموقف القضائي منه ومدى مسؤولية صاحب العمل عند تعرض عماله لمثل تلك الأفعال العدائية في بيئة العمل ( الفرع الأول ) ، ثم ننتقل إلى الحديث عن الإجهاد أو الإرهاق في العمل ومدى مسؤولية صاحب العمل عن إصابة أو وفاة العامل جراء ذلك ( الفرع الثاني ) .

### الفرع الأول

#### التحرش المعنوي<sup>(٢)</sup>

على عكس المشرع المصري كفل قانون التحديث الاجتماعي الصادر في فرنسا عام ٢٠٠٢ - لأول مرة - الحق في السلامة العقلية للعامل<sup>(٣)</sup>

(1) Morvan(P.) :La mode des risques psychosociaux ,*Droit Social*, N 12 ,Dalloz, 2013, pp.965

(٢) انظر بالتفصيل رغداء عبد المحسن سيد ريان : التحرش المعنوي في علاقات العمل "دراسة تحليلية مقارنة بين النظامين الفرنسي والمصري" ، بحث منشور في مجلة البحوث القانونية والاقتصادية الصادرة عن كلية الحقوق - جامعة بنى سويف المجلد ٣٢ ، العدد ٢ ، صيف وخريف ٢٠٢٠ .

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

=

إذ جاء القانون لينص على عدم جواز إخضاع أي عامل لأفعال متكررة يكون من شأنها التأثير على حقوقه وكرامته ، أو المساس بصحته الجسدية أو العقلية ، أو التأثير على مساره المهني بشكل يؤدي إلى تدهور ظروف العمل<sup>(١)</sup>.

ومن ثم أصبح صاحب العمل يلتزم بالحيولة دون تعرض عماله لتلك الأفعال سواء أكانت صادرة عنه، أم عن الغير ممن له سلطة قانونية ، أو واقعية على العامل .

وسواء أصدرت داخل مكان العمل ، أم خارجه نزولاً عن التزامه بالحفاظ على السلامة المهنية لعماله<sup>(٢)</sup>.

وجاء التنظيم التشريعي لحظر أفعال التحرش المعنوي على النحو الآتي:

=

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

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

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

(2) Cour de cassation, chambre sociale, 23 janvier 2013 n°11-18.855, Bulletin 2013, V, n° 15" La prise d'acte d'un salarié, qui reproche à son employeur un manquement à son obligation de sécurité de résultat en raison des violences physiques ou morales qu'il a subies, quand bien même l'employeur aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements, doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse

أولاً: حظر أفعال التحرش المعنوي في العمل .

(أ) الحظر المباشر لأفعال التحرش المعنوي:-

نصت المادة ١١٥٢/٤ من قانون العمل الفرنسي صراحة على التزام صاحب

العمل باتخاذ التدابير اللازمة لمنع أفعال التحرش المعنوي (١) .

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

ثم جاءت المادة ١٣٢١ / ٢ من ذات القانون لتوضح ضرورة تضمين اللائحة

الداخلية للمشروع ( أو لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية ) ما يأتي :- (٢)

١ - التدابير الخاصة بمجال الصحة والسلامة في المشروع، لاسيما تلك المنصوص

عليها في المادة ١٢٢ /٤ من قانون العمل الفرنسي.

(1) Article L1152-4 du code du travail Modifié par ORDONNANCE n°2014-699 du 26 juin 2014 - art. 2

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

Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code penal “.

(2) Article L1321-2Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 4 Le règlement intérieur rappelle :

1° Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 ou par la convention collective applicable ; 2° Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le présent code

٢- التدابير اللازمة لحماية العمال من التحرش الجنسي والمعنوي، نزولاً عن مسؤولية صاحب العمل في حفظ وحماية السلامة الجسدية والعقلية لعماله<sup>(١)</sup>.

كما يلتزم بإعلام العمال، والمتدربين، والمرشحين بالعقوبات الخاصة بالتحرش المعنوي سواء المنصوص عليها في قانون العمل، أو العقوبات<sup>(٢)</sup>.  
(ب) الحظر غير المباشر لأفعال التحرش المعنوي .

### La prévention indirecte

جاءت المادة ١١٥٢ / ١ من قانون العمل الفرنسي لتقضي " بعدم جواز إخضاع أي عامل لأعمال متكررة ، يكون من شأنها تدهور ظروف العمل ، أو التأثير على حقوق العامل وكرامته ، أو المساس بصحته الجسدية أو العقلية ، أو التأثير على مساره المهني<sup>(٣)</sup> وترتيباً على التعريف القانوني السابق يمكننا إبداء الملاحظات الآتية :-

(١) المادة ١٢١/٤ من قانون العمل الفرنسي.

(2) Art 222-33-2 code du penal.

(3) Article L1152-1 du code du travail "Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.



- لا يمكن أن يُشكل الفعل الواحد تحرشاً معنوياً مهما بلغت جسامته<sup>(١)</sup> وإنما يجب أن تكون تلك الأفعال متكررة ، وبصرف النظر عما إذا كانت ذات طبيعة متشابهة أم مختلفة<sup>(٢)</sup>.

- لم يتطلب النص القانوني تكرار الأفعال المكونة للتحرش المعنوي خلال فترة زمنية معينة ومن ثم يتصور حدوثها على فترات زمنية قصيرة<sup>(٣)</sup>، أو طويلة<sup>(٤)</sup>.

(1) Cass. soc., 10 novembre 2009, n° 08-41.497 Bulletin 2009, V, n° 248” Il résulte d'une part de l'article L. 1152-1 du code du travail que le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel, d'autre part de l'article L. 1154-1 de ce code que la charge de la preuve d'un harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié. Doit dès lors être cassé l'arrêt d'une cour d'appel qui, pour débouter un salarié de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral, retient qu'il ne démontre pas que les agissements dont il se plaint relèvent d'une démarche gratuite, inutile et réfléchie destinée à l'atteindre et permettant de présumer l'existence d'un harcèlement,

(2) Cass.Crim 26 janv 2016, N° de pourvoi: 14-80455 Bulletin criminel 2016, ° 15”

(3) Cour de cassation, chambre sociale, 3 avril 2013, n° 11-27054 Non publié au bulletin (les faits constitutifs de harcèlement moral peuvent se dérouler sur une brève période).

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

Cass. soc., 6 avr. 2011, n° 09-71170, Non publié au bulletin.

(٤) انظر حكم الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية الذي قضى بتعرض العامل لأفعال التحرش المعنوي خلال مدة عامين :-

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

- تثبت الوقائع المكونة للتحرش المعنوي - بصرف النظر عن سوء نية الجاني - <sup>(١)</sup> شريطة وجود أفعال متكررة تؤدي إلى تدهور ظروف العمل ، والتأثير على حقوق العامل وكرامته ، أو تغيير صحته ، أو المساس بمستقبله المهني <sup>(٢)</sup>.

وهذا أمر بدهي؛ لأن مطالبة العامل بإثبات الطبيعة العمدية للوقائع المكونة للتحرش المعنوي ستكون بمثابة إضافة شرط لم يتطلبه القانون

وقد أحسن المشرع الفرنسي صنعاً حينما خول للقاضي سلطة تقدير مدى كفاية الفترة الزمنية ، للقول بأن الأفعال المتكررة تشكل تحرشاً معنوياً وفقاً لخطورة تلك الأفعال، وجسامتها.

- صمت المشرع الفرنسي تماماً عن تحديد شخص المتحرش، كما لم يشترط ضرورة توافر سلطة قانونية ، أو واقعية بين الجاني والضحية ، ومن ثم من المتصور أن تصدر تلك الأفعال من قبل :-

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

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

أ - صاحب العمل<sup>(١)</sup>

ب- أو مرعوس على رئيس<sup>(٢)</sup>

ج- أو زميل ( ليس له سلطة قانونية ، أو واقعية على الضحية )<sup>(٣)</sup>.

د - أو الغير.

سواء كان الغير ذا صلة بعلاقة العمل :- كممثلة صاحب العمل<sup>(٤)</sup> ، أو المشرف،  
أو مفتش العمل، أو الممثل النقابي، أو طبيب المشروع.

(1) d'un rapport hiérarchique n'est pas nécessaire

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

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

(4) Cass. soc., 16 juillet 1987, n° 85-40.014 Non publié au bulletin,

كما نصت المادة ١١٥٢ / ٢ من قانون العمل الفرنسي على أنه " لايجوز مُعاقبة، أو فصل عامل بسبب رفضه الخضوع لتلك الأفعال<sup>(١)</sup>، وكذلك من يقومون بالإدلاء بالشهادة على وقوع مثل هذه الأفعال<sup>(٢)</sup>.

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

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

(1) Article L1152-2 du code du travail Modifié par LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 7

“Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés

(2) Cassation sociale, 10 mars 2009, n° 07-44.092 Bulletin 2009, V, n° 66.

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

(4) Cour de cassation, chambre sociale, 21 mars 2018, n° 16-24.350, Non publié au bulletin “(le salarié qui relate des faits qualifiés par lui-même

=

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

بحيث إذا استبان سوء قصد العامل اعتبر ذلك مأخذاً مشروعاً لفصله<sup>(٢)</sup>.

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

وإذا كان المشرع الفرنسي قد منح صاحب العمل حرية اختيار التدابير المناسبة للحيلولة دون وقوع تلك الأفعال في علاقة العمل إلا أن المادة ٤١٢١ / ٢ من ذات التقنين أكدت على ضرورة أن يقوم صاحب العمل باتخاذ تدابير السلامة وفقاً للمبادئ

=

de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis.

- (1) Cass. Soc. 28 janvier 2015, n°13-22378 Non publié au bulletin ; Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-28.199 et , Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-28.345
- (2) Cass.soc. 10 mars 2009, n° 07-44.092 Bulletin 2009, V, n° 66
- (3) Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 16 mai 2018, 16-19.527 Non publié au bulletin (La charge de la preuve d'un harcèlement moral ne repose pas sur le salarié).
- (4) Cass. soc., 10 juin 2015, n° 14-13.318, Bull 2015 “ *Sauf mauvaise foi, la dénonciation par un apprenti d'une situation de harcèlement moral ou sexuel, ne pouvant être sanctionnée en vertu des articles L. 1152-2 et L. 1153-3 du code du travail, ne peut justifier la résiliation judiciaire du contrat d'apprentissage à ses torts.*

العامّة للوقاية على النحو المحدد في المادتين ١١٥٢ / ١ ، ١١٥٣ / ١ من ذات القانون (١).

ولقد تبنت محكمة النقض الفرنسية موقفاً متشدداً إزاء تكييف التزام صاحب العمل بضمان السلامة النفسية لعماله وذلك بتكليفه بأنه التزم بغاية (٢).

وبناءً عليه ، قضي بأن " اتخاذ صاحب العمل لتدبير مؤقت لوضع حد للتحرش المعنوي الذي تعرض له العامل لا يحول دون مساءلته عن أسباب حدوث تلك الأفعال " (٣).

وبالتالي ، أصبح تعرض العامل للتحرش المعنوي في حد ذاته قرينة قانونية على خطأ صاحب العمل وإخلاله بالالتزام الذي فرضه عليه القانون (١) .

(1) Article L4121-2 du code du travail Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 5 "L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :.....

"7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;

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

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

وهذا التكييف القانوني لالتزام صاحب العمل يجعله مسؤولاً عن أفعال التحرش المعنوي سواء صدرت عنه ، أم من عامل على آخر<sup>(٢)</sup>، أم من أي شخص يُمارس سلطة قانونية، أو واقعية على العمال<sup>(٣)</sup>.

كما يتعين عليه وضع حد لتلك الأفعال حال حدوثها ، وألا يتبنى موقفاً سلبياً إزاء ما يعانیه عماله من ضغوط بسبب صراع بين الزملاء<sup>(٤)</sup>، أو سوء مناخ بيئة العمل<sup>(١)</sup>.

(1) Soc., 31 mars 2010, pourvoi n° 07-44.675 Non publié au bulletin.

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

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

L'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité.  
Il doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés.

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

(4) Cass. Soc., 22 juin 2017, n°16-15.507 Non publié au bulletin” constitue un manquement à son obligation de sécurité, justifiant la résiliation

وذلك بإجراء تحقيق داخلي بمجرد إبلاغه بوجود ممارسات يُحتمل أن تُشكل تحرشاً معنوياً في المشروع<sup>(٢)</sup>.

لذا قضي بأن " بمشروعية الدليل المُتحصل من التحقيق السري الذي قام به صاحب العمل للتحقق من حدوث أفعال تُشكل تحرشاً معنوياً<sup>(٣)</sup>.

ثانياً : إثبات التحرش المعنوي :-

وفقاً للمادة ١١٥٤ / ١ من قانون العمل الفرنسي لا يتقل عبء إثبات الأفعال المكونة للتحرش المعنوي كاهل العامل<sup>(٤)</sup>.

=

judiciaire du contrat de travail du salarié, l'inertie de l'employeur face à une situation de souffrance au travail provoquée par un conflit entre collègues

(1) Cass. Soc., 8 juin 2017, n°15-15.775 Non publié au bulletin.

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

(3) Soc. 17 mars 2021, , N° de pourvoi : 18-25.597, Bull. civ. Publié au bulletin des arrêts des chambres civiles

(4) Article L1154-1 du code du travail

=



إذ لا يتحمل العامل سوى عبء الادعاء -إن جاز التعبير - لكونه يُقدم للقاضي وقائع تجعل من الممكن افتراض وقوع أفعال التحرش المعنوي (١).  
ثم يقوم القاضي بدوره بفحص الوقائع محل الادعاء في ضوء تقرير صاحب العمل لها بعناصر موضوعية لا صلة لها بالتحرش المعنوي (٢).

=

“Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

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

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

- (1) la charge de l'allégation.  
(2) Soc., 10 novembre 2009, pourvoi no 08-41.497, *Bull.* 2009, V, no 248." Il résulte d'une part de l'article L. 1152-1 du code du travail que le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel, d'autre part de l'article L. 1154-1 de ce code que la charge de la preuve d'un harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié.

Doit dès lors être cassé l'arrêt d'une cour d'appel qui, pour débouter un salarié de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral, retient qu'il ne démontre pas que les agissements dont il se plaint

=

ثالثاً : العقوبات الناجمة عن أفعال التحرش المعنوي :-

### Les sanctions du harcèlement moral

استقرت محكمة النقض الفرنسية على أن تنهض مسؤولية صاحب العمل القانونية بمجرد وقوع أفعال التحرش المعنوي حتى لو أثبت أنه اتخذ التدابير المناسبة للحيلولة دون وقوع مثل تلك الأفعال لكونه التزام بغاية، بل حتى لو صدرت تلك الأفعال من قِبَل طرفٍ يُمارس بحكم الواقع ، أو القانون سلطة على العامل<sup>(١)</sup>.

وبناءً عليه ، يحق للعامل ضحية التحرش المعنوي أن يُطالب بتعويض مزدوج تأسيساً على انتهاك صاحب العمل لالتزاماته القانونية الآتية :-

- الالتزام العام بالسلامة البدنية والعقلية لعماله طبقاً لما نصت عليه المادة ٤١٢١ / ١ من قانون العمل الفرنسي<sup>(٢)</sup>.

relèvent d'une démarche gratuite, inutile et réfléchie destinée à l'atteindre et permettant de présumer l'existence d'un harcèlement

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

(2) Cass.Soc 27 Nov 2019 , N° de pourvoi: 18-10551, Bull 2019 "L'obligation de prévention des risques professionnels, qui résulte de l'article L. 4121-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 et de l'article L. 4121-2 du même

- الالتزام الخاص باتخاذ التدابير اللازمة لمنع أفعال التحرش المعنوي في المشروع طبقاً لما نصت عليه المادة ٤/١١٥٢ من قانون العمل الفرنسي (١)

شريطة إثبات وجود ضررين متميزين وذلك بسبب استقلال الالتزام الناشئ عن المادة ١/٤١٢١ من قانون العمل الفرنسي عن ذلك الذي تنص عليه المادة ١١٥٢ / ١ من ذات القانون .

فضلاً عن العقوبات الجنائية التي قررتها المادة ٣٣/٢٢٢ من قانون العقوبات الفرنسي يُعاقب على أفعال التحرش المعنوي بالسجن لمدة عامين ، وغرامة قدرها ٣٠٠٠٠ يورو.

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

=

code dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l'article L. 1152-1 du code du travail et ne se confond pas avec elle. Dès lors, doit être cassé l'arrêt de la cour d'appel qui, pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité, retient qu'aucun agissement répété de harcèlement moral n'étant établi, il ne peut être reproché à l'employeur de ne pas avoir diligenté une enquête et par là-même d'avoir manqué à son obligation de sécurité

(1)Article L1152-4 du code du travail Modifié par ORDONNANCE n°2014-699 du 26 juin 2014 - art. 2

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

Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal.

ثم جاءت المادة ٢/١١٥٥ من قانون العمل الفرنسي لتنص على مُعاقبة من يُمارس سياسات تمييزية ضد ضحايا التحرش المعنوي، أو الجنسي بالسجن لمدة سنة وبغرامة قدرها ١٥٠٠٠ يورو<sup>(١)</sup>.

## الفرع الثاني

### الإرهاق أو الإجهاد<sup>(٢)</sup>

#### *Stress*

اعترف قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات السابق رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ، والحالي رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ بإمكانية أن ينجم عن الإجهاد أو الإرهاق في العمل إصابة عمل متى توافرت فيها شروط معينة<sup>(٣)</sup>.

(1) Article L1155-2 du code du travail “ Les faits de harcèlement moral et sexuel, définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, sont punis d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 15 000 €.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

(2) Loïc Lerouge: Tentative de suicide et accidents de service : un assouplissement de la jurisprudence *Revue de droit sanitaire et social*, Sirey, Dalloz, 2014, pp.945 ; C.E 16 juillet 2014 , N° 361820, Publié au recueil Lebon

(٣) الجريدة الرسمية – العدد ٣٣ مكرر (أ) الصادر بتاريخ ١٩ أغسطس ٢٠١٩.

وجاء قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٤٣٧ لسنة ٢٠٢١ بشأن إصدار اللائحة التنفيذية لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ ليحدد هذه الشروط في المادة ١٤٥ والتي نصت على أن<sup>(١)</sup>:-

" يشترط لاعتبار الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل

ما يأتي :-

- ١- ألا يكون المصاب قد بلغ سن الشيخوخة .
  - ٢- أن يكون الإجهاد أو الإرهاق ناتجاً عن بذل مجهود إضافي يفوق المجهود العادي للمؤمن عليه سواء بذل هذا المجهود في وقت العمل الأصلي أو في غيره.
  - ٣- أن يكون المجهود الإضافي ناتجاً عن تكليف المؤمن عليه بإنجاز عمل معين في وقت محدد يقل عن الوقت اللازم عادة لإنجاز هذا العمل ، أو تكليفه بإنجاز عمل معين في وقت محدد بالإضافة إلى عمله الأصلي .
  - ٤- أن يكون هناك ارتباط مباشر بين حالة الإجهاد أو الإرهاق من العمل والحالة المرضية .
  - ٥- أن تكون الفترة الزمنية للإجهاد أو الإرهاق كافية لوقوع الحالة المرضية .
  - ٦- أن تكون الحالة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق ذات مظاهر مرضية حادة .
  - ٧- أن ينتج عن الإجهاد أو الإرهاق إصابة المؤمن عليه بأحد الأمراض الآتية :-
- (أ) نزيف المخ أو انسداد شرايين المخ متى ثبت ذلك بوجود علامات اكلينيكية واضحة .

(١) الجريدة الرسمية العدد ٣٨ مكرر (ب) الصادر بتاريخ ٢٨ سبتمبر ٢٠٢١.

(ب) الانسداد بالشرابين التاجية للقلب متى ثبت ذلك بصفة قاطعة .

٨- ألا تكون الحالة المرضية ناتجة عن مضاعفات أو تطور لحالة مرضية سابقة .

ويراعى أن من ثبت إصابته بأي من مرضي الإجهاد أو الإرهاق من العمل لا يتم تكليفه بأي أعمال إضافية من جهة عمله ، ولا يقبل ملف إصابة جديدة ناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق .

ومن هنا تأتي أهمية التدابير الوقائية التي يتعين اتخاذها؛ لتحسين ظروف العمل، وأساليب الإدارة؛ لتجنب حدوث مثل تلك الأفعال .

لذا قضي بأن "الإصابة الناشئة عن الإجهاد أو الإرهاق في العمل متى كان فجائياً يعزى إلى واقعة محددة أو وقت محدد تعتبر إصابة عمل -عنصر المفاجأة هو ما يميز إصابة العمل عن المرض المهني الذي لا ينشأ نتيجة حادث فجائي، وإنما بسبب طبيعة العمل وظروفه خلال فترة من الزمن- اجتماع العامل برئيسه وآخرين لمناقشة العمل واحتياجاته ووقوعه مغشياً عليه بسبب ارتفاع مفاجئ في ضغط الدم وإصابته بشلل بمنصف الجسم الأيسر - اعتبار الإصابة في هذه الحالة إصابة عمل طالما أن القومسيون الطبي قد أفاد بأنه من المعروف فنياً أن الشلل النصفى يحصل أصلاً نتيجة تجلط الأوعية الدموية بالمخ، وهي حالة ولو أنها مرضية إلا أن هناك تأثيراً للمجهود الجسماني والعقلي في إحداثها (١) .

وبأن " إنهاء عقد العمل لعدم الكفاية المهنية للعامل عقب قيام الأخير بإخطار صاحب العمل بالصعوبات الصحية التي لحاها بسبب ظروف العمل ( الإرهاق ) بفترة قصيرة هو إنهاء لسبب تمييزي ما لم يبرر صاحب العمل قراره بعناصر موضوعية (٢) .

(١) محكمة النقض المصرية الطعن رقم ٨١٣ لسنة ٤٧ ق جلسة ١٦ / ٦ / ١٩٧٦ .

(2) Cass. soc. 5 février 2020 n° 18-22399 Non publié au bulletin (les juges admettent le caractère injustifié d'un licenciement pour insuffisance professionnelle lorsqu'un salarié est licencié très peu de temps après

=

كقيام العامل بأداء العمل رغم علمه بمرضه وتعرض حياته وحياته زملائه للخطر<sup>(١)</sup>.

من المُحتمل أن ينجم عن الإجهاد في العمل وبيئة العمل العدائية اكتئاب العامل لدرجة قد تدفعه إلى الانتحار<sup>(٢)</sup>.

وهنا يتعين علينا التمييز بين ما إذا كان الانتحار في وقت ومكان العمل ، أو خارج وقت ومكان العمل، وذلك على النحو الآتي :-

(أ) الانتحار في وقت ومكان العمل

### Suicide au lieu et au temps de travail

يُعد انتحار أو محاولة انتحار العامل في وقت ومكان العمل – كأصل عام- حادث عمل وفقاً للمادة ٤١١ / ١ من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي<sup>(٣)</sup>.

qu'il ait informé son employeur de difficultés de santé liées à ses conditions de travail (burn out). Les juges considèrent que le salarié est présumé être victime de discrimination en raison de ce licenciement, sauf si l'employeur peut prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination

(1) L'employeur est fondé à sanctionner un salarié qui vient travailler alors qu'il est malade et qu'il met, de ce fait, ses collègues en situation de danger (Cass. soc., 12 octobre 2017, n° 16-18.836). Inédit

(2) Article 223-12 du Code pénal

(3) Article L411-1 du Code de la sécurité sociale

Création Décret 85-1353 1985-12-17 art. 1 JORF 21 décembre 1985

“Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.

إلا إذا أثبت صاحب العمل أن السبب الدافع لذلك التصرف سببٌ أجنبيٌّ لا صلة له بالنشاط المهني<sup>(١)</sup> ، كمعاناة العامل من اكتئاب مثلاً<sup>(٢)</sup>

(ب) الانتحار خارج وقت ومكان العمل

### Suicide en dehors du lieu et/ou du temps de travail

لا يُشكل الحادث الذي يقع خارج وقت العمل - كأصل عام - حادثاً مهنيّاً ما لم يُثبت ذُو الشأن وجود صلة بين الحادث والعمل .

لذا قضت الغرفة المدنية لمحكمة النقض الفرنسية بأنه " يُعد حادثاً مهنيّاً محاولة انتحار العامل في منزله وأثناء إجازته المرضية متى كان ذلك راجعاً لظروف العمل غير اللائقة<sup>(٣)</sup> .

Un accident qui se produit à un moment où le salarié ne se trouve plus sous la subordination de l'employeur constitue un accident de travail dès lors que le salarié établit qu'il est

(1) Cass. soc., 23 mai 2002, no 00-14.154, Bull. civ. V, p. 178 ; Cass. 2e civ., 16 déc. 2003, no 02-30.959Cass. Civ. 2e 18 octobre 2005 ,N° de pourvoi : 04-30.205 Inédit

(2) Cour de Cassation, Chambre civile 2, du 14 mars 2007, 05-21.090 » Non publié au bulletin.

(3) Cass. Civ. 2e, 22 février 2007, N° de pourvoi 05-13.771 Bulletin 2007 II N° 54 p. 45” Les juges du fond, qui ont retenu que l'équilibre psychologique du salarié avait été gravement compromis à la suite de la dégradation continue des relations de travail et du comportement de l'employeur, ont caractérisé le fait que celui-ci avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé son salarié et qu'il n'avait pas pris les mesures nécessaires, et ont pu en déduire qu'il avait commis une faute inexcusable.



survenu par le fait du travail. Tel est le cas lorsque le salarié rapporte la preuve de ce que sa tentative de suicide, à son domicile, alors qu'il était en arrêt de maladie, était en lien avec ses conditions de travail.

وبالتالي ، يتعين على ذوي الشأن إثبات الصلة بين الحادث وظروف العمل ، وفقاً لعناصر موضوعية دقيقة<sup>(١)</sup> ؛ كتقرير الطبيب المهني مثلاً<sup>(٢)</sup>.

(1) Cass. soc., 23 janv. 1997, no 95-15.093 ; Cass. 2e civ., 7 avr. 2011, no 09-17.208 Non publié au bulletin

(2) Cass. 2e civ., 8 janv. 2009, no 07-20.506 ; Cass. 2e civ., 8 juill. 2010, no 09-16.181 Non publié au bulletin

## المبحث الثاني

## الوقاية المهنية من المخاطر الاقتصادية

## (أو مخاطر فقد الوظيفة)

*La prévention du risque de disparition des emplois*

أصبح الطابع الوقائي لنصوص قانون العمل يتجاوز الصعوبات الاقتصادية للمشروع وذلك بالحفاظ على قابلية العامل مهنيًا لشغل أي وظيفة مستقبلية<sup>(١)</sup>.

الأمر الذي يُبرر موقف المشرع الفرنسي من تعزيز التدريب والتكيف المهني، وإعادة التصنيف الوظيفي للعامل، والتخطيط المستقبلي للتوظيف.

وكذلك اختلاف التدابير القانونية المتبعة بحسب ما إذا كان الإنهاء للسبب الاقتصادي فرديًا، أم جماعيًا، وبحسب حجم العمالة في المشروع<sup>(٢)</sup>.

(١) حسن عبد الرحمن قدوس: "إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية"، المطبعة العربية الحديثة، القاهرة، ١٩٩٠، فاطمة محمد الرزاز: "استقرار علاقات العمل في ظل قانون العمل الجديد"، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤.

(2) Ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprises JORF du 23 février 1945 . Ordonnance n°45-1030 du 24 mai 1945 RELATIVE AU PLACEMENT DES TRAVAILLEURS ET AU CONTROLE DE L'EMPLOI ,JORF du 25 mai 194

المخاطر الاقتصادية الناجمة عن إقصاء العامل وظيفياً سواء بسبب تقادم مهاراته ، أو الصعوبات الاقتصادية التي يواجهها المشروع ذاته بسبب التحولات التقنية ، أو الأزمات الاقتصادية والصحية الراهنة وللوقوف على التدابير الوقائية المُتخذة للحفاظ على مهارات العامل سنعرض للتدريب المهني وإدارة مهارات العامل ( المطلب الأول ) ، ثم ننتقل إلى عرض البعد الوقائي للنظام القانوني لإنهاء علاقات العمل للسبب الاقتصادي في فرنسا ( المطلب الثاني ) .

## المطلب الأول

### الوقاية من مخاطر فقدان الوظيفة بالتأهيل المهني للعامل

لاشك أن عدم الكفاية المهنية للعامل من شأنها تهديد أمنه الوظيفي من ناحية ، والقدرة التنافسية للمشروع من ناحية أخرى لاسيما وأن العامل أصبح يواجه بشكل مستمر ما يُعرف بتقادم المهارات المهنية <sup>(١)</sup> وسنعرض في الصفحات التالية السبل المُتخذة لدعم مهارات العامل المهنية، وذلك بتناول موقف المشرعان الفرنسي والمصري من التدريب المهني ( فرع أول ) ، ثم إدارة مهارات العامل ( فرع ثان )

(1) la sécurisation des parcours professionnels

## الفرع الأول

## التدريب المهني

## La formation professionnelle

اعترف المشرعان المصري والفرنسي بأهمية استمرار تدريب العاملين ؛ لضمان توافق أدائهم مع التطورات المستحدثة في السياق المهني <sup>(١)</sup> .

لذا غالباً ما يتم وضع خطط التدريب المهني على المستوى الوطني من قبل الدولة والشركاء الاجتماعيين <sup>(٢)</sup> .

(1) Loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente .

(٢) انظر نص المادة (١٣٢) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " يشكل المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية، ويصدر بتحديد اختصاصه ونظام العمل به قرار من رئيس الجمهورية ، ويتولى رسم السياسة القومية لتخطيط التنمية البشرية ووضع برنامج قومي لتنميتها واستخدامها الاستخدام الأمثل بالتنسيق مع الوزارات والجهات المختصة.

والمادة (١٣٧) من ذات القانون والتي نصت على أن "تلتزم الجهات المرخص لها بالتدريب المهني بعرض البرامج التدريبية التي تضعها على الأجهزة المعنية بالوزارة المختصة لاعتمادها، مراعية في ذلك:

- ١- الشروط التي يجب توافرها في المتدربين للالتحاق بالبرامج ومصروفات التدريب.
  - ٢- مدى كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعات ومجالات التدريب وعدد الساعات المخصصة لها.
  - ٣- مستويات ونوعيات المدربين.
  - ٤- مستوى المهارة التي يكتسبها المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج.
  - ٥- أية شروط أخرى تضعها الوزارة المختصة.
- ويتم اعتماد البرامج المقدمة خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمها، ويعتبر فوات هذه المدة دون إخطار اعتماداً لهذه البرامج (2).

الأمر الذى دفعنا للقول بأن التزام صاحب العمل بتدريب عماله لا يُعدو أن يكون مظهرًا ضمنيًا لالتزامه العام بالوقاية المهنية<sup>(١)</sup> .

- فصاحب العمل مُلزم بتكليف عماله مهنيًا؛ لضمان الحفاظ على قدراتهم على شغل الوظيفة ، وتوفير التدريب المهني الذى يُساهم فى تنمية مهاراتهم<sup>(٢)</sup> .

فضلاً عن التزام المشروعات التى يعمل بها ٣٠٠ عامل فأكثر بالتشاور سنويًا بشأن تطور الوظائف والمؤهلات فى المشروع ، والتدابير المتخذة لدعم التدريب المهني لاسيما للعمال كبار السن ، و ذوي الاحتياجات الخاصة<sup>(٣)</sup>

(1) Article L6111-1 du code du travail Modifié par LOI n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 - art. 110” La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés. Une stratégie nationale coordonnée est définie et mise en œuvre par l'Etat, les régions et les partenaires sociaux, dans les conditions prévues au 2° de l'article L. 6123-1. Cette stratégie est déclinée dans chaque région dans le cadre du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent

(2) Article L6321-1 du code du travail Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 8 (V) .

(3) Article L2323-56 du code du travail Modifié par LOI n°2009-526 du 12 mai 2009 - art. 27.

=

وبناءً عليه ، استقرت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية على التزام صاحب العمل بتدريب عماله ، وتطوير مهاراتهم المهنية مراعيًا طبيعة كل وظيفة ، ومكانتها، والحد الأدنى للتأهيل لها، وغير ذلك من مقوماتها الموضوعية<sup>(١)</sup>.

“Chaque année, dans les entreprises de trois cents salariés et plus, à l'occasion de la réunion prévue à l'article L. 2323-55, le comité d'entreprise est informé et consulté sur :

1° L'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée ;

2° Les prévisions annuelles ou pluriannuelles et les actions, notamment de prévention et de formation, que l'employeur envisage de mettre en oeuvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification les exposant, plus que d'autres, aux conséquences de l'évolution économique ou technologique.

L'employeur apporte toutes explications sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée.

Préalablement à la réunion de consultation, les membres du comité reçoivent un rapport écrit comportant toutes informations utiles sur la situation de l'entreprise, notamment celles prévues au présent article et à l'article L. 2323-51.

Ce rapport et le procès-verbal de la réunion sont tenus à la disposition de l'autorité administrative dans un délai de quinze jours suivant la réunion.

(1) Soc., 25 février 1992, pourvoi n° 89-41.634, *Bull.* 1992, V, n° 122 :

« L'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois

كما قُضي " بمسؤولية صاحب العمل عما أصاب العامل من حادث مهني جراء القصور في التدريب المهني <sup>(١)</sup>.

وبأن " إخفاقه في أداء التزامه بالتدريب المهني يحول بينه وبين إنهاء عقد العمل لعدم الكفاية المهنية للعامل <sup>(٢)</sup>.

ومن ثم يجب على صاحب العمل للوفاء بالتزامه بالتكثيف المهني لعماله أن يُثبت حصولهم على تدريب مهني مناسب <sup>(٣)</sup>.

- (1) Cass. Soc. 27 juin 2002, n° 00-14.744 Bulletin 2002 V N° 225 p. 219" ° Il résulte de la combinaison des articles L. 231-8, alinéa 3 du Code du travail modifié par la loi n° 90-613 du 12 juillet 1990, et de l'article L. 231-3-1, alinéa 5 du même Code, qu'un employé d'une entreprise de travail temporaire mis à la disposition d'une société utilisatrice qui l'a affecté à un poste de travail présentant des risques pour sa santé et sa sécurité, sans qu'il ait bénéficié d'une formation renforcée à la sécurité et d'une information adaptée aux conditions de travail, bénéficie de la présomption de faute inexcusable édictée par le premier de ces textes.
- (2) Cour de Cassation, Chambre sociale, du 21 octobre 1998, N° de pourvoi : 96-44.109, Inédit.
- (3) Soc., 23 octobre 2007, pourvoi n° 06-40.950, Bull. 2007, V, n° 171" Au regard de l'obligation pour l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, le fait qu'un salarié présent dans l'entreprise depuis douze ans n'ait bénéficié au cours de cette période que d'un stage de formation continue de trois jours établit un manquement de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail entraînant un préjudice distinct de celui résultant de la rupture

وعلى النحو ذاته ، نصت المادة ٢١٧ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في فقرتها الأولى على أن "تلتزم المنشأة وفروعها بتدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته".

كما أجازت المادة (٧٦) من ذات القانون لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله؛ للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة .

وفى المقابل فرضت المادة (٦٥ / ك) من القانون ذاته على العامل أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيًا وثقافيًا ، أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشأة بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة .

## الفرع الثاني

### إدارة مهارات العامل

#### La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

أدرك المشرع الفرنسي التطور الدائم للوظائف وتقادم المهارات الأمر الذي يُحتمل معه المساس بالأمن الوظيفي للعامل .

لذا استحدث ما يُعرف بالإدارة الاستشرافية للوظائف والمهارات وهي أداة لتكييف العمال على المدى المتوسط والطويل مع التغييرات المتوقعة في طبيعة الوظائف من خلال موازنة مهاراتهم مع نشاط المشروع وآفاق التنمية الاقتصادية<sup>(١)</sup> .

(1) la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites



وعلى الرغم من كونه ليس شرطاً لمشروعية إنهاء علاقة العمل للسبب الاقتصادي إلا أنه بمثابة إجراء وقائي لا يقل في أهميته عن إجراءات التكييف ، وإعادة التصنيف المهني للعامل<sup>(١)</sup>.

### المطلب الثاني

#### البعد الوقائي للنظام القانوني لإنهاء علاقات العمل للسبب الاقتصادي

la base du regime juridique du licenciement pour motif économique

اتسمت فلسفة التشريعات المنظمة لإنهاء علاقات العمل للسبب الاقتصادي في فرنسا- على عكس مصر - بالطابع الوقائي الذي يسعى إلى تجنب فقدان العامل لوظيفته من ناحية ، ومعالجة الصعوبات الاقتصادية للمشروع من ناحية أخرى<sup>(٢)</sup>.

فقد كفل قانون ٣ يناير ١٩٧٥ بشأن الإنهاء للسبب الاقتصادي<sup>(٣)</sup> ثلاثة أنواع من التدابير القانونية هم: استشارة ممثلي العمال ، وإعادة التصنيف الوظيفي لمن يُراد

(1) loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005, de programmation pour la cohésion sociale (1)

(٢) حسن عبد الرحمن قدوس: "إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية"، المطبعة العربية الحديثة، القاهرة، ١٩٩٠.

(3) Loi n° 75-5 du 3 janvier 1975 relative aux licenciements pour cause économique ,JORF du 4 janvier 1975.

إنهاء خدمتهم من العمال ، والرقابة الإدارية على الإنهاء والتي تم استبدالها لاحقاً بالرقابة القضائية<sup>(١)</sup> .

ثم جاء قانون ٢ أغسطس ١٩٨٩ بشأن الوقاية من إنهاء علاقات العمل للسبب الاقتصادي والحق في التحول المهني ليضع التدابير المناسبة لتجنب إنهاء علاقات العمل ومعالجة آثاره حال حدوثه<sup>(٢)</sup> .

واستناداً لما تقدم ، يمكننا القول أن المشرع الفرنسي نظم إنهاء علاقات العمل للسبب الاقتصادي من ناحيتين أولهما: اقتصادي يهدف إلى معالجة الصعوبات الاقتصادية للمشروع من خلال تعزيز التخطيط المستقبلي للتوظيف<sup>(٣)</sup> . وثانيهما: اجتماعي يهدف إلى توقي الإنهاء أو إعادة دمج أولئك الذين فقدوا وظائفهم بالفعل .

ولتوضيح التدابير التي تهدف إلى توقي إنهاء علاقات العمل للسبب الاقتصادي نبدأ بعرض الالتزام بإعادة التصنيف الوظيفي للعامل وبيان طبيعته ومضمونه والموقف القضائي منه (الفرع الأول) ، ثم ننتقل إلى عرض التنظيم التشريعي لاتفاقيات الحفاظ على الوظيفة (الفرع الثاني) .

(1) Loi n° 86-797 du 3 juillet 1986 relative à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement

(2) Loi n° 89-549 du 2 août 1989 modifiant le code du travail et relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion (1)

(3) Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)

## الفرع الأول

### إعادة التصنيف الوظيفي للعامل

يعتبر إعادة التصنيف الوظيفي للعامل من المبادئ الراسخة في فرنسا ، إذ جاءت النصوص القانونية لتؤكد الطبيعة المركبة له كونه إجراء سابقاً ومعاصراً ولاحقاً لإنهاء عقد العمل للسبب الاقتصادي .

أولاً : التدابير السابقة لإنهاء علاقات العمل للسبب الاقتصادي .

- طبيعة الالتزام بإعادة التصنيف الوظيفي للعامل

يُقصد بإعادة التصنيف الوظيفي للعامل: تغيير أو تعديل الوظيفة؛ وذلك بإلحاق العامل بوظيفة أخرى مساوية لوظيفته السابقة، أو معادلة لها، أو أقل منها شريطة موافقته سواء أكان داخل المشروع أم خارجه. وذلك إذا ما قرر صاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب شخصية (كحالة العجز) أو لأسباب اقتصادية من أجل توقي الإنهاء<sup>(١)</sup>.

بيد أن الالتزام بإعادة التصنيف الوظيفي ليس حقاً في الحصول على وظيفة أو إنهاء خدمة عامل آخر للحصول على وظيفة شاغرة<sup>(٢)</sup>، وإنما هو التزام بالبحث عن وظيفة نزولاً على ما تفرضه مقتضيات حسن النية في تنفيذ العقود.

(1) Cass. Soc., 27 oct 1998, No de pourvoi: 96-42-843, Bulletin 1998 V N° 458 p. 342.

(2) (D'ornano(P.-H), « L'obligation individuelle de reclassement en matière de licenciement pour motif économique », La Semaine Juridique-Édition Sociale n° 15, 4 oct. 2005, p. 17 , voir aussi ) CA Rouen, 5 déc. 1995, SA Lion Salaison Normandie c/ Bernard ; RJS 4/1996, n° 391

**L'obligation de reclassement ne saurait imposer à l'employeur de créer un poste, ni de licencier un autre salarié afin de dégager de la disponibilité**

لذا قُضي بأن " رفض العامل للوظيفة المُقترحة من قِبَل صاحب العمل لا يعني وفاء الأخير بالتزامه بمحاولة إعادة التصنيف الوظيفي للعامل (١) .

« le refus par un salarié d'un poste proposé par l'employeur dans le cadre de son obligation de reclassement n'implique pas, à lui seul, le respect par celui-ci de cette obligation ».

وهو ما يؤكد التزام صاحب العمل بأن يكون إنهاء علاقات العمل للسبب الاقتصادي هو السبيل النهائي حال إستحالة إعادة التصنيف الوظيفي للعامل داخل المشروع.

(١) الأساس القانوني للالتزام بإعادة التصنيف الوظيفي للعامل في سياق إنهاء علاقات العمل للسبب الاقتصادي .

قضت المادة ١٢٣٣ / ٤ فقرة ١ من قانون العمل الفرنسي بأنه لا يمكن إنهاء عقد العمل للسبب الاقتصادي إلا بعد بذل كافة جهود التكوين، والتأهيل، واستحالة إعادة تصنيف العامل وظيفياً في المشروع أو في منشأته وفروعه التابعة له<sup>(٢)</sup>.

(1) Cass. Soc. 20 nov. 2006, n° 05-43.470.

(2) Article L1233-4 du code du travail "Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de

وباستقراء النص القانوني السابق ، يتضح لنا أن التزام صاحب العمل بإعادة التصنيف الوظيفي التزام شخصي تجاه كل عامل معني بإنهاء خدمته للسبب الاقتصادي بهدف إيجاد وظيفة أخرى للعامل داخل المشروع بما يتفق ومؤهلاته المهنية ووظيفته السابقة ، أو فى وظيفة أقل شريطة موافقة العامل<sup>(١)</sup> .

(٢) كيفية أداء صاحب العمل لالتزامه بإعادة التصنيف الوظيفي للعامل .

يجب على صاحب العمل اقتراح إعادة التصنيف الوظيفي على العامل قبل إعلانه بالإنتهاء الاقتصادي<sup>(٢)</sup>.

وأن يكون الاقتراح مكتوباً بطريقة محددة ودقيقة<sup>(٣)</sup> ، مشتملاً على كافة البيانات المتعلقة بطبيعة الوظيفة المقترحة، وساعات العمل، والأجر الخاص بها<sup>(٤)</sup>

**l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.**

**Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.**

**Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises."**

(1) Article L1233-4 du code du travail Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

(2) Cass.Soc., 28 septembre 2011, N° de pourvoi: 10-23703 et 10-23704, Bulletin 2011, V, n° 198

(3) Cass.Soc., 20 septembre 2006, N° de pourvoi: 04-45703, Bulletin 2006 V N° 276 p. 262.

(٤) انظر حكم محكمة النقض الفرنسية الذى قضى بضرورة تحديد الأجر الخاص بالوظيفة المقترحة من قبل صاحب العمل لإعادة التصنيف الوظيفي للعامل:-

Cass.Soc., 17 nove 2010, N° de pourvoi: 09-42358, Non publié au bulletin “ Rejet “

ويجب أن يشمل الاقتراح بإعادة التصنيف الوظيفي للعامل جميع الوظائف الشاغرة الموجودة في المشروع أو المجموعة<sup>(١)</sup>.

كما يجب إعطاء العامل مهلة للتفكير، حتى يتمكن من اتخاذ قرار مستنير بخصوص الوظيفة المقترح إعادة تصنيفه بها<sup>(٢)</sup>.

لذا قضت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية حديثاً بأن "اقتراح صاحب العمل بتعديل عقد العمل (والذي رفضه العامل) لا يعفيه من التزامه بإعادة التصنيف"<sup>(٣)</sup>.

**La proposition d'une modification d'un contrat de travail que le salarié peut toujours refuser, ne dispense pas l'employeur de son obligation de reclassement.**

و بتاريخ ٣٠ سبتمبر ٢٠٢٠ ثارت دعوى تلخصت وقائعها في قيام صاحب العمل باقتراح تعديل عقد العمل للسبب الاقتصادي وفقاً لأحكام المادة ١٢٢٢-٦ من قانون العمل الفرنسي على عماله ومنحهم مهلة شهر للرد .

ورفض أحد العمال اقتراح صاحب العمل بالتعديل بسبب بُعد مكان العمل الجديد عن منزله بمسافة ٧٠٠ كيلو متر .

(1) Cass.Soc., 24 juin 2008, 06-45870, Bulletin 2008, V, N° 138 "L'employeur ne peut limiter ses offres en fonction de la volonté présumée des intéressés de les refuser".

(2) Cass.Soc., 24 avril 2003, N° de pourvoi: 01-42131, Non publié au bulletin " Rejet "

(3) Cass.Soc., 25 novembre 2009, N° de pourvoi: 08-42755, Bulletin 2009, V, n° 267.

الأمر الذى دفع صاحب العمل لإنهاء عقد عمل العامل دون البحث عن إعادة تصنيفه مهنيًا لظنه عدم قبول العامل لذات الوظيفة التى سبق وأن رفضها حين عرض اقتراح تعديل عقد العمل عليه

الأمر الذى اعتبره القضاء الفرنسى إخلالاً من صاحب العمل بالتزامه بإعادة التصنيف الوظيفي للعامل<sup>(١)</sup>.

كما لا تُعفى المشروعات التى تلتزم بإعداد خطة الحفاظ على الوظيفة من التزامها بإعادة التصنيف الوظيفي للعامل<sup>(٢)</sup>.

وإذا كان صاحب العمل ملزماً بتدريب وتكييف العامل للنهوض بأعباء الوظيفة الجديدة، إلا أنه من الاستحالة أن نفرض عليه ضمان حصول العامل على مؤهلات جديدة تمكنهم من استعادة مراكزهم الوظيفية السابقة<sup>(٣)</sup>.

(1) Cass ,Soc ,30 septembre 2020, N° de pourvoi: 19-12.146Publié au bulletin

(2) Cass.Soc., 1 février 2011, N° de pourvoi: 09-69022 09-69023, Non publié au bulletin Rejet"

(3) Cass. Soc., 17 mai 2006, N° de pourvoi: 04-43022, Non publié au bulletin "Mais attendu que, répondant aux conclusions prétendument délaissées, l'arrêt constate que la mise en oeuvre d'un nouveau logiciel informatique a entraîné la suppression de la majeure partie des tâches jusque là effectuées par la salariée, que l'embauche d'un contrôleur de gestion n'a pas eu pour objet de la remplacer à son poste de travail et que son licenciement avait bien pour cause une mutation technologique;

Et attendu que si l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi, en leur donnant au besoin une formation complémentaire, il ne peut lui être imposé de leur délivrer

=

واستناداً لما تقدم ، يمكننا القول بأن البحث عن إعادة التصنيف الوظيفي للعامل ليس قيماً شكلياً ، ولكنه وسيلة يتخذها القاضي لتقييم حقيقة السبب الاقتصادي الذي يدعيه صاحب العمل وإلا يتجرد الإنهاء من مشروعيتها<sup>(١)</sup> .

ومن التطبيقات القضائية للأداء العادل لالتزام إعادة التصنيف الوظيفي للعامل

ما يأتي :-

- توزيع قائمة بالوظائف الشاغرة<sup>(٢)</sup> .

- إرسال قائمة بأسماء العمال المتصور إنهاء عقد عملهم إلى جميع فروع المشروع<sup>(٣)</sup> .

une qualification nouvelle leur permettant d'accéder à un poste disponible de catégorie supérieure ; qu'ayant constaté que la formation de l'intéressée était insuffisante pour occuper le seul emploi vacant de contrôleur de gestion et retenu à bon droit que l'acquisition de cette formation ne relevait pas de l'obligation d'adaptation de l'employeur, la cour d'appel a caractérisé l'impossibilité de son reclassement.”

صدر هذا الحكم بمناسبة قيام صاحب العمل بإنهاء خدمة العامل الذي تم إلغاء معظم المهام التي كان يؤديها في المشروع بسبب التغييرات التقنية التي قام بها صاحب العمل في مشروعه والتي تمثلت في إدخال أنظمة جديدة (سوفت وير) لأجهزة الكمبيوتر المرفقية.

(1) V. F. Petit, L'application de la Constitution par le juge prud'homal, Revue Française de Droit Constitutionnel, 2012, p. 89.

(2) Soc., 7 décembre 2005, pourvoi n° 03-45.012 Non publié au bulletin

(3) Soc., 26 septembre 2006, pourvoi n° 05-43.841, Bull. 2006, V, n° 288) ;



لكن صاحب العمل غير مُطالب بتقديم وظيفة تتطلب تدريباً أولياً لا يمتلكه العامل<sup>(١)</sup>.

كما يتعين على صاحب العمل إثبات أنه قد نفذ جميع إمكانيات إعادة التصنيف الموجودة في تاريخ الفصل على أبعد تقدير<sup>(٢)</sup>.

وأ أنه لم يتمكن من إعادة تصنيف العامل إما بسبب رفض الأخير ، أو بسبب عدم وجود وظائف شاغرة<sup>(٣)</sup>.

وعلى النحو ذاته ، يتعين على العامل عدم التعسف في استخدام حقه في قبول أو رفض مُقترح إعادة التصنيف المهني له لاسيما حال توافق الوظيفة المقترحة مع توصيات طبيب العمل ، وحال عدم تطلبها أي تعديل في عقد عمله<sup>(٤)</sup>.

وقد استحدثت المشرع في قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ نص المادة ٢٠١ ، والتي نصت في فقرتها الأولى على أنه "مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من هذا القانون، وفي الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية

(1) Soc., 3 avril 2001, pourvois nos 99-42.188, 99-42.189 et 99-42.190, *Bull.* 2001, V, n° 114 ; Soc., 12 juillet 2006, pourvoi n° 04-45.578, *Bull.* 2006, V, n° 247) " l'employeur n'est pas tenu de proposer un poste qui suppose une formation initiale que le salarié ne possède pas

(2) Soc., 1er juin 2010, pourvoi n° 09-40.421, *Bull.* 2010, V, n° 121 "Il incombe ainsi à l'employeur de prouver qu'il a mis en œuvre toutes les possibilités de reclassement existant au plus tard à la date du licenciement

(3) Soc., 21 septembre 2010, pourvoi n° 09-42.102).

(4) Cass. soc. 3 février 2021, n°19-21.658 Non publié au bulletin

يجوز له بدلاً من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة، وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلي، كما له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور".

وقد حدد المشرع المصري أمثلة للعناصر التي يمكن أن يرد عليها تعديل عقد العمل، كتكليف العامل بعمل غير المتفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلي، أو إنقاص الأجر بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.

ونرى في هذا النص محاولة لإقامة نظام لإعادة تصنيف العامل، إذ يجوز لصاحب العمل بدلاً من أن ينهي خدمة العامل، أن يعدل عقد العمل بصفة مؤقتة كإجراء بديل للإنتهاء الاقتصادي، وهو ما يتفق مع ما ذهب إليه المشرع الفرنسي حين ألزم صاحب العمل بإعادة تصنيف العامل، عن طريق تعديل عنصر العمل.

كل ما هنالك أن المشرع الفرنسي جعل ذلك الالتزام إجبارياً لشرعية الإنهاء للسبب الاقتصادي، بينما جعله نظيره المصري سبيلاً احتياطياً أمام صاحب العمل.

كما ذهب القضاء إلى أن "فصل العامل بسبب إغلاق أحد فروع المؤسسة لتوالي الخسائر الناشئة عن إدارة هذا الفرع يعتبر فصلاً بمبرر طالما أن راند صاحب العمل في ذلك تجنب الخسائر والعمل على المحافظة على رأس المال، ولا يصح التحدي في هذا الشأن بمقولة وجوب إلحاق عمال هذا الفرع بباقي فروع المؤسسة طالما الثابت أن الخسائر قد حاقت بها في مجموع ميزانيتها فضلاً عن الخسائر الناشئة عن ذات الفروع"<sup>(١)</sup>.

(١) استئناف القاهرة الطعن رقم ١٣١١ لسنة ٧٢ ق - جلسة ١٩٥٦/٤/٢٤

ثانياً : التدابير المعاصرة واللاحقة لإنهاء لعلاقات العمل للسبب الاقتصادي  
أ- خطة حماية الوظيفة كأحد الضمانات القانونية لتجنب أو تقييد الإنهاء الجماعي  
لعلاقات العمل للسبب الاقتصادي<sup>(١)</sup>:

### Plan de sauvegarde de l'emploi( PSE.)

تعد خطة الحفاظ على الوظيفة بمثابة وثيقة يمكن أن تأخذ شكل اتفاق عمل  
جماعي ، أو وثيقة صادرة عن صاحب العمل ( أي من جانب واحد ) تتضمن

(1) Articles L1233-61 et s. du code du travail .

Article L1233-61 Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.

Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement sur le territoire national des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

Lorsque le plan de sauvegarde de l'emploi comporte, en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements, le transfert d'une ou de plusieurs entités économiques nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois et lorsque ces entreprises souhaitent accepter une offre de reprise les dispositions de l'article L. 1224-1 relatives au transfert des contrats de travail ne s'appliquent que dans la limite du nombre des emplois qui n'ont pas été supprimés à la suite des licenciements, à la date d'effet de ce transfert.

تدابير لإعادة تصنيف العمال الذين لا يمكن تفادي إنهاء عقود عملهم للسبب الاقتصادي<sup>(١)</sup>.

ويلتزم صاحب العمل بإعداد خطة الحفاظ على الوظيفة فى المشروعات التى يعمل بها ما لا يقل عن خمس عاملاً، وحال تعلق إنهاء علاقات العمل للسبب الاقتصادي بعشرة عمال فأكثر خلال ثلاثين يوماً بقصد تجنب الإنهاء، أو الحد منه<sup>(٢)</sup>.

وليس هناك ما يحول دون قيام المشروعات التى يعمل بها أقل من ٥٠ عاملاً طوعية بإعداد تلك الخطة<sup>(٣)</sup>.

كل ما هنالك أن للقاضي العادي - وحده - سلطة النظر فى كافة المنازعات التى تثيرها خطة الحفاظ على الوظيفة التى وضعت بطريقة اختيارية من قبل المشروعات غير الملزمة بها قانوناً<sup>(٤)</sup>.

- 
- (1) Cass. soc., 26 octobre 2010, n° 09-15.187 (pas de plan de reclassement en cas de départs volontaires sans licenciement)
- (2) Cass. soc., 12 juillet 2010, n° 09-14.192 (pas de PSE quand l'effectif est inférieur à 50 salariés à la date d'engagement de la procédure de licenciement)
- (3) Cass. soc., 16 janv. 2019, no 17-17.475 Inédit" le plan de sauvegarde de l'emploi est mis en place volontairement dans une entreprise de moins de 50 salariés, les contestations relatives au contenu du plan relèvent de la compétence du juge judiciaire
- (4) La juridiction judiciaire n'est pas non plus compétente pour statuer sur une demande de l'expert-comptable, désigné par le comité, aux fins de communication de documents nécessaires à l'exercice de sa mission (Cass. soc., 28 mars 2018, no 15-21.372 ; voir no 170-85), ni sur la question du respect par l'employeur de son obligation de rechercher un

بينما يختص مجلس الدولة الفرنسي بنظر كافة المنازعات المتعلقة بالتصديق أو الموافقة على الخطة الوجوبية <sup>(١)</sup>.

في حين يختص القاضي العادي بنظر الدعاوي المتعلقة بالتعويض عن بطلان الإنهاء ولاسيما عدم احترام تدابير إعادة التصنيف الوظيفي <sup>(٢)</sup>.

وقد تتشابه خطة الحفاظ على الوظيفة في دورها الوقائي مع التزام صاحب العمل بإعادة التصنيف الوظيفي للعامل السالف ذكره إلا أنهما يختلفان في أمور عدة

منها :-

- أن خطة الحفاظ على الوظيفة توصف بأنها التزام موضوعي يقع على عاتق المشروع تجاه كافة العمال المهديين بالإنهاء للسبب الاقتصادي ، بينما يعد التزام إعادة التصنيف الوظيفي التزاماً شخصياً يقع على عاتق صاحب العمل تجاه كل عامل مهدد بإنهاء عقد عمله للسبب الاقتصادي على حدة .

- يعد الالتزام بإعادة التصنيف الوظيفي للعامل ضابطاً جوهرياً سابقاً لإنهاء علاقات العمل للسبب الاقتصادي .

بينما تُعد خطة الحفاظ على الوظيفة إجراءً معاصراً وجزءاً لا يتجزأ من

إجراءات الإنهاء

=  
repreneur dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés (Cass. soc., 16 janv. 2019, no 17-20.969)

(1) CE, 24 janv. 2014, no 374163 Publié au recueil Lebon.

(2) Cass. soc., 28 nov. 2006, no 04-48.798 Bulletin 2006 V N° 355 p. 342

- يتوقف نطاق الالتزام بإعادة التصنيف الوظيفي للعامل على التصنيف الداخلي للعامل في المشروع ، بينما تتضمن خطة الحفاظ على الوظيفة تدابير لدعم إعادة التصنيف الخارجي للعامل.

وفيما يتعلق بمضمون خطة الحفاظ على الوظيفة أوردت المادة ٦٢/١٢٣٣ من قانون العمل تعداداً تشريعياً على سبيل المثال لا الحصر للتدابير التي ينبغي على صاحب العمل تنظيمها بموجب خطة الحفاظ على الوظيفة وذلك على النحو الآتي :-<sup>(١)</sup>

(1) Article L1233-62 du code du travail Version en vigueur depuis le 22 décembre 2017 Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que :

1° Des actions en vue du reclassement interne sur le territoire national, des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;

1° bis Des actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements ;

2° Des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;

3° Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;

4° Des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;

5° Des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;

6° Des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures

=

– التدابير المُتخذة لإعادة التصنيف المهني الداخلي للعامل .

الغرض من إجراءات إعادة التصنيف الداخلي هو إلزام صاحب العمل قبل المشروع في إنهاء علاقات العمل للسبب الاقتصادي بدراسة كافة الحلول التي تسمح بإعادة التصنيف المهني للعامل في المشروع .

على أن يتم إعادة التصنيف في وظيفة تنتمي لذات فئة الوظيفة التي كان يشغلها العامل ، أو وظيفة مساوية لها، أو أقل منها شريطة موافقة الأخير صراحة على ذلك .

- التدابير المُتخذة لتعزيز استئناف الأنشطة المهنية للمشروع (كتقليل ساعات العمل مثلاً) .

– التدابير المُتخذة لاستحداث أنشطة جديدة في المشروع .

### Des créations d'activités nouvelles par l'entreprise

- التدابير المُتخذة لتعزيز إعادة التصنيف الوظيفي الخارجي .

### Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi

supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée.

يجب أن تتضمن خطة الحفاظ على الوظيفة تدابير إعادة تصنيف العامل خارجياً، وبيان الجهود المبذولة لتيسير النقل الجغرافي أو المهني، والتعويضات المستحقة حال قبول العامل لوظيفة ذات أجر منخفض<sup>(١)</sup>.

يجوز أن تتضمن خطة الحفاظ على الوظيفة تدابير خاصة لبعض العمال شريطة أن يستفيد منها كافة العمال الموجودين في ذات المركز القانوني<sup>(٢)</sup>.

كما لا بد أن تتضمن الخطة اقتراح إجازة إعادة التصنيف، وإجراءات تنفيذها، وذلك في المشروعات الملزمة بها.

ويجب على صاحب العمل التأكد من احترام الالتزامات التي تعهد بها في إطار خطة الحماية الوظيفية ، وإلا وجب تعويض العمال عما أصابهم من ضرر جراء الإخلال بها<sup>(٣)</sup>.

لذا قضي "بعدم كفاية خطة الحفاظ على الوظيفة لعدم تضمينها تدابير تهدف إعادة تصنيف العمال وهو ما ينجم عنه بطلان إنهاء عقود العمل المترتبة عليها"<sup>(٤)</sup>.

(1) Cass. soc., 11 oct. 2006, N° de pourvoi : 04-47.950 Bulletin 2006 V N° 304 p. 289.

(2) Soc., 12 juillet 2010, pourvoi n° 09-15.182, Bull. 2010, V, n° 166

(3) Cass. soc., 12 juin 2001, n° 99-43.329 Bulletin 2001 V N° 218 p. 173

(4) Cass.Soc., 6 décembre 2007, N° de pourvoi: 06-42187, Non publié au bulletin.



وباستقراء التعداد التشريعي لما يجب أن تتضمنه خطة الحفاظ على الوظيفة من تدابير يمكننا ملاحظة الجانب الوقائي لها والذي يهدف تجنب فقدان العمال لوظائفهم من خلال إلزام صاحب العمل<sup>(١)</sup> :-

- اتخاذ تدابير التدريب المهني ، وتخفيض ساعات العمل متى كان من شأن ذلك الحفاظ على الوظائف المتاحة في المشروع ، أو إنشاء أنشطة جديدة .

- الالتزام بإعادة تصنيف العمال مهنيًا داخليًا<sup>(٢)</sup>، وخارجيًا<sup>(٣)</sup> على أن تحدد الخطة طبيعة العمل المراد إعادة تصنيف العامل فيه<sup>(٤)</sup> .

وحال استحالة الإبقاء على العمال في المشروع يلتزم صاحب العمل بأن يقترح عليهم الانضمام لعقد الضمان المهني، أو إجازة إعادة التصنيف كآلية لمساعدتهم على إيجاد وظيفة جديدة<sup>(٥)</sup> .

ومن ثم قضي " بعدم كفاية خطة الحفاظ على الوظيفة التي تضمنت تدابير لا تهدف إلى إعادة التصنيف الوظيفي للعامل كالتقاعد المبكر ، أو المساعدة المالية حال المغادرة الطوعية للعامل<sup>(٦)</sup> .

(1) Mesures destinées à éviter les licenciements.

(2) reclassement interne.

(3) reclassement externe.

(4) Cass. soc., 13 juillet 2010, n° 09-43.028 (le PSE doit préciser le nombre, la nature et la localisation des postes de reclassement disponibles)

(5) *articles L1233-65 et L1233-71 du code du travail*

(6) Cass. soc., 13 févr. 1997, N° de pourvoi : 95-16.648 ,Bulletin 1997 V N° 63 p. 43" Il ne peut, en tout état de cause, comporter uniquement des mesures qui n'ont pas un objet de reclassement professionnel, comme les formules de préretraite ou les aides financières aux départs volontaires ou anticipés

بينما يُشكل اقتراحًا بإعادة التصنيف الوظيفي للعامل " عرض الانضمام لاتفاقية صندوق العمل التي تنص على علاوة تدريبية للعمال الأكبر سنًا مقابل تحويل وظيفتهم من الدوام الكامل إلى العمل بوقت جزئي<sup>(١)</sup>.  
ولقد أصبحت الجهة الإدارية المختصة تشارك في مراقبة تنفيذ صاحب العمل لمضمون الخطة وذلك منذ قانون ١٤ يونيو ٢٠١٣ بشأن ضمان الوظيفة<sup>(٢)</sup>.  
ب- عقد الضمان المهني<sup>(٣)</sup>

### Contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

إلى جانب خطة الحفاظ على الوظيفة السالفة الذكر نجد ما يسمى بعقد الضمان المهني، والذي يدعو إلى تمكين العامل اللائق بدنيًا، والذي ينوي صاحب العمل اتخاذ إجراءات الإنهاء للسبب الاقتصادي قبله، من الاستفادة من تدابير (دعم المشاريع المهنية، والتدريب، والتعويض، والحماية الاجتماعية) لضمان عودته سريعاً للمسار المهني.

ويسري الالتزام بعقد الضمان المهني على المشروعات التي يعمل بها أقل من ١٠٠٠ عامل، والمشروعات ذات التصفية أو الحراسة القضائية أيًا كان حجم قوة العمل بها.

- (1) Cass. soc., 6 juin 2000, N° de pourvoi : 98-41.457 Bulletin 2000 V N° 214 p. 168 " Ayant relevé que l'employeur avait fait au salarié une proposition d'adhésion à une convention Fonds national de l'emploi (FNE) prévoyant une allocation de préretraite progressive en contrepartie de la transformation de son emploi à temps plein en emploi à temps partiel de nature à permettre le maintien du salarié dans son emploi, une cour d'appel n'a pas caractérisé le manquement de l'employeur à son obligation de reclassement.
- (2) LOI n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (1), JORF n°0138 du 16 juin 2013
- (3) Art I 1233-56 a L1233-70 du code du travail et convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle .

يستفيد العامل حال موافقته على الانضمام لعقد الضمان المهني من تدابير تضمن تدريبه، وتطويره، وإعادة تصنيفه.

فضلاً عن إمكانية ارتباطه بعقد عمل محدد المدة أو مؤقت لا تقل مدته عن ثلاثة أيام ولا يتجاوز ستة أشهر.

ج-إجازة إعادة التصنيف<sup>(١)</sup>

### Congé de reclassement

تلتزم المشروعات التي يعمل بها ما لا يقل عن ١٠٠٠ عامل تجاه من يتم إنهاء خدمتهم من العمال للسبب الاقتصادي باقتراح إجازة إعادة التصنيف .

(1) Articles L1233-71 à L1233-76 du code du travail .

Article L1233-71 code du travail Modifié par LOI n°2020-1576 du 14 décembre 2020 - art. 8 (V)

Dans les entreprises ou les établissements d'au moins mille salariés, ainsi que dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2331-1 et celles répondant aux conditions mentionnées aux articles L. 2341-1 et L. 2341-2, dès lors qu'elles emploient au total au moins mille salariés, l'employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique un congé de reclassement qui a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi.

La durée du congé de reclassement ne peut excéder douze mois, pouvant être portés à vingt-quatre mois en cas de formation de reconversion professionnelle.

Ce congé débute, si nécessaire, par un bilan de compétences qui a vocation à permettre au salarié de définir un projet professionnel et, le cas échéant, de déterminer les actions de formation nécessaires à son reclassement. Celles-ci sont mises en oeuvre pendant la période prévue au premier alinéa.

L'employeur finance l'ensemble de ces actions.

وتهدف هذه الإجازة تمكينهم من الإستفادة من خدمات التدريب المهني ، وما تقدمه وحدة الدعم والبحث عن وظائف (١)

من خلال هذه التدابير المختلفة يتم تقديم الدعم للعامل الذى تم بالفعل إنهاء خدمته للسبب الاقتصادي لتعزيز عودته للعمل مرة أخرى بعد فقدان وظيفته السابقة .

## الفرع الثاني

### اتفاقيات الحفاظ على الوظيفة

#### ACCORDS SUR L'EMPLOI

قدم المشرع الفرنسي فى الفترة ما بين عامي -٢٠١٣ – ٢٠١٦ ما عُرف باتفاقيات الحفاظ على العمالة وتطويرها (٢).

وقد ثار جدل واسع بين مؤيد ومعارض مع انتشار هذا النوع من الاتفاقيات ، وسنعرض فى هذا الفرع إلى الآراء التى تؤيد هذه الاتفاقيات والرد عليها من جانب المعارضين ، وذلك على النحو الآتي :

تتميز تلك الاتفاقيات من وجهة نظر مؤيديها بأنها سوف تساهم فى منح المشروعات قدرًا من المرونة حال تعرضها لأزمات اقتصادية من أجل الحفاظ على قدراتها التنافسية .

(1) La cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi

(2) LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (1) JORF n°0184 du 9 août 2016 .

- يشكل هذا النوع من الاتفاقيات بديلاً أكثر سهولة لإنهاء علاقات العمل للسبب الاقتصادي، وهو تعديل عقود العمل<sup>(١)</sup>.

وذلك بتمكين صاحب العمل من تعديل عقود العمل الفردية (ساعات العمل أو الأجر بما لا يقل عن الحد الأدنى) شريطة الالتزام بعدم إنهاء عقود العمل للسبب الاقتصادي طيلة فترة سريان الاتفاقية<sup>(٢)</sup>.

إلا أنه على الجانب الآخر يرى المنتقدون لهذه الاتفاقيات أنها لا تراعي البنود الجوهرية لعقد العمل أي: تلك المتعلقة بالأجر ووقت العمل، إذ ستحل بنود الاتفاقية تلقائياً محل بنود عقد العمل دون تمكين العامل من التفاوض بشأنها، وحال رفضه سيتم إنهاء عقد عمله للسبب الاقتصادي.

ولقد تم دمج كافة الاتفاقيات الجماعية السابقة بموجب مرسوم ماكرون الصادر في ٢٢ سبتمبر ٢٠١٧ في اتفاق جماعي واحد يُعرف الآن باتفاق الأداء الجماعي<sup>(٣)</sup>.

(1) les Accords de maintien de l'emploi (AME) et les Accords en faveur de la préservation ou du développement de l'emploi (APDE)

(2) L'article L.2254-2.I. du Code du travail prévoit désormais que ces accords ont pour objet de « répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi ».

(3) Article L2254-2 du code du travail Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 1 (V)

I.-Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi, un accord de performance collective peut :

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- aménager la rémunération au sens de l'article L. 3221-3 dans le respect des salaires minima hiérarchiques mentionnés au 1° du I de l'article L. 2253-1 ;

=

- =
- déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

II. – L'accord définit dans son préambule ses objectifs et peut préciser :

- 1° Les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée, ainsi que, le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord ;
- 2° Les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute sa durée :
  - les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ;
  - les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance ;
- 3° Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés ;
- 4° Les modalités d'accompagnement des salariés ainsi que l'abondement du compte personnel de formation au-delà du montant minimal défini au décret mentionné au VI du présent article.

Les dispositions des articles L. 3121-41, L. 3121-42, L. 3121-44 et L. 3121-47 s'appliquent si l'accord met en place ou modifie un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine.

Les articles L. 3121-53 à L. 3121-66 s'appliquent si l'accord met en place ou modifie un dispositif de forfait annuel, à l'exception de l'article L. 3121-55 et du 5° du I de l'article L. 3121-64 en cas de simple modification.

Lorsque l'accord modifie un dispositif de forfait annuel, l'acceptation de l'application de l'accord par le salarié conformément aux III et IV du présent article entraîne de plein droit l'application des stipulations de l'accord relatives au dispositif de forfait annuel.

III. – Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

=

ليصبح مبدأ الوقاية فى نطاق إنهاء علاقات العمل للسبب الاقتصادى ذا طبيعة مؤسسية<sup>(١)</sup>.

Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord.

- IV. – Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle ce dernier a informé les salariés, par tout moyen conférant date certaine et précise, de l'existence et du contenu de l'accord, ainsi que du droit de chacun d'eux d'accepter ou de refuser l'application à son contrat de travail de cet accord.
- V. – L'employeur dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification du refus du salarié pour engager une procédure de licenciement. Ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse. Ce licenciement est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles L. 1232-2 à L. 1232-14 ainsi qu'aux articles L. 1234-1 à L. 1234-11, L. 1234-14, L. 1234-18, L. 1234-19 et L. 1234-20.
- VI. – Le salarié peut s'inscrire et être accompagné comme demandeur d'emploi à l'issue du licenciement et être indemnisé dans les conditions prévues par les accords mentionnés à l'article L. 5422-20. En l'absence des stipulations mentionnées au 4° du II du présent article, l'employeur abonde le compte personnel de formation du salarié dans des conditions et limites définies par décret. Cet abondement n'entre pas en compte dans les modes de calcul des droits crédités chaque année sur le compte et du plafond mentionné à l'article L. 6323-11.

(1) GEA(F.) : El maintenant des accords de maintien de l'emploi “offensifs” ? Dr.Soc . 2014 , p.720

## الفصل الثاني

### حدود وضمانات مبدأ الوقاية فى علاقات العمل

بعد أن تعرضنا فى الفصل الأول للتنظيم التشريعي ، والموقف القضائي من الوقاية المهنية سواء الجسدية أم النفسية أم الاقتصادية ، ننتقل إلى الحديث عن حدود ونطاق مبدأ الوقاية كأحد أهم الحقوق التي يتعين الاعتراف بها للعامل سواء فى علاقات العمل الفردية أم الجماعية .

وكان من الضروري التأكيد على أن للجميع دوراً فى الوقاية المهنية بدءاً بصاحب العمل الذي يملك الدور الرئيس فى تنفيذ قواعد الوقاية من المخاطر المهنية للمشروع ، مروراً بالعمال وممثلهم وتشجيع مشاركتهم النشطة فى إدارة السلامة والصحة المهنية <sup>(١)</sup> .

بالإضافة إلى ضرورة أن يعرف كل طرف سواء صاحب العمل أو العامل أو ممثلو العمال ما هو نطاق دوره فى الوقاية المهنية والآثار القانونية التي قد تترتب على الإخلال به.

وعلى هدى ذلك ، سنقوم بتقسيم الدراسة فى هذا الفصل إلى مبحثين وذلك على النحو الآتي:-

المبحث الأول : الوقاية المهنية فى علاقات العمل الفردية .

المبحث الثانى : الوقاية المهنية فى علاقات العمل الجماعية .

(1) La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 transpose l'ANI (accord national interprofessionnel) du 10 décembre 2020, visant à renforcer la prévention en matière de santé au travail et à moderniser les services de prévention et de santé au travail.



## المبحث الأول

### الوقاية المهنية فى علاقات العمل الفردية

فرض التفاوت النسبى بين طرفى علاقة العمل إسناد الالتزام بالوقاية من المخاطر المهنية إلى صاحب العمل وذلك بفضل ما يتمتع به من امتيازات وسلطات على العامل .

بيد أن المشرع لم يشأ أن يترك الأمر برمته لتقدير صاحب العمل، وإنما فرض على العامل ضرورة مراعاة النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها ، واتباع اللوائح والتعليمات واستعمال الأجهزة والمعدات المتوفرة لمنع وقوع الحوادث وإصابات العمل.

وبناءً عليه ، رأينا تقسيم الدراسة فى هذا المبحث إلى مطلبين وذلك على النحو الآتى :-

المطلب الأول : التزام صاحب العمل بالوقاية المهنية .

المطلب الثانى : مشاركة العامل فى الوقاية المهنية.

## المطلب الأول

### التزام صاحب العمل بالوقاية المهنية<sup>(١)</sup>

يُعد التزام صاحب العمل بالسلامة المهنية لعماله أداة لخدمة مبدأ الوقاية في علاقات العمل .

**L'obligation de sécurité est avant tout un instrument au service d'une loi préventive.**

ويأخذ التزام السلامة المهنية صوراً عدة منها: إبلاغ العمال بالمخاطر المهنية<sup>(٢)</sup>، والتدابير المتخذة لمعالجتها<sup>(٣)</sup>، والكشف على قدراتهم للتأكد من لياقتهم الجسمانية والعقلية والنفسية<sup>(٤)</sup>، فضلاً عن الوقوف على

(1) Code du travail : articles L4121-1 et L4121-5 Obligations de l'employeur en matière de prévention

(2) Décret n° 2008-1347 du 17 décembre 2008 relatif à l'information et à la formation des travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité JORF n°0295 du 19 décembre 2008

(3) Article L4141-1 du code du travail Modifié par LOI n°2013-316 du 16 avril 2013 - art. 9

L'employeur organise et dispense une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier.

Il organise et dispense également une information des travailleurs sur les risques que peuvent faire peser sur la santé publique ou l'environnement les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement ainsi que sur les mesures prises pour y remédier.

(٤) المادة ٢١٦ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

طبيعة المنتجات المُستخدمة في المشروع من أجل ضمان عدم تعرضهم لأي مخاطر<sup>(١)</sup>.

والتحقق من طبيعة المخاطر التي يُحتمل أن يتعرض لها العمال حال تكليفهم بأداء عمل في مشروع آخر<sup>(٢)</sup>، وتزويد أولئك الذين يعملون في وظائف ذات طبيعة خطيرة بتدريب مُعزز للأمن والسلامة المهنية<sup>(٣)</sup>.

مع ضرورة تنظيم خدمات الصحة المهنية في المشروع<sup>(٤)</sup> (كالتبيب المهني مثلاً)<sup>(١)</sup>

(1) 2e Civ., 8 novembre 2007, pourvoi n° 07-11.219, *Bull.* 2007, II, n° 248 ; voir aussi : 2e Civ., 8 octobre 2009, pourvoi n° 08-16.306 ; 2e Civ., 14 janvier 2010, pourvoi n° 08-21.121

(2) 2e Civ., 1er juillet 2010, pourvoi n° 09-67.028

(3) Article L4142-2 du code du travail “Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité, dans les conditions prévues à l'article L. 4154-2.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 4141-4, le financement de ces actions de formation est à la charge de l'entreprise utilisatrice.

(4) Article L4622-2 code du travail Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils :

1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;

=

ولا يجوز لصاحب العمل أن يُحْمَل العمال أو يقتطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير وسائل الحماية ، ومعدات الوقاية الشخصية لهم ضد مخاطر العمل ، وأضراره<sup>(١)</sup>.

=

2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;

3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et de leur âge ;

4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

(1) Article L4622-3 Code du travail Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 (V)

"Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé, ainsi que tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail."

(2) Article L4122-2 du code du travail "Les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs.

واستناداً لما تقدم ، سنحاول الإجابة فى الصفحات القادمة على التساؤلات الهامة الآتية : ما طبيعة التزام صاحب العمل بالوقاية المهنية؟ (الفرع الأول) ، وهل الإخلال بالوقاية المهنية سيرتب مسؤولية صاحب العمل المدنية فقط أم الجنائية أيضاً؟ (الفرع الثانى)

### الفرع الأول

#### طبيعة التزام صاحب العمل بالوقاية المهنية

أصبح الحق فى السلامة المهنية أحد المبادئ الضابطة لسلطة صاحب العمل فى الإدارة ؛ لذا قُضى "بإمكانية إلغاء إجراءات إعادة التنظيم التى يتخذها صاحب العمل فى مشروعه متى كان من شأنها المساس بصحة وسلامة العمال"<sup>(١)</sup>.

وحول طبيعة التزام صاحب العمل بالوقاية المهنية سنعرض الموقف القضائى فى فرنسا ، ومصر وذلك على النحو الآتى :-  
أولاً : التزام بتحقيق غاية<sup>(٢)</sup> .

#### L'obligation de sécurité est une obligation de résultat

(1) Cass.Soc , 5 mars 2008N° de pourvoi : 06-45.888 Bulletin 2008, V, N° 46"

L'obligation de sécurité de résultat à laquelle est tenu l'employeur lui impose d'adopter les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs et lui interdit en conséquence de prendre, dans l'exercice de son pouvoir de direction et dans l'organisation du travail, des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés

(2) Cour de cassation, chambre sociale, 22 février 2002, pourvoi n° 99-18389 "L'employeur ne doit pas seulement diminuer le risque, mais l'empêcher. Cette obligation est une obligation de résultat

أقرت محكمة النقض الفرنسية أن مسؤولية صاحب العمل عن الوقاية المهنية تُلقى على عاتقه التزاماً بضمان سلامة العامل، وهو التزام بتحقيق غاية فإذا أصيب العامل في أثناء تنفيذ عقد العمل تنهض مسؤولية صاحب العمل عن هذا الضرر بغير حاجة إلى إثبات وقوع خطأ من جانبه<sup>(١)</sup>.

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

لذا قضي "بمسؤولية صاحب العمل عما تعرض له أحد عماله من تحرش معنوي حتى حال وضع تدابير للحيلولة دون وقوع مثل هذه الأفعال في المشروع"<sup>(٢)</sup>.  
 "وبمسؤولية شركات التوظيف عن ضمان عدم تعرض أي من العمال للمخاطر المهنية"<sup>(٣)</sup>.

(1) Cass.Soc 30 novembre 2010N° de pourvoi : 08-70.390: Bulletin 2010, V, n° 270"

(2) Cass.Soc . 3 février 2010, N° de pourvoi : 08-44.019 Bulletin 2010, V, n° 30 "Tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, l'employeur manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements

(3) Cass.Soc ., 30 novembre 2010N° de pourvoi : 08-70.390 Bulletin 2010, V, n° 270 " Il résulte des dispositions combinées des articles L. 4121-1 et L. 1251-21 du code du travail que l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice sont tenues, à l'égard des salariés mis à disposition, d'une obligation de sécurité de résultat dont elles doivent assurer l'effectivité, chacune au regard des obligations que les textes mettent à leur charge en matière de prévention des risques. Violent les textes susvisés la cour d'appel qui, sans s'expliquer sur les manquements de l'entreprise intérimaire à ses obligations, déboute un

ونرى ، أن هذا الاتجاه القضائي- رغم تطرفه - سعى إلى ترسيخ مبدأ الوقاية والسماح للعمال بالحصول على تعويض بالإضافة إلى المبالغ المُستحقة من قبل الضمان الاجتماعي في ظل فترة زمنية ساد فيها نظرية أن صاحب العمل هو القاضي الوحيد في مشروعه<sup>(١)</sup>.

ثانياً : التزام ببذل عناية .

بتاريخ ٢٥ نوفمبر ٢٠١٥ عدلت محكمة النقض الفرنسية عن اتجاهها السابق لتقرر بأن مسؤولية صاحب العمل عن الوقاية المهنية لا تقوم في الأصل على التزام صاحب العمل بتحقيق غاية هي عدم تعرض عماله للمخاطر المهنية وإنما ببذل عناية<sup>(٢)</sup>.

intérimaire engagé en qualité de soudeur inox et déclaré inapte à la suite d'une contamination par le chrome, de sa demande de dommages-intérêts fondée sur l'absence de fourniture de masque de protection, en retenant seulement que la preuve n'est pas rapportée d'un manquement de l'entreprise utilisatrice en matière d'hygiène et de sécurité et que la réalité même d'une contamination par le chrome n'est pas établie, alors qu'elle avait relevé qu'un risque d'exposition aux fumées de soudage avait été identifié en prévention duquel des masques à adduction d'air devaient être mis à disposition des soudeurs, ce dont il résultait que la seule circonstance qu'un tel masque n'ait pas été fourni au salarié dès le début de sa mission constituait un manquement de l'entreprise utilisatrice à son obligation de sécurité de résultat lui causant nécessairement un préjudice.

- (1) Cass. Soc. 15 janvier 1960, Bull. civ. V, no 49 «l'employeur (...) est seul juge .
- (2) Cassation sociale, 25 novembre 2015, n° 14-24.444 Bulletin 2016, n° 840, Soc., n° 504 Cassation partielle “L’employeur prenant les mesures nécessaires de prévention des risques professionnels ne manque pas à son obligation de sécurité. Ne méconnaît pas l’obligation légale, lui

وبتاريخ ١٠ فبراير ٢٠١٦ أكدت المحكمة ذاتها أن "التزامات العمال في مجال السلامة المهنية لا تُبرئ ذمة صاحب العمل"<sup>(١)</sup>.

**les obligations des travailleurs dans le domaine de la sécurité et la santé au travail n'affectent pas le principe de responsabilité de l'employeur".**

لذا قُضي "بمسؤولية صاحب العمل عما تعرض له العامل المخمور من حادث سير أثناء وقت العمل"<sup>(٢)</sup>.

"وبمسؤوليته عن إصابة العامل الذي لم يمثل لقواعد السلامة المهنية"<sup>(٣)</sup>.

imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention requises. Ainsi, les mesures de prévention adoptées par l'employeur seront prises en compte pour apprécier le respect de son obligation de sécurité de résultat.

- (1) Cass.Soc ., 10 février 2016, "l'obligation de principe de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail et précise que le comportement du salarié ne permet pas à l'employeur de limiter sa responsabilité en matière de santé et sécurité.
- (2) Cour de cassation, chambre civile 2, 17 février 2011, n° 09-70802 (même en état d'ébriété, un accident pendant le temps de travail est un accident du travail
- (3) Cassation civile 2e, 25 avril 2013, n° 12-12.963 "Non publié au bulletin un employeur est condamné pénalement pour avoir causé des blessures à un salarié, en ne respectant pas les règles de sécurité relatives aux travaux en hauteur, cette condamnation implique nécessairement l'existence d'une faute inexcusable.



وبمسئوليته عن وفاة العامل بسبب أزمة قلبية أثناء وقت ، ومكان العمل لعدم قيام صاحب العمل بإجراء الفحص الطبي للأخير في نهاية فترة التجربة التي كانت مقررة له " (١) .

بينما قضي " بانتفاء مسؤولية صاحب العمل عما تعرض له العامل من حادث جراء قيامه بعمل غير مطلوب منه ، ولم يكن ضرورياً لتنفيذ مهام وظيفته " (٢) .

وعلى النحو ذاته ، قضت محكمة النقض المصرية بأن " إصابة الطاعن نتيجة انحدار عربات السكة الحديد عليه التي لم يكن بوسعها تفاديها لشدة الضوضاء المحيطة به لعدم توفير صاحب العمل وسائل السلامة والصحة المهنية لعدم تعيينها ملاحظاً على العمال منوطاً به التحذير من مغبة هذه الأعمال. أثره. التزامه بالتعويض (٣) .

وبأن " المبالغ التي تصرفها التأمينات الاجتماعية عن إصابة العمل لا تحول دون مطالبة صاحب العمل بالتعويض .

لما كان ما تؤوله الهيئة العامة للتأمين والمعاشات للعامل أو ورثته - بسبب إصابات العمل إنما هو مقابل ما تستأديه هذه الهيئة من اشتراكات تأمينية ، بينما يتقاضى حقه في التعويض عن الفعل الضار بسبب الخطأ الذي ارتكبه المسئول وليس ثمة ما يمنع من الجمع بين الحقين (٤) .

(1) Cass. 2e civ, 14 mars 2013, n° 11-27.989 Non publié au bulletin

(2) Cassation civile 2e, 16 décembre 2011, n° 10-20.525 Non publié au bulletin

(٣) الطعن رقم ٥١٤ لسنة ٦٩ قضائية-نقض عمالي - جلسة ٢٠١٧/٥ / ٧

(٤) محكمة النقض - الدائرة المدنية - الطعن رقم ١٥٢٥١ لسنة ٨٥ قضائية - جلسة ٢٠٢٠ / ٨ / ٢ .

وبأن " مناط رجوع العامل المضروب بالتعويض على صاحب العمل أن يثبت أن إصابته قد نشأت عن خطأ شخصي من جانب صاحب العمل يرتب مسنوليته الذاتية عن هذا التعويض .

وكان البين من الأوراق أن صاحب العمل قد أهمل في توفير وسائل السلامة والأمن الصناعي لحماية العمال في أثناء عملهم ، كما تقاعس عن صيانة الماكينات بصفة دورية درءاً لما قد يقع منها من مخاطر .. الأمر الذي يثبت معه توافر الخطأ الشخصي في جانبه الذي يرتب مسنوليته الذاتية عن التعويض (١).

ونرى ، أن هذا الاتجاه القضائي يتسق مع المنطق، فالقانون لا يُعاقب على الالتزام بالوقاية المهنية ذاته وإنما على الإخلال به.

### الفرع الثاني

#### الجزاء المترتب على إخلال صاحب العمل بالالتزام بالوقاية المهنية

يحق للعامل مطالبة صاحب العمل بالتعويض عن الخطأ الشخصي الذي ارتكبه ونجم عنه الإضرار بالعامل ، ولا تحول المبالغ المستحقة للعامل بموجب قوانين الضمان الاجتماعي دون ذلك .

كما أن ضمانات حظر توقيع عقوبتين عن ذات الفعل لا تفقد حائلها دون توقيع العقوبات الجنائية المقررة على صاحب العمل جراء عدم الامتثال لقواعد السلامة المهنية (٢).

(١) محكمة النقض – الدائرة المدنية - الطعن رقم ١١٨٠٢ لسنة ٨١ قضائية - جلسة ١٠ / ١١ / ٢٠١٨

(2) Principe *Ne bis in idem* : homicide involontaire et manquement à une obligation de sécurité – Cour de cassation, crim. 9 avril 2019 – D. 2019. 762

أولاً : التعويض <sup>(١)</sup>.

يحق للعامل حال تعرضه لحادث أو مرض مهني مطالبة صاحب العمل بالتعويض شريطة أن يُثبت أن إصابته قد نشأت عن خطأ شخصي من جانب صاحب العمل <sup>(٢)</sup>.

*« lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis son employé et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver .*

وبالتالي ، يجب أن يكون خطأ صاحب العمل قد لعب دوراً حاسماً في وقوع حادث العمل ، أو المرض المهني <sup>(٣)</sup>.

ولقد قضت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ ١٩ ديسمبر ٢٠٠٢ بأنه وفقاً للمادة ١١/٤ من قانون الضمان الاجتماعي: يجوز زيادة المعاش

(1) Soc., 31 octobre 2002, *Bull.* 2002, V, n° 336, pourvoi n° 00-18.359. Est indifférent que la faute inexcusable commise par l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident du travail survenu à un salarié ; il suffit qu'elle en soit une cause nécessaire pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, alors même que d'autres fautes auraient concouru au dommage. Pour une décision antérieure exigeant que la faute de l'employeur soit la cause déterminante de l'accident, cf. par exemple Soc., 11 mars 1993, *Bull.* 1993, V, n° 85, pourvoi n° 90-18.763.

(2) *Cassation civile 2e, 16 février 2012, n° 11-10.741* Non publié au bulletin" Lorsque le salarié ne rapporte pas la preuve que l'employeur a commis une faute qui serait l'une des causes nécessaires de l'accident, la faute inexcusable de la société ne peut pas être retenue.

(3) Cour de cassation, chambre sociale 3 octobre 2002 n°00-18.359 : Bulletin 2002 V N° 336 p. 324" Faute inexcusable de l'employeur “

المُستحق للعامل متى كان حادث العمل راجعاً لخطأ غير مُبرر من جانب صاحب العمل<sup>(١)</sup>.

وبمجرد ثبوت أن المرض المهني للعامل ناجم عن خطأ صاحب العمل غير المُغتفر يتم تقرير الحد الأقصى للمعاش التقاعدي<sup>(٢)</sup>.

وترتيباً على ما سبق ، ينبغي على العامل استيفاء عده شروط تراكمية لإثبات خطأ صاحب العمل غير المُغتفر وذلك على النحو الآتي<sup>(٣)</sup>:-

- إثبات الصلة بين ظروف العمل و الحادث المهني .

لذا قضي " بانتفاء خطأ صاحب العمل غير المُغتفر حال انتفاء الوصف المهني عن الحادث الذي تعرض له العامل<sup>(٤)</sup> .

(1) Soc., 19 décembre 2002, pourvoi n° 01-20.447 Bulletin 2002 V N° 400 p. 393" ° Il résulte de la combinaison des articles L. 411-1, L. 431-1, L. 452-1, L. 452-2 et L. 453-1 du Code de la sécurité sociale que la majoration de la rente prévue lorsque l'accident du travail est dû à la faute inexcusable de l'employeur, au sens de l'article L. 452-1, ne peut être réduite en fonction de la gravité de cette faute.

2° Lorsque l'employeur a commis une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale, seule une faute inexcusable, au sens de l'article L. 453-1 du même Code, commise par le salarié peut permettre une réduction de la rente.

(2) Cass.Soc ., 6 février 2003, 01-20.004, Bulletin 2003 V N° 48 p. 43

(3) Cour d'appel d'Aix-en-Provence - Pôle 04 ch. 08 18 juin 2021 / n° 20/10297.

(4) Cour d'appel d'Aix-en-Provence - Pôle 04 ch. 08 18 juin 2021 / n° 20/10297.

- أن يكون صاحب العمل عالمًا بالخطر المهني .

يجب على العامل تقديم دليل على أن صاحب العمل كان على علم ، أو كان ينبغي

أن يكون على علم بالخطر الذي يتعرض له .

كأن يكون سبق تنبيه صاحب العمل لذات الخطر من قبل ممثلي العمال مثلاً<sup>(١)</sup> .

- تقاعس صاحب العمل عن اتخاذ التدابير اللازمة للوقاية المهنية .

يتعين على العامل الذي يتذرع بالخطأ غير المغتفر لصاحب العمل إقامة الدليل

على أن الأخير قد أهمل أو تقاعس في توفير وسائل السلامة لحماية العمال في أثناء

عملهم، الأمر الذي يثبت معه توافر الخطأ الشخصي في جانبه الذي يرتب مسؤوليته

الذاتية عن التعويض<sup>(٢)</sup> .

وحال ثبوت الخطأ غير المغتفر في جانب صاحب العمل يدخل في حساب مقدار

التعويض المستحق للعامل الأضرار الدارسية والأكاديمية<sup>(٣)</sup> ، وكذلك عواقب إصابته

على مساره المهني<sup>(١)</sup> .

(1) *Cour de cassation, chambre sociale 25 septembre 2013 n°12-20.912* Il y a une présomption de faute inexcusable, lorsque l'employeur s'est déjà vu signaler le risque par le salarié concerné ou le CHSCT (cette présomption joue également lorsqu'il y a une violation de l'obligation de formation ou d'information du salarié.

(2) Cour d'appel de Metz -ch. sociale sect. 03 6 juillet 2021 / n° 21/00377.

(3) *Cassation civile 2e, 18 mai 2017, n° 16-11.190* Non publié au bulletin

" Le préjudice scolaire ou universitaire indemnise la perte d'années d'études scolaires, universitaires ou de formation, consécutive à la survenance d'un accident du travail dû à la faute inexcusable de l'employeur, ce poste de préjudice intègre, en outre, le retard scolaire

=

ومن المتصور أن يُعزى حادث العمل إلى أخطاء لا مبرر لها من جانب صاحب العمل وشركة التوظيف بحيث يكون الخطأ مشتركاً بينهما، كأن لا يقوم أي منهما بتدريب العمال المؤقتين في أثناء العمل<sup>(٢)</sup>.

ثانياً : العقوبات الجنائية<sup>(٣)</sup>

جاء الالتزام بالوقاية المهنية مشفوعاً بعقوبات جنائية أوردها المشرعان المصري والفرنسي في قانوني العمل<sup>(٤)</sup>، والعقوبات<sup>(٥)</sup>.

subi, mais aussi une possible modification d'orientation. Ce préjudice universitaire constitué par les modifications successives d'orientation nécessitées par le handicap de la victime, non couvert au titre du livre IV du Code de la Sécurité sociale, doit être indemnisé.

(1) Cassation civile 2e, 22 janvier 2015, n° 14-10.584" Bulletin 2015, II, n° 12 "En cas de faute inexcusable de l'employeur, l'indemnisation complémentaire à laquelle la victime a droit, s'étend aux conséquences d'une rechute de l'accident du travail initial.

(2) Cassation sociale, 31 mars 2016 n° 15-15.898 Non publié au bulletin

" L'accident du travail peut être imputable aux fautes inexcusables tant de l'entreprise utilisatrice que de la société d'intérim, par exemple lorsque ni l'une ni l'autre n'ont procédé à une formation renforcée de l'intérimaire à la sécurité. Dans ce cas, leur responsabilité doit être partagée.

3) La responsabilité pénale de l'employeur en matière de santé et de sécurité

4) C. trav., art. L. 4741-1, L. 4741-5 et L. 4741-11 (pénalités pour non-respect de l'obligation de sécurité)

5) C. pén., art. 221-6 à 221-7 (sanctions des atteintes à la vie de la personne), 222-19 et 222-20 et R. 625-3 (sanctions des atteintes à l'intégrité physique de la personne)

**Article 221-6 du Code pénal Modifié par LOI n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 185**

Le fait de causer, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, la mort d'autrui constitue un homicide involontaire puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

**Article 222-19 du Code pénal Modifié par LOI n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 185**

Le fait de causer à autrui, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, une incapacité totale de travail pendant plus de trois mois est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à trois ans d'emprisonnement et à 45 000 euros d'amende.

**Article 222-20 du Code pénal Modifié par LOI n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 185**

Le fait de causer à autrui, par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, une incapacité totale de travail d'une durée inférieure ou égale à trois mois, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

VersionsLiens relatifs

وتسمح تلك النصوص القانونية بملاحقة الأشخاص الطبيعيين والاعتباريين حال الإخلال بالتزامات السلامة المهنية<sup>(١)</sup>.

أ-العقوبات الجنائية المترتبة على مخالفة الالتزام بالسلامة المهنية .

يُعاقب صاحب العمل أو من يمثله بالمنشأة - وفقاً لنص المادة ٢٥٦ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ - حال مخالفة أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالحبس مدة لا تقل ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه أو باحدى هاتين العقوبتين.

وتكون عقوبتا الحبس والغرامة وجوبيتين إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسيمة ، وتضاعف في حالة العود.

ب-العقوبات الجنائية المترتبة حال وفاة أحد العمال أو عجزه .

- نصت المادة ٢٢١ / ٦ من قانون العقوبات الفرنسي على معاقبة من يتسبب في تعريض حياة الآخرين للخطر بالإهمال وعدم الحيطة بالسجن لمدة ثلاث سنوات ، وغرامة تقدر بحوالي ٤٥٠٠٠ يورو

وتزداد تلك العقوبات حال الانتهاك المتعمد لالتزام بالسلامة المفروض بموجب القانون أو اللوائح لتصبح السجن لمدة خمس سنوات ، وغرامة قدرها ٧٥٠٠٠ يورو<sup>(٢)</sup>.

(١) يمكن أن تنهض مسؤولية صاحب العمل الجنائية في سياق جائحة كورونا حال عدم امتثاله لتدابير الصحة والسلامة الواجب اتخاذها لحماية عماله .

(2) Article 221-6Code pénal

"Le fait de causer, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou



- نصت المادة ٢٢٢ / ١٩ من ذات التقنين على أن يُعاقب بالسجن لمدة عامين وغرامة قدرها ٣٠ ألف يورو من يتسبب جراء إهماله ، أو عدم اكتراثه ، أو اللامبالاة أو الاخلال بالتزام الحيطة أو السلامة الذي يفرضه القانون أو اللوائح في العجز التام عن العمل لأحد الأشخاص لأكثر من ثلاثة أشهر<sup>(١)</sup>.
- كما نصت المادة ٢٠/٢٢٢ من ذات التقنين على أن يُعاقب بالسجن لمدة عام وغرامة قدرها ١٥٠٠٠ يورو من يتسبب جراء الانتهاك المتعمد لالتزام قانوني ، أو لانهي بالسلامة في عجز كلي لشخص عن العمل لمدة ثلاثة أشهر على الأكثر<sup>(٢)</sup>.

=  
manquement à une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, la mort d'autrui constitue un homicide involontaire puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende" .

- (1) Article 222-19 Code pénal Modifié par LOI n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 185

Le fait de causer à autrui, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, une incapacité totale de travail pendant plus de trois mois est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à trois ans d'emprisonnement et à 45 000 euros d'amende.

- (2) Article 222-20 Code pénal Modifié par LOI n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 185

=

## المطلب الثاني

### مشاركة العامل فى الوقاية المهنية<sup>(١)</sup>

إن التأكيد على التزام صاحب العمل بضمان السلامة المهنية لعماله يقتضي فى المقابل التأكيد على التزام العامل بأن يتبنى سلوكًا – إيجابيًا أو سلبياً - يضمن سلامته هو وزملائه فى العمل<sup>(١)</sup>.

Le fait de causer à autrui, par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, une incapacité totale de travail d'une durée inférieure ou égale à trois mois, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

(1) Article L4122-1 du code du travail “Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur

وذلك على النحو الذي نصت عليه المادة ٢١٨ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ من أن " يلتزم العامل بأن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد بالعناية بما في حوزته منها ، وبتنفيذ التعليمات الصادرة للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل ، وعليه ألا يرتكب أي فعل يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال الوسائل الموضوعية لحماية وسلامة العمال المشغلين معه أو تغييرها أو إلحاق ضرر أو تلف بها وذلك دون الإخلال بما يفرضه أي قانون آخر في هذا الشأن" .

فضلاً عن ضرورة تنبيه ممثلي العمل ، ومفتشي العمل حال وجود أي مخاطر من شأنها المساس بصحتهم أو صحة الآخرين<sup>(٢)</sup> .

(1) F. Favennec-Héry, L'obligation de sécurité du salarié, Droit social 2007, p 68.

(2) Article L4122-1 du code du travail "Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur.

و إجراء الفحوصات الطبية المطلوبة ، والمشاركة في إجراءات التدريب المهني وفقاً للتعليمات الصادرة من صاحب العمل <sup>(١)</sup> .

إلا أن قصر التزام العامل في الوقاية المهنية على مجرد الامتثال لتعليمات صاحب العمل أمر يُخشى معه المساس بسلامته المهنية .

الأمر الذي جعل المشرع الفرنسي يعترف للعامل بحقوق مستقلة عن صاحب العمل لمواجهة المخاطر المهنية كالحق في التنبيه ، والحق في الانسحاب .

واستناداً إلى ما تقدم ، رأينا تقسيم الدراسة في هذا المطلب إلى فرعين :-

الفرع الأول : حقوق العامل في مجال الوقاية المهنية .

الفرع الثاني : مسؤولية العامل التأديبية عن الإخلال بالوقاية المهنية .

### الفرع الأول

#### حقوق العامل في مجال الوقاية المهنية

لم يشأ المشرع الفرنسي أن يترك سلامة العامل المهنية رهناً باتخاذ صاحب العمل للتدابير التي تحول بينه وبين تعرضه لمخاطر العمل .

لذا عني بتقرير عدة ضمانات تسمح للعامل بحماية نفسه والآخرين ، ودون أن يكون لذلك أي آثار على مسرولية صاحب العمل إذ يبقى الأخير هو المدين الأصلي بالتزام الوقاية المهنية، وهذا أمر بدهي فرضته علاقة التبعية ذاتها.

(1) Art. L4141-1 à L4141-4 du Code du travail.

ولقد شهدت الفترة ما بين عامي ١٩٨٢ - ٢٠١٠ في فرنسا الاعتراف بحق العامل في التنبيه حال وجود خطر جسيم ووشيك ، وحقه في الانسحاب من ظروف العامل الخطيرة التي يمكن أن تؤثر على سلامته المهنية<sup>(١)</sup>.

فضلاً عن الحق في التدريب المهني والذي يهدف إلى توقي أو الحد من مخاطر تقادم مهارات العامل .

وفي ضوء ما تقدم ، نعرض أولاً: لحق العامل في الانسحاب وطبيعة هذا الحق وضوابط ممارسته كسبيل لسلامته الجسدية والنفسية ، ثم لحقه في التدريب المهني باعتباره مظهرًا للأمن الاقتصادي وذلك على النحو الآتي :-

أولاً : الحق في التنبيه والانسحاب<sup>(٢)</sup>

#### Droit d'alerte et de retrait

يُعد الحق في الانسحاب أحد أهم آليات الوقاية من المخاطر المهنية إذ عرفته المادة ١٣١ / ٤ / ١ من قانون العمل الفرنسي بأنه الصلاحية الممنوحة للعامل للانسحاب من العمل كتدبير وقائي متى رأى أن استمراره فيه يُمثل تهديدًا جسيمًا ووشيكًا على حياته أو صحته<sup>(٣)</sup>.

(1) Loi n°73 -1195 du 27 décembre 1973 .

(2) Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, JORF du 26 dec 1982 .

(3) Article L4131-1 du code du travail

“Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

=

وباستقراء النص القانوني السابق يمكننا إبداء الملاحظات الآتية :-

أ- طبيعة الحق في الانسحاب :-

١- يثبت حق العامل في الانسحاب بصرف النظر عن طبيعة عقد العمل ( عقد تدريب ، عقد بدوام جزئي ، عقد عمل مؤقت ).

٢- لا يمكن ممارسة الحق في الانسحاب إلا في أثناء تنفيذ عقد العمل .

وبالتالي لا يجوز للعامل الاحتجاج بالحق في الانسحاب إبان فترة تعليق عقد العمل (بسبب مرضه مثلاً) <sup>(١)</sup> .

٣- الحق في الانسحاب خيار للعامل لا يمكن إجباره على القيام به ، ولا يتوقف على موافقة مُسبقة من قبل صاحب العمل .

كما لا يمكن إجبار العامل على العودة إلى العمل حال ممارسة حقه في الانسحاب إلا حال قيام صاحب العمل باتخاذ الإجراءات اللازمة لوضع حد لهذا الخطر <sup>(٢)</sup> .

٤- الحق في الانسحاب حقٌ فرديٌ يتم تقييمه وفقاً لكل حالة على حدة ، وذلك بمراعاة خبرة العامل ومهاراته ، وحالته الصحية <sup>(١)</sup> .

=

**Il peut se retirer d'une telle situation.**

**L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.**

(1) Cass. soc., 2 mars 2010, no 08-45.086 Non publié au bulletin

(2) un danger grave et imminent.

فالقاضي لا يتحقق من الطبيعة الخطرة للموقف، وإنما من حقيقة المخاوف التي عانى منها العامل<sup>(٢)</sup> .

لذا قضي بمشروعية ممارسة العامل للحق في الانسحاب حال :-

### Retrait justifié

- تعيب أدوات العمل ( فرامل السيارة مثلاً )<sup>(٣)</sup> .

- تجاوز الحد الاقصى المقرر قانوناً لساعات العمل<sup>(٤)</sup> .

le droit de retrait si le matériel est défectueux, si les durées légales de travail ne sont pas respectées.

-عدم التزام المشروع بمعايير السلامة<sup>(٥)</sup> .

- تكليف العامل بأداء عمل لا يتفق وتوصيات الطبيب المهني<sup>(٦)</sup> .

(1) Droit de retrait du salarié : nullité du licenciement motivé par l'exercice légitime de ce droit (Soc., 28 janvier 2009, pourvoi n° 07-44.556, Bull. 2009, V, n° 24) ;

(2) Soc., 23 mars 2005, pourvoi n° 03-42.412 Inédit

(3) CA Paris, 16 janv. 1992, n° 91/34223 (salarié chargé de conduire un camion de chantier dont les freins sont défectueux

(4) Cass. soc. 2 mars 2010, P. n°08-45.086 Non publié au bulletin

(5) Cass. soc., 1er mars 1995, n° 91-43406 (défaut de conformité des installations de l'entreprise avec les normes de sécurité

(6) Cass. soc., 10 mai 2001, n° 00-43437 (chauffeur de bus qui refuse de conduire un autobus dont il estime que la direction est trop dure et la suspension trop souple, alors que le médecin du travail l'avait

- حدوث مضايقات أخلاقية في مكان العمل<sup>(١)</sup>.

بينما قضي بعدم مشروعية ممارسة العامل لحقه في الانسحاب حال حدوث اعتداء على أحد العمال ، وإلقاء القبض على المعتدي<sup>(٢)</sup>.

ب- طبيعة الخطر المُبرر للحق في الانسحاب من العمل :-

- لم يضع النص القانوني - محل التعليق - تعريفاً لمصطلح " الخطر الجسيم والوشيك " فهو أمر من أمور الواقع الذي تستقل بتقديره محكمة الموضوع في ضوء ظروف كل عامل على حدة<sup>(٣)</sup> ، وطبيعة الوظيفة التي يشغلها ، وتدابير الحماية الخاصة بها<sup>(٤)</sup>.

« danger grave et imminent »

وباستقراء السوابق القضائية يتضح أنه يُفترض في الخطر أن يُشكل اعتداء على السلامة الجسدية ، أو النفسية للعامل بشكل من شأنه تهديد حياته ، أو صحته.

=

seulement déclaré apte à la conduite de véhicules à la direction souple : retrait justifié).

(1) CA Versailles 28 mars 2012, N 10-01432 .

(2) Cass. soc. 27 sept. 2017, P. n°16-22.224" si un travailleur se fait agresser mais que l'agresseur est immédiatement arrêté, le droit de retrait de ses collègues après l'agression ne sera pas justifié car le danger a disparu

(3) Soc. 20 décembre 2017, pourvoi n° 16-22.578 ; Soc. 23 avril 2003, Bull. civ. V, n° 133, pourvoi n° 01-44806 01-44809 01-44915 01-44921 ; Soc. 11 décembre 1986, Bull. civ. V, n° 597, n° 84-42.209.

(4) Cass. soc., 20 mars 1996, no 93-40. 111 Bulletin 1996 V N° 107 p. 73



ولا يُشترط أن يثبت العامل أن هناك خطر بالفعل ، وإنما يجب أن يشعر بأنه مُهدد بخطر الإصابة ، أو المرض.

كما لا يُشترط لممارسة حقه في الانسحاب :-

- أن يكون الخطر حقيقياً<sup>(١)</sup>.

لذا قضي " بمشروعية ممارسة العامل لحقه في الانسحاب حتى حال صدور تقرير مفتش العمل الذي استبعد حدوث الخطر<sup>(٢)</sup> .

- أو أن يكون الخطر راجعاً لأسباب خارجية عن العامل.

لذا قضي " بإمكانية ممارسة العامل الذي يُعاني من مرض الحساسية لحقه في الانسحاب بسبب نقله إلى مكان عمل يجعله على اتصال بمواد كيميائية<sup>(١)</sup> .

(1) CE, 9 octobre 1987, n° 69829, publié au *Recueil Lebon*

(2) Cass.Crim .,8 oct 2002 , 01-85550 : Bulletin criminel 2002 N° 181 p. 666

" Selon l'article L. 231-8-1 du Code du travail, aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un salarié qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Encourt la cassation pour défaut de base légale l'arrêt qui, pour relaxer un prévenu, poursuivi pour le délit de sanction abusive envers un salarié, réprimé par l'article L. 263-2 du Code du travail, énonce par des motifs contradictoires, d'une part, que le salarié concerné devait progresser au moyen d'un engin de travaux publics sur un chemin dont le soutènement présentait une résistance insuffisante entraînant un risque de renversement, d'autre part, qu'il était exclu que ce salarié ait eu un motif raisonnable de penser que la situation de travail l'exposait à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

وقد يثور التساؤل حول مدى إمكانية ممارسة حق الانسحاب بشكل جماعي؟ وإذا جاز ذلك ما الفرق بين حق العامل في الانسحاب وحقه في الإضراب؟ يجوز ممارسة الحق في الانسحاب بشكل جماعي من قبل مجموعة من العمال، ويختلف هذا الحق عن الحق في الإضراب والذي عرفته محكمة النقض بأنه توقف جماعي ومتضافر للعمل من أجل دعم المطالب المهنية (زيادة الأجور، وتحسين ظروف العمل، وما إلى ذلك) <sup>(٢)</sup>.

#### لذا يُعد توقف العامل عن العمل إضراباً حال:-

- " الدفاع عن ممارسة الحق في التنظيم يُشكل مطلباً مهنيًا و توقف العمال لدعم هذا المطلب يُعد إضراباً " <sup>(٣)</sup>.
- توقف العمال عن العمل لعدم حصولهم على التعويضات المستحقة لهم جراء سوء الأحوال الجوية <sup>(٤)</sup>.

(1) Cass.Soc ., 20 mars 1996, N° de pourvoi : 93-40.111 Bulletin 1996 V N° 107 p. 73" Il ne résulte pas des articles L. 231-8 et L. 231-8-1 du Code du travail que la condition d'extériorité du danger soit exigée de manière exclusive.

(2) Soc. 23 octobre 2007, Bull. civ. V, n° 169, pourvoi n° 06-17.802 ; Soc. 12 décembre 2000, Bull. civ. V, n° 414, pourvois n° 99-40.265 99-40.270 ; Soc. 18 juin 199, Bull. civ. V, n° 243, pourvoi n° 92-44.497.

(3) Soc. 30 mars 1999, pourvoi n° 97-41.104 Bull. civ. V, n° 140,.

(4) Soc. 12 décembre 2000, précité

بينما الحق في الانسحاب هو: توقف للاعتقاد بوجود خطر جسيم ووشيك على السلامة المهنية حال عدم اتخاذ صاحب العمل لتدابير السلامة، وليس لدعم مطالب مهنية كالحق في الإضراب<sup>(١)</sup>.

La Cour de cassation considère que les salariés qui se retirent d'une situation de travail, au motif qu'elle présente un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux, n'exercent pas le droit de grève

ج. ضوابط ممارسة العامل للحق في الانسحاب<sup>(٢)</sup>.

#### Conditions d'exercice des droits d'alerte et de retrait

يُشترط لمشروعية ممارسة العامل لحقه في الانسحاب ألا يترتب على ذلك خلق حالة جديدة من الخطر الجسيم والداهم للآخرين<sup>(١)</sup>.

(1) Soc. 11 juillet 1989, pourvoi ° 86-43.497 Bull. civ. V, n° 516,.

(2) Article L4131-1 du code du travail “ Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

يبقى حق العامل في الانسحاب مقيداً دوماً بالقيود العام الذي تقرره القواعد العامة، بألا يكون استعماله له داخلاً في نطاق الاستعمال غير المشروع للحق .  
كما يلتزم العامل بتنبيه صاحب العمل لوجود خطر لاسيما إذا كان من شأنه المساس بزملائه الآخرين، ولكنه لا يحتاج إلى إذن من صاحب العمل لممارسة حقه في الانسحاب.

ولا يُشترط أن يكون التنبيه كتابةً حتى لو كانت اللوائح الداخلية للمنشأة تتطلب ذلك<sup>(٢)</sup> .

د- التزامات صاحب العمل حال إبلاغه بوجود خطر جسيم أو وشيك يهدد حياة عماله يلتزم صاحب العمل حال إبلاغه بوجود خطر سواء من جانب العامل ، أو أحد ممثلي العمال في اللجنة الاجتماعية والاقتصادية بالتحقيق الفوري واتخاذ التدابير اللازمة لتداركه<sup>(٣)</sup> .

=

(1) Article L4132-1 code du travail “ Le droit de retrait est exercé de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

(2) Soc. 28 mai 2008, pourvoi n° 07-15.744Bull. civ. V, n° 120,.

(3) Article L4131-2 du code du travail “Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

Le représentant du personnel au comité social et économique, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article L. 4132-2.

VersionsLiens relatifs

ه- الآثار القانونية المترتبة على ممارسة العامل لحقه المشروع في الانسحاب :-

يُحظر علي صاحب العمل اتخاذ أي عقوبة ، أو خصم من الأجور ضد عامل أو أكثر من الذين انسحبوا من العمل ، متى توافرات لديهم أسباب معقولة للاعتقاد بأنه يمثل خطراً خطيراً ، ووشيكاً على حياة أو صحة كل منهم<sup>(١)</sup>.

لذا قضي " ببطلان فصل العامل بسبب ممارسته لحقه المشروع في الانسحاب<sup>(٢)</sup> ، كما أن رفض العامل العمل في ظل ظروف غير آمنة لا يمكن أن يعفي صاحب العمل من التزامه بالتعويض<sup>(٣)</sup> .

وعلى النقيض قضي " بجواز حرمان العامل من أجره متى ادعى زيفاً عدم مراعاة تدابير السلامة للانسحاب من العمل"<sup>(٤)</sup>

#### (1) Article L4131-3 du code du travail

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

(2) Soc., 28 janvier 2009, Bull. civ. V, n° 24, pourvoi n° 07-44.556, Bull. 2009, même s'il est prononcé en partie pour des faits liés à cet exercice Soc. 25 novembre 2015, Bull. civ. V, n° 552, pourvoi n° 14-21.272.

(3) Soc. 18 octobre 1989, Bull. civ. n° 606, pourvoi n° 86-43.496" Un employeur ayant imposé à un salarié de travailler dans des conditions dangereuses n'est pas fondé à prendre acte du refus de ce dernier de poursuivre l'exécution du contrat de travail pour lui imputer la responsabilité de la rupture et se soustraire au paiement des indemnités légales

(4) Soc., 11 juillet 1989, pourvoi n° 86-43.497, Bull. 1989, V, n° 516 ; Crim., 25 novembre 2008, pourvoi n° 07-87.650, Bull. crim. 2008, n° 239)

ثانياً : الحق فى التدريب المهني

### Le projet de transition professionnelle (PTP)

استحدثت المشرع الفرنسي فى عام ٢٠١٩ ما يُسمى بالتحول المهني ليحل محل  
إجازة التدريب الفردية<sup>(١)</sup> وهو ذلك المشروع الذى يقوم بتمويل تدريب مهني يسمح  
للعامل بتغيير نشاطه المهني والاستفادة من أمرين :-

أحدهما : الحصول على إجازة خاصة والتغيب عن عمله لمتابعة التدريب  
المهني .

والآخر : الاحتفاظ بأجره طوال مدة التدريب.

إذ يُعد الوقت الذى يقضيه العامل فى التدريب المهني بمثابة وقت عمل فعلي<sup>(٢)</sup>  
ويستحق عنه العامل أجر أدنى<sup>(٣)</sup>، كما يستفيد العامل خلال تلك الفترة

(1) Le congé individuel de formation (Cif)

(2) Art L6321-2 du code du travail Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 8 (V)

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

(3) Article L6323-17-5 du code du travail Modifié par Ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019 - art. 1 ,Modifié par LOI n°2019-486 du 22 mai 2019 - art. 11 (V) Création LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 1 (V) "Le salarié bénéficiaire du projet de transition professionnelle a droit à une rémunération minimale déterminée par décret.

=

من تشريعات الضمان الاجتماعي الخاصة بالتأمين ضد حوادث العمل ، والأمراض المهنية<sup>(١)</sup> .

هذا ولا يُشترط أن يكون التدريب مرتبطاً بنشاط العامل.

وتختلف مدة مشروع الانتقال المهني باختلاف مدة التدريب المعني<sup>(٢)</sup> .

وتجدر الإشارة إلى الدور المهم الذي قام به مشروع التحول المهني في فرنسا إبان الأزمة الصحية المتعلقة بفيروس كورونا المستجد حيث زاد عدد المستفيدين منه بصورة غير مسبوقة .

=

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, la rémunération due au bénéficiaire du projet de transition professionnelle est versée par l'employeur, qui est remboursé par la commission paritaire interprofessionnelle régionale mentionnée à l'article L. 6323-17-6.

Un décret précise les modalités selon lesquelles cette rémunération est versée, notamment dans les entreprises de moins de cinquante salariés.

Pour l'application du présent article, l'effectif salarié est déterminé selon les modalités prévues au I de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

(1) Article L6321-8 du code du travail

"Pendant la durée de la formation accomplie en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

(2) Art L6323-17-3 du code du travail Création LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 1 (V)

“La durée du projet de transition professionnelle correspond à la durée de l'action de formation.

ويتعين على العامل لممارسة هذا الحق أن يُخطر صاحب العمل كتابياً برغبته في التغيب للخضوع للتدريب على أن يُحدد تاريخه ، ومدته ، وعنوانه ، و المنظمة التي تقوم به .

وعلى الرغم من تطلب قانون العمل الفرنسي لأقدمية معينة لاستفادة العامل من مشروع الانتقال المهني إلا أنه قام بإعفاء أولئك الذين تم إنهاء عقود عملهم للسبب الاقتصادي من مثل ذلك لشرط .

ويملك صاحب العمل بموجب سلطته في الإدارة تأجيل استفادة العامل من إجازة التدريب حال تجاوز الغياب الحد المسموح به في المشروع <sup>(١)</sup> .

### الفرع الثاني

#### مسؤولية العامل التأديبية عن الإخلال بالوقاية المهنية <sup>(٢)</sup>

نصت المادة ( ٦٩ ) من ذات القانون على أنه " يُعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية.....

(1) Article R6323-10-2 du code du travail Création Décret n°2018-1332 du 28 décembre 2018 - art. 1

(2) Cass,Soc , 28 février 2002, N° de pourvoi : 00-41.220 Bulletin 2002 V N° 82 p. 91" Alors même qu'il n'aurait pas reçu de délégation de pouvoir, le salarié, tenu en vertu de l'article L. 230-3 du Code du travail de prendre soin de sa sécurité et de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, répond des fautes qu'il a commises dans l'exécution de son contrat de travail



٢- إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

٣- إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة - بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر - رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.

وباستقراء النص السابق يتضح أن انتهاك العامل لتعليمات السلامة والصحة المهنية يُشكل خطأ جسيماً يُبرر فصله<sup>(١)</sup>.

#### لذا فُضِي بَثْبُوتِ خَطَأِ الْعَامِلِ حَالٍ :-

- عدم قيامه بفصل التيار الكهربائي عن الأكمشاك محل الصيانة الأمر الذي نجم عنه وفاة عامل آخر وكانت هذه الوفاة تُعد ضرراً جسيماً لحق بصاحب العمل لتحمله تبعاتها وماترتب عليها من حقوق لورثة المتوفى فإن ما قارفه العامل المُتسبب في ذلك يُعد خطأ جسيماً يُبرر فصله<sup>(٢)</sup>.

-عدم التبليغ عن الخلل في إجراءات السلامة<sup>(٣)</sup>.

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

(٢) الطعن رقم ٨٦٦٣ نقض لسنة ٨١ ق جلسة ٢٠١٢/١٠/٧ منشور

(3) *Cour de cassation, chambre sociale, 17 mars 2010, n° 08-43233 : même sans délégation de pouvoirs, un salarié peut être licencié pour ne pas avoir signalé des anomalies et dysfonctionnements en hygiène et sécurité*

- رفض الخضوع للتدريب المهني<sup>(١)</sup>.
  - ارتكابه لأفعال تُشكل تحرشاً معنوياً ، أو جنسياً<sup>(٢)</sup>.
  - ثبوت تعاطيه لمواد مخدرة متمثلة في عقار الترامادول في غير الأحوال المصّرح بها قانوناً<sup>(٣)</sup>.
  - رفضه الامتثال لتوصيات الطبيب المهني<sup>(٤)</sup>.
  - رفضه الحصول على اللقاحات الطبية المطلوبة<sup>(٥)</sup>.
- وقياساً على ذلك يُعد رفض العامل الحصول على المصل الخاص بفيروس كوفيد ١٩ سبباً جدياً للفصل وفقاً لنص المادة ٤/٣١١١ من قانون الصحة العامة الفرنسي

(1) Cass . soc, 3 décembre 2008, N° de pourvoi : 07-42.196, Inédit

(2) Le harcèlement moral(Article L1152-5 du code du travail ) , et Sexuel ( article L.1153-6du code du travail ) .

(٣) إدارية عليا الطعن رقم ٢٢٤٠٧ لسنة ٦٥ ق. عليا جلسة ٢١ ديسمبر ٢٠١٩

(4) Soc., 19 décembre 2007, pourvoi n° 06-43.918, *Bull.* 2007, V, n° 216

(5) cass, soc, 11 juillet 2012, N° de pourvoi : 10-27.888 Bulletin 2012, V, n° 221 “Dès lors que la réglementation applicable à l'entreprise de pompes funèbres impose la vaccination contre l'hépatite B des salariés exerçant des fonctions les exposant au risque de contracter cette maladie, la cour d'appel qui constate la prescription de ladite vaccination à un salarié par le médecin du travail et l'absence de contre-indication médicale de nature à justifier le refus de l'intéressé, en déduit exactement que ce dernier ne pouvait s'opposer à cette vaccination.

الذى يفرض تحصين من يعمل في مؤسسة ، أو منظمة عامة أو خاصة للوقاية من أمراض الكبد، والدفتيريا ، التيتانوس وشلل الأطفال ، والأنفلونزا<sup>(١)</sup>.

(1) Article L3111-4 du Code de la santé publique Modifié par LOI n°2017-220 du 23 février 2017 - art. 4 (V)

Une personne qui, dans un établissement ou organisme public ou privé de prévention de soins ou hébergeant des personnes âgées, exerce une activité professionnelle l'exposant ou exposant les personnes dont elle est chargée à des risques de contamination doit être immunisée contre l'hépatite B, la diphtérie, le tétanos, la poliomyélite et la grippe.

Les personnes qui exercent une activité professionnelle dans un laboratoire de biologie médicale doivent être immunisées contre la fièvre typhoïde.

Un arrêté des ministres chargés de la santé et du travail, pris après avis de la Haute Autorité de santé, détermine les catégories d'établissements et organismes concernés.

Et Article R3112-2 du Code de la santé publique "Sont également soumis à la vaccination obligatoire par le vaccin antituberculeux BCG :

- 1° Les personnes qui exercent une activité professionnelle dans les établissements ou services mentionnés au A de l'article R. 3112-1 ainsi que les assistantes maternelles ;
- 2° Les personnes qui exercent une activité professionnelle dans les laboratoires d'analyses de biologie médicale ;
- 3° Les personnels des établissements pénitentiaires, des services de probation et des établissements ou services de la protection judiciaire de la jeunesse ;
- 4° Le personnel soignant des établissements et services énumérés ci-après ainsi que les personnes qui, au sein de ces établissements, sont susceptibles d'avoir des contacts répétés avec des malades tuberculeux :

=

ولا يجوز لصاحب العمل التذرع بسلوك العامل في مجال الصحة والسلامة المهنية للتخفيف من مسؤوليته القانونية في النطاق ذاته<sup>(١)</sup>.

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

- 
- =
- a) Etablissements de santé publics et privés, y compris les établissements mentionnés à l'article L. 6141-5 ;
  - b) Hôpitaux des armées et Institution nationale des invalides ;
  - c) Etablissements d'hospitalisation à domicile mentionnés à l'article L. 6125-2 ;
  - d) Dispensaires ou centres de soins, centres et consultations de protection maternelle et infantile ;
  - e) Etablissements d'hébergement et services pour personnes âgées ;
  - f) Structures prenant en charge des malades porteurs du virus de l'immuno-déficience humaine ou des toxicomanes ;
  - g) Centres d'hébergement et de réinsertion sociale ;
  - h) Structures contribuant à l'accueil, même temporaire, de personnes en situation de précarité, y compris les cités de transit ou de promotion familiale ;
  - i) Foyers d'hébergement pour travailleurs migrants.

5° Les sapeurs-pompiers des services d'incendie et de secours.

- (1) Cass.Soc . 10 février 2016 N° de pourvoi : 14-24.350 Bulletin d'information 2016, n° 844, chambre sociale, n° 929” Viole l'article L. 4121-1 du code du travail la cour d'appel qui, pour limiter le montant des dommages-intérêts alloués au salarié pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, retient que l'intéressé avait concouru à son propre dommage

لذا قُضي بأن " تنهض مسؤولية صاحب العمل عن حدوث أفعال التحرش  
المعنوي في العمل حتى ولو قام بفصل العامل المخطئ<sup>(١)</sup> .

**licencier l'auteur pour faute grave ne suffit pas**

بيد أنه يجوز إغفاؤه من المسؤولية متى أثبت تبنيه لتدابير وقائية للسلامة  
المهنية لعماله<sup>(٢)</sup> .

---

(1) Cass. soc. 11 mars 2015, n° 13-18.603"« *L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements* »

(2) Cass.Soc , 25 novembre 2015 N° de pourvoi : 14-24.444 Bulletin 2016, n° 840, Soc., n° 504

## المبحث الثاني

### الوقاية المهنية فى علاقات العمل الجماعية

#### la prévention au sein des relations collectives de travail

حرص المشرعان الفرنسي (١) والمصري (٢) على تشجيع الحوار الاجتماعي الوطني وذلك بفرض التشاور مع الشركاء الاجتماعيين حول مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقات العمل.

كما أصبحت الوقاية المهنية جزءاً من الحوار الاجتماعي والمفاوضات الجماعية سواء حال تنظيم صاحب العمل لظروف العمل، أو حال اتخاذه قرار بالإنتهاء الفردي أو الجماعي لعلاقات العمل للسبب الاقتصادي (٣).

#### (1) Loi n° 2007-130 du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social.

نصت المادة ١٤٥ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أن "يشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء مجلس استشاري للعمل يضم في عضويته ممثلين للجهات المعنية وعددًا من ذوي الخبرة وممثلين لكل من منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال تختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم، ويحدد القرار رئيس المجلس ونظام العمل به ويتولى المجلس على وجه الخصوص ما يلي:

- (أ) إبداء الرأي في مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقات العمل.
- (ب) إبداء الرأي في اتفاقيات العمل الدولية قبل التوقيع عليها.
- (ج) دراسة الموضوعات ذات الصلة بالعلاقات المهنية والإنتاجية على المستوى القومي.
- (د) اقتراح وسائل توثيق التعاون بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال.
- (هـ) اقتراح الحلول المناسبة لاتقاء منازعات العمل الجماعية على المستوى القومي، وعلى الأخص في الأزمات الاقتصادية التي تؤدي إلى توقف بعض المشروعات عن العمل كلياً أو جزئياً
- (و) إبداء الرأي في الموضوعات التي تعرضها عليه الوزارة المختصة.

#### (3) SAADA (R.) ; Le CHSCT, acteur de la prevention, DROIT OUVRIER — MARS 2003, P.90.

الأمر الذى نجم عنه تعاضم دور ممثلي العمال إذ لم يعد بمقدور صاحب العمل تنفيذ إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية حتى يتم استشارتهم وتبادل الرأي معهم .

واستناداً لما تقدم ،سنقسم دراستنا فى هذا المبحث إلى مطلبين، وذلك على النحو الآتي :-

المطلب الأول : دور ممثلى العمال فى الوقاية المهنية .

المطلب الثانى : دور المفاوضات الجماعية فى الوقاية المهنية .

## المطلب الأول

### دور ممثلي العمال فى الوقاية المهنية <sup>(١)</sup>

تطلب تعزيز الحق فى الوقاية المهنية ضرورة مشاركة العمال فى تحديد ظروف عملهم من خلال ممثليهم بما يسهم فى بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي علاقة العمل .

ولذلك قام المشرع الفرنسى بإنشاء مؤسسات تمثيلية للعمال فى المشروعات لضمان مراقبة التدابير المتخذة لصون حقوقهم وحريرتهم المهنية، وهى لجنة الصحة

---

(1) La participation des représentants du personnel à l'évaluation des risques professionnels

والسلامة وظروف العمل <sup>(١)</sup> ، ولجنة المشروع <sup>(٢)</sup> ، وممثلي العمال <sup>(٣)</sup> والذين تم دمجهم جميعاً في لجنة واحدة عُرفت باسم اللجنة الاجتماعية والاقتصادية بمقتضى مراسيم ماكرون عام ٢٠١٧ وأضحت تلك اللجنة مختصة بتعزيز الصحة والسلامة وتحسين ظروف العمل في المشروع بما يسمح بمراعاة مصالح العمال في القرارات الاقتصادية والمالية للمشروع <sup>(٤)</sup>.

ويلتزم صاحب العمل باستشارة اللجنة الاجتماعية والاقتصادية في الأمور

الآتية <sup>(٥)</sup> :-

(1) Loi n°82-1097 du 23 décembre 1982 4EME LOI AUROUX RELATIVE AUX COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT), JORF du 26 décembre 1982

(2) Le comité d'entreprise (C.E.)

(3) Le délégué du personnel.

(4) LOISEAU (G.) : LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE" , Dr.Soc N 2017 , p.1044.

(5) Article L2312-8 du code du travail Modifié par LOI n°2021-1104 du 22 août 2021 - art. 40

- Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions.  
II. - Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur:

1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;

=



- ١-التدابير التي من المحتمل أن تؤثر على حجم العمالة.
  - ٢ - تعديل التنظيم الاقتصادي أو القانوني للمشروع.
  - ٣ - التوظيف وظروف العمل ولا سيما ساعات العمل والتدريب المهني.
- وتمتلك تلك اللجنة الشخصية القانونية المستقلة التي تُمكنها من أداء دورها في حماية صحة وسلامة العمال وتحسين ظروف عملهم بعيداً عن هيمنة صاحب العمل<sup>(١)</sup>.

- 2° La modification de son organisation économique ou juridique ;
  - 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
  - 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
  - 5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.
- III.-Le comité est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures mentionnées au II du présent article.
- IV.-Le comité social et économique mis en place dans les entreprises d'au moins cinquante salariés exerce également les attributions prévues à la section 2.

(1) Cass. Soc., 17 avril 1991, N° de pourvoi : 89-17.993, 89-43.767, 89-43.770 Bull. n° 206, p. 125" La personnalité civile n'est pas une création de la loi. Elle appartient en principe à tout groupement pourvu d'une

لذا سنعرض فى الصفحات القادمة لدور ممثلى العمال فى مجال الصحة المهنية ( فرع أول ) ثم نتناول دورهم فى مجال الأمن الاقتصادى للعامل ( فرع ثان ) .

### الفرع الأول

#### دور ممثلى العمال فى مجال الصحة المهنية

أولاً : تقييم المخاطر المهنية

تختص اللجنة الاجتماعية والاقتصادية بموجب المادة ٢٣١٢ / ٩ من قانون العمل الفرنسى بتقييم المخاطر المهنية التى قد يتعرض لها العمال ، ولا سيما النساء ذوى المسؤوليات العائلية ، والعمال ذوى الاحتياجات الخاصة ، وكذلك آثار تعرضهم لتلك المخاطر ولاسيما ؛ تلك التى حددتها المادة ١٦١ / ٤ من ذات التقنين<sup>(١)</sup> .

=  
possibilité d'expression collective pour la défense d'intérêts licites, dignes par suite d'être juridiquement reconnus et protégés.

Dès lors, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail institués par les articles L. 236-1 et suivants du Code du travail, qui ont pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement, ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail et sont dotés, dans ce but, d'une possibilité d'expression collective pour la défense des intérêts dont ils ont la charge, ont la personnalité civile.

(1) Article L2312-9 du code du travail Création Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que

ولا يقف دور اللجنة الاجتماعية والاقتصادية عند حد تقييم المخاطر المهنية فقط بل لها الحق في اتخاذ التدابير الوقائية المناسبة ولاسيما للحيلولة دون وقوع أفعال التحرش الجنسي والمعنوي في المشروع .

ثانياً: التنبيه

### un droit d'alerte

لممثلي العمال الحق في التنبيه على صاحب العمل بضرورة اتخاذ التدابير المناسبة حال :-

- حدوث اعتداء على السلامة البدنية أو النفسية للعامل .
- وجود خطر جسيم ووشيك في مسائل الصحة العامة <sup>(١)</sup> .

des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

(1) Article L2312-60 du code du travail Création Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1

Un membre de la délégation du personnel au comité social et économique exerce les droits d'alerte en situation de danger grave et

- حدوث اعتداء على حقوق وحرية العامل الفردية والجماعية بدون مبرر<sup>(١)</sup>.

ورغم أن مهمة تنبيه صاحب العمل لها بُعد علاجي لا وقائي إذ لا تهدف إلى تجنب المخاطر ، وإنما وضع حد لها ، إلا أنها تجعل ممثلي العمال في حال تأهب واستعداد لحالات الطوارئ .

### ثالثاً: التفتيش

تقوم اللجنة الاجتماعية والاقتصادية بالتفتيش على المشروعات بحد أدنى أربع مرات سنوياً والتحقق في حالات الحوادث وإصابات العمل .

كما فرض المشرع الفرنسي على صاحب العمل عدة التزامات تُعزز من دور ممثلي العمال وذلك على النحو الآتي<sup>(٢)</sup>:-

- تقديم تقرير سنوي لممثلي العمال يستعرض بموجبه الوضع العام للصحة والسلامة وظروف العمل في المشروع ولاسيما العمل الليلي ، وتدابير الوقاية من المخاطر المهنية<sup>(٣)</sup>.

=

imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement dans les conditions prévues, selon le cas, aux articles L. 4132-1 à L. 4132-5 et L. 4133-1 à L. 4133-4.

(1) Alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes (Article L2312-59 du droit du travail)

(2) *l'article L4121-3-1 du code du travail* .

(3) Article L2312-27 du code du travail Création Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1

“Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, l'employeur présente également au comité social et économique :

1° Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la

=

الأمر الذي يُتيح لممثلي العمل إدخال تدابير إضافية لضمان السلامة المهنية للعمال<sup>(١)</sup>

santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines. Les questions du travail de nuit et de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 sont traitées spécifiquement ;

2° Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Lors de l'avis rendu sur le rapport et sur le programme annuels de prévention, le comité peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport annuel.

Le procès-verbal de la réunion du comité consacrée à l'examen du rapport et du programme est joint à toute demande présentée par l'employeur en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

(1) Article L2312-31 du code du travail Création Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1

“Les informations du bilan social sont mises à la disposition de tout salarié qui en fait la demande “.

فضلاً عن إتاحة كافة المعلومات الاقتصادية والاجتماعية لممثلي العمال بشكل يتيح لهم فهم السياسات المتبعة في المشروع تمهيداً لأداء دورهم الاستشاري<sup>(١)</sup>.

(1) Article L2312-26 code du travail Modifié par Ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019 - art. 1.....

- 1° Les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage et sur le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ;
- 2° Les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, mentionnés au 2° de l'article L. 2312-36, ainsi que l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes issu de la négociation mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 ou, à défaut, le plan d'action mentionné à l'article L. 2242-3 ;
- 3° Les informations sur le plan de développement des compétences du personnel de l'entreprise ;
- 4° Les informations sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et du compte personnel de formation ;
- 4° bis Les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs prévus à l'article L. 6315-1 ;
- 5° Les informations sur la durée du travail portant sur :
  - a) Les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ;
  - b) A défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son

=  
utilisation et de son éventuel dépassement dans les conditions prévues aux articles L. 3121-28 à L. 3121-39 ;

c) Le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise ;

d) Le nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale prévue au premier alinéa de l'article L. 3123-7 et aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27 ;

e) La durée, l'aménagement du temps de travail, la période de prise des congés payés prévue aux articles L. 3141-13 à L. 3141-16, les conditions d'application des aménagements de la durée et des horaires prévus à l'article L. 3121-44 lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel, le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés ;

6° Les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;

7° Les informations sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter ;

8° Les informations sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés prévues à l'article L. 2281-11 ;

9° Les informations relatives aux contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaires, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi, aux contrats initiative emploi et les éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission

## الفرع الثاني

## دور ممثلي العمال في مجال الأمن الاقتصادي (١)

ألزم المشرع الفرنسي صاحب العمل بالتشاور مع ممثلي العمال بشأن كافة القرارات الاقتصادية والمالية للمشروع لضمان التعبير الجماعي عن مصالحهم في كافة الأمور المتعلقة بتنظيم العمل ، وتقنيات الإنتاج ، والتدريب المهني ، وإنهاء عقود العمل للسبب الاقتصادي .

كما فرض قانون ١٤ يونيو ٢٠١٣ بشأن الأمن الوظيفي إطاراً زمنياً لتلك الاستشارة لتعزيز الدور الوقائي لممثلي العمال من خلال تدخلهم في عملية صنع القرار ، والمشاركة في البحث عن حلول لتجنب أو الحد من المخاطر المهنية (٢) .

كما منح القانون ممثلي العمال امتيازات لتعزيز دورهم الاستشاري ، وذلك بإمكانية استعانتهم بخبير محاسبي .

الالتزام بالتشاور مع ممثلي العمال بشأن الوضع المالي والاقتصادي للمشروع

يلتزم صاحب العمل قبل أي إنهاء جماعي لعلاقات العمل للسبب الاقتصادي باستشارة اللجنة الاجتماعية والاقتصادية وفقاً لعدد العمال المراد تسريحهم وذلك على النحو الآتي :-

-:

=

conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

(1) Droit d'alerte économique (Articles L2312-63 à L2312-69)

(2) LOI n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi

(1) JORF n°0138 du 16 juin 2013



(أ) -إنهاء خدمة أقل من عشرة عمال<sup>(١)</sup>:-

يلتزم صاحب العمل الذى ينوي اتخاذ إجراءات الإنهاء الجماعي لعدد من العمال لا يقل عن ٢ ولا يزيد عن ٩ للسبب الاقتصادي خلال فترة الثلاثين يوماً، باستشارة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية فى المشروعات التى يعمل بها أحد عشر عامل على الأقل (١١ عامل) ، لتبادل الرأى بينهم حول مشروع تقليص حجم العمالة<sup>(٢)</sup>.

ومع دعوة ممثلي العمال إلى الاجتماع، يلتزم صاحب العمل بأن يخطرهم بكافة العناصر اللازمة لإبداء الرأى فى مشروع الإنهاء، ويلتزم - كحد أدنى - بتقديم البيانات الإلزامية الآتية<sup>(٣)</sup>:

(1) Procédure de consultation des représentants du personnel propre au licenciement collectif. (Articles L1233-8 à L1233-10 du code du travail)

(2) Art L 1233 – 8 du code du travail.

(3) Article L1233-10 du code du travail

Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 20  
L'employeur adresse aux représentants du personnel, avec la convocation à la réunion prévue à l'article L. 1233-8, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif.

Il indique :

- 1° La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- 2° Le nombre de licenciements envisagé ;
- 3° Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;
- 4° Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;
- 5° Le calendrier prévisionnel des licenciements ;
- 6° Les mesures de nature économique envisagées ;

=

- أ- الأسباب الاقتصادية، أو المالية، أو التقنية الدافعة إلى تخفيض العمالة .
- ب - عدد العمال الذين ستنتهي خدمتهم.
- ج- الفئات المهنية المعنية بالإنتهاء الاقتصادي، والمعايير التي سيخضع لها اختيار من ستنتهي خدمتهم.
- د- الإطار الزمني لتنفيذ مشروع الإنتهاء للسبب الاقتصادي.
- هـ - البيانات الخاصة بالتدابير ذات الطبيعة الاقتصادية التي ينتوي صاحب العمل اتخاذها.
- كما ينبغي على صاحب العمل، تقديم تلك البيانات فى فترة مناسبة تسمح لممثلي العمال بفحصها، وتكوين الرأي حول مشروع الإنتهاء
- (ب) - إنتهاء خدمة عشرة عمال فأكثر:
- يلتزم صاحب العمل الذى ينوي اتخاذ إجراءات الإنتهاء للسبب الاقتصادي لعشرة عمال فأكثر خلال فترة الثلاثين يوماً، بدعوة ممثلي العمال إلى الاجتماع لتبادل الرأي معهم حول ما اتجهت إرادته إلى اتخاذه من إجراءات (١).

=

7° Le cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail

(1) Article L1233-28 du code du travail Modifié par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 43

L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours réunit et consulte, selon le cas, le comité d'entreprise ou les

=

ويلتزم صاحب العمل بأن يقدم بياناً بالإجراءات الاجتماعية التي اتخذها ، أو اتجهت إرادته إليها، والتي تشكل في جملتها محاولات إعادة تصنيف العمال لتفادي الإنهاء، أو على الأقل التقليل من أثره (١).

les mesures qu'il envisage de mettre en oeuvre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité

وفي المشروعات التي يعمل بها ٥٠ عاملاً على الأقل يلتزم صاحب العمل أيضاً بعرض خطة الحفاظ على الوظيفة على لجنة المشروع (٢):

ورغبة في توفير قدر من المرونة في علاقات العمل، فرض المشرع في قانون "حماية الوظيفة" رقم ٥٠٤ لسنة ٢٠١٣، قيوداً زمنياً على حرية لجنة المشروع في

=

délégués du personnel, dans les conditions prévues par le présent paragraphe.

(1) Article L1233-32 code du travail Modifié par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 43

(2) Art L1233-32 du code du travail Modifié par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 43 ".....  
 Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur adresse le plan de sauvegarde de l'emploi concourant aux mêmes objectifs.

إبداء رأيها حول مشروع تسريح العمالة، وتندرج مدد هذا القيد بحسب عدد العمال المعنيين بإجراءات الإنهاء الاقتصادي؛ وذلك على النحو الآتي<sup>(١)</sup>:

(1) Art L 1233 – 30 du code du travail". I.-Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins cinquante salariés, l'employeur réunit et consulte le comité d'entreprise sur :

1° L'opération projetée et ses modalités d'application, conformément à l'article L. 2323-31 ;

2° Le projet de licenciement collectif : le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi.

Les éléments mentionnés au 2° du présent I qui font l'objet de l'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 ne sont pas soumis à la consultation du comité d'entreprise prévue au présent article.

Le comité d'entreprise tient au moins deux réunions espacées d'au moins quinze jours.

II.-Le comité d'entreprise rend ses deux avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de sa première réunion au cours de laquelle il est consulté sur les 1° et 2° du I, à :

1° Deux mois lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ;

2° Trois mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ;

3° Quatre mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante.

Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais différents.

En l'absence d'avis du comité d'entreprise dans ces délais, celui-ci est réputé avoir été consulté.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise et qu'un procès-verbal de carence a été transmis à l'inspecteur du travail, le projet de licenciement est soumis aux délégués du personnel.

٢ - (شهران) إذا كان الإنهاء الجماعي لأقل من ١٠٠ عامل.

٣ - (ثلاثة) أشهر إذا كان الإنهاء الجماعي لـ ١٠٠ - ١٤٩ عاملاً.

٤ - (أربعة) أشهر إذا كان الإنهاء الجماعي لـ ٢٥٠ عاملاً أو أكثر.

وإذا لم تقم لجنة المشروع بإبداء رأيها خلال تلك المدد المحددة قانوناً، يكون صاحب العمل قد أوفى بالتزامه باستشارتها حول مشروع الإنهاء.

وإمعاناً في توفير كافة السبل أمام ممثلي العمال لفهم الظروف الدافعة لرغبة صاحب العمل في تقليص حجم العمالة، أقر المشرع الفرنسي بحق لجنة المشروع في الاستعانة بخبير محاسبي، على نفقة صاحب العمل؛ لتمكينها من الوقوف على حقيقة الوضع المالي للمشروع، ويجوز للخبير المحاسبي الاستعانة بدوره بخبير فني ليعاونه، وذلك في الأحوال التي حددتها المادة ٢٣٢٥ - ٤١ من ذات القانون<sup>(١)</sup>.

ولا شك أن إشراك لجنة المشروع في الرقابة على مشروع خفض حجم العمالة، يهدف إلى كفاءة فعالية الحماية القانونية في مواجهة الإنهاء وانعكاساته الاجتماعية السلبية، إذ إن لجنة المشروع - من خلال تعبيرها عن مصالح العمال - تضع الاعتبارات الاجتماعية في مقدمة العناصر التي تتخذها كأساس لتقييم الإجراءات التي ينوي صاحب العمل اتخاذها؛ لذا يعد هذا الإجراء آلية لتحقيق التوازن بين طرفي علاقة العمل.

(1) Art L 1233 - 34 à Art L 1233 - 35 du code du travail.

وعلى النحو ذاته ، فرض المشرع المصري على صاحب العمل التشاور مع المنظمة النقابية حول المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم إنهاء خدمتهم للسبب الاقتصادي (١) .

ويتضح لنا أن استشارة ممثلي العمال تساهم في المنطق الوقائي الذي يقوم عليه قانون العمل في مجال السلامة الجسدية والعقلية و الاقتصادية، إذ لا شك أن هذا الامتياز يسمح لهم بالتدخل والمشاركة في صنع القرار ومراقبة تنفيذه .

ولايجوز النعي على ذلك بمقولة أن رأي ممثلي العمل مجرد رأي استشاري إذ الهدف هو إقامة حوار اجتماعي ، وتبادل الآراء مع صاحب العمل حول المخاطر المهنية بما يسمح بأن يكون لهم دور استباقي في نطاق الوقاية المهنية .

انظر نص المادة ١٩٩ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

في حالة الإغلاق الجزئي أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها، إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية السارية في المنشأة المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال، فإنه يتعين على صاحب العمل أن يتشاور في هذا الشأن مع المنظمة النقابية وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ وتعتبر الأقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاستئناس بها في هذا الشأن.

(1) وفي جميع الأحوال يتعين أن تراعي تلك المعايير الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال

## المطلب الثاني

## دور المفاوضة الجماعية فى الوقاية المهنية

تتفرد علاقات العمل بخصوصية السماح لأطرافها بالتفاوض على معايير مهنية من شأنها ليس فقط تطوير الأحكام القانونية والتعاقدية بل والحلول محلها أيضاً<sup>(١)</sup>.

ولعل التطبيق الواسع للاتفاقية الإطارية المبرمة بتاريخ ١٧ مارس ١٩٧٥ بشأن تحسين ظروف العمل<sup>(٢)</sup> ، واتفاقية ١٣ سبتمبر ٢٠٠٠ بشأن الصحة والوقاية

(1) Art 1 2221-1 du code du travail "Le présent livre est relatif à la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés. Il définit les règles suivant lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que de leurs garanties sociales.

.Art L2221-2 du code du travail "La convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des matières mentionnées à l'article L. 2221-1, pour toutes les catégories professionnelles intéressées.

L'accord collectif traite un ou plusieurs sujets déterminés dans cet ensemble.

(2) Avis relatif à l'extension de l'accord national interprofessionnel sur l'amélioration des conditions de travail, JORF n°249 du 25 octobre 1995

من المخاطر المهنية (١)، والاتفاق الوطني المهني بشأن العنف والتحرش في العمل (٢) وكذلك اتفاق ١٩ يونيو ٢٠١٣ بشأن جودة الحياة في العمل والمساواة المهنية (٣) هو مادفع المشرع الفرنسي للتعويل على مفاوضات العمل الجماعية كأحد السبل لضمان فاعلية التدابير التي تهدف إلى تجنب أو الحد من حدوث المخاطر المهنية.

لذا سنعرض لدور التفاوض الجماعي في مجال الصحة المهنية (فرع أول) ثم دورها في سياق الأمن الاقتصادي للعامل (فرع ثان).

### الفرع الأول

#### التفاوض الجماعي في مجال الصحة المهنية

##### Les négociations obligatoires dans l'entreprise

فرض المشرع الفرنسي - عكس نظيره المصري - على صاحب العمل إجراء مفاوضات سنوية لتنظيم العمل والمساواة المهنية بين الجنسين (٤)، والوقاية من المخاطر المهنية (١).

- (1) L'accord du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels
- (2) L'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 I sur le harcèlement et la violence au travail .
- (3) Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 "Qualité de vie au travail"
- (4) Art L2242-1 du code du travail Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 16 (V)

“Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage :

=



فضلاً عن التزام المشروعات التي يعمل بها ٣٠٠ عامل فأكثر بالتفاوض كل ثلاث سنوات بشأن إدارة الوظائف والمسارات المهنية (١). وإلا ترتب على مخالفة ذلك مساءلة صاحب العمل مدنياً، وجنائياً (٢).

- 1° Chaque année, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- 2° Chaque année, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ;
- 3° Tous les trois ans, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-13, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois, pour chacune des deux négociations annuelles, et depuis plus de trente-six mois, pour la négociation triennale, suivant la précédente négociation ou, en cas d'accord mentionné à l'article L. 2242-20 ou prévu à l'article L. 2222-3, suivant le terme de cet accord, cette négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative.

La demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

Dans les quinze jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale, l'employeur convoque les parties à la négociation.

- (1) Prévention des risques professionnels
- (2) Articles L. 2242-20 et L. 2242-21 du Code du travail.
- (3) Cour de Cassation, Chambre criminelle, du 18 novembre 1997, 96-80.002, Bulletin criminel 1997 N° 390 p. 1302” L’employeur encourt les mêmes peines, prononcées au titre du délit d’entrave à l’exercice du droit syndical, lorsque, dans les entreprises assujetties à la négociation

الأمر الذى عكس رغبة المشرع الفرنسي فى تعزيز دور المفاوضات الجماعية فى مجال السلامة المهنية للعامل (١) .

وستتناول ما تقدم بشيء من التفصيل وذلك على النحو الآتي :-

أولاً : اتفاقيات الوقاية من آثار التعرض لبعض المخاطر المهنية(٢)

**Accords en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels**

لا شك أن منع المخاطر المهنية أضحي التزاماً قانونياً على عاتق كافة

المشروعات (٣)، ولكن البعض منها فقط يلتزم بالتفاوض الجماعي بشأنها (٤) .

obligatoire, il négocie, dans le cadre de ces négociations obligatoires, un accord collectif avec d'autres interlocuteurs que les délégués syndicaux (par exemple, les représentants du comité social et économique) ou lorsqu'il ne convoque pas à la négociation toutes les organisations syndicales représentatives

- (1) SOURIAC-ROTSCHILD (M.-A.), Le droit à la négocier dans les relations collectives de travail , Dr.Soc ., 1982 ,p.729.
- (2) Depuis le 1er octobre 2017, le terme pénibilité n'est plus utilisé par le Code du travail. Il est désormais fait référence aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du Code du travail.
- (3) «Une obligation légale pour toutes les entreprises» .
- (4) Article L4162-1 du code du travail Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

L.-Les employeurs d'au moins cinquante salariés, y compris les entreprises et les établissements publics mentionnés aux articles L. 2211-1 et L. 2233-1 employant au moins cinquante salariés, ainsi que les entreprises appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2133-1 dont

وهنا يثور التساؤل حول ما هية اتفاقيات الوقاية من آثار التعرض لبعض المخاطر المهنية؟ وما هية المشروعات الملزمة بالتفاوض؟ ومدة تلك الاتفاقيات؟ ومضمونها؟ وماذا لو لم ينجم عن التفاوض الوصول إلى اتفاق جماعي؟ وما الجزاء المترتب حال عدم الامتثال لهذا الالتزام؟

بداية ، تلتزم المشروعات التي يعمل لديها خمسون عاملاً على الأقل بالتفاوض على اتفاق جماعي لمدة ثلاث سنوات كحد أقصى متى كان ٢٥% (خمس وعشرون بالمائة) من قوتها العاملة عرضة لواحد أو أكثر من المخاطر المهنية المحددة قانوناً بموجب المادة ٤١٦١ / ١ من قانون العمل الفرنسي .

l'effectif comprend au moins cinquante salariés, engage une négociation d'un accord en faveur de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 :

1° Soit lorsqu'ils emploient une proportion minimale, fixée par décret, de salariés déclarés exposés au titre du dispositif mentionné à l'article L. 4163-1 ;

2° Soit lorsque leur sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à un seuil dans des conditions définies par décret.

II.-Les entreprises dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés et est inférieur à trois cents salariés ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 dont l'effectif est inférieur à trois cents salariés n'ont pas l'obligation de conclure un accord mentionné au I du présent article ou un plan d'action mentionné à l'article L. 4162-2 si elles sont déjà couvertes par un accord de branche étendu comprenant les thèmes mentionnés au 1° de l'article L. 4162-3.

وذلك لتجنب تلك المخاطر المهنية أو الحد من التعرض لها ، وتحسين ظروف العمل ، وتنمية المهارات المهنية (١).

ولقد حددت المادة ١٦١-٤ من قانون العمل الفرنسي المخاطر المهنية التي ينبغي اتخاذ التدابير اللازمة جراء تعرض العامل لها كالاتي:

**(1) Article L4162-1 du code du travail Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1**

I.-Les employeurs d'au moins cinquante salariés, y compris les entreprises et les établissements publics mentionnés aux articles L. 2211-1 et L. 2233-1 employant au moins cinquante salariés, ainsi que les entreprises appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2133-1 dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés, engagent une négociation d'un accord en faveur de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 :

- 1° Soit lorsqu'ils emploient une proportion minimale, fixée par décret, de salariés déclarés exposés au titre du dispositif mentionné à l'article L. 4163-1 ;
- 2° Soit lorsque leur sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à un seuil dans des conditions définies par décret.

II.-Les entreprises dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés et est inférieur à trois cents salariés ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 dont l'effectif est inférieur à trois cents salariés n'ont pas l'obligation de conclure un accord mentionné au I du présent article ou un plan d'action mentionné à l'article L. 4162-2 si elles sont déjà couvertes par un accord de branche étendu comprenant les thèmes mentionnés au 1° de l'article L. 4162-3.

المناولة اليدوية للأحمال ، الاهتزازات الميكانيكية ، العوامل الكيميائية الخطرة ، الأنشطة المنفذة في بيئة شديدة الضغط ، درجات الحرارة القصوى ، الضوضاء ، العمل الليلي ، العمل في نوبات متعاقبة ، العمل المتكرر (١).

(1) Article L4161-1 du code du travail Modifié par Ordonnance n°2017-1389 du 22 septembre 2017 - art. 1

I.-Constituent des facteurs de risques professionnels au sens du présent titre les facteurs liés à :

1° Des contraintes physiques marquées :

- a) Manutentions manuelles de charges ;
- b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- c) Vibrations mécaniques ;

2° Un environnement physique agressif :

- a) Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;
- b) Activités exercées en milieu hyperbare ;
- c) Températures extrêmes ;
- d) Bruit ;

3° Certains rythmes de travail :

- a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 ;
- b) Travail en équipes successives alternantes ;
- c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

II.-Un décret précise les facteurs de risques mentionnés au I.

كما قدم المشرع الفرنسي لصاحب العمل بديلا حال فشل الوصول إلى اتفاق جماعي، وهو وضع خطة للوقاية من المشقة في العمل بعد استشارة اللجنة الاجتماعية والاقتصادية<sup>(١)</sup>

وينبغي أن يتضمن الاتفاق الجماعي أو الخطة بحسب الأحوال التدابير المتخذة للحد من تعرض العمال للمخاطر المهنية وتكييف وتحسين ظروف العمل، ولاسيما سبل تنمية المهارات والمؤهلات المهنية للعامل.

كذلك التدابير التي من المحتمل أن تسمح لأصحاب حساب الوقاية المهني من الاستفادة بالتدابير الاجتماعية المخصصة لهم<sup>(٢)</sup>.

ومن ثم يُعد اتفاق أو خطة منع المخاطر المهنية مُلزماً، ويترتب على عدم الامتثال له تعرض صاحب العمل للغرامات<sup>(٣)</sup>.

ثانياً : حساب الوقاية المهني<sup>(٤)</sup>

### Le compte professionnel de prévention (C2P)

(1) Article L4162-2 du code du travail Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'est conclu, un procès-verbal de désaccord est établi dans les conditions définies à l'article L. 2242-5. L'employeur mentionné à l'article L. 4162-1 est alors tenu d'arrêter, au niveau de l'entreprise ou du groupe, un plan d'action relatif à la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1, après avis du comité social et économique.

(2) Article D4162-3 du code du travail Création Décret n°2017-1769 du 27 décembre 2017 - art. 1

(3) Article L4162-4 du code du travail .

(4) Articles L4163-1 à L4163-22 du code du travail .

أنشأ قانون عدالة نظام التقاعد الصادر في فرنسا بتاريخ ٢٠ يناير ٢٠١٤ ما يُعرف بحساب الوقاية المهني أو الاحترافي (١)

ويسمح ذلك النظام للعمال الذين يتعرضون لمخاطر مهنية محددة جراء العمل الليلي ، أو في درجات حرارة مرتفعة ، أو ضوضاء ، أو ذبذبات ذات ضغط عالٍ ، أو العمل المتكرر الذي يُحتمل معه إصابة العامل بالملل ، أو يتعرض لمخاطر مهنية معينة بالتمتع بعدة حقوق سواء أفي مجال التدريب المهني (٢) ، أم العمل بدوام جزئي دون خفض في الأجر (٣) ، أم التقاعد المبكر (٤) .

ومن الواضح ، ارتباط المخاطر المهنية المحددة قانوناً ببيئة العمل المادية والتي من شأنها المساس بالسلامة الجسدية والعقلية للعامل.

- 
- (1) LOI n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites (1) JORF n°0017 du 21 janvier 2014
- (2) Article L4163-8 du code du travail Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 1 (V)  
 “Lorsque le titulaire du compte professionnel de prévention décide de mobiliser tout ou partie des points inscrits sur le compte pour l'utilisation mentionnée au 1° du I de l'article L. 4163-7, ces points sont convertis en euros pour abonder son compte personnel de formation prévu à l'article L. 6323-1.
- (3) *Utilisation du compte pour le passage à temps partiel: Code du travail : articles L4163-9 à L4163-12*
- (4) *Utilisation du compte pour la retraite: Article L4163-13 du code du travail Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1*  
 “Les titulaires du compte professionnel de prévention décidant, à compter de l'âge prévu au II de l'article L. 4163-7, d'affecter des points à l'utilisation mentionnée au 3° du I du même article bénéficient de la majoration de durée d'assurance mentionnée à l'article L. 351-6-1 du code de la sécurité sociale.

## الفرع الثاني

### التفاوض الجماعي فى مجال الأمن الاقتصادي للعامل

على عكس الوضع فى مصر لعبت المفاوضات الجماعية - فى فرنسا - دوراً مهماً فى مجال الأمن الوظيفي، وذلك بوضع تدابير تعمل على الاحتفاظ بالوظيفة من ناحية، وتطوير مهارات العامل من ناحية أخرى .

لذا جاءت اتفاقية الأمن الوظيفي الصادرة فى ١٠ فبراير ١٩٦٩ لتفرض إنشاء لجان للتوظيف المشترك، واتخاذ التدابير الداعمة لإعادة التصنيف الوظيفي للعامل<sup>(١)</sup>.

كما أصبحت المشروعات تلتزم بإجراء مفاوضات سنوية لدراسة السياسة الاجتماعية والاقتصادية والمالية للمشروع، وظروف العمل - ولاسيما الأجور و ساعات العمل الفعلي والعمل بدوام جزئي - وإجراءات وآليات التدريب المهني التي يخطط لها صاحب العمل، والمساواة المهنية بين الرجل والمرأة، وآليات ممارسة العامل لحقه فى التعبير فى المشروعات التي لا يوجد بها ممثل نقابي .

كذلك جاء قانون ١٤ يونيو ٢٠١٣ بشأن ضمان الوظيفة<sup>(٢)</sup> لينص على ضرورة أن تكون التوجهات الاستراتيجية للمشروع ولاسيما التدريب المهني محل للتفاوض الجماعي<sup>(٣)</sup>، بعد استشارة لجنة المشروع أو ممثلي العمال<sup>(٤)</sup>

(1) Accord national interprofessionnel (L'ANI) du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi

(2) LOI n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (1) JORF n°0138 du 16 juin 2013

(3) Article L2242-20 du code du travail Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 8 (V)

(4) Article L2323-10 code du travail Abrogé par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1 Modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 18



ثم جاء قانون " ريبسامن " ١٧ أغسطس ٢٠١٥ بشأن الحوار الاجتماعي والوظيفة (١) لتحسين وتطوير جودة الحوار الاجتماعي داخل المشروعات ، وتأمين المسارات المهنية ، وتبسيط التدابير المتخذة لاستشارة ممثلي العمال لسد الثغرات القانونية التي نجمت عن تطبيق قانون الأمن الوظيفي (٢)

- (1) LOI n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (1) JORF n°0189 du 18 août 2015 "LOI « REBSAMEN »
- (2) La simplification des consultations du comité d'entreprise : voir l'article L2323-1 du code du travail Abrogé par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1  
Modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 18

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle, lorsque ces questions ne font pas l'objet des consultations prévues à l'article L. 2323-6.

Il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Il exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives à l'expression des salariés, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

أولاً : التفاوض الجماعي وخطة الحفاظ على الوظيفة (١)

### Négociation collective et PSE

يمكن لخطة الحفاظ على الوظيفة أن تأخذ شكل وثيقة أحادية الجانب ، أو اتفاق عمل جماعي كما سبق ذكر ذلك تفصيلاً .

إلا أن المشرع الفرنسي أولى التفاوض الجماعي أهمية خاصة سواء تعلق مضمون التفاوض على خطة الحفاظ بإجراءات التشاور مع ممثلي العمال أو مضمون الخطة ذاتها، وذلك على النحو الآتي (٢) :-

أ-إجراءات التشاور مع ممثلي العمال ( أو اللجنة الاجتماعية والاقتصادية ) :-

والذي نظمته المادة ٢٣٣/١ من قانون العمل الفرنسي حال اتخاذ صاحب العمل قراراً بإنهاء خدمة عشرة عمال على الأقل خلال فترة الثلاثين يوماً للسبب الاقتصادي (٣).

وينبغي أن يحدد هذا الاتفاق الشروط التي بموجبها تقوم اللجنة الاجتماعية والاقتصادية بما يأتي (٤) :-

(1) Art L .1233-61 du code du travail .

(2) KRIVINE(J.) : Négociation collective et PSE : les tontons flingueurs ?  
\*Le Droit Ouvrier • AVRIL 2015 • n°801 , P.239.

(3) l'article L. 1233-21

(4) Article L1233-22 du code du travail Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 20

“L'accord prévu à l'article L. 1233-21 fixe les conditions dans lesquelles le comité social et économique :

=

- بالاجتماع وإبلاغها بالوضع الاقتصادي والمالي للمشروع .
- صياغة مقترحات بديلة للإنتهاء للسبب الاقتصادي كإجراءات التنقل المهني ، أو الجغرافي والحصول على رد مُسبب من صاحب العمل بشأن تلك المقترحات .
- كما يمكن لهذه الاتفاقية الجماعية تحديد الشروط التي بموجبها يتم إنشاء خطة الحفاظ على الوظيفة .
- ودون أن ينتقص هذا الاتفاق الجماعي من النصوص القانونية المنظمة للتشاور مع اللجنة الاجتماعية والاقتصادية (١) .
- ب- تحديد مضمون خطة الحفاظ على الوظيفة .
- قضت المادة ١٢٣٣ - ٢٤ من قانون العمل الفرنسي بجواز تنظيم مضمون خطة الحفاظ على الوظيفة بموجب اتفاق عمل جماعي في المشروعات التي يعمل بها خمسون عاملاً فأكثر.
- كتنظيم إجراءات التدريب ، والتكيف ، وإعادة التصنيف المهني والبحث في كافة التدابير الممكنة؛ لتوقي إنهاء علاقات العمل (٢)

=

1° Est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise ;

2° Peut formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions ;

3° Peut recourir à une expertise.

(1) Article L1233-23 du code du travail .

(2) Article L1233-24-1 du code du travail Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

=

ثانياً : التفاوض الجماعي و تطوير مهارات العمال .

أصبح التزام صاحب العمل بالتكليف المهني لعماله يتجاوز تطوير مهاراتهم إلى تسهيل قدرتهم عموماً في الاندماج في سوق العمل والتكيف مع أي تغييرات يمكن أن تطرأ على مسارهم المهني (١) .

“Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, un accord collectif peut déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63 ainsi que les modalités de consultation du comité social et économique et de mise en œuvre des licenciements. Cet accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, ou par le conseil d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2321-9. L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité.

(1) Article L6321-1 du code du travail Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 8 (V)

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

وبناءً عليه ، أُلزم المشرع الفرنسي المشروعات التي يعمل لديها ٣٠٠ عامل على الأقل بالتفاوض بشأن إدارة الوظائف والمهارات المهنية كل ثلاث سنوات .

على أن ينص الاتفاق الجماعي على إنشاء نظام استشاري للوظائف ، والتدابير المتخذة للتدريب المهني ، ودعم التنقل الجغرافي والمهني للعمال ، والسبل المتخذة للحد من الوظائف ذات الطبيعة الخطرة <sup>(١)</sup>.

---

Les actions de formation mises en oeuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L. 6312-1. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences

(1) Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, JORF n°0223 du 23 septembre 2017

## خاتمة

تعرضت الدراسة لمبدأ الوقاية فى قانون العمل باعتباره أسمى مظاهر الحماية العمالية، وطرح البحث عددًا من التساؤلات حول طبيعة ونطاق الحق فى الوقاية المهنية؟ وما الموقف القضائي منه؟ وما حدود التنظيم التشريعي له؟ وما طبيعة الدور الذى يؤديه العامل ومُثَلوه فى مجال الوقاية؟

وبالنسبة لطبيعة ونطاق الحق فى الوقاية المهنية فهو حق فرضه عقد العمل ذاته، واتسع نطاقه ليشمل المخاطر الجسدية والنفسية والاقتصادية .

وانتقلنا إلى بحث التنظيم التشريعي للحق فى الوقاية المهنية فى فرنسا سواء فى علاقات العمل الفردية أم الجماعية ، وأوضحنا كيف قنن المشرع مبدأ الوقاية حين أُلزم صاحب العمل بتقييم وتحديث المخاطر المهنية وفق معايير موضوعية دقيقة لضمان تحقيق الأهداف التى قصد المشرع بلوغها من إقراره .؟

فضلاً عن الاعتراف للعامل وممثليه بالحق فى اتخاذ تدابير وقائية مباشرة كالتنبيه والانسحاب.

وتعرضنا - كذلك - للعديد من الأحكام القضائية التى صدرت تطبيقاً لهذه القواعد القانونية، مضمونها أن صاحب العمل ملزم بالسلامة المهنية لعماله .

أما عن الأمن الوظيفي للعامل فجاء قانون العمل الفرنسي ليقر صراحة بالتزام صاحب العمل بتطوير مهارات العامل ، واستمرار تدريبه مهنيًا ، واعتبر القضاء إخفاق صاحب العمل فى أداء التزامه بالتدريب المهني يحول بينه وبين إنهاء عقد العمل؛ لعدم الكفاية المهنية.

وذلك فضلاً عن الالتزام بإعادة التصنيف الوظيفي للعامل قبل إنهاء عقد العمل للسبب الاقتصادي وإلا انتفى عنه وصف المشروعية .

أما بالنسبة لمصر فقد أوضحنا كيف نظم قانون العمل الحق في الوقاية المهنية بشكل جزئي؟ إذ جاءت النصوص تفرض على صاحب الالتزام بالسلامة المهنية لعماله دون بيان التدابير التي يتعين إعمالها للوفاء بهذا الالتزام .

ونرى أنه كان بمقدور المشرع المصري أن يكون أكثر نضجاً لاسيما أنه فرض - بالفعل - رقابة خارجية على الحق في الوقاية المهنية من قبل التفتيش المهني .  
وبعد العرض السابق يمكننا تقديم عدد من التوصيات للمشرع المصري منها :

أولاً : إلزام صاحب العمل بإعداد وثيقة لتقييم المخاطر المهنية في مشروعه بالتعاون مع ممثلي العمال .

ثانياً : تعزيز دور الحوار الاجتماعي من خلال النص على إلزام المشروعات التي يعمل بها ما لا يقل عن خمسين عاملاً بالتفاوض بشأن الوقاية المهنية .

ثالثاً : ضرورة النص صراحة في قانون العمل على حظر تعرض العمال لأفعال التحرش المعنوي .

رابعاً : فرض تدابير لتجنب إنهاء علاقات للسبب الاقتصادي أو على الأقل التخفيف من آثاره .

والله من وراء القصد ،،،،

## قائمة المراجع العربية والأجنبية

### أولاً: المراجع العربية:

### المراجع العامة:

- أحمد حسن البرعي ورامى البرعي: "الوسيط فى التشريعات الاجتماعية"، شرح عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩.
- حسن عبد الرحمن قدوس: "إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية"، المطبعة العربية الحديثة، القاهرة، ١٩٩٠.
- فاطمة محمد الرزاز: "استقرار علاقات العمل فى ظل قانون العمل الجديد"، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤.

### الأبحاث المتخصصة :

- رغداء عبد المحسن ريان : التحرش المعنوي فى علاقات العمل "دراسة تحليلية مقارنة بين النظامين الفرنسي والمصري"، بحث منشور فى مجلة البحوث القانونية والاقتصادية الصادرة عن كلية الحقوق – جامعة بنى سويف المجلد ٣٢ ، العدد ٢، صيف وخريف ٢٠٢٠

### ثانياً- المراجع الأجنبية:

## BIBLIOGRAPHIE EN LANGUE FRANCAISE



(A) Ouvrages gènèraux

- Auzero, G., Baugard D., Dockès E., Précis Dalloz de Droit du travail, 34<sup>ème</sup> éd., 2019
- J. Pélissier, G. Auzero, E. Dockès, Droit du travail, Dalloz, coll. Précis, 26<sup>e</sup> éd., 2012, n°832, p.858.

(B) THÈSE

- Garnier (S.) : Droit du travail et prevention, Contribution à l'étude d'un nouveau paradigme, Thèses, Bibliothèque de droit social ,Tome 77 , L.G.D.J 2019 .

(C) ARTICLES:

- Aubert-Monpeyssen(T.), Blatman(M.): Les risques psychosociaux au travail et la jurisprudence française : la culture de la prevention,Dr.Soc 2012, p. 832.
- Bocquillon(v. F.), “Harcèlement professionnel, accidents du travail et maladies professionnelles”, Dr. Ouv. 2000, P.520
- Bousigues (V.A.) : Le droit des salariés de se retirer d'une situation dangereuse pour leur intégrité physique, Dr.soc. 1991 , P.279.
- Coeuret (A.), “La responsabilité du salarié en matière de sécurité et de prévention des risques professionnels”,

- 
- Rapport 2002 de la Cour de cassation, Etudes sur la responsabilité, p. 87.
- Gamet (L.) , Risques psychosociaux et prise d'acte de la rupture du contrat de travail, Dr.soc. 2011 , p.776.
  - Grévy (M.): Les procédures d'urgence, ,*Dr. Soc* 2011 , p.764
  - KRIVINE(J.) : Négociation collective et PSE : les tontons flingueurs ? \**Le Droit Ouvrier* • AVRIL 2015 • n°801 , P.239
  - Lachaise(G.), Le droit de retrait des salariés de leur poste de travail, JCPE 1991, I, 88
  - Lanouzière(H.) : La prévention des risques psychosociaux du point de vue du Code du travail, *Semaine sociale Lamy* • 21 février 2011 • n°1480 , P.6.
  - LOISEAU (G.) : LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE" , *Dr.Soc N* 2017 , p.1044.
  - Morvan(P.) :.La mode des risques psychosociaux ,*Dr. Soc N 12 Dalloz*,2013, pp.965.

- Pagnerre (Y.), Harcèlement entre salariés et responsabilité sans faute de l'employeur, JCP S 2011, n°156.
- SAADA( R.) ; Le CHSCT, acteur de la prevention, DROIT OUVRIER — MARS 2003, P.90.

Verkindt (P-Y.):

- “La santé au travail” Quelques repères pour un droit en mouvement, DROIT OUVRIER — MARS 2003.P. 82
- Recherche de reclassement du salarié inapte: sur qui pèse la charge de la preuve ?. La Semaine juridique, édition social, n°13, 30 mars 2010, Jurisprudence, n°1128, p. 25-26, note à propos de Soc. - 6 janvier 2010