



الإضراب في قانون العمل

دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

د . شواخ محمد الأحمد

أستاذ مشارك بكلية الحقوق - جامعة دامر العلوم

ملخص

الإضراب حقٌ للعمال. يتجلى في توقف جماعي وكلي وفعلي ومؤقت عن أداء العمل لدعم مطالب مهنية . لهذا يجب أن تتوفر فيه عناصر مادية ومعنوية وإلا وُصِف بعدم المشروعية لعيب في تكوينه . في اللغة الإنجليزية ، تُستخدم كلمة Strike في معاني متعددة منها الإضراب ، والهجوم ، والحرق ، والسرقه ، والتأثير ، والضغط ، وذلك لأسباب تاريخية . في اللغة الفرنسية ، الإضراب Grève هو اسم لساحة ينتظر فيها العمال العاطلون عن العمل للحصول على وظيفة في مقهاهم على ضفاف نهر السين في باريس ، أو عندما لا يمكنهم الانسجام والتفاهم مع صاحب العمل ويغادرون مكان العمل إلى الساحة على ضفاف النهر لمناقشة مشكلتهم مع صاحب العمل. تختلف صور التوقف الجماعي عن العمل بحسب مطالب العمال رغم الصعوبة البالغة -التي تصل إلى درجة الاستحالة- في التمييز بين المطالب المهنية والمطالب السياسية. يعد الإضراب سبباً لوقف عقد العمل لا سبباً لإنهائه مالم يرتكب العامل خطأ فاحشاً أثناء تنفيذه. فالإضراب سلوك يهدف إلى تحسين ظروف العمل التي يجب أن يتمتع بها العمال على الرغم من أن صاحب العمل بموقف أقوى لأنه يمتلك النفوذ الاقتصادي والاجتماعي ، لهذا يلجأ العمال إلى التجمع من خلال النقابة أو مؤسسة الصوت كما يسميها البعض .وعندما لا يتمكن العمال وصاحب العمل من التوصل إلى اتفاق بشأن شروط العمل وظروفه من خلال المفاوضات الجماعية يغادر العمال أماكن عملهم ويتوقفون عن أداء عملهم مما يفقدهم أجورهم . لكنهم يعرقلون كلياً أو جزئياً أنشطة صاحب العمل.

الكلمات المفتاحية: الإضراب ، إضراب مهني ، إضراب سياسي، إضراب تقليدي، إضراب مشروع ، إضراب تعسفي

Abstract:

Strike is a right for workers. A collective, total, active and temporary suspension of work in support of professional demands. It must therefore have material and moral elements and not be characterized as the act of a defect in its composition. In English, the word Strike is used in various meanings, including strike, attack, burn, robbery, influence, and pressure, for historical reasons. In French, a Grève strike is the name of a yard where unemployed workers wait for a job in their café on the banks of the Seine in Paris, or when they cannot get along with the employer and leave the workplace on the river to discuss their problem with the employer. Collective work stoppages vary according to workers' demands, although it is extremely difficult to distinguish between occupational and political demands. A strike is a reason to suspend the contract of employment and not to terminate it unless the worker makes a gross mistake in the course of its execution. The strike is a behaviour aimed at improving the working conditions that workers must enjoy even though the employer is in a stronger position because it possesses economic and social power, so workers resort to gathering through the union or the voice as some call it. When workers and employers are unable to reach agreement on the conditions and conditions of work through collective bargaining, workers leave their places of work and stop doing their jobs, thus losing their wages. But they completely or partially impede the employer's activities.

Keywords: Strike, occupational strike, political strike, traditional strike, legitimate strike, arbitrary strike

المقدمة:

لا شك من أن العلاقة وثيقة بين الإضراب من جهة وبين الديمقراطية بمفهومها الاقتصادي والاجتماعي والسياسي من جهة ثانية؛ لأن من خصائص الديمقراطية الاعتراف بأن العدالة الاجتماعية لا يمكن فرضها بقرارات من الجهات العليا فحسب ، بل تنطلق من القاعدة ، من خلال المقارنة بين المصالح المتعارضة لكل من أصحاب العمل والعمال^١ ، لذلك يرتبط الإضراب ارتباطاً وثيقاً بهيكل المنشآت والمشروعات في الاقتصاد الرأسمالي. ومن خصائص هذا النظام أن إدارة المنشآت تُسند إلى أصحاب وسائل الإنتاج أي أصحاب رأس المال ، ويجب على العمال من أجل البقاء على قيد الحياة إبرام عقود العمل ، وتنشأ تلك العلاقات من الناحية النظرية بين أشخاص أحرار ومتساوين ، أما من الناحية العملية فتجد تلك العلاقة خاصيتها الرئيسية في علاقة التبعية، وتؤدي هذه العلاقة الهرمية - حيث يقف صاحب العمل على رأس الهرم ويشكل العمال قاعدة الهرم- إلى عدم المساواة في عالم العمل ، فهناك صراع خفي بين أصحاب العمل والعمال ؛ لاختلاف المصالح، حيث يسعى أصحاب العمل إلى زيادة رأس مالهم ، بينما يسعى العمال إلى ظروف عمل أفضل من حيث الأجر والعمل ، لهذا فإن توزيع الأرباح في المنشآت مازال يشكل صراعاً مستمراً ، حتى وإن كان ذلك غير واضح للعيان ، علاوة على ذلك في حالة الصراع الاجتماعي يمكن لأصحاب العمل بالإضافة إلى سلطتهم القانونية على العمال الانتظار والإنفاق من رأس المال ، في حين إن العمال لا يملكون سوى قوة سواعدهم للعيش منها ، لهذا فإن الإضراب يعد وسيلة ضرورية لإعادة التوازن للعلاقة بين العمال وأصحاب العمل ، لأنه لا يمكن أن تكون هناك مفاوضة ناجحة إلا بين طرفين يقفان على قدم المساواة ، ويعد الإضراب

^١ - Philippe Martin. Droit de grève et service minimum en France : la démocratie en péril. 2009. fhalshs00823482f. p.1

وسيلة فعّالة، لأنه يصيب المنشأة في القلب، كما يُعد الإضراب كذلك حجر الزاوية لنظام العلاقات الجماعية التي بدونها يمكن سحق العمال. لهذا فإن الإضراب ليس مجرد حادث عابر، أو علامة على الفشل، فهو شرطٌ أساسيٌّ لإمكانية المفاوضة الجماعية والاعتراف بحقوق العمال. فهذا الاعتراف بعدم المساواة، والصراع المتأصل في علاقة العمل جعل من الممكن بناء هياكل مفاوضة جماعية، وتمثيل العمال، والقبول بالإضراب كحقيقة مشروعة، وبناء ما هو مسموح به للدعوة إلى ديمقراطية اقتصادية واجتماعية^١. ويشبه البعض الإضراب بالحرب، كما تعد الأخيرة استمراراً للسياسة بأسلوب آخر، فالإضراب ليس سوى شكل معين من أشكال العلاقات الصناعية أو العمالية، ويستخدم لإعادة التوازن بين مصالح العمل ورأس المال من خلال إنشاء نظام جديد لتلك العلاقة على الرغم من توقف العمل، لكن تستمر العلاقة بين العمال وصاحب العمل بشكل معارضة أو مفاوضة، وهكذا يتم الحفاظ على العلاقة على الرغم من توقف العمل^٢.

ففي حال استمر النزاع الجماعي رغم استنفاد وسائل التسوية الودية. يحق للعمال ممارسة حقهم الدستوري^٣ في اللجوء للإضراب، فالإضراب ظاهرة قانونية متأصلة،

^١ -Lievens, François-Xavier. La judiciarisation du droit de grève. Faculté de droit et de criminologie, Université catholique de Louvain, 2017. Prom. : Dorssemont, Filip.

<http://hdl.handle.net/2078.1/thesis:12748>

^٢ -Vadim Anatolevich Borisov, Strikes in Russia: The case of the coal-mining industry, Thesis submitted for the degree of PhD University of Warwick Department of Sociology, October 2000,p.33

^٣ - نصت الفقرة السابعة من ديباجة الدستور الفرنسي الصادر في عام ١٩٤٦ من أن " حق الإضراب يمارس في إطار القوانين التي تنظمه "

« Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent »

٤ - الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

ومن الحقوق الجماعية^١ التي أتاحت للعمال إظهار مطالبهم المهنية، وأداة حقيقية للتعبير عن العدالة الاجتماعية ، وهو وسيلة أساسية وشرعية للدفاع عن المصالح المهنية للعمال^٢. مع الإشارة إلى أن الإضراب في القانون الفرنسي لا ينظر إليه على أنه آخر وسيلة لتسوية المنازعة الجماعية ، وبالتالي يمكن اللجوء إليه رغم عدم استنفاد جميع الوسائل الأخرى لتسوية النزاع^٣. كما يتمتع الإضراب في القطاع الخاص بفرنسا بمكانة مميزة في العمل النقابي^٤.

لهذا، فقد حظي الإضراب باهتمام التشريعات الدولية وبعض التشريعات العربية. لذلك فإن العمال يستمدون حقهم في استخدام الإضراب من الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية والعربية^٥، وبشكل خاص الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ المتعلقة بالحرية النقابية وحق التنظيم ، والاتفاقية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ الخاصة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، رغم أن تلك الاتفاقيات لم تذكر الحق في الإضراب صراحة إلا أن اللجنة الدولية المعنية بحرية تكوين الجمعيات تفسره بطريقة يعتبر الحق

^١ -Beaulieu, M.-L. (1955). Les effets de la grève sur le contrat de travail. Relations industrielles / Industrial Relations, 10 (4), 276-280. <https://doi.org/10.7202/1022671ar>

^٢ -Céline Laurichesse. La grève en droit international privé. Droit. Université de

Bourgogne, 2014. Français. ffNNT : 2014DIJOD008f.p.13

^٤ - وذلك على خلاف القانوني البلجيكي الذي لا يسمح باللجوء إلى الإضراب إلا في حال فشل المفاوضة الجماعية Moreau, Séverine. Résistance des employeurs et moyens de pression utilisés lors d'une grève et droit d'action des employeurs. Faculté de droit et de criminologie, Université catholique de Louvain, 2019. Prom. : Dorssemont, Filip. <http://hdl.handle.net/2078.1/thesis:20289>, p.2

^٤ -Maxence Vervoort: L'exercice du droit de grève dans le secteur privé. Droit. Université

Nice Sophia Antipolis, 2015. Français

١- أحمد حسن البرعي: شرح قانون العمل ، دار الثقافة العربية، القاهرة ٢٠١٣ ص، ٥٧٦ كما قضت المحكمة العليا في الجزائر في الملف رقم ٢٠٥٠٨٥ تاريخ ٢٠١٨/٢/٨ بأن "يُعد الإضراب حقاً مكفولاً دستورياً . مجلة المحكمة العليا ، العدد الأول ٢٠١٨ ص ١٢٦ ،

في الإضراب النتيجة الطبيعية التي لا يمكن فصلها عن القانون الذي ينظم النقابات التي تحميها الاتفاقية رقم ٨٧ ، ولهذا فإن المساس بحق الإضراب يتعارض مع معاييرها^١ ، بينما نص العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، في الفقرة (د) من المادة الثامنة على " أن تتعهد الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بأن تكفل الحق في الإضراب على أن يمارس طبقاً لقوانين البلد المختص^٢ " [... États parties] « s'engagent à assurer le droit de grève exercé conformément aux lois de chaque pays »

كما أن المادة (١٢) من الاتفاقية العربية رقم ٨ لسنة ١٩٧٧ أقرت بحق العمال في الإضراب. وذلك بنصها صراحة على أن " للعمال حق الإضراب... " فألإضراب له ما يبرره أخلاقياً ؛ لأنه وسيلة مشروعة لتحسين أحوال العمال.^٤

٢-برتيمة عبد الوهاب: الحد الأدنى من الخدمة في قانون العمل ، مجلة المفكر ، العدد ٩ ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر ، ص ١٩٢

Lievens, François-Xavier. Op. cit. p. 7. ١٩٦٦٣. أعتمد في نيويورك في ١٩/١٢/

<https://alolabor.org/%d8%a7%d8%aa%d9%81%d8%a7%d9%82%d9%8a%d8%a7%d8%aa-%d9%88%d8%aa%d9%88%d8%b5%d9%8a%d8%a7%d8%aa-%d8%a7%d9%84%d8%b9%d9%85%d9%84-%d8%a7%d9%84%d8%b9%d8%b1%d8%a8%d9%8a%d8%a9-arab-conventions-and-recommendat/> 22-5-2021

² -Pelletier, B. (1995). Compte rendu de [Grèves et services essentiels / Jean Bernier (sous la direction de), Grèves et services essentiels/Strikes and Essential Services, Sainte-Foy, coédition des Presses de l'Université Laval et du Conseil des services essentiels du Québec, 1994, vi-300 pages, ISBN 2-7637-7389-3]. Revue générale de droit, 26 (3), 493-502. <https://doi.org/10.7202/1035889ar>.

٤ - الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

-أهمية البحث وسبب اختياره:

إذا كان موضوع الإضراب رغم أهميته البالغة كما أوضحنا في المقدمة لم يحظ بالعناية الكافية في الفقه العربي ، وربما ذلك يعود إلا أن الكثير من قوانين العمل العربية لم تنظم الحق في الإضراب^١ ، كما أنها لم تحرمه كذلك . كما أن العلاقة الوثيقة بين الإضراب من جهة والديمقراطية وحقوق الإنسان من جهة أخرى قد تدفع البعض إلى العزوف عن البحث فيه مفضلين الموضوعات القانونية البحتة . لهذا فإن قلة الأبحاث في موضوع الإضراب ، وتركيزها على مشروعيتها وليس على طبيعته وعناصره، بالإضافة إلى أهمية الموضوع الذي نحن بصدد البحث فيه ، كونه أحد أهم وسائل العمل الجماعي للعمال ، والدور الذي ينهض به في حماية حقوق العمال ، هو أحد العوامل التي دفعت لجعل الحق في الإضراب محلاً لدراستي.

-مشكلة البحث:

إذا كان الدستور أو التشريع أو اتفاقيات العمل العربية والدولية قد نصت على حق العمال في الإضراب للدفاع عن مصالحهم المهنية، إلا أن ذلك يثير تساؤلاً بخصوص ماهية حق الإضراب وطبيعته وعناصره وصوره وآثاره على عقد العمل ، ومتى يكون الإضراب مشروعاً: ومتى لا يكون ؟ . لهذا يمكن لنا أن نصوغ مشكلة البحث على صيغة سؤال: ما الطبيعة القانونية للإضراب، وماهي عناصره وصوره وآثاره؟

^١ -لم تنظم كل من القوانين التالية حق العمال في الإضراب: القانون الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ لدولة الإمارات العربية المتحدة . قانون العمل البحريني رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢ . قانون العمل لسلطنة عمان الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٠٣ . قانون العمل السوري رقم ١٧ لسنة ٢٠١٠

- منهجية البحث:

من أجل ملامسة مشكلة البحث ، فإننا سوف نعتمد على المنهج الاستقرائي ، إذ سوف نقرأ و نحلل النصوص القانونية،و الأحكام القضائية،والنصوص الفقهية لتحديد طبيعة الحق في الإضراب وعناصره وآثاره . ومن أجل بيان وتحديد مواضع القوة والضعف في التشريعات محل الدراسة سوف نعتمد المنهج المقارن كلما سنحت لنا الفرصة بذلك .

- خطة البحث:

دراستنا للحق في لإضراب سوف تكون في ثلاثة :

-المبحث الأول:ماهية الحق في الإضراب

-المطلب الأول: تعريف الإضراب

-المطلب الثاني: العناصر الموضوعية للإضراب

-المطلب الثالث: العناصر المعنوية للإضراب

-المطلب الرابع: عدم مشروعية الإضراب بسبب عيب في تكوينه

-المبحث الثاني: صور الإضراب

-المطلب الأول: الإضراب المهني

-المطلب الثاني: الإضراب السياسي

-المبحث الثالث: الآثار المترتبة على ممارسة الحق في الإضراب

-المطلب الأول: آثار ممارسة الإضراب المشروع

-المطلب الثاني: آثار ممارسة الإضراب المشروع، وارتكاب العامل خطأ فاحشا

-المطلب الثالث: التعسف في استعمال الحق في الإضراب

المبحث الأول

ماهية الحق في الإضراب

تمهيد وتقسيم:

على الرغم من أن الإضراب حق فردي إلا أن ممارسته لا يمكن أن تتم إلا بطريقة جماعية^١، فالإضراب توقف جماعي كلي وفعلي عن القيام بالعمل بعد تدبر واتفاق بين العمال؛ بهدف الضغط على إرادة صاحب العمل للموافقة على مطالبهم المهنية. لهذا فإن توضيح مفهوم الإضراب يتطلب أن نعرفه لغة واصطلاحاً ومن ثم نوضح عناصره.

-المطلب الأول: تعريف الإضراب

-المطلب الثاني: العناصر الموضوعية للإضراب

-المطلب الثالث: العناصر المعنوية للإضراب

-المطلب الرابع: عدم مشروعية الإضراب بسبب عيب في تكوينه

المطلب الأول

تعريف الإضراب

في اللغة العربية إضراب اسم. أضرب: فعل ، أضرب عن/ أضرب في ، يضرب، إضراباً، فهو مضرب ، والمفعول مُضرب عنه. أضرب في المكان: أقام ولم يبرح. أضرب عن الشيء: امتنع عنه ، أعرض عنه. أضرب العامل عن العمل: أعرض عنه،

^١ -Bernard Teyssié , Un article, une matière L'article L. 2511-1 du Code du travail et le droit de grève Cinq chiffres pour un droit ,Revue de droit d'Assas No 20 Oct. 2020, p.234

امتنع عن مزاولته بهدف تحقيق مطلب أو مطالب.¹ إضراب مفرد: الجمع إضرابات، الإضراب في العرف: الكف عن عمل ما ، إعراض عن الشيء بعد الإقبال عليه . إضراب: مصدر أضرَبَ عن، أضرَبَ في. إضراب ، توقَّف وامتناع عن العمل احتجاجاً على أمرٍ أو مطالبة بمطلب، كارتفاع الأجور أو تحسين الأوضاع.هدد العمال بالإضراب عن العمل، إعراض عن الشيء بعد الإقبال عليه.²

تُستخدم كلمة Strike في اللغة الانجليزية بمعاني متعددة منها الضرب ، والهجوم ، والحرق ، والسرقه ، والتأثير ، والضغط. والسبب الرئيس وراء مثل هذه المعاني هو أنه مع بداية الثورة الصناعية ، في إنجلترا ، مع احتلال رأس المال (الآلة) مكان العمل ، وبدأت البطالة والبرؤس الهائل ، لم يكن هناك تدخل من الدولة في الاقتصاد كمتطلب للنظام الاقتصادي الرأسمالي ، فأولئك الذين اضطروا إلى العمل في ظل ظروف صعبة للغاية. صبوا جام غضبهم على الآلات وحطموها. في الواقع لم تكن هذه العمليات موجهة ضد الآلات ، ولكنها تمرد على أصحاب العمل والنظام الاقتصادي ، الذين لم يعاملوهم معاملة إنسانية مع مرور الوقت ، انخفضت هذه الإجراءات مع اتخاذ التدابير اللازمة في ظروف العمل ، بعد صدور القانون الذي حظر جميع أنواع المنظمات في عام ١٧٩٩ والذي تم إلغاؤه في عام ١٨٢٤ ، عندما بدأت الأنشطة النقابية في الازدياد ، بدأت الإضرابات غير القانونية تزداد معه. لكن تم قمع هذه الإضرابات لفترة طويلة. لهذا السبب لم يكن هناك أساس قانوني للإضراب في إنجلترا حتى عام ١٩٤٤. ومع ذلك ، لم يكن هناك نظام قانوني يمنع استخدامه. تم تعريف الإضراب بقانون خاص

2-<https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%A5%D8%B6%D8%B1%D8%A7%D8%A8/>

1- قاموس اللغة العربية المعاصرة /maajim.com/dictionary/ إضراب

٤ - الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

سُن عام ١٩٤٤ ، لكن هذا القانون ألغي بعد فترة وجيزة ، واليوم ماتزال الإضرابات متروكة لتقدير القضاء^١.

أما في اللغة الفرنسية فكلمة Grève هي اسم ساحة ينتظر فيها العمال العاطلون عن العمل للحصول على وظيفة في مقهاهم على ضفاف نهر السين في باريس ، أو عندما ينشأ خلاف مع صاحب العمل ويغادرون مكان العمل إلى الساحة المذكورة . تسببت الثورة الفرنسية منذ عام ١٧٨٩ والثورة الصناعية (دخول الآلة) التي تطورت في إنجلترا بعد عام ١٧٥٠ في جعل الأشخاص الذين كانوا يكسبون قوت يومهم من العمل في المنازل والحرف اليدوية عاطلين عن العمل وتجمعوا في المراكز الصناعية من المناطق الريفية. بينما كانوا يعيشون عاطلين عن العمل وبائسين في المراكز الصناعية ، كان عليهم قبول العمل في جميع الظروف في أماكن عملهم ، فكان العمال يعملون في ظروف قاسية للغاية ، كان الإضراب يعتبر جريمة حتى عام ١٨٦٤. حيث عاقب قانون العقوبات الفرنسي لسنة ١٨١٠ في المادة ٤١٥ أي تحالف من جانب العمال على التوقف عن العمل . و بصدر قانون في عام ١٨٦٤ ، تم إلغاء تجريم الإضراب ، ولكن تم فرض عقوبة إنهاء عقد العمل على المضربين. مع التعديل الذي تم إجراؤه في الدستور الفرنسي في عام ١٩٤٦ ، تم الاعتراف بالإضراب كحق ، ومع قانون عام ١٩٥٠ ، تم تقنين عدم إمكانية إنهاء عقد العمل بسبب الإضراب^٢.

^١ - Faruk Andaç , Grev İşçinin Temel Hakkıdır, Engellenemez Strike is a Fundamental Right for Workers. SESSION 3D: Hukuksal Sorunlar. P.939

^٢ -RIVERO,J.-SAVATIER,J.: "Droit du Travail", 5.éd. P.U.F. Thémis, Paris

1970.p.204Faruk Andaç: op. cit. p.939

لم تعرّف قوانين العمل^١ الإضراب مكتفية بالنص على مشروعيتها ، ولهذا فإنها تترك تعريف الإضراب للفقهاء والقضاء ، عرّف جانب من الفقه الإضراب على أنه " توقف العمال عن العمل توقفاً إرادياً ومدبراً لممارسة الضغط على صاحب العمل لحمله على إجابة المطالب المهنية التي سبق له رفضها من قبل"^٢ وعرفه آخر بأنه "امتناع العمال جماعياً ، وبصورة مؤقتة عن العمل الواجب عليهم بمقتضى عقود العمل ، في سبيل الضغط على أرباب العمل لتحقيق مطالب مهنية"^٣ . وعرفت محكمة النقض الفرنسية الإضراب بأنه " توقف جماعي كلي ومدبر عن العمل من أجل دعم مطالب مهنية"^٤

١- لم يعرف قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الإضراب، لكن نص على مشروعيتها في المواد من ١٩٢-١٩٥ كما أن القانون الجزائري رقم ٩٠-٠٢ مؤرخ في ١٠ رجب ١٤١٠ الموافق ٦ فبراير ١٩٩٠ المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب . لم يعرف الحق في الإضراب رغم تنظيم المشرع للحق في الإضراب. ولم يعرف أيضا القانون الفرنسي الإضراب ولم ينظمه بعد.

٢- أحمد حسن البرعي : شرح قانون العمل ، دار الثقافة العربية ، القاهرة ٢٠١٣ ، ص ٥٧٤

٣- حسين عبد اللطيف حمدان: قانون العمل ، الطبعة الأولى ، منشورات الحلبي الحقوقية ، ٢٠٠٩ مرجع سابق ، ص ٥٦٩ وعُرف الإضراب ذلك التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية من طرف العمال ، بهدف الضغط على أصحاب العمل بقصد إجبارهم على الخضوع لتلبية مطالبهم ، أو إيجاد حل للنزاع القائم بينهما. سلامي أمال: العولمة وممارسة العمال حق الإضراب في الجزائر ، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد ٥١ لسنة ٢٠١٩ ، ص ص ٢٧٥-٢٩٥

٤- « une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles » Cass.soc., 21 octobre 2009, n° 08-14.490 Maxence Vervoort: L'exercice du droit de grève dans le secteur privé. Droit. Université Nice Sophia Antipolis, 2015. Français. P. 16 "une *cessation collective totale et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles*" (Cass. Soc. 16 mai 1989, n°85-43.359 ; Cass. Soc. 2 février 2006, n°04-12.336). « cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles » Cass. Soc. 29 mars 1995, Bull.

٤ - الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

وعرفته كذلك محكمة النقض في بلجيكا بأنه " حق العامل في عدم القيام - نتيجة للإضراب - بالعمل المتفق عليه ، وبالتالي الخروج على المادة ١١٣٤ من القانون المدني ، وعدم الوفاء بالالتزامات الناشئة عن عقد العمل " وأخذ على هذا التعريف عدم الإشارة إلى الهدف من الإضراب ^١ ، لذلك عرفه الفقه البلجيكي على أنه " الوقف الجماعي والمدبر من قبل مجموعة من العمال بهدف وقف العمل في المنشأة من أجل الضغط على صاحب العمل أو على أطراف ثالثة ^٢ " ومن الملاحظ أن التعريف السابق يسمح بالإضراب للضغط على طرف ثالث. وعرف القضاء المصري الإضراب بأنه " الامتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم ^٣ "

civ. V, n° 111. Olivier Leclerc, et Cyril Wolmark, La grève des salariés sans papiers : aspects juridiques paru in Revue de Droit du Travail, 2009, pp.177- 180

« le droit du travailleur de ne pas, -- Cass., 21 décembre 1981, précité, p. 538. ^١

en raison de la grève, effectuer le travail convenu et partant, par dérogation à l'article 1134 du Code civil, de ne pas exécuter l'obligation découlant du contrat de travail" Lievens, François-Xavier. La judiciarisation du droit de grève. Faculté de droit et de criminologie, Université catholique de Louvain, 2017. Prom. :

Dorssemont, Filip.p. 11

-« la cessation collective et concertée du travail par un groupe de travailleurs ^٢ afin d'enrayer le fonctionnement de l'entreprise en vue de faire pression sur l'employeur ou sur des tiers. J. PIRON et P. DENIS, Le droit des relations collectives du travail en Belgique, Bruxelles, Larcier, 1970, p. 109.cit. par. Lievens,

François-Xavier. op.cit. p.11

١- محكمة أمن الدولة العليا طوارئ ١٦/٤/١٩٨٧ مجلة المحاماة العدد الثامن لسنة ١٩٨٧. نقلاً عن رمضان عبدالله

صابر: مرجع سابق هامش ص ٤٢ ^٣

ويمكن لنا أن نعرف الإضراب: بأنه تصرف قانوني^١ بمعنى أن إرادة العمال قد اتجهت بعد تشاور وتدبر إلى إحداث أثر قانوني يتمثل بالتوقف الفعلي الكامل والمؤقت عن العمل المكلفين به دعماً لمطالب مهنية^٢.

فالإضراب: سلوك يدل على عدم الرضا عن حالة معينة ، فهو يسعى للضغط على إرادة صاحب العمل من أجل إحداث تغيير مباشر أو غير مباشر ، لذلك يعد شكلاً من أشكال الاحتجاج والمطالبة^٣.

المطلب الثاني

العناصر الموضوعية للإضراب

يقوم الحق في الإضراب على توقف العمال التام والفعلي والجماعي والمؤقت عن العمل المكلفين به وهو ما يشكل العنصر الموضوعي للإضراب .

٢- التصرف القانوني ؛ هو إتجاه الإرادة إلى إحداث الأثر القانوني ، والإضراب هو مركب أو حزمة من التصرفات القانونية.^١

٣- يرى البعض أن الإضراب في القانون الفرنسي حقاً كبريتياً ، وغير نمطي في النظام القانوني ، وهو حق الإخلال بالالتزامات التعاقدية بقصد الضرر بالآخرين ، وما يزال هذا الحق الذي يتعارض مع روح قانون الالتزامات يثير دوافع تحريمه . من المعروف أن الكبريت سريع الاشتعال ، لذلك يقصد بالحق الكبريتي أنه من الحقوق التي يمكن أن تشعل النزاع أو تؤدي إلى تفاقمه- كما لو رفض صاحب العمل مطالب العمال ولجأ إلى إغلاق المنشأة - بدلاً من أن تجد حلاً له.

Emmanuel Dockès. La finalité des grèves en question. Droit social, Librairie technique et économique, 2006, pp.881-889. ffnalshs-00137166f p. 1

٢ - Mathieu Bertrand, Bernaud Valérie, Gay Laurence, Jacquinot Nathalie. Le droit^٢ constitutionnel de la grève. In: Annuaire international de justice constitutionnelle, 13-1997, 1998. Les discriminations positives - Le droit constitutionnel du travail. pp. 310-347

٤ - الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

أولاً: التوقف الكلي والفعلي عن العمل:

تقتضي شرعية الإضراب أن يكون التوقف عن العمل بشكل فعلي وكلي، لهذا فإن هذا الشرط الذي يوجب أن يكون توقف العمال المضربين عن العمل توقفاً كلياً أدى إلى نفي صفة الإضراب عن بعض الحركات الاحتجاجية العمالية، باعتبار أن الإضراب وإن كان حقاً دستورياً للعمال إلا أنه لا يسمح لهم أن ينفذوا التزامهم بالعمل بشكل يخالف الشروط المتفق عليها في عقد العمل أو بموجب أعراف المهنة^١، لهذا فإن التباطؤ عن أداء العمل لا يعتبر إضراباً^٢، أو ما يسمى بالإضراب المستتر أو المقنع *une grève perlée* حيث يتواجد العمال في أماكن العمل، وفي زمان أداء العمل، ويؤدون أعمالهم ولكن مع بطء في معدل الأداء، مما يؤدي لانخفاض الإنتاج، لذلك سمي بإضراب الإنتاج^٣، ويمكن اعتباره تنفيذاً خاطئاً لعقد العمل. ولهذا تقوم المسؤولية الفردية لكل عامل على أساس الإخلال بالالتزام العام الذي يسود جميع العقود، والمتمثل بمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود كما تنص عليه قواعد القانون المدني^٤ ويبدو سوء نية العامل في حالة التباطؤ في العمل في محاولته إلحاق الضرر بصاحب العمل عن طريق تخفيض الإنتاج، دون أن تكون نيته قد اتجهت إلى التوقف عن العمل^٥. ونظراً

^١ - Maxence Vervoort: op. cit. p. 58

^٢ - بوسعيدة دليلة: الإضراب المهني بين المشروعية واللامشروعية في القانون الجزائري والفرنسي، رسالة دكتوراه مقدمة لكلية الحقوق بجامعة مولود معمور، تيزي وزو، ٢٠١٩، ص ٢١

^٣ - *Caroline Gary: L'exercice du droit de grève dans le secteur privé*

<https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/l-exercice-du-droit-de-grève-dans-le-secteur-prive.6-1-2020>

^٤ - مصطفى أحمد أبو عمرو: علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، ٢٠٠٥، ص ٣٦٠

^٥ - راجع بخصوص مبدأ حسن النية: شواخ محمد الأحمدي: النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام، الطبعة الأولى، ٢٠١٩ بدون ناشر، ص ٢٥٥ وما بعدها

^٦ - بوسعيدة دليلة: مرجع سابق، ص ٢٤ وما بعدها

لاعتبار التباطؤ في تنفيذ العمل خطأ، بالتالي لا يتمتع المشاركون به بالحماية القانونية، لهذا قد يفرض عليهم صاحب العمل جزاءات تأديبية^١.

كذلك لا يعتبر إضراب الحماس *une grève de zèle* من صور الإضراب التقليدي أو العادي؛ لأن العمال في هذا النوع من الإضراب لا يقررون التوقف عن العمل، بل يحدث العكس حيث يضاعف العمال من التمسك بتطبيق التعليمات، وبشكل خاص تعليمات السلامة مما يؤدي إلى تعطل العمل وانخفاض الإنتاجية^٢. فيعتبر إضراب الحماس كإضراب التباطؤ غير مشروع؛ لأن الإضراب المشروع يؤدي إلى وقف تنفيذ عقد العمل، مما يترتب عليه تعليق التزام العامل بأداء العمل، فكيف يمكن استمرار العمال في العمل مع تعليق الالتزامات خلال الإضراب، لذلك يعد إضراباً غير مشروع، ويرى جانب من الفقه الفرنسي بأن الفرصة لم تتح أمام السلطات القضائية المختلفة حتى الآن للحكم على مشروعية هذا النوع من الحركات الاحتجاجية، فالمرجع الوحيد المتاح أمام الفقه هو القرار الصادر عن مجلس الدولة والذي وصف إضراب الحماس بأنه " عمل جماعي غير منضبط. *d'un acte collectif d'indiscipline* " ³caractéris

^١ -Laura Lemarie : Le droit de grève dans le secteur privé

<https://www.lexant-avocats.com/fr/actualites/particuliers/id-47-droit-greve-secteur-prive>. 30-12-2019

^٤-بوسعيدة دليلة: مرجع سابق، ص ٢٩

³ -C.E., 28 avril 1976, Rev. dr. publ., 1976, p. 1322. Arrêt repris par la suite et consacré dans une loi du 22 juillet 1977 visant les fonctionnaires du service public. Maxence Vervoort : op . cit. p. 60

٤ - الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

ثانياً: التوقف عن عمل ملزم:

يجب أن يتوقف العمال المضربون عن مزاوله العمل المكلفين به بموجب عقد العمل الفردي، أو اتفاقية العمل الجماعية، أو القانون أو اللائحة الداخلية للمنشأة ؛ لذلك لا يعد إضراباً توقف العمال عن عمل آخر غير مكلفين بالقيام به، كالساعات الإضافية . كذلك لا يعد التوقف عن العمل في الأيام التي جرى العرف على عدم العمل أثناءها ، كما هو الحال في يوم الراحة الأسبوعية . ولا يعد كذلك إضراباً توقف العمال عن العمل بموافقة من صاحب العمل سواء أكانت تلك الموافقة صريحة أو ضمنية ، كذلك لا يعد إضراباً توقف العمال عن العمل لأسباب خارجة عن إرادتهم؛ كانهيار التيار الكهربائي، أو نفاد المواد الأولية.^١ أو في حالة الاضطرابات الأمنية أو الكوارث الطبيعية.^٢

ثالثاً: التوقف الجماعي عن العمل:

يشترط أن يكون التوقف عن العمل جماعياً، ويعد التوقف الجماعي جوهر الإضراب ، والمعياري في القانون الفرنسي معياراً عددياً وليس بمعيار عضوي؛ رغم أن الحق في الإضراب حق فردي^٣ ، أي لكل عامل حق فردي أو شخصي في الإضراب^٤، إلا أنه

^١ - مصطفى أحمد أبو عمرو: مرجع سابق ، ص ٣٤٦

^٢ - بوسعيدة دليلة: مرجع سابق ، ص ٧٥٣

^٣ - Beaulieu, M.-L. (1955). Les effets de la grève sur le contrat de travail. Relations industrielles / Industrial Relations, 10 (4), 276-280. <https://doi.org/10.7202/1022671ar>.

P.318

^٤ - « tout salarié a un droit personnel à la grève » Cass. Soc., 10 oct. 1990, n° 88-

41427. Céline Laurichesse, p.36

لا يمكن ممارسة ذلك الحق إلا بشكل جماعي^١. لكن الجماعية في الإضراب لا تعني أن يتوقف جميع العمال في المنشأة عن العمل، وتطبيقاً لذلك قضت الغرفة الاجتماعية في محكمة النقض الفرنسية بأنه " لا يمكن أن يفقد التوقف عن العمل صفة الإضراب من مجرد أنه لم يشترك فيه أغلب العمال^٢ ، بالتالي فإن إضراب الأقلية في المشروع يبقى قانونياً من حيث المبدأ ، ولهذا فإن الجانب الجماعي للإضراب يمكن أن يعتمد على ثلاثة عمال فقط ، خاصة إذا كانت المطالب التي يعبرون عنها لا تدخل ضمن الأمور التي يهتم بها زملاؤهم^٣. ويرد على اشتراط التعدد في التوقف عن العمل في القضاء الفرنسي استثناءين، الأول: في المشروعات التي يعمل فيها عامل واحد ، يمكنه عندئذ وهو الوحيد القادر على تقديم مطالب مهنية ، لهذا يجوز له دعم هذه المطالب المهنية من خلال ممارسة الحق الدستوري المعترف به^٤. أما الاستثناء الثاني: يكون في حالة الانضمام إلى إضراب يتجاوز المنشأة ، في هذه الحالة يقوم عامل واحد من

^١ le droit de grève présente la singularité d'être un droit individuel appartenant à chaque salarié mais dont l'exercice doit être collectif, Cass. Soc.18 janv. 1995, Droit Social, 1995, rapp. Ph. WAQUET, 183 , Céline Laurichesse:op.cit. p.36
^٢ -« ne saurait perdre le caractère de grève par le seul fait qu'il n'a pas été observé par la majorité du personnel ». Ainsi, un mouvement gréviste même minoritaire dans l'entreprise, demeure en principe licite. Il a ainsi été jugé que l'aspect collectif d'une grève peut reposer sur seulement trois salariés, a fortiori si les revendications qu'ils expriment ne concernent pas leurs collègues. Cass. soc., 3 octobre 1963, n° 62-40.058 : Bull. civ. IV, n° 645. 134.

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000006963625/> 28-12-2020

^٣ - Il a ainsi été jugé que l'aspect collectif d'une grève peut reposer sur seulement trois salariés, a fortiori si les revendications qu'ils expriment ne concernent pas leurs collègues Cass. soc., 9 juin 1982, n° 80-40.899, Sté Bastide c/ Baudet.Maxence -collègues Vervoort: op . cit. p, 23
^٤ -Cass. soc., 13 novembre 1996, n° 93-42.247, Dr. soc. 1997, p. 368.cit. parMaxence Vervoort; p.24-25

٤ - الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

مجموع عمال المنشأة بالتوقف عن العمل استجابة لنداء التوقف عن العمل الذي يتجاوز حدود منشأته التي يعمل فيها تضامناً مع العمال المضربين من منشآت أخرى. فالتوقف الجماعي هنا لا ينظر له على مستوى المنشأة وإنما على المستوى الوطني أو الإقليمي.^١

يعتمد القانون الجزائري كذلك في الأساس المعيار العددي لاعتبار الإضراب صحيحاً ، لكنه لا يحرم المنظمة النقابية من إمكانية تنظيمه والإشراف عليه^٢، وتتجلى تلك العلاقة بين المنظمة النقابية وحق الإضراب من خلال منح المنظمات النقابية الحق في المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها ، وممارسة حق الإضراب^٣. فالقانون الجزائري وإن كان قد منح المنظمة النقابية الحق في الإشراف على الإضراب إلا أنه لم يجعل من ذلك شرطاً لصحته ومشروعيته، فعدم وجود النقابة لا يحرم العمال من حق الإضراب، وحتى عندما توجد النقابة فإن المادة السابعة والعشرين تشترط لإتخاذ قرار الإضراب عقد جمعية عامة للعمال المعنيين، يدعو إليها ممثلو العمال النقابيين أو الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود ممثلين نقابيين للتصويت السري والمباشر على قرار الإضراب ، وكما هو واضح أن الممثلين النقابيين في حال وجودهم يقتصر دورهم على الدعوة لعقد الجمعية العامة للعمال المعنيين بالإضراب^٤.

٢- بوسعيدة دليلة: مرجع سابق ، ص ٥١

٣- بوسعيدة دليلة : المرجع السابق ، ص ٦٧

٤- المادة ٣٨ معدلة من القانون رقم ٩٠-١٤ المؤرخ في ١٤١٠ الموافق ١٩٩٠

١-المادة ٤ والمادة ٢٧ من القانون رقم ٩٠-٢ لسنة ١٩٩٠ بوسعيدة دليلة : المرجع السابق ، ٦٨ وما بعدها ٦٤.

بينما يعد الإضراب في بلدان شمال أوروبا وألمانيا^١ ومصر^٢ حقاً عضواً للمنظمات النقابية، لذلك فإن ممارسة هذا الحق وإعلانه وتنظيمه إنما يتم بواسطة منظمات العمال النقابية، لهذا فإن الإضراب الذي يقوم به العمال دون موافقة منظماتهم النقابية يعد إضراباً غير مشروع^٣. لهذا اشترطت الفقرة الأولى من المادة (١٩٢) من قانون العمل المصري أن يكون إعلان الإضراب وتنظيمه من خلال المنظمات النقابية، ولا بد من موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي عدد أعضائه، في القانون الجزائري لا يجوز اللجوء إلى الإضراب إلا بعد موافقة الجمعية العامة للعمال المعنيين بالأمر.

رابعاً: التوقف المؤقت عن العمل:

التوقف المؤقت عن العمل يتطلب منا أن نوضح بداية مدة الإضراب، ومن ثم نتناول تحديد اللحظة التي تبدأ بها الحركة الاحتجاجية للعمال، والقيود التي ترد على بداية التوقف.

١- مدة التوقف عن العمل:

الإضراب هو اتجاه إرادة العامل إلى وضع نفسه خارج عقد العمل من خلال تعديل سلوكه اليومي في العمل بشكل مؤقت، فالإضراب إذن؛ هو توقف مؤقت عن العمل، بالتالي فإن السؤال الذي يُثار هنا عن مدة التوقف عن العمل؟

^١ -Däubler Wolfgang. La réglementation indirecte du droit de grève en R.F.A. In: Revue internationale de droit comparé. Vol. 38 N°3, Juillet-septembre 1986. pp. 931-934; doi : <https://doi.org/10.3406/ridc.1986.2488> https://www.persee.fr/doc/ridc_0035-3337_1986_num_38_3_2488

^٢ - المادة ١٩٢ من قانون العمل المصري التي تنص على أن " للعمال الحق في الإضراب ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية...".

^٤ - رمضان عبدالله صابر: النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، دار النهضة العربية، ٢٠٠٤، ص ٨٣-٨٥

٤ - الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

نظراً لعدم وجود نصوص تشريعية في القانون الفرنسي تنظم هذه المسألة فإن الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض قد أكدت بوضوح على أنه من غير الجائز فرض قيود على مدة الإضراب^١ ، وأيد الفقه الفرنسي ما قضت به محكمة النقض.

إذن، مدة الإضراب ليست شرطاً للإضراب ، ولا يمكن أن يكون للتوقف عن العمل مدة ثابتة، لهذا لا يمكن فرض حد أقصى أو حد أدنى لمدة الإضراب، وبالتالي فإن الإضراب قد يكون طويل المدة أو قصيرها دون أن يؤثر ذلك على شرعيته، لذلك يعد التوقف القصير عن العمل إضراباً ، وخاصة عندما تكون تلك التوقيفات متواترة ، فالإضرابات القصيرة مشروعة ، لأن الاجتهاد القضائي استبعد من تعريف الإضراب تحديد مدة له، لهذا كان لا بد من الاعتراف بشرعية الإضرابات القصيرة^٢. إذن مدة الإضراب تخضع للظروف التي يحدث فيها التوقف عن العمل، ومدى قدرة كل طرف على تحمل نتائجه^٣.

في القانون الجزائري كذلك لا يوجد نص تشريعي يحدد مدة دنيا أو قصوى لتوقف العمال عن العمل على الرغم من الإشارات المتعددة في القانون إلى الطبيعة المؤقتة للإضراب ، لذلك فإن مدة الإضراب تبدأ منذ توقف العمال الفعلي والكلي عن مزاوله العمل المكلفين به وتنتهي باستئناف العمال لعملهم على أثر تسوية النزاع الجماعي الذي دفعهم إلى التوقف عن العمل^٤.

ومما تجدر الإشارة إليه أن بعض القوانين توجب أن يكون الإضراب محدد المدة دون تحديد مدة دنيا أو قصوى ، وهذا ما أكدت عليه الفقرة الرابعة من المادة (١٩٢) من

^١ - cass. soc. 25 février 1988, n° 85-43293, BC V n° 133,. DOSSIER CGT DGO : LE

DROIT DE GREVE, p.3

^٢ - Maxence Vervoort; op. cit. p. 63-64

^٣ - بوسعيدة دليلة : مرجع سابق ، ص ٣٤

^٤ - بوسعيدة دليلة : المرجع السابق ، ص ٣٥

قانون العمل المصري عندما نصت " وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب ، والمدة الزمنية المحددة له " وهناك من القوانين من يحدد مدة الإضراب من خلال تحديد بدايته ونهايته ، وهذا ما نصت عليه الفقرة الأولى من المادة (٦٣) من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم اللبناني فإن المدة المسموح للإضراب فيها قانوناً هي الفترة الواقعة ما بين انتهاء مرحلة الوساطة وابتداء مرحلة التحكيم، وهذه الفترة هي خمسة عشر يوماً على الأقل وفقاً للفقرة «ج» من المادة (٤٧) من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم^١.

٢- بداية التوقف عن العمل:

بالنسبة إلى اختيار الوقت الذي يبدأ فيه الإضراب ، في القانون الفرنسي كما هو الحال بالنسبة إلى مدة الإضراب ، فإن اللحظة التي يقرر فيها العمال إطلاق حركتهم الاحتجاجية ليس لها تأثير على مشروعية الإضراب ، لهذا فإن تحديد تلك اللحظة يرتبط بإرادة العمال ، حيث لا يُطلب من العمال احترام أي إجراءات شكلية مسبقة ، لا يوجد التزام على العمال بمحاولة حل النزاع من خلال التوفيق، ولا يتطلب استشارة العمال عن طريق الاستفتاء، أو تقديم إشعار لصاحب العمل^٢، وحتى الإضرابات المفاجئة surprises تبقى شرعية وقانونية . غالباً ما يسعى العمال إلى اختيار التاريخ التي يطلقون فيه حركتهم الاحتجاجية في اللحظة التي ستكون أشد ضرراً بصاحب العمل ، وأكثر فعالية في الضغط على إرادته للاستجابة إلى مطالبهم المهنية . علماً أن العمال يتمتعون بحرية تحديد اللحظة التي يبدأ بها الإضراب إلا أن القضاء الفرنسي يستحضر الآثار التقليدية لنظرية التعسف في استعمال الحق، لهذا فإن ممارسة الحق في الإضراب ستكون تعسفية عندما يمتد التوقف عن العمل إلى أبعد من مجرد تعطيل الإنتاج إلى

٤- نادر شافي: الإضراب في قانون العمل اللبناني ، مجلة الجيش العدد ٢٥٢ - حزيران ٢٠٠٦، بيروت ، لبنان .

٢- Céline Laurichesse:op.cit. p.37

٤ - الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

إحداث فوضى في نظام المنشأة مما قد يؤدي إلى تعليق كامل للسلطة الإدارية لصاحب العمل^١.

٣- القيود الواردة على بداية التوقف عن العمل:

نظراً لعدم وجود نص تشريعي في القانون الفرنسي يقيد البدء في الإضراب في القطاع الخاص^٢، لهذا فإن الاجتهاد القضائي فرض على العامل التزاماً مفاده إبلاغ صاحب العمل بالمطالب المهنية^٣، مع الإشارة إلى أن إبلاغ صاحب العمل بالمطالب المهنية لا يخضع لأية شكليات، ولا يشترط توافر صفة معينة في الشخص الذي يقوم بهذا الإبلاغ، وبالتالي يمكن أن يقدم من العمال أنفسهم، أو من قبل نقاباتهم^٤، أو عن طريق مفتش العمل^٥، أو عن طريق منشور بسيط يدعو للإضراب^٦، ويستثنى من التزام إعلان صاحب العمل بالمطالب المهنية الحالة التي ينضم فيها عامل بمفرده إلى إضراب التعبئة الوطنية، حيث يستلزم الطابع الوطني للإضراب التزام صاحب العمل بمعرفة المطالب المشتركة لجميع العمال في جميع أنحاء البلاد أو القطاع^٧.

^١ - Maxence Vervoort; op. cit. p. 65

^٢ - بوسعيدة دليلة : مرجع سابق، ص ١٢٤

^٣ - Cass.soc., 11 juillet 1989, n° 87-40.727,

www.legifrance.gouv.fr/2Fjuri/2Fid/2FJURITEXT00007021387%2F&prev=search&sa ndbox=1

^٤ - Cass.soc., 27 juin 1990, n° 86-45.068, Bull. civ. V, n° 316

^٥ - Cass.soc., 28 février 2007, n° 06-40.944, JCP S 2007, p. 1425

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000017638254/> 24-4-2021

^٦ - Cass.soc., 30 mars 1999, n° 94-41.104, RJS 1999, n° 725

^٧ - Cass. soc., 29 mai 1979, n° 78-40.553, Bull. civ. V, n° 464. La grève ayant pour but d'appuyer des revendications professionnelles formulées sur le plan national ; qu'il importait peu, dans ces conditions, que M.X eût été le seul à faire grève dans son entreprise et

مجلة روح القوانين - العدد الرابع والتسعون - إصدار إبريل ٢٠٢١

وقد ترتب على هذا الالتزام أن تفرع عنه التزامان فرعيان الأول: يتعلق بتوقيت إبلاغ صاحب العمل بالمطالب المهنية ، والثاني: يتعلق بانتظار إجابة صاحب العمل. بالنسبة إلى تقديم المطالب المهنية يجب أن يتم تقديمها قبل التوقف عن العمل^١ ليتمكن صاحب العمل من معرفة فحوى المطالب ، وبالتالي يمكن له أن يقدم اقتراحاً بحل سلمي للنزاع، ولهذا السبب جمع الاجتهاد القضائي هذا الشرط مع التزام العمال بانتظار الرد من قبل صاحب العمل ، وفي حال رفضه للمطالب المهنية فإن الإضراب يمكن أن يقع بالفعل^٢.

وقد أخذ على هذا الاجتهاد القضائي بأنه منح صاحب العمل سلطة فرض إشعار فعلي على العمال ؛ لأن الشروع بالإضراب يتوقف على الرد على مطالبهم، لهذا أصبح من السهل على صاحب العمل شلّ ممارسة الحق الدستوري من خلال عدم الرد على مطالب العمال المهنية^٣.

qu'aucune revendication professionnelle particulière à celle-ci n'eût été formulée .

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007003391/>

^١ - Cass.soc., 11 juillet 1989, n° 87-40.727, Bull. civ. V, n° 569

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007021387/>

^٢ - Cass.soc., 19 janvier 1961, Bull. civ. IV, n° 86 p. 67. Francois Lagasse, Alain Lancelot, et d'autres, Le point sur les different aspects pressants des relations individuelles et collectives de travail. P.109

https://books.google.com.sa/books?id=kKg-DwAAQBAJ&pg=PA109&lpg=PA109&dq=-+Cass.soc.,+19+janvier+1961,+Bull.+civ.+IV,+n%C2%B0+86&source=bl&ots=wXF8ju47dG&sig=ACfU3U32BrVO1c6M_93h1OgpTYPmwqXhjQ&hl=ar&sa=X&ved=2ahUKEwiDhYvJvprwAhUFZMAKHUHDak0Q6AEwB3oECAUQA#w=onepage&q=-%20Cass.soc.%20%2019%20janvier%201961%20%20Bull.%20civ.%20IV%20n%C2%B0%2086&f=false2-12-2020

^٣ -Maxence Vervoort;op. cit. p. 39

٤ - الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

ونتيجة للعواقب المترتبة على مثل هذا الموقف ، خفف الاجتهاد القضائي تدريجياً من موقفه من أجل الحد من قبضة الإدارة على تحديد لحظة الشروع بالإضراب، ولهذا لم يعد من الضروري انتظار إجابة صاحب العمل على المطالب المهنية للشروع بالإضراب ، ويبدو أن الإعلان المسبق لصاحب العمل بمطالب العمال يميل إلى الزوال^١ والتلاشي ، ويكفي أن يكون صاحب العمل على علم بمطالب العمل المهنية عند لحظة بدء الإضراب. ولاتوجد أهمية لوسيلة علمه بهذه المطالب ، سواء أنقلها العمال أم النقابة أو حتى عن طريق الهاتف^٢، وحتى لو قدمت بشكل متأخر.

إذن ، فمن الواضح أن المبادرة بالتوقف عن العمل تقع حصرياً في يد العمال ، ويكفي أن يتزامن بدء الإضراب مع تقديم المطالب لصاحب العمل.

ومما تجدر الإشارة إليه هنا أن القضاء الفرنسي يؤكد على الطبيعة المزدوجة لحق الإضراب حق دستوري وحق فردي ، الأمر الذي يتطلب تفسيراً ضيقاً وصارماً لأي حكم ينظم ممارسته ، لهذا تقرر بأن الاتفاق الجماعي لا يمكن أن يحد من هذا الحق الدستوري، وإن المشرع فقط يمكن أن يضع قواعد لتحديد الموعد النهائي للإشعار^٣، أو ينظم الإضراب بشكل عام^٤.

^١ - Cass.soc., 19 novembre 1996, n° 94-42.631 et 94-42.635, Bull. civ. V, n° 391

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007036672/> 23-4-2021

^٢ - Que l'information soit transmise par des tiers et non par les salariés ou les syndicats eux-mêmes : Cass.soc., 28 février 2007, n° 06-40.944 ; ou bien par téléphone ou courrier : Cass.soc., 22 octobre 2014, n° 13-19.858. Sur une information délivrée trop tardivement, voir : Cass.soc., 30 juin 2015, n° 14-11.077.

^٣ - Maxence Vervoort; op. cit. p.20-21

^٤ - Philippe Martin. Droit de grève et service minimum en France : la démocratie en péril.

2009. fhalshs00823482f

في القانون الجزائري والمصري فإن توقف العمال عن العمل مقيد:

أ-بوجوب استنفاد الوسائل الودية لتسوية المنازعات الجماعية ، وهذا الحكم نصت عليه المادة (٢٤) من القانون الجزائري بقولها " إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه ، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين ، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقاً للشروط والكيفيات المحددة في أحكام القانون" أما في قانون العمل المصري فقد حظر على العمال الإضراب أو إعلانه إلا بوساطة منظماتهم النقابية إذا كان الهدف من الإضراب تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها ، كذلك حظر الإضراب أو إعلانه خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم^١، ولم ينص المشرع المصري صراحة على استنفاد وسائل التسوية الودية إلا أن ذلك يستنتج من ترتيب المواد التي تنظم الوسائل الودية وغير الودية لتسوية المنازعات الجماعية.

ب-قيد المشرع الجزائري بداية الإعلان عن الإضراب بموافقة الجمعية العامة للعمال المعنيين على اللجوء إليه عن طريق الاقتراع السري ، وبشرط أن تكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل^٢.

ج-بعد موافقة الجمعية العامة للعمال على الإضراب يشرع العمال في الإضراب بعد انتهاء أجل الإشعار، والإشعار هو تصرف قانوني ، بمعنى أن إرادة العمال قد اتجهت إلى إحداث أثر قانوني يتمثل في الخروج على الالتزامات التي يفرضها عليهم عقد العمل

^١-المادة ١٩٣ من قانون العمل المصري

^٢- المادة ٢٧ والمادة ٢٨ من القانون رقم ٩٠-٠٢ لسنة ١٩٩٠. وقضت المحكمة العليا في الجزائر بأنه " لا يجوز ممارسة حق الإضراب ما لم يوافق عليه العمال المجتمعين في جمعية عامة ، عن طريق الاقتراع السري وبعد إعلام المستخدم ، قصد مناقشة نقاط الخلاف. ملف ١٠١٤٢٤٩ تاريخ ١٠/٤/٢٠١٦ ، مجلة المحكمة العليا - العدد الأول ، ٢٠١٦ ، ص ٢٠٧

٤ - الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

عند انتهاء مهلة الإشعار ، وهذا الإشعار يعد تعبيراً واجباً التسلم ، لأنه لا ينتج أثره إلا إذا وصل إلى علم من وجه إليه ، والمقصود بأثره هو بدء سريان مهلته ، ولهذا تحسب مهلة الإشعار المسبق ابتداء من تاريخ إيداعه لدى صاحب العمل ومفتشيه العمل المختصة إقليمياً، والإيداع يعني تسليمه بيد صاحب العمل، واستتج البعض من اشتراط المشرع إيداع الإشعار أن يكون مكتوباً^١ وتحدد مهلة الإشعار في القانون الجزائري عن طريق المفاوضة الجماعية يشترط ألا تقل عن ثمانية أيام من تاريخ إيداعه^٢. بالتالي يمكن لتلك الاتفاقية تمديد المهلة ، لكن لا يمكن الاتفاق على مهلة إشعار أقل من المهلة المحددة ، ولم يحدد القانون البيانات التي يجب إدراجها في الإشعار ربما يعود ذلك إلى أن صاحب العمل، " المستخدم" يتم إعلانه بموعد الجمعية العامة للعمال المعنيين بالإضراب من أجل إعلام العمال بنقاط الخلاف ، مما يعني أن صاحب العمل على علم بمطالب العمال ، ومما لا شك فيه أن العلة في الإشعار هي منع الإضراب المفاجئ الذي يمكن أن يسبب لصاحب العمل أضراراً اقتصادية بالغة قد تدفعه إلى إغلاق مشروعه^٣.

أما في قانون العمل المصري فبعد موافقة مجلس إدارة النقابة المعنية بأغلبية ثلثي عدد أعضائه يتعين على اللجنة النقابية وعند عدم وجودها يتعين على النقابة المعنية إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول. مما يعني ذلك أن الإخطار كما أسماه المشرع يجب أن يكون مكتوباً، ويجب أن يتضمن الأسباب التي تدفع العمال للإضراب، والمدة الزمنية المحددة له ؛ أي مدة الإضراب . إذن، لا بد أن يتضمن

- بوسعيدة دليلة: مرجع سابق، ص ١٦٤

- المادة ٢٩ والمادة ٣٠ من القانون رقم ٩٠-٠٢ لسنة ١٩٩٠

٣- رمضان عبدالله صابر: مرجع سابق ، ص ٨٦

الإخطار بالإضافة لأسباب الإضراب مدته أيضاً^١. ومما تجدر الإشارة إليه أن قانون العمل المصري نص في المادة (١٩٤) على أن " يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين ، ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت"^٢

المطلب الثالث

العناصر المعنوية للإضراب

لا يُعد التوقف الجماعي والكلي والمؤقت عن العمل إضراباً إلا إذا اتجهت إرادة العامل إلى ذلك بعد تشاور وتدبر بينه وبين غيره من العمال بهدف تحقيق مطالب مهنية .

أولاً: نية الإضراب:

طالما أن الإضراب تصرف قانوني ؛ والتصرف القانوني هو اتجاه الإرادة إلى إحداث أثر قانوني، والأثر القانوني الذي يقصده العمال هو تعليق مؤقت لعقد العمل، فلذلك يشترط أولاً: أن تتوافر الإرادة لدى العمال لأن معدوم الإرادة لا يمكن أن تصدر عنه إرادة يعتد بها القانون، فإذا وجدت الإرادة يجب أن تتجه إلى إحداث الأثر القانوني المتمثل بتعليق مؤقت لعقد العمل. لهذا يرى جانب من الفقه بأنه يجب عدم الخلط بين

١- الفقرة الثانية والثالثة والرابعة من المادة ١٩٢ من قانون العمل^١

٢- صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ المنشور في الوقائع المصرية ، العدد ١٦٠ تاريخ ٢٠٠٣/٧/١٧ ، واعتبرت المادة الأولى من القرار المذكور منشآت حيوية واستراتيجية وبالتالي يحظر فيها الإضراب "... منشآت الأمن القومي والإنتاج الحربي ، المستشفيات والمراكز الطبية والصيدلية ، وسائل النقل الجماعي للركاب ، النقل البري والبحري والجوي ، وسائل نقل البضائع ، منشآت الدفاع المدني ، منشآت مياه الشرب والكهرباء والغاز والصرف الصحي ، منشآت الاتصالات، منشآت الموانئ والمنازل والمطارات ، العاملون في المؤسسات التعليمية" وأخذ جانب من الفقه المصري على التحديد السابق بأنه قد توسع في تحديد المنشآت التي يحظر فيها الإضراب مما يؤدي إلى تضيق ممارسة الحق في الإضراب. صلاح علي علي حسن: مرجع سابق ، ص ١٢٥

٤ - الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

السبب الدافع للإضراب والذي يكمن في العمل على تحقيق مطالب مهنية، وبين نية الإضراب، التي يقصد بها أن إرادة العمال قد اتجهت إلى الخروج على الالتزامات التي يفرضها عليهم عقد العمل مؤقتاً من خلال تعديل في السلوك اليومي في العمل مع علمهم بأن هذا السلوك قد تكون نتيجته خطيرة عليهم. أي أن إرادة العامل قد اتجهت إلى تعليق مؤقت لعقد العمل، لذلك فإن كل توقف عن العمل لم يكن بقصد تعليق مؤقت لعقد العمل لا يعد إضراباً، كالتوقف عن العمل بموافقة صاحب العمل أو لوجود قوة قاهرة.¹

« l'intention de se placer hors contrat par un changement apporté dans le comportement quotidien au travail, sachant qu'il sera perturbateur »²

إذن ، يقوم العمال: أولاً بتحديد المطالب المهنية ، ومن ثم يحددون أفضل الوسائل التي بموجبها يمكن الحصول على موافقة صاحب العمل ، وإذا لزم الأمر من خلال التوقف المؤقت عن الأنشطة المهنية ، وهذا العنصر لا يمكن التغاضي عنه ، لأنه من الممكن أن لا يوصف التوقف عن العمل بالإضراب في حالة عدم وجود نية الإضراب لدى العمال.

نية الإضراب ؛ أن يختار العمال عمداً من بين جميع الوسائل المتاحة ممارسة حقهم في الإضراب مع علمهم المسبق بالنتائج المترتبة على ذلك ليس فقط عليهم ولكن على المنشأة التي يعملون بها أيضاً، لهذا رفضت محكمة النقض الفرنسية إسباغ وصف

¹ - بوسعيدة دليلة: مرجع سابق ، ص ٧٥١

² -SINAY H. et JAVILLIER J.-C., « La grève », Traité de droit du travail, sous la direction de CAMERLYNCK G.-H., t. VI, 2ème éd., Dalloz 1984, n° 98, p. 164.cite . par. Maxence Vervoort; op. cit. p.28

الإضراب عندما كان التوقف عن العمل ليس بنية الإضراب، وإنما من أجل التشاور حول المطالب المهنية، أو من أجل الاستعداد لليوم الوطني للعمل.¹

ثانياً: تدبير الإضراب:

لا يكفي أن يكون هناك توقف جماعي عن العمل من قبل العمال، وأن توجد نية الإضراب لدى العمال حتى يعد ذلك التوقف إضراباً، وإنما يجب أن يكون هذا التوقف عن العمل مدبراً؛ بمعنى أن تتلاقى إرادات العمال على القيام بالإضراب، يعني أن يكون الإضراب متفق عليه بين العمال، فصحيح أن الإضراب حق فردي للعامل لكن لا يمكن ممارسته إلا بشكل جماعي، فطالما أن الإضراب عمل جماعي، فإن أي عمل جماعي يتطلب بالضرورة التشاور والاتفاق بين أفراد هذه الجماعة، إن لم يكن قبل التوقف عن العمل، على الأقل في وقت يتزامن مع تنفيذ الإضراب أو في وقت لاحق على البدء بتنفيذه² فالاتفاق المسبق على الإضراب؛ يقصد به أن يتفق العمال على اللجوء إلى الإضراب بهدف الضغط على إرادة صاحب العمل ليوافق على مطالبهم المهنية، وبغض النظر عن الطريقة التي يتم بها التشاور والاتفاق بين العمال، إذ أن الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية ترفض وبشدة فرض طريقة للاستفتاء من أجل الاتفاق المسبق بين العمال بشأن مسألة الإضراب المحتمل في المنشأة لأن هذا الاستفتاء ليس له قيمة قانونية، لهذا لايلزم العامل بقراره الخاص في التصويت، فإذا

¹ - Cass.crim. 9 novembre 1971, n° 70-92.884, JCP 1972, II, 17074. 191 Cass.soc., 26 mars 1980, n° 79-40.025, Bull. civ. V, n° 246. . Maxence Vervoort op . cit, p 38
² - Toute action collective passe nécessairement par une concertation, qui lui est si ce n'est préalable, au moins simultanée. Maxence Vervoort op . cit. p. 26

٤ - الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

صوت أحد العمال ضد الإضراب فيستطيع المشاركة في التوقف عن العمل ، والعكس كذلك صحيح^١.

فإذا لم يتحقق الاتفاق المسبق بين العمال على الإضراب يكفي أن تتلاقى إرادة العمال على ذلك بشكل متزامن مع بدء الإضراب أو بعد المباشرة به ، ويتحقق ذلك عندما يكون السبب الذي دفع العمال للتوقف عن العمل واحد لدى جميع العمال المضربين ، مما أدى ذلك إلى تحقق وحدة المطلب المهني الذي دفع العمال للإضراب. أما في حالة تزامن توقف عدد من العمال عن العمل دون أن يكون سبب التوقف موحداً بينهم، فعندئذ لم تتحقق وحدة الهدف من هذا التوقف عن العمل ، وبالتالي يكون التوقف عن العمل غير مدبر ، ولذلك لا يتحقق وجود الحق في الإضراب^٢.

يتحقق الاتفاق بين العمال على القيام بالإضراب في القانون الجزائري من خلال استدعاء جماعة العمال بمبادرة من ممثل العمال إلى جمعية عامة في موقع العمل المعتاد ، بعد إعلان صاحب العمل بنقاط الخلاف المستمر ، والبت باحتمال التوقف الجماعي عن العمل ، وفي حال موافقة أغلبية العمال المجتمعين في الجمعية العامة، ونصاب اجتماع الجمعية العامة هو نصف عدد العمال التي تتكون منهم جماعة العمال المعنية . ويعبر العمال عن إرادتهم في اللجوء إلى الإضراب بالاقتراع السري^٣.

ثالثاً: مطالب مهنية مشتركة لجميع العمال المضربين:

^١ -Cass.soc., 20 janvier 1956, Dr. soc. 1956, p. 287. Sur le référendum, voir aussi BARTHELEMY J., « Le référendum en droit social », Dr. soc. 1993, p. 89 : GRIMALDI D'ESDRA J., « Nature et régime juridique du référendum en droit social », Dr. soc. 1994, p. 397. -cite. par Maxence Vervoort: op. cit. p. 31

^٢ - مصطفى أحمد أبو عمرو: مرجع سابق ، ص ٣٥٢ وما بعدها^٢

^٣ - المادة ٢٧ ، ٢٨ من القانون رقم ٩٠-٢ لسنة ١٩٩٠

إذا كان الإضراب تصرفاً قانونياً ، فلا بد أن يكون للتصرف القانوني سبب مشروع ، والسبب هو الباعث الدافع للتصرف ، وباعث التصرف القانوني المتمثل بوقف عقد العمل مؤقتاً ؛ هو المطالب المهنية التي يسعى إلى تحقيقها العمال المضربون من خلال الضغط على إرادة صاحب العمل ، وبالتالي فإن المطالب المهنية هي السبب الموضوعي والمجرد الذي يجب أن يكون موجوداً حتى يكون التوقف المدبر عن العمل إضراباً^١. ويشترط في المطالب المهنية للعمال أن تكون واقعية ، واشتراط واقعية المطالب المهنية للعامل يعني ضمناً المطالبة بوجودها ، لذلك فإن التوقف عن العمل الذي لا يستند إلى مطالب مهنية لا يمكن وصفه بأنه إضراب، وبالتالي لا يعتبر مشروعاً ، كذلك يجب استبعاد المطالب غير القانونية ، لأن الوفاء بها سيؤدي إلى الخروج عن طريق الشرعية ، وإن الإضراب الذي يستند على مطالب غير قانونية سيكون إضراباً غير مشروع .

إذن ، الباعث الدافع للتصرف القانوني المتمثل بالتوقف الجماعي المؤقت عن العمل هو المطالب المهنية التي يسعى العمال إلى تحقيقها من خلال الضغط على إرادة صاحب العمل ، لذلك فكل توقف عن العمل إذا لم يكن هدفه تحقيق مطالب مهنية لا يعد إضراباً، لهذا فإن السؤال الذي يطرح نفسه ، ماهي المطالب المهنية؟

تعد مطالب ذات طابع مهني ؛ كل مطالب لها صلة بالعلاقات المهنية والشروط العامة للعمل وظروفه^٢ ، ويلحظ من هذا التعريف للمطالب المهنية أنها تتميز بالمرونة ، لهذا فمن المستحيل وضع قائمة شاملة وحصرية لجميع المطالب المهنية ، لأن تلك

^١ -DION-LOYE S., « Le fait de grève », Thèse, Dijon, 1989 . cit . par. Maxence Vervoort:

op. cit. p.33

^٢ -١ بوسعيدة دليلة: مرجع سابق، ص ١٠٢

٤ - الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

المطالب المهنية تتغير وتتبدل على ضوء الظروف الاقتصادية والاجتماعية من زمن إلى آخر¹.

أخذ المشرع الجزائري في المادة الثانية من القانون رقم ٩٠-٠٢ لسنة ١٩٩٠ بالمفهوم الواسع للمطالب المهنية ، عندما عرفت النزاع الجماعي الذي قد يؤدي إلى الإضراب في حال لم تتمكن الوسائل الودية من تسويته بأنه " كل نزاع يتعلق بالعلاقات الجماعية و المهنية في علاقات العمل والشروط العامة للعمل " كذلك أخذ المشرع المصري بالمفهوم الواسع للمطالب المهنية، عندما نصت الفقرة الأولى من المادة (١٩٢) بأن " للعمال حق الإضراب السلمي ... دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية" كما أن القضاء الفرنسي قد تبني مفهوماً واسعاً للمطالب المهنية التي تبرر الإضراب ، لذلك فإن هذا المفهوم يتسع ليشمل المطالب الاقتصادية والاجتماعية والقانونية. لهذا تُعد مطالب مهنية كل ما يتعلق بالأجور ، وتعديل شروط العمل وظروفه ، والحفاظ على الوظائف^٢ ، ظروف التدفئة السيئة وتوفير وسيلة نقله أو بدل نقله ، وتنظيم

¹ -DION-LOYES S., « Le fait de grève », Thèse, Dijon, 1989.cit . par. Maxence

Vervoort: op. cit. p. 34

^٢ Sur le désaccord entre le personnel et la direction concernant les augmentations de salaire et la réduction de primes, voir : Cass.soc., 18 avril 1989, n° 88-40.724, Bull. civ. V, n° 278 ; sur une demande du paiement d'heures supplémentaires, voir : Cass.soc., 17 juillet 1996, n° 94-42.964. 170 Sur la modification des conditions de travail, voir : Cass.soc., 26 février 1981, n° 79-41.359 et 79-41.376, Bull. civ. V, n° 161 ; sur les mauvaises conditions de chauffage, voir : Cass.soc., 4 avril 1990, n° 88-43.909, Bull. civ. V, n° 156, sur la mise à disposition d'un moyen de transport ou une prime de déplacement pour se rendre sur un chantier éloigné, voir : Cass.soc., 18 juin 1996, n° 92-44.497. 171 Sur l'organisation d'élections professionnelles, voir : Cass.soc., plén., 27 octobre 1972, n° 70-92.627, Bull. civ. ass. plén. n°5 et Cass.soc., 15 janvier 2003, n° 00-44.693 ; sur la contestation d'un licenciement de deux salariées qui avaient demandé l'organisation d'élection de délégués du personnel et qui s'étaient portées candidates, voir : Cass.soc.,

انتخابات مهنية ، وتسريح عمال طالبوا بتنظيم انتخابات ، والخلاف على خطة إعادة هيكلة المشروع ، المخاوف التي تم التعبير عنها فيما يتعلق بالسياسة التجارية للإدارة ، والاعتراض على التهديد لتخفيض عدد العمال، إجبار صاحب العمل على الوفاء بالالتزامات القانونية^١ . فمن الناحية العملية يبدو أن الطابع المهني للمطالب لا ينظر إليها من حيث طبيعتها الخاصة بقدر ما ينظر إليها في إطار جماعي يحافظ على عقود العمل. كما أنها تعد مطالب مهنية، فالنزاع بخصوص موضوع تمت تسويته بموجب اتفاق جماعي نافذ دون إثارة أية شبهة حول قانونية تلك المطالب ، وهذا يدل على أن القانون الفرنسي لا يعترف بواجب السلام الاجتماعي ؛ الذي يقصد به منع اللجوء إلى الإضراب طوال مدة سريان الاتفاق الجماعي الذي يتضمن ذلك الشرط، لذلك فإن هذا الشرط لا يحظر الإضراب خلال مدة نفاذ الاتفاقية الجماعية ، وبالتالي لا يستبعد الإضراب دعماً للمطالبة بتعديل نقطة تمت تسويتها بموجب تلك الاتفاقية، وذلك على خلاف ما ينص عليه القانون الألماني الذي يمنع إي إضراب يتعلق باتفاق جماعي ما زال نافذاً . كما أن القضاء الفرنسي يقبل شرعية الإضراب الناجم عن نزاع قانوني بين العمال وصاحب العمل الذي كان من الممكن تسويته من قبل المحكمة.^٢

18 janvier 1995, n° 91-10.476, Bull. civ. V, n° 27. 172 Sur les protestations contre les menaces de compression de personnel découlant de licenciements de plusieurs salariés, voir : Cass.soc., 27 février 1974, n° 72-40.726, Bull. civ. V, n° 140 ; sur la contestation du plan de restructuration de l'entreprise, voir : Cass.soc., 20 mai 1992, n° 90-45.271, Bull.civ. V, n° 319 ; sur les craintes exprimées vis-à-vis de la politique commerciale de la direction, voir : Cass.soc., 2 juin 1992, n° 89-40.565, Bull. civ. V, n° 355 cit . par..

Maxence Vervoort: op. cit. p. 34.

-Céline Laurichesse:op.cit. p.38¹

Maxence Vervoort: op. cit. p. 34-35-^٢

٤ - الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

يبقى هناك سؤال يتعلق بمدى اختصاص القضاء في تقييم مشروعية أو معقولية أو واقعية المطالب المهنية التي يسعى العمال إلى تحقيقها من خلال الإضراب. بداية وبموجب حكم صادر عن الهيئة العامة لمحكمة النقض الفرنسية في ٤/ تموز ، يوليو/ ١٩٨٦ اعتبرت المحكمة أن المطالب المهنية^١ غير المعقولة بشكل واضح يمكن أن تنفي عن الإضراب وصف المشروعية ، وبالتالي يعد حركة احتجاج غير قانونية . إلا أنها في حكم آخر صدر في ٢٧ كانون الثاني/ يناير ١٩٨٨ عدلت المحكمة عن موقفها بالقول: ليس للقاضي أي اختصاص أو صفة لتقييم الأسس الموضوعية ، وما يترتب على ذلك من مشروعية المطالب المهنية التي يقدمها أي من طرفي النزاع.^٢

وتم تأكيد هذا الموقف الأخير في حكم صدر عن محكمة النقض في الثاني من حزيران / يونيو ١٩٩٢ حيث تمت الإشارة إلى أن قاضي الإجراءات الموجزة ليس مختصاً في تقييم مدى معقولية أو عدم وجود المطالب المهنية^٣ للعمال الميامين من ناحية أخرى^٤.

Ass. Plén. 4 juill. 1986, Dalloz 1986, 477; Droit Social 1986, concl. F. BOUYSSIC, -^١
745, note G. LYON-CAEN. cit . par. Céline Laurichesse: op.cit. 42
- CA Paris 27 janv. 1988, Droit Social 1988, note J.-E. RAY, 242 ; Dalloz 1988, note ^٢
J.-C. JAVILLIER, 351 ; JCP 1988, II, note B. TEYSSIE, 978 ; A. JEAMMAUD et M.-C.
RONDEAU-RIVIER, « Vers une nouvelle géométrie de l'intervention judiciaire dans les
conflits du travail », Dalloz 1988, chron. 229, Céline Laurichesse:op.cit. p.42
- Cass. Soc. , 2 juin 1992, Droit Social 1992, rapp. Ph. WAQUET, 696, note J.-E. RAY ^٣
; Cass. Soc., 19 oct. 1994, Dalloz 1994, IR, p. 257 ; CA Aix en Provence, 21 mars 2006,
Droit Social 2007, obs. E. DOCKES, 88, Céline Laurichesse:op.cit42
-cass. soc. 29 mai 1979, n° 78-40553, BC V n° 464 ; cass. soc. 15 février 2006, n° 4
04-45738, BC V n° 65 DOSSIER CGT DGO : LE DROIT DE GREVE, p.4. carolin Gary:
L'exercice du droit de grève dans le secteur privé.op. cit

المطلب الرابع

عدم مشروعية الإضراب بسبب عيب في تكوينه

بعد أن أوضحنا في المطالب السابقة عناصر الإضراب الموضوعية والمعنوية ، فإن المنطق القانوني أن نبين أثر عدم اكتمال تلك العناصر على الحركة الاحتجاجية للعمال. مازال تعريف الإضراب القانوني أو القضائي رغم مرونته ملزم لأطراف النزاع العمالي الجماعي ، وبالتالي عدم التزام العمال بالقواعد القانونية أو القضائية التي تنظم الإضراب يعرضهم للجزاء التأديبي أو القضائي (مدني وجزائي) لذلك يتعين على العمال توخي الحذر الشديد عند الاستعداد للإضراب. لهذا فإن القضاء الفرنسي وبعد تردد في استخدام المصطلحات. تقوم المحكمة برقابة مزدوجة على النزاع العمالي الجماعي^١ في حين أن عدم المشروعية هو الوصف المناسب لحركة احتجاجية لم تلتزم بالشروط أو بالعناصر القضائية للإضراب ، فهي حركة معيبة في تشكيلها ومنذ نشأتها، في حين أن التعسف هو الوصف المناسب لإضراب توافرت فيه الشروط القانونية ، إلا أن العمال المضربين تجاوزوا حدود الممارسة العادية لحق الإضراب^٢ . كلا الحالتين يبرر التطبيق الكامل للسلطة التأديبية لصاحب العمل.

من المعلوم أن جميع الحقوق يجب أن تستعمل بطريقة قانونية ، بمعنى أن تتوافق مع قواعد محددة مسبقاً ، وحق العمال في الإضراب لا يشذ عن هذه القاعدة رغم ما يتمتع به من خصوصية ، لهذا فإن تلك الخصوصية أثارت العديد من التساؤلات .

السؤال الأول: يتعلق بالمصطلح الذي يعبر عن الإضراب الذي لا يلتزم بالأحكام القانونية أو القضائية ، لهذا يرى البعض بما أن الإضراب حق معترف به دستورياً فإنه

^١Maxence Vervoort:op. cit. p.119-

بوسعيدة دليلة : مرجع سابق ، ص ٣٢٩-

٤ - الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

لا يمكن أن يكون غير مشروع ، فإن لم يكن غير مشروع فهو لا يعد إضراباً بالمعنى القانوني ، وبالتالي هو عمل أو سلوك لا يدخل في تعريف الإضراب ، لهذا لا يمكن أن يكون هناك إضراب غير مشروع، فالإضراب يعني أن أطرافه يجب أن تحترم نظامه القانوني أو القضائي، وحق الإضراب لا يمكن أن يكون مطلقاً من كل قيد ، وبالتالي وصف الحركة غير المشروعة بالتعسف في استعمال الحق سوف يتماهى مع حقوق أخرى ذات قيمة دستورية . بينما يرى جانب آخر من الفقه أن مفهوم الإضراب غير المشروع لا يتناقض مع مصطلح الإضراب المشروع ، لأن الإضراب بالمعنى الدقيق ليس حقاً بل هو موضوع أو محل حق ، لهذا سيظل خاضعاً لشروط معينة من شأن عدم الالتزام بها أن يعكس سلوكاً غير مشروع وليس إضراباً تعسفياً . وبالتالي يمكن الحديث عن إضراب غير مشروع عندما لا يمارس العمال حقهم في الإضراب وفقاً للمتطلبات القانونية أو القضائية ، واستخدمت محكمة النقض الفرنسية مصطلح الإضراب غير المشروع N'AVAIT PAS EU LE CARACTERE D'UNE GREVE LICITE بشكل خاص فيما يتعلق بالإضراب التضامني^١ ، وانتقد جانب من الفقه هذا القضاء الذي رأى فيه خلطاً بين البحث عن الخطأ في استعمال الحق وبين تعريف محل الحق ذاته^٢.

^١ -Cass. Soc.18 Mars 1982,Bull. V. n.182.

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007009159>,20-4-2021

^٢ -- Mathieu Bertrand, Bernard Valérie, Gay Laurence, Jacquinet Nathalie. Le droit constitutionnel de la grève. In: Annuaire international de justice constitutionnelle, 13-1997, 1998. Les discriminations positives - Le droit constitutionnel du travail. pp. 310-347;

تخلت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية عن التفرقة بين إضراب مشروع وإضراب غير مشروع لصالح الصياغة المتمثلة بالحركة غير المشروعة^١. ويؤكد القضاء الفرنسي أن قيام بعض العمال المضربين بأعمال غير مشروعة خلال الإضراب لا يكفي لتغيير طبيعة هذا الأخير ، فالتصرفات غير المشروعة التي يرتكبها العمال يمكن فصلها بطريقة أو أخرى عن تقييم الإضراب ، ويبقى هذا الحل منطقياً طالما لم يعد الإضراب معيباً في تكوينه أو تشكيله بل في تنفيذه .

يفرق جانب من الفقه الفرنسي بين إضراب غير قانوني وإضراب غير مشروع، دون أن يرتب على ذلك آثار قانونية ، وذلك بالاستناد إلى مصادر عدم الشرعية ، حيث يفرق بين مخالفة الإضراب للشروط الشكلية أو العيوب الشكلية ، أي المخالفات المتعلقة بشروط التوقف عن العمل ، كغياب التوقف الجماعي للعمل ، فتعد الحركة عندئذ غير قانونية، أما عندما لا يكون الهدف من الإضراب دعم المطالب المهنية ، فعندئذ لا يمكن وصف النزاع الجماعي بالإضراب مما يؤدي إلى عدم المشروعية، وبغض النظر عن أصل عدم المشروعية فإن الآثار المنسوبة للإضراب غير القانوني أو غير الشرعي تتطابق مع مفهوم بطلان العقد الذي ينص عليه القانون المدني ، فإننا نؤيد هذا الفكر باعتبار أن الإضراب كما عرفناه آنفاً هو تصرف قانوني، وبالتالي إذا لم تكتمل أركانه أو عناصره يوصف بعدم المشروعية ، ويكون غير قادر على إنتاج آثاره، لهذا فإن الإضراب غير المشروع-سواء لم تكتمل عناصره المادية أم المعنوية- لا يؤمن حماية للعامل ، ونتيجة لذلك لم يعد للعامل المضرب حق في التوقف عن العمل دون أن يُعد غير مخل بالتزاماته الناشئة عن عقد العمل ، بالتالي سيكون من الممكن أن يعاقبه صاحب العمل لمجرد مشاركته في إضراب غير مشروع حتى دون أن ينسب له ارتكاب خطأ فاحش، سيعد توقيفه عن العمل إخلالاً جوهرياً مما يببر تسريحه من قبل صاحب العمل الذي يتحرر من القيود التي يجب أن تتوافر في الخطأ الفاحش.

^١ -Cass.soc., 26 janvier 2000, n° 97-15.291 : « c'est à bon droit que la cour d'appel a qualifié l'ensemble de ces agissements fautifs de mouvement illicite ». Serait-ce une reconnaissance implicite du fait qu'il ne peut y avoir de « grève » illicite ?

المبحث الثاني

صور الإضراب

تمهيد وتقسيم:

لما كان الإضراب يهدف إلى التظلم من مسألة معينة أو العمل على تحقيق مطالب معين ، لهذا تختلف صور الإضراب بحسب الهدف الذي يسعى العمال لتحقيقه من وراء توقعهم المؤقت عن أداء العمل المكلفين به ، فإذا كان هدفهم تحقيق مطالب مهنية ، فكان إضرابهم مهنياً (المبحث الأول) ، أما عندما يكون الهدف من التوقف عن العمل تحقيق أهداف ذات طابع سياسي بحت فيعد ذلك إضراباً سياسياً (المبحث الثاني) مع الإشارة إلى صعوبة أو استحالة الفصل بين ما هو مهني وما هو سياسي، لأن المطالب المهنية لها طابع سياسي.

- **المطلب الأول:** الإضراب المهني

- **المطلب الثاني:** الإضراب السياسي

المطلب الأول

الإضراب المهني

تمهيد:

توقف العمال الجماعي والمؤقت عن العمل المكلفين به ليس غاية في حد ذاته ، بل هو وسيلة للحصول على موافقة صاحب العمل على مطالبهم المهنية . لذلك فإن ذلك التوقف عن العمل لا يمنع من استمرار وتطور العلاقة بين الأطراف المتنازعة ، وإن كان قد يؤدي إلى تغيير الاهتمام والتركيز على مسائل ربما كانت تعتبر ثانوية في

السابق. فالإضراب له تأثير على وعي الأطراف المتنازعة مما يدفعهم إلى مراجعة التجارب القديمة واعتماد قيم جديدة . إذن طالما أن الإضراب يسعى إلى التظلم من أمر معين أو تحقيق مطلب معين لهذا نجد لزاماً علينا توضيح تلك المطالب المهنية التي تجعل الإضراب يوصف بالمهني، ومن ثم فإن هذا التوقف عن العمل حتى يكون مؤثراً ويحقق الهدف المنشود منه ولا يؤثر على العمال قد يتخذ صوراً متعددة.

الفرع الأول: الإضراب التقليدي:

يتمثل الإضراب التقليدي بتوقف العمال المضربين عن العمل توفقاً جماعياً وكتلياً ومديراً مع تركهم لمواقع العمل ، أو امتناعهم عن الذهاب إليه بطريقة محكمة ومنظمة، من حيث الكيفية والمدة، مع الأخذ بعين الاعتبار لوازم نجاح الإضراب وما يحقق أهدافه دون إلحاق الضرر بالمصالح المطلوب تحقيقها^١.

ويعد الإضراب التقليدي الصورة الشائعة لممارسة حق الإضراب ، كما أنه يتلائم مع ظروف العمال وصاحب العمل، هذه الصورة من صور الإضراب تمكّن العمال من مراعاة الحالة الاقتصادية للمنشأة، والإمكانات المالية المتاحة لهم لمواجهة آثار الإضراب التي تتمثل في حرمانهم من الأجر خلاله^٢.

الفرع الثاني: الإضراب مع احتلال أماكن العمل:

تتمثل هذه الصورة من صور الإضراب في توقف العمال عن العمل مع بقاءهم في أماكن العمل، ويعد بقاء العمال المضربين في مكان العمل وسيلة لإثبات الإضراب، ويُظهر لصاحب العمل تصميم العمال على ذلك، ويعتبر الإضراب مع بقاء العمال

١-سهيل الأحمد ، علي أبو مارية: الإضراب في قانون العمل ، دراسة مقارنة بين القانون والفقهاء الإسلامي ، مجلة

جامعة النجاح للعلوم الإنسانية ، المجلد ٢٦ ، العدد ٦ ، ص ١٣٩٨

٢-مصطفى أحمد أبو عمرو : مرجع سابق ، ص ٣٥٨

٤ - الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

المضربين في أماكن العمل إضراباً مشروعاً، طالما أن الأضرار الناشئة عن ذلك تقتصر على أضرار التوقف عن العمل ، ويسمى في هذه الحالة بإضراب في الوظيفة *la grève a lieu sur le tas*¹، ويضاف إلى مبررات مشروعيته عدم وجود التزام على عاتق العمال بمغادرة أماكن العمل، كما أن هذا الإضراب لا يشكل مساساً بأي حق من حقوق صاحب العمل ، سواء حق الملكية المقرر له ، وذلك لعدم وجود نية السيطرة أو الظهور بمظهر صاحب الحق على المنشأة محل الإضراب ، كما أن هذا الإضراب لا يمس بحق العمال غير المضربين في العمل، لأن منعهم من العمل قد يعد نتيجة طبيعية لممارسة الحق في الإضراب². لكن ذلك لا يعني أن احتلال العمال لأماكن العمل يعد إضراباً صحيحاً بشكل مطلق ، إذ يجب التفرقة بين احتلال أماكن العمل خلال أوقات العمل فقط ، حيث يعد مشروعاً ، لأنه شكل من أشكال ممارسة الإضراب ، ولا يعاقب عليه إلا إذا أدى إلى عرقلة حرية العمل، وتطبيقاً لذلك قضت محكمة الاستئناف في باريس في حكم حديث لها بأن " الحق في الإضراب لا يسلب صاحب العمل الحق في التصرف بأماكن العمل ، ويشكل احتلال أراضي المطعم في الفندق سلوكاً غير قانوني بشكل واضح؛ لأنه سبب ضرراً واضحاً لصورة الفندق أمام العملاء"³ فالضرر لم يقتصر على الضرر الناشئ عن التوقف عن العمل بل احتلال المطاعم أساء للفندق أمام العملاء . أما إحتلال أماكن العمل أثناء وبعد انتهاء وقت العمل ، فيعتبر إضراباً غير مشروع سواء في القضاء الفرنسي أو في القانون الجزائري⁴، لأن عرقلة حرية العمل نتيجة حتمية له، لذلك عاقبت المادة الرابعة والثلاثون من القانون الجزائري على عرقلة حرية العمل ، واعتبرت عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن

¹ -Maxence Vervoort: op. cit. p. 67

١- صلاح علي علي حس: تنظيم الحق في الإضراب في قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والتشريعات

المقارنة ،دار النهضة العربية ، ٢٠٠٨ ، ص ٣٠

² - Cour d'appel de Paris 24 janvier 2019, n°8/22960, Newsletter Janvier 2019-

٣- بوسعيدة دليلة : مرجع سابق ، ص ٤٤

يمنع العامل أو المستخدم، أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد، أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني، أو من مواصلته بالتهديد، أو المناورات الاحتیالية أو العنف أو الإعتداء. وعندما يشكل احتلال أماكن العمل عرقلة لحرية العمل يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب صاحب العمل.^١

ويسري هذا الحكم على الاعتصام في حال أدى إلى عرقلة حرية العمل، عن طريق منع العمال غير المضربين من العمل أو منع استئنافه بالتهديد أو العنف أو الاعتداء. ويقصد بالاعتصام؛ تجمع العمال المضربين حول منافذ المنشأة، خارج أماكن العمل بهدف حث العمال غير المضربين على الانضمام لهم، أو منع نقل البضائع، ومنع تنقل المركبات من وإلى المنشأة.^٢ وهذا الحكم يتفق مع المعايير الدولية، حيث أشارت لجنة تكوين الجمعيات التابعة لمنظمة العمل الدولية إلى أن المشاركة في الاعتصامات لإقناع العمال الآخرين بشكل سلمي للتوقف عن العمل لا يجعل من الاعتصام غير مشروع طالما لم يصاحبه عنف وإكراه.^٣

١- المادة ٣٥ من القانون الجزائري رقم ٩٠-٠٢ لسنة ١٩٩٠

- بوسعيدة دليلة : مرجع سابق ، ص ٤٣-٤٤-٢٠٠٤ - مصطفى أحمد أبو عمرو: مرجع سابق ، ص ٣٦٢

^٣ - Cette vision des choses est conforme aux normes internationales. Le comité en matière de liberté d'association de l'Organisation Internationale du Travail indique que la participation à des piquets en vue d'inciter résolument mais pacifiquement d'autres travailleurs à cesser le travail, n'est pas illicite. Les piquets ne sont illicites que lorsqu'ils vont de pair avec la violence et la contrainte Le droit de grève dans tous ses états.syndicat

الفرع الثالث: الإضراب الدائري^١:

يتحقق الإضراب الدائر عندما يتوقف عمال أحد أقسام المنشأة عن العمل في حين يستمر باقي العمال في الأقسام الأخرى في أداء عملهم ، ثم يعود عمال القسم الذي كان متوقفاً إلى مزاولة عملهم في حين يتوقف عمال قسم آخر ، وهذا النوع من الإضراب يحتاج إلى عناية بالغة في التخطيط ، وهذا التوقف المتقطع يشكل إضراباً واحداً ، لأنه يعمل على تحقيق مطالب مهنية متوافقة . ويلحظ أن هذا النوع من الإضراب يمكن أن يكون له جانبان متميزان ، يمكن وصف الأول بأنه أفقي عندما يؤثر توقف عمال أحد الأقسام على أقسام مهنية أخرى على التوالي ، أما الجانب الثاني لهذا الإضراب الدائر فهو جانب عمودي ؛ بحيث أن توقف العمل في أحد الأقسام لا يترتب عليه التأثير على سير العمل في الأقسام الأخرى^٢. ولهذا النوع من الإضراب مزايا بالنسبة للذين ينظمونه وينفذونه ، يؤدي إلى انخفاض عام في أداء العمل مع المحافظة على النفقات العامة لصاحب العمل، كما أنه يحد من الخسائر الإجمالية للأجور بين العمال المضربين^٣. واعتبرت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية الإضراب الدائر مشروعاً، وعللت ذلك بأنه نظراً لعدم وجود نص قانوني أو تنظيمي يحدد الأشكال التي يجب أن تتخذها صور التوقف عن العمل لكي يتخذ شكل الإضراب المنصوص عليه في ديباجة الدستور ، لهذا لا يمكن أن يكون هناك شك في شرعية الإضراب الدائر^٤.

^١ -il convient de signaler que le qualificatif de « grève tournante » n'est pas ici le plus approprié. En effet, « ce n'est pas à proprement parler la grève qui se transporte d'un lieu à un autre, c'est seulement l'arrêt de travail qui se déplace d'un secteur à un autre de l'entreprise . DION-LOYES S., « Le fait de grève », Thèse, Dijon, 1989.

^٢ -Maxence Vervoort: op. cit. p 68-69-مصطفى أبو عمرو: مرجع سابق ، ص ٣٥٩ .

^٣ -LeBel, L. & Verge, P. (1970). Note sur la grève tournante. Relations industrielles / Industrial Relations, 25 (1), 127-131. <https://doi.org/10.7202/028106ar>

^٤ -LEVASSEUR G., « La notion de 'grève' », Dr. soc. 1960, p. 654.

لكن مع ذلك يمكن أن يمارس الإضراب الدائر بطريقة غير مشروعة عندما يكون هناك استخدام تعسفي مفرط، إلا أنه سيكون هناك صعوبة في تقييم مشروعية هذا الشكل من الإضراب ، لأن الإضراب حتى يكون فعالاً يجب أن يكون ضاراً . فالإضراب المدان هو الذي يسبب فوضى في المنشأة التي ينفذ فيها الإضراب.^١

الفرع الرابع: الإضراب القصير والمتكرر:

يتجلى هذا النوع من الإضراب في توقف العمال المضربين عن العمل لمدة قصيرة ومتواترة مع بقائهم في أماكن عملهم ، فقد تكون مدة التوقف عن العمل ربع ساعة أو نصف ساعة أو ساعة، ثم يعود العمال للعمل ومن ثم يعودون للتوقف عن العمل مرة أخرى، وهكذا دواليك. ويسمى بإضراب التحذير *grève d'avertissement* «، ويلجأ إليه العمال لتخفيف التبعات المادية التي تترتب على التوقف عن العمل^٢.

إذن ، يتميز هذا النوع من الإضراب أنه ينفذ أثناء وقت العمل، إذ أنه يتخلل ساعات العمل سواء في بداية العمل أو نهاية أو أثناء ساعات العمل وفي مكان العمل ، كذلك يتميز بعدم إمكان توقعه من قبل صاحب العمل ، ويتم اللجوء إليه دون الإعلان عنه مما لا يسمح لصاحب العمل باتخاذ الإجراءات الاحتياطية لتجنب أضراره المتمثلة في وقف العمل .

يختلف هذا النوع من الإضراب عن الإضراب مع احتلال العمال لأماكن العمل ، إذ في النوع الأخير يتوقف العمال عن العمل بشكل كامل مع بقاءهم في أماكن العمل لمنع زملائهم غير المنضمين للإضراب من مزاوله عملهم ، كما يختلف عن الإضراب الدائر ، لأن توقف العمال عن العمل في الإضراب القصير يكون كاملاً ولفترة قصيرة

^١ - LeBel, L. & Verge, P: op. cit. p.129

^٢ -Maxence Vervoort, op. cit. p. 64

٤ - الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

ومن ثم يعاودن بعد ذلك العمل ، أما الإضراب الدائر فيتوقف عمال قسم معين من أقسام المنشأة، ومن ثم يعاودون العمل عندما يتوقف عمال قسم آخر من أقسام المنشأة. فالتوقف يكون بالتناوب بين عمال الأقسام المتعددة في المنشأة^١

ويعد هذا الإضراب القصير والمتواتر إضراباً مشروعاً في القضاء الفرنسي ، لأن القضاء استبعد المدة من تعريف الإضراب ، بمعنى أنه لم يشترط للإضراب مدة زمنية معينة ، وعدم وجود نص تشريعي أو تنظيمي يحدد نماذج التوقف عن العمل التي تأخذ شكل الإضراب ، كما لا يرى فيه استعمالاً تعسفياً لحق الإضراب ، طالما أن نية العمال من وراء ذلك التوقف عن العمل القصير والمتواتر العمل على تحقيق مطالب مهنية^٢.

الفرع الخامس: إضراب التضامن أو التعاطف:

هو امتناع مجموعة من العمال عن تنفيذ العمل المكلفين به لتأييد مطالب مهنية لعمال آخرين، لذلك فإن هذا الإضراب يتميز بعدم وجود مطالب مهنية خاصة للعمال المضربين يسعون إلى تحقيقها ، لهذا فإن هذا مؤشر على تعاطف العمال في ما بينهم لتشكيل قوة ضاغطة في مواجهة صاحب العمل. فإذا كان الإضراب التضامني في خدمة فئة من العمال ضمن المنشأة عينها سمي بالتضامن الداخلي ، و يعد إضراباً مشروعاً في حال وجدت مطالب مهنية مشتركة لجميع العمال بالكامل، لهذا اعتبرت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية الإضراب الذي جاء دعماً لمشروع تسريح أحد العمال لسبب اقتصادي، ولأن هذا التسريح يشكل تهديد لهم بفقدان أعمالهم^٣ ، كذلك اعتبر إضراباً مشروعاً الإضراب المنفذ دفاعاً عن العمال المسرحين،

- مصطفى أبو عمرو: مرجع سابق ، ص ٣٦١١

بوسعيدة دليلة: مرجع سابق ، ص ٢٣٦-

^٣ -Pour une grève de soutien à la suite de l'annonce d'un projet de licenciement économique d'un salarié et de la menace que fait peser ce licenciement sur l'emploi, voir : Cass.soc., 22 novembre 1995, n° 93-44.017 .cit par. Maxence Vervoort: op. cit. p 46.,

ولدعم مطالبة تنظيم انتخابات مهنية والحفاظ على الوظائف^١. أما إذا كان التضامن مع عمال في منشأة أخرى أو في قطاع آخر فيسمى بالتضامن الخارجي ، وقد يتجاوز التضامن حدود الدولة لمناصرة عمال مضربين في دولة ثانية فيكون التضامن دولياً في هذه الحالة ، وفي الحالات الأخيرة فإن ثمة قرينة على أن هذا الاضراب غير مشروع، إلا إذا تبين أن هناك مصالح مهنية مشتركة بين المضربين أصلاً والمضربين تضامناً^٢ فإضراب التضامن الخارجي يكتسي طابعاً مشروعاً إذا كان يهدف إلى دعم مطالب مهنية يترتب على الاستجابة لها مصلحة مباشرة للعمال المضربين تضامناً^٣.

الفرع السادس: الإضرابات الانسدادية: La grève bouchon

على خلاف الإضراب الدائري فإن الإضراب الانسدادى يتمثل في توقف عمل الفئة الرئيسية عن العمال في المنشأة مما يؤدي إلى توقف دورة الإنتاج في المنشأة أو يمنع تشغيلها^٤ ، فتوقف العمال الذين يقومون بأعمال استراتيجية وهامة في المنشأة ، كالعاملين في المعلوماتية أو غيرهم من المصرفيين ، مما يعني أن توقفهم عن العمال لوحدهم كفيل بوقف العمل في كامل المنشأة.

Droit Social, 1996, 204. Le caractère collectif de la revendication est mis en avant. Les grèves pour l'emploi sont des grèves de solidarité. Céline Laurichesse:op.cit. p.39

^١ - pour la défense des salariés licenciés et soutenir des demandes tendant à l'organisation d'élections 3Maxence Vervoort: op. cit. p 46

^٢ - نادر شافي: الإضراب في قانون العمل اللبناني، مجلة الجيش العدد ٢٥٢ - حزيران ٢٠٠٦

^٣ - Céline Laurichesse:op.cit. p.40

^٤ « Droit du travail – Relations collectives », Litec, 7ème éd., 2011.. résulte : - TEYSSIE B de l'arrêt de travail des salariés d'un atelier ou d'un service, ou appartenant à une catégorie professionnelle déterminée, qui paralyse le fonctionnement de l'entreprise ou d'une branche de celle

٤ - الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

على الرغم من التفاوت الكبير بين الوسائل التي لجأ إليها العمال المضربون والضرر الذي لحق بالمنشأة ، إلا أن ذلك لم يمنع القضاء من الاعتراف بشرعية هذا الإضراب.^١

الفرع السابع: الإضراب مع قطع الطريق (الحاجز) Le barrage

قد يترافق الإضراب مع قطع الطريق من قبل العمال المضربين لمنع جميع مستخدمي الطريق من المرور ، وذلك من أجل التعريف بمطالبهم المهنية. ممارسة مثل هذا الإجراء تعني أن العمال يخرجون إلى الشوارع للتعبير عن استيائهم ، وهم بذلك يستخدمون حقهم في التظاهر ، الذي يعد جزءاً من حرية الرأي والتعبير ، المحمية بموجب المادة العاشرة من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان ، لكن في الوقت نفسه تعاقب القوانين كل من يعرقل حركة المرور .

إذن ، لما كان العمل الجماعي من خلال حاجز الطريق قيد حرية الحركة والتنقل ، لهذا أخذت محكمة الإستئناف في الاعتبار الهدف الذي سعى إليه قطع الطريق ، والحق المتعلق بحرية الرأي والتعبير ، وقررت بأنه لا يوجد أدنى شك في أن عرقلة حركة المرور بشكل سيء ، ونتيجة لذلك اعتبر ذلك التصرف غير مشروع^٢.

^١ - Cass.soc., 5 juin 1973, n°72-40.570, Bull. civ. V, p. 325 . cit par.Maxence

Vervoort:op. cit p..69

^٢ -Arne Geluykens et Katrien Van Sinay E.R. : Mario Coppens, Koning Albertlaan: Le droit de grève dans tous ses états.syndicat liberal.P. 45-46

المبحث الثاني

الإضراب السياسي

تمهيد وتقسيم:

يختلف الإضراب بحسب الهدف الذي يسعى العمال إلى تحقيقه من وراء حركتهم الاحتجاجية، فإذا لم يكن الهدف مهنيًا أُعتبر الإضراب عندئذٍ إضراباً سياسياً رغم كما أشرنا سابقاً إلى صعوبة التفرقة بين السياسي والمهني، وإن المطالب المهنية لها جانب سياسي. لذلك فإن البحث في الإضراب السياسي يتطلب تعريفه وتوضيح خصائصه، وتحديد موقف الفقه والقضاء منه، وتوضيح الحالة التي يختلط فيها الهدف السياسي بالهدف المهني.

- الفرع الأول: مفهوم الإضراب السياسي والموقف منه

- الفرع الأول: الإضراب المختلط

الفرع الأول: مفهوم الإضراب السياسي والموقف منه:

أولاً: تعريف الإضراب السياسي:

يعرف الإضراب السياسي بأنه توقف العمال عن أداء العمل بهدف الضغط على الحكومة أو السلطات العامة لحملها على تبني وجهة نظر سياسية معينة، أو إعاقتها عن تحقيق أهداف سياسية محددة، أو للاحتجاج على عمل معين قامت به الحكومة^١.

١- عبد الباسط عبد المحسن: الإضراب في قانون العمل، المشروعية والآثار القانونية، دار النصر للتوزيع والنشر، القاهرة، ص ١٤٦- ١٤٧، نقلاً عن مصطفى أحمد أبو عمرو: مرجع سابق، ص ٣٦٧

٤ - الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

بهدف منعها من اتخاذ قرار سياسي معين ، وقد يكون الإضراب الهدف منه تأييد موقف معين للحكومة^١

ثانياً: خصائص الإضراب السياسي:

يختلف الإضراب السياسي عن الإضراب المهني في أوجه معينة تشكل خصائص الإضراب السياسي^٢:

أ- يعترض العمال في الإضراب السياسي على سياسات الحكومة ؛ لهذا فإن الغاية منه تحقيق أهداف سياسية- كتغيير الحكومة أو تعديل الدستور، أو الاحتجاج ضد قرارات سياسية- دون تقديم حلاً أو برنامجاً لما يجب أن تتبعه الحكومة ، بينما في الإضراب المهني يحتج العمال على العمل ذاته أو شروطه وأظروفه ، بالإضافة إلى ذلك فإنهم يقدمون لصاحب العمل مطالب مهنية من أجل تلبيتها لهم.

ب- يُوجه الإضراب السياسي تجاه الحكومة احتجاجاً على سياسات معينة... ، ولا يوجه ضد صاحب العمل ، لأن المطالب التي يسعى إليها الإضراب السياسي لا يمكن أن يحققها صاحب العمل.

ج- مشاركة العامل في الإضراب السياسي لا تكون بصفته عامل كما هو الحال في الإضراب المهني ، وإنما يشارك في الإضراب بصفته مواطن لا يوافق على السياسات التي تتبناها حكومته ، لذلك يعمل من خلال الإضراب على تغييرها.

١- صلاح علي علي حسن: مرجع سابق ، ص ١٥٤-

٢- بوسعيدة دليلة: مرجع سابق، ص ١٠٦ وما بعدها . مصطفى أحمد أبو عمرو: المرجع السابق ، ص ٣٦٨

الفرع الثاني: موقف الفقه والقضاء من الإضراب السياسي:

انقسم الفقه بشأن مشروعية الإضراب السياسي إلى اتجاهين^١.

-الاتجاه الأول: يرى أنصار هذا الرأي أن الإضراب السياسي سلوك غير مشروع^٢؛ لأنه، أولاً: موجه ضد سياسات الحكومة وليس موجهاً ضد صاحب العمل . ثانياً: لأنه يستخدم أسلوب يناقض الدستور والقانون، فوسائل الرقابة على عمل الحكومة يحددها الدستور ، وليس من بينها اللجوء إلى الإضراب.ثالثاً: إن النقابات العمالية بتنظيمها للإضراب السياسي مارست عملاً سياسياً بينما القانون يلزمها بالحياد السياسي، يضاف إلى ذلك أن الإضراب السياسي يضر بمصالح صاحب العمل بينما الأخير لا يستطيع أن يلبي المطالب التي يسعى إليها العمال المضربون.ولهذه الاعتبارات ترفض محكمة النقض الفرنسية وصفه بالإضراب ، كما تعتبره خطأً مهنياً جسيماً يبرر فصل العامل ، ويثير مسؤولية النقابة المنظمة له.^٣

-الاتجاه الثاني: استند أنصار هذا الرأي للقول بمشروعية الإضراب السياسي إلى صعوبة الفصل بين المطالب السياسية والمهنية ، فقد يكون لأي إضراب حتى ولو كان الهدف منه دعم مطالب مهنية - كطلب زيادة الأجور - معنىً سياسياً ؛ كتحدّي لسلطة

- السيد عيد نايل ، ص ١٩١-١٩٢ نقلاً عن مصطفى أحمد أبو عمر: مرجع سابق ، ص ٣٦٨

^٢-Caroline Gary; L'exercice du droit de grève dans le secteur privé.

la protestation contre des décisions purement politiques (actes du Gouvernement, de l'administration) n'est pas un motif légitime de grève.

https://fopapiercartonmetropolnord.blogspot.com/2015/09/l'exercice-du-droit-de-grève-dans-le_15.html. 17-1-2020

^٣ - L'arrêt de travail qui vise à contester une décision des pouvoirs publics ou à affirmer une position politique est, en principe, illicite (cass. soc. 12 octobre 1960, n° 58-40820,

BC V n° 852) DOSSIER CGT DGO : LE DROIT DE GREVE, p. 4

ص ١٠٧ ،

٤ - الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

الإدارة ، ولحرية العمل ، وكانقفاضة على اللعبة الليبرالية المتمثلة بالعرض والطلب على الأجر، كما أن الإضراب لأسباب تتعلق بالتوظيف ومستوى الأجر والصحة المهنية جميعها مطالب مهنية لها بعد سياسي واضح . بالإضافة إلى عدم وجود نص قانوني يحظر الإضراب لأهداف سياسية، وإن النصوص الدستورية عندما أجازت الإضراب أجازته بشكل عام فلم تحدد الصفة التي يكون عليها الإضراب، بالإضافة إلى أن حظر الإضراب السياسي فقد مبرره الرئيس ، حيث إن ذلك الإضراب ، وإن لم يكن مصحوباً بأعمال الشغب والتمرد فهو عمل ثوري ينتهك النظام العام ، لذلك كان الحظر يهدف إلى حماية وجود النظام القانوني نفسه، وهذه المبررات لم تعد موجودة الآن ، لهذا فإن حظر الإضراب السياسي قد عفا عليه الزمن ، ويعد الاعتراف به علامة على النضج للنظام الديموقراطي^١. ومما تجدر الإشارة إليه هنا أن محكمة النقض البلجيكية لم تميز بين الإضرابات المهنية والإضرابات السياسية، ورفضت أي أساس قانوني لتوزيع الإضرابات إلى مشروعة وغير مشروعة بحسب أصلها^٢.

-مبادئ منظمة العمل الدولية في الإضراب السياسي:

تتعلق مبادئ منظمة العمل الدولية بخصوص الإضراب السياسي من التعريفات الواردة في اتفاقية العمل الدولية رقم ٨٧ لمنظمات العمال وأصحاب العمل ، لهذا ترى لجنة الحرية النقابية أن الإضرابات السياسية البحتة لا تدخل ضمن نطاق مبادئ الحرية النقابية ، إلا أنه في نفس الوقت هناك صعوبة بالغة في التمييز بين ما هو سياسي وما هو نقابي فهناك في الواقع تداخلاً بين الإثنين . كما لا حظت اللجنة أن المصالح المهنية والاقتصادية التي يمكن للعمال الدفاع عنها من خلال حقهم في الإضراب لا

^١ - Emmanuel Dockès. La finalité des grèves en question. Droit social, Librairie technique et économique, 2006, pp.881-889. ffnalshs-00137166f
1-Cass. 23 novembre 1967, Arr.Cass. 1981, 459; Cass. 21 décembre 1981, RW 1981-82, 2525. Le droit de grève, dans tous ses états. 2016. P.39

تقتصر على تحسين ظروف العمل وغيرها من المطالب الجماعية ذات الطابع المهني ، ولكن تشمل أيضاً البحث عن حلول لقضايا السياسة الاقتصادية والاجتماعية . لهذا فإن حظر الإضراب واعتباره غير مشروع إذا كان هدفه الاحتجاج على الآثار الاجتماعية للسياسة الاقتصادية الحكومة يشكل انتهاكاً خطيراً للحرية النقابية^١ .

الفرع الثاني: الإضراب المختلط:

في هذا النوع من الإضراب يتوقف العمال عن العمل الملزم لهم بهدف تحقيق مطالب مهنية وسياسية في نفس الوقت ، وقد تلجأ النقابات إلى هذا النوع من الإضراب لتحقيق مطالب سياسية تحت ستار المطالب المهنية ، والمثال على هذه الإضرابات عندما تدعو النقابات العمالية للاحتجاج على القبض على منظمي الإضراب ، أو للاعتراض على الإعتداء على الحريات النقابية^٢ .

أخذت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في سبيل التمييز بين الإضراب السياسي والمهني بمعيار الباعث أو الدافع باعتبار أن الإضراب تصرف قانوني فيجب أن يكون الباعث الدافع إليه مشروعاً، لذلك اعتبرت أن توقف العمال عن العمل لا يعد إضراباً صحيحاً ومشروعاً طالما كان الباعث الرئيس له مطالب سياسية ، بينما المطالب المهنية كانت مجرد ذريعة للإضراب . وبعد ذلك أخذت بمعيار الطابع الغالب للمطالب ، لذلك لا يعد الإضراب صحيحاً ومشروعاً عندما تغلب المطالب السياسية على المهنية ، ولهذا قضت محكمة النقض الفرنسية بمشروعية الإضراب الذي تم إعلانه على المستوى الوطني للاحتجاج على التدابير الاقتصادية والاجتماعية التي تشكل خطة

^١ -Bernard GERNIGON, Alberto ODERO et Horacio GUIDO, LES PRINCIPES DE L'OIT SUR LE DROIT DE GRÈVE. Première édition dans la Revue internationale du Travail, vol. 137 (1998), no 4. Cette édition 2000, p. 14-16

^٢ -مصطفى أحمد أبو عمرو: مرجع سابق ، ص ٣٧٠

٤ - الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

Barre، لأن مطالب تبرير هذا الإضراب (رفض تجميد الأجور ، والدفاع عن العمل ، يرتبط انخفاض ساعات العمل ارتباطاً وثيقاً بمخاوف العمال اليومية من ناحية أخرى¹. أما بخصوص موقف منظمة العمل الدولية من الإضراب المختلط فقد رأت لجنة الحرية النقابية بأنه عندما تكون مطالب الإضراب ذات طابع مهني أو نقابي ومطالب ذات طابع سياسي فعندئذ يجب الإعتراف بشرعية الإضراب طالما لم تكن المطالب المهنية أخذت كذريعة للإضراب، حيث من المستحيل في الواقع العملي التمييز بين الجوانب السياسية والجوانب المهنية².

¹ -cass. soc. 29 mai 1979, n° 78-40553, BC V n° 464 ; cass. soc. 15 février 2006, n° 04-45738, BC V n° 65 DOSSIER CGT DGO : LE DROIT DE GREVE, p.4. carolin Gary: L'exercice du droit de grève dans le secteur privé.op. cit Bernard GERNIGON, Alberto ODERO et Horacio GUIDO, . Cited above.p. 15 -²

المبحث الثالث

الآثار المترتبة على استعمال الحق في الإضراب

تمهيد وتقسيم:

أوضحنا سابقاً أن العمال يلجؤون إلى التوقف عن العمل لدعم مطالب مهنية معقولة ، لهذا في الحالة التي يستجيب فيها صاحب العمل لمطالبهم فإن مصالح العمال تكون قد تحققت، لكن في مواجهة ذلك من الممكن أن يلحق الإضراب ضرراً بالعمال يتمثل بفقدانهم الأجر ، لأن الإضراب يعلق عقد العمل ، بل إن الأمر قد يصل إلى الحد الذي يفقدون فيه عملهم في حالة ارتكابهم لخطأ فاحش. أما بالنسبة لصاحب العمل فإن الإضراب يلحق أضراراً بمصالحه ، ومن الممكن أن يتعدى الضرر إلى الاقتصاد الوطني برمته.

استمر الاجتهاد القضائي الفرنسي في اعتبار الإضراب سبباً للإخلال بعقد العمل حتى سنة ١٩٥٠ ، وبمجرد الاعتراف بالقيمة الدستورية للحق في الإضراب، فإن أحكام الإضراب قد تم تعديلها بحيث لا يؤدي الإضراب إلى إنهاء عقد العمل، وإنما تعليق حقيقي له. لكن ممارسة العمال لحق الإضراب لا يمكن أن يكون مطلقاً من كل قيد ، فلا بد من العمل على تحقيق التوازن بين حق العمال في الدفاع عن مصالحهم المهنية ، وإذا لزم الأمر من خلال الإضراب من جهة أولى ، ومن جهة أخرى فإن الأفعال غير القانونية والمعيبة التي ترتكب خلال الإضراب تقتضي وقف تلك الانتهاكات والتعويض على من لحقت بهم الأضرار من جراء ذلك.

لهذا فإن العمال المضربين في حال امتثالهم للمتطلبات القانونية والقضائية لممارسة حقهم في الإضراب فإنهم يتمتعون بحماية قانونية رغم فقدانهم للأجر خلال مدة

٤ - الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

الإضراب، لأن إضرابهم مشروع (المطلب الأول) أما في الحالة التي تتوافر فيها المتطلبات القانونية والقضائية للإضراب ولكن يرتكب العمال أخطاء فاحشة فسوف يتعرضون لعقوبات سواء تأديبية أو قضائية^١ (المطلب الثاني) ، وقد يبدأ الإضراب مشروعاً لتوافر شروطه المادية والمعنوية إلا أنه يتصاعد ليصبح إضراباً تعسفياً (المطلب الثالث)

-المطلب الأول: آثار ممارسة الحق في الإضراب المشروع

-المطلب الثاني: آثار ممارسة الحق في الإضراب المشروع وارتكاب العامل خطأ فاحشاً

-المطلب الثالث: التعسف في استعمال الحق في الإضراب

المطلب الأول

آثار ممارسة الحق في الإضراب المشروع

استناداً إلى المادة 1-2511 L من قانون العمل الفرنسي فإن ممارسة الحق في الإضراب لا يمكن أن تبرر إنهاء العقد^٢، ما لم ينسب إلى العامل خطأ فاحشاً، وكل تسريح للعامل في غياب الخطأ الفاحش يكون باطلاً بقوة القانون.

من خلال النص السابق، فإن قانون العمل الفرنسي يوجب على الإبقاء التام والكامل لعقد العامل الذي باشر الإضراب طوال مدته ، وذلك بفضل تعليق مزدوج ، فمن ناحية عقد عمل العامل ، يعلق أو يوقف نشاط العامل المهني خلال فترة الإضراب ، ومن ناحية

^١Maxence Vervoort:op. cit. p. 78

^٢Beaulieu, M.-L, op. cit. 277 -لأن الإضراب الذي هو ممارسة لحق لا يمكن أن يؤدي إلى إنهاء عقود العمل الفردية، وأن لا يعاقب العمال على ممارسة حق منحهم القانون

أخرى تعلق السلطة التأديبية لصاحب العمل أثناء الإضراب ، كما أن التزام صاحب العمل بدفع الأجر يعلق طوال مدة الإضراب، لأن هذا الالتزام سببه التزام العامل بالعمل ، والعامل توقف عن تنفيذ هذا الالتزام.

الفرع الأول:وقف عقد العمل خلال مدة الإضراب:

يترتب على ممارسة الحق في الإضراب بشكل مشروع ، وقف لعقد العمل^١ ، لذلك يتوقف العامل عن ممارسة نشاطه المهني مع المحافظة على العلاقة التعاقدية بين العامل والمنشأة خلال مدة الإضراب ، وكذلك تعلق سلطة صاحب العمل التأديبية^٢. ونصت على ذلك صراحة الفقرة الثانية من المادة (٣٢) من القانون الجزائري " ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ما عدا ما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها" كذلك تبني قانون العمل المصري الحكم السابق من خلال وقف عقد العمل لا إنهائه خلال مدة الإضراب^٣ ، وهذا مستنتج من المادة (١٩٥) منه عندما نصت على أن " يترتب على الإضراب المشار إليه في المادة ١٩٢ من هذا القانون احتساب مدته إجازة للعامل بدون أجر^٤"

وحتى يكون للحركة الاحتجاجية الأثر المقصود منها والمتمثل في الضغط على إرادة صاحب العمل ليستجيب لمطالب العمال المهنية ، لهذا حظر قانون العمل الفرنسي

١ -Murat KANDEMİR ,YASAL GREVE KATILMAK İSTEMEYEN İŞÇİLER VE İŞVERENİN ÇALIŞTIRMA SERBESTİSİ VE SINIRLARI. AÜHFD Yıl 2005, p.184

٢ - Maxence Vervoort:op. cit. p. 79

٣-مصطفى أحمد أبو عمرو: مرجع سابق^٣

٤- انتقد جانب من الفقه المصري هذا النص نقدا شديدا، لأنه جعل من الأثر المترتب على الإضراب احتساب مدته إجازة للعامل بدون أجر فهو حكم غريب لم ينص عليه أي تشريع مقارن ، ولم يقل به الفقه في أي بلد من البلاد ، ومع ذلك يبقى السؤال عن أثر الإضراب على عقد العمل قائما رغم النص السابق. أحمد البرعي: شرح قانون العمل ، ص ٥٧٨

٤ - الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

على صاحب العمل إبرام عقود عمل محددة المدة^١ أو اللجوء إلى العمال المؤقتين^٢ ليحلوا محل العمال الذي تم وقف عقود عملهم في أعقاب النزاع الجماعي ، فصاحب العمل لا يتمكن من التماس حلول مؤقتة للتعويض عن الأنشطة التي تركها العمال المضربون شاغرة، حتى أن الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية ذهبت إلى أبعد من ذلك عندما منعت صاحب العمل من زيادة ساعات عمل العمال الذين تم توظيفهم قبل الإضراب ، وذلك من أجل الحد من الآثار السلبية على المنشأة^٣. ولكن يبدو أن الاجتهاد القضائي الفرنسي يسير نحو تقليص نطاق الحظر المفروض على إرادة صاحب العمل تدريجياً ، حيث قضت المحكمة أنه وفقاً للقيود القانونية لا يحظر على صاحب العمل في حالة حدوث إضراب تنظيم العمل لضمان استمرار النشاط^٤. ويرى جانب من الفقه أن محكمة النقض تشير من خلال هذا الموقف إلى قانون أساسي في المجتمع

^١ -Article L1242-6 Outre les cas prévus à l'article L. 1242-5, il est interdit de conclure un contrat de travail à durée déterminée :

1° Pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail

5-Article L1251-10 Outre les cas prévus à l'article L. 1251-9, il est interdit de recourir au travail temporaire : 1° Pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail . cass . soc. 17 décembre 2013. Le Droit Ouvrier •

AOÛT 2014 • n°793.note. Dominique Holle,p. 556

^٢ - Cass.soc., 2 mars 2011, n° 10-13634, BC V N.54 DOSSIER CGT DGO : LE DROIT DE GREVE, p. 7 Même si cette solution vise les travailleurs temporaires, le fait qu'elle puisse être transposée aux contrats à durée déterminée semble acquis, tant les deux

régimes sont identiques.cit. par. Maxence Vervoort:op. cit. p.82

Cass.soc., 11 janvier 2000, n° 97-22.025, Bull. civ. V, n° 15. -^٤

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007042017/> 22-9-2020

الليبرالي من أنه يجب السماح بكل شيء غير محظور ، ولا يمكن للقاضي أن يعتبر أن السلوك غير مشروع إذا لم يحظره القانون على وجه التحديد^١.

وأكد قانون العمل الجزائري على الحكم السابق في المادة ٣٣ منه بالنص على أن " يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين ما عدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية ، أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة المنصوص عليها في المادتين ٣٩ و ٤٠ من هذا القانون"

الفرع الثاني: تعليق أجر العامل:

وقف عقد العمل بسبب توقف العمال عن أداء العمل يؤثر بشكل عام ومباشر على جميع العمال المضربين، لهذا فإن الإضراب يترتب عليه تعليق دفع الأجور والمكافآت التي قد يستحقها العامل، فتضحية العمال المضربين بالأجر من العوامل الحاسمة في استمرار الحركة الاحتجاجية.

إذن، يترتب على الإضراب تعليق الأجر وكل المستحقات المالية التي يحصل عليها العامل في مقابل العمل المقدم منه لصاحب العمل ، فالعامل الذي أوقف نشاطه المهني فمن المنطقي في مثل هذه الظروف أن يوقف صاحب العمل دفع أجوره، تعليق أجور العمال نتيجة الإضراب سيكون له انعكاس خطير على الحركة الاحتجاجية للعمال، كما أن عدم تعليق أجورهم أثناء الإضراب قد يشجعهم على الدخول في منازعة مع صاحب العمل . لكن ما التفسير القانوني لتعليق أجر العامل خلال الإضراب؟

يمكن أن يفسر تعليق أجر العامل على أساس الدفع بعدم التنفيذ ، فعقد العمل من العقود الملزمة للجانبين فإذا امتنع أحد الطرفين عن تنفيذ التزامه جاز للطرف الآخر

^١ - RADE C., « L'entreprise, le bénévole et le gréviste », Dalloz 2000, p. 369. P. 82

٤ - الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

الامتناع عن تنفيذ الالتزام ، لذلك فتعليق أجر العامل ليس سوى تطبيق للدفع بعدم التنفيذ ، فتعليق الأجر عبارة عن رد فعل من صاحب العمل على توقف العامل عن أداء العمل^١ . بينما يفسر البعض الآخر هذا التعليق باعتبار أن الحق في الإضراب يسمح للعامل بالخروج مؤقتاً على الالتزامات القانونية الناشئة عن عقد العمل ، يسمح كذلك حق الإضراب لصاحب العمل بالتوقف تلقائياً عن دفع الأجر المقابل لوقف العمال لنشاطه ، لذلك فإن هذا التعليق المزدوج (العمل والأجر) ليس بعيداً عن ممارسة الحق في الإضراب دون اعتبار تعليق الأجر نتيجة لتعليق العامل لعمله.

كما أنه لا يحق للعامل المضرب المطالبة بدفع أجرته عن أيام الراحة والعطلات الرسمية التي تتزامن مع الإضراب^٢. لهذا لا يعد عدم الوفاء بالأجر من قبيل العقوبة التأديبية في هذه الحالة ، وإنما نتيجة مباشرة لوقف عقد العمل^٣.

ويثور التساؤل عن أثر وقف عقد العمل بسبب الإضراب على المزايا العينية التي يحصل عليها العامل ، كالمسكن والسيارة وغير ذلك ، فهل يترتب على الإضراب تعليق التزام صاحب العمل بتقديم تلك المزايا أثناء توقف العامل عن العمل؟ نؤيد الرأي القائل أن تلك المزايا تقدم للعامل بصفته يعمل لدى صاحب العمل ، وهذه الصفة مازالت مستمرة أثناء الإضراب ، لأن الأخير يعلق عقد العمل لا ينهيه كما أوضحنا سابقاً ، لهذا يحتفظ العامل بالمزايا العينية أثناء الإضراب إذا كانت لا تتعارض مع طبيعة

^١ -Arne Geluykens et Katrien Van Sinay E.R. : Mario Coppens, Koning Albertlaan: Le droit de grève dans tous ses états.syndicat liberal.p. 81

^٢ - Cass.soc., 14 avril 1999, n° 97-42.064, Bull. civ. V, n° 179.

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007043468>. 21-4-2021

سلامي آمال : مرجع سابق ، ص ٢٧٩-

الإضراب ، لذلك فإذا كان صاحب العمل يقوم بتقديم وجبة غذائية تسقط عنه ما لم يكن العمال في منطقة نائية ، فعندئذ لا يسقط مثل ذلك الالتزام^١.

إن ، عندما كان العامل يستحق الأجر في مقابل العمل ، لذلك فإن توقفه عن العمل أثناء الإضراب سوف يترتب عليه حرمانه من الأجر وملحقاته كما أوضحنا ، ولكن هناك حالات يستحق فيها العامل المضرب الأجر رغم توقفه عن العمل ، ويتحقق ذلك عندما ينتهي الإضراب باتفاق عمل جماعي بين العمال المضربين وصاحب العمل ينص على منحهم الأجر خلال فترة توقفهم ، كذلك يستحق العمال الأجر إذا كان لجؤهم إلى الإضراب كان بسبب خطأ صاحب العمل^٢.

١- إبرام اتفاق عمل جماعي:

عندما ينتهي الإضراب نتيجة لإبرام اتفاق عمل جماعي فقد يتضمن هذا الاتفاق بنداً يمنح العمال المشاركين في الإضراب أجورهم خلال فترة التوقف عن العمل ، ويعد مثل هذا الشرط صحيحاً لأنه يمنح العمال حقوقاً أفضل مما نص عليه القانون ، لأن حكم القانون في هذه الحالة تعليق أجور العمال وملحقاتها خلال فترة الإضراب .

٢- إضراب العمال بسبب الخطأ الجسيم لصاحب العمل:

استتنتت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية من مبدأ الارتباط بين وقف العمل وتعليق الأجر ، لجوء العمال إلى استعمال حقهم في الإضراب احتجاجاً على الإخلال الجسيم والمتعمد من قبل صاحب العمل في الوفاء بالتزاماته *manquement grave* « et délibéré de l'employeur à ses obligations³ ، كالخطأ الناشئ عن عدم تنفيذه

١- أحمد حسن البرعي: شرح قانون العمل ، ص ٥٨٢٣

٢- مصطفى أحمد أبو عمرو: مرجع سابق ، ص ٣٦٧

٣ - Cass.soc., 3 mai 2007, n° 05-44.776, Bull. civ. V, n° 65.

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000017828454>

٤ - الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

لالتزام أساسي ، فمثل هذا الخطأ لا يبرر لجوء العمال إلى استخدام سلاح الإضراب فقط ، ولكن لا يترتب عليه أي ضرر مالي يصيبهم جراء التوقف عن العمل ، وهذا هو الحال عندما يقرر العمال ممارسة الإضراب من أجل الاحتجاج على خصم جزء من أجورهم بشكل غير مشروع^١ أو للاحتجاج على عدم دفع أجورهم بشكل منتظم^٢. في الحالات السابقة سيكون من حق العمال المضربين مطالبة صاحب العمل بدفع تعويض يعادل الأجور التي فقدوها بسبب الإضراب، مع إمكانية المطالبة بتعويض إضافي لجبر الأضرار التي لحقت بهم ، حتى لو كانت أضراراً أدبية^٣. أما بخصوص عدم استحقاق العامل للأجر أثناء ممارسته لحقه الدستوري والقانوني في الإضراب ، فيبدو أن هناك تناقضاً واضحاً ، فالمنطق يقتضي بأننا عندما نعتبر الإضراب من الحقوق المشروعة التي نصت عليها الدساتير والاتفاقيات الدولية ألا نحرّمهم من الأجر عند ممارستهم لذلك الحق . لهذا عندما يكون الإضراب مشروعاً ؛ وتوفرت فيه العناصر التي يشترطها القانون أو القضاء ، وبشكل خاص المطالب المهنية المعقولة والمشروعة والتي سبق لصاحب العمل رفضها، والإشعار المسبق في حال النص عليه فيجب أن يكون استحقاق

La formulation actuelle se trouve allégée puisqu'au paravant, la Cour ne visait que les cas où « les salariés se sont trouvés dans une situation contraignante telle qu'ils ont été obligés de cesser le travail pour faire respecter leurs droits essentiels, directement lésés par suite d'un manquement grave et délibéré de l'employeur à ses obligations ». Voir : Cass. soc., 29 mai 1996, n° 94-41.948, Bull. civ. V, n° 214. Maxence Vervoort:op. cit. p.98

- Cass.soc., 21 mai 1997, n° 95-42.542, Bull. civ. V, n° 183. ^١

https://www.courdecassation.fr/publications_26/rapport_annuel_36/rapport_2007_2640/etude_sante_2646/epreuve_protection_2647/externes_activite_2649/sante_travail_11377.html 13-7-2020

- Cass.soc., 27 novembre 1990, n° 88-45.790, Bull. civ. V, n° 590.p. 98^٢

- Maxence Vervoort:op. cit. p.98-99^٣

العامل للأجر أمراً مفروضاً منه ، وهذا ما قضى به مجلس العمل التحكيمي في بيروت^١ حيث أعطى في أحد قراراته للمدعية أجورها عن فترة توقفها المشروع عن العمل، آخذاً بمفهوم المخالفة لنص المادة (٦٣) من القانون الصادر في ١٩٦٤/٩/٢ التي تنص على أنه "في حالة التوقف غير المشروع عن العمل من قبل الأجراء يفقدون كل حق في قبض أجورهم عن مدة الوقف عن العمل " وعلل جانب من الفقه مثل هذا القرار نتيجة لتحول مفهوم الأجر من مدني إلى اجتماعي^٢.

المطلب الثاني

آثار ممارسة الحق في الإضراب المشروع وارتكاب العامل خطأ فاحشاً

تتوقف الآثار التي تترتب على المواجهة بين العمال وصاحب العمل من خلال الإضراب، على طريقة إدارة هذا الصراع ، من حيث الأضرار التي يسعى كل طرف إلحاقها بالطرف الآخر، إذ أن كل طرف يحاول تقويض مقاومة الطرف الآخر لينتصر في هذا الصراع ، ولكل حرب قواعدها التي يجب أن تحترم ، وينطبق ذلك على الإضراب ، فالصراع الاجتماعي بين العمال وصاحب العمل لا يبرر كل شيء، لذلك فإن خروج العمال عن الشرعية قد يعرض العمال للعقاب ، وفرض العقاب يستوجب عودة السلطة التأديبية لصاحب العمل ، وارتكاب العامل خطأ فاحشاً^٣.

١- م ع ت رقم ٢٥٦ تاريخ ١٩٩٣/٥/٢٥ نبيلة زين ، قضايا العمل ، ٩٩٤ ، ص ٧٢ ، محمد رياض دغمان ، أثر الإضراب على العلاقات التعاقدية ، مجلة الحياة النيابية ، مجلد ٨٦ ، آذار/ مارس

٢٠١٣ www.legallaw.ul.edu.lb/ViewResearchPage.aspx?id=16

٣- محمد رياض دغمان: المرجع السابق ٢٢

- Maxence Vervoort:op. cit. p. 109^٣

٤ - الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

أولاً: إعادة السلطة التأديبية لصاحب العمل:

أشرنا سابقاً إلى أن الإضراب يؤدي إلى وقف عقد العمل ، لذلك تعلق التزامات الطرفين بالإضافة إلى السلطة التأديبية لصاحب العمل، إلا أن ارتكاب العامل لخطأ فاحش يبرر العودة الكاملة لتلك السلطة . إذن، الأصل أن الإضراب يعلق سلطة صاحب العمل التأديبية والاستثناء هو إعادة إحياءها ، لأن الحماية التي يتمتع بها العامل خلال الإضراب حماية نسبية لا تسمح له بإلحاق الأذى بصاحب العمل والإفلات من العقاب، ويعد حظر الأخطاء الفاحشة أثناء فترة الإضراب وسيلة للمحافظة على حق الإضراب ذاته.

عودة السلطة التأديبية لصاحب العمل مرهون بارتكاب العامل خطأ فاحشاً، وارتكاب مثل ذلك الخطأ أثناء الإضراب يعرض العامل للجزاء الذي قد يصل إلى حد الفصل من الخدمة، وهو ما نصت عليه الفقرة التاسعة من المادة (٦٩) من قانون العمل المصري، كذلك عاقبت المادة (٣٤) وما بعدها من القانون الجزائري العمال في حال ارتكاب الخطأ المهني الجسيم ، ومن الملاحظ أن القانونين المصري والجزائري يوجها العقوبة إلى العامل وليس إلى عقد العمل ، بينما وجه المشرع الفرنسي الجزاء إلى العقد إذا نصت الفقرة الأولى من المادة 1-2511 L. من قانون العمل الفرنسي بأن ممارسة الحق في الإضراب لا يمكن أن ينهي عقد العمل باستثناء الخطأ الفاحش المنسوب للعامل.

ثانياً: مفهوم الخطأ الفاحش:

الخطأ المهني الجسيم أو الفاحش يسمح لصاحب العمل بمعاينة العامل ، وهذا العقاب قد يصل إلى حد الفصل أو إنهاء عقد العمل، لهذا فإن ممارسة العمال للإضراب مقيد

بقيد واحد وهو عدم ارتكاب خطأ فاحش أثناء الإضراب ، لذلك فإن السؤال الذي يثور هنا ما الخطأ الجسيم أو الفاحش؟

خلا القانون الجزائري والمصري والفرنسي من تعريف الخطأ الفاحش^١ وإن كان القانون الجزائري قد أورد بعض الأمثلة على الخطأ المهني الجسيم^٢ ، مما دفع كل من القضاء والفقهاء في فرنسا إلى إعطاء تعريف له ، إلا أن ترك تعريف الخطأ الفاحش للقضاء والفقهاء يدعو للقلق ؛ لأن إعطاء تعريف يوسع من نطاق الخطأ الفاحش ، بالتالي يؤدي ذلك إلى الحد كثيراً من حق اللجوء إلى الإضراب ، بينما التفسير المقيد لفكرة الخطأ الفاحش من شأنه أن يشجع العمال على الإضراب ، لهذا لا بد من العمل على تحديد الخطأ الفاحش بدقة بالغة ، وأن أي خطأ آخر لا يوصف بأنه فاحش لا يمكن أن يبرر فصل العامل أو أية عقوبة أخرى.

١-التعريف القضائي للخطأ الفاحش:

ذهب مجلس الدولة الفرنسي إلى أنه لا توجد حاجة إلى إعطاء تعريف عام للخطأ الفاحش ، الذي يشكل في حالة الإضراب سبباً للتسريح ، في حين أنه من الواضح خطأً يتميز بخطورة خاصة ، حيث يكشف من حيث المبدأ عن نية إلحاق الضرر ، والتي لا يمكن تبريرها من خلال الظروف ، على أن يتم تقديرها في كل حالة على

^١ -بوسعيدة دليلة : مرجع سابق ، ص ٢٩٥

^٢ - المواد ٣٤ ، ٣٥ ، ٣٦ من القانون رقم ٩٠-٠٢ لسنة ١٩٩٠

٤ - الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

حدة^١. تضمن هذا التعريف أربعة مبادئ^٢: ١- فردية وشخصية الخطأ الفاحش ٢- ومبدأ تقدير الخطأ بمعزل عن غيره من الأفعال ٣- ونية إلحاق الضرر ٤- والخطأ المميز لخطورة معينة . بالنسبة للمبدأ الأول: فإن إضفاء الطابع الشخصي على الخطأ المنسوب للعامل يعكس الطبيعة الشخصية لحق الإضراب، باعتباره من الحقوق الفردية الذي لا يمكن ممارستها إلا جماعياً، فالخطأ الفاحش خطأ شخصي ؛ ينسب أو يعزى للعامل ، لهذا فهو مستقل عن الأخطاء الأخرى التي تنسب إلى جميع العمال المضربين^٣ . أما بالنسبة للمبدأ الثاني: تقدير خطورة خطأ العامل في كل حالة على حدة ، لأنها مسألة موضوعية، تخضع للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع.^٤ يضاف إلى ذلك لا يمكن أن يكون هناك خطأ من خلال امتناع العامل ، فالموقف السلبي البحت لا يمكن أن ينشأ عنه خطأ فاحشاً بغض النظر عن الظروف التي تم فيها الإضراب^٥. أما العنصر الثالث: والمتمثل بنية الإضرار فكان من أكثر العناصر إشكالية وجوهرية ، لأن إلحاق الضرر من صميم الحق في الإضراب^٦، أو أنه أمر متأصل فيه^٧، لهذا كيف

1 - Avis du Conseil d'état, en date du 31 mars 1950, Recueil Dalloz 1950, p. 108 - « qu'il n'y a pas lieu de donner une définition générale de la faute lourde qui, en cas de grève constitue un motif de licenciement » ; tout en précisant qu'elle est « manifestement une faute caractérisée d'une gravité particulière, qui, en principe, révèle une intention de nuire, qui ne peut être excusée par les circonstances, et qui doit être appréciée dans chaque cas individual. P. 112

2 - بوسعيدة دليلة: مرجع سابق ، ص ٢٩٩

3 - Céline Laurichesse. La grève en droit international privé. Droit. Université de Bourgogne, 2014. Français. ffNNT : 2014DIJOD008,p.43

4 - أحمد حسن البرعي : شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص ٥٧٩

5 - Céline Laurichesse: op. cit. p.43

6 - بوسعيدة دليلة : مرجع سابق، ص ٣٠٠

7 - Arne Geluykens et Katrien Van Sinay E.R. : Mario Coppens, Koning Albertlaan: Le droit de grève dans tous ses états.syindicat liberal.p. 55

يتم اعتباره من عناصر الخطأ الفاحش ، لأن أي إضراب يرتكز أساساً على التعبير عن هذه النية، لذلك يرى البعض بأنه من المناسب التمييز بين الحق في الضرر الذي يلحقه العمال المضربون بصاحب العمل أثناء النزاع الجماعي ، وبين الخطأ الفاحش الذي يسمح لصاحب العمل بتسريح العامل، فالمسألة في غاية الدقة التي يجب على القضاء القيام بها ، للتمييز بين الإزعاج الناشئ عن الإضراب، وذلك الناشئ عن الخطأ الفاحش ، وهو الوحيد الذي يمكن أن يعاقب عليه العامل^١ . وعلى الرغم من بعض التردد من الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بخصوص نية الضرر إلا أنها ومن خلال منهج موحد لمفهوم الخطأ الفاحش في قانون العمل تؤكد صراحة إدخال نية الضرر في تقييم الخطأ الفاحش في الإضراب^٢ لكن لمن توجه نية إلحاق الضرر؟ بالطبع توجه لصاحب العمل والمنشأة ، ومن الممكن أن توجه نية الضرر للعمال غير المضربين^٣ . ورأى جانب من الفقه أن معيار نية الضرر الذي اعتمده الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية غير مناسب للإضراب، وخاصة بالنسبة للضرر الموجه للمنشأة من خلال التوقف الطوعي والعمل الجماعي^٤، بينما يؤكد آخرون أن كل حق شخصي أو ذاتي يتضمن عنصر الضرر ، ولكن لا يجوز ممارسة الحرية بنية الإيذاء ، بينما الحق في الإضراب على خلاف ذلك هو حق في الإيذاء المتعمد، لهذا السبب فإن الخطأ في

^١ - Maxence Vervoort:op. cit. p.113

^٢ « démarche unificatrice de la notion de faute lourde en droit de du travail (...) confirme explicitement l'introduction de l'intention de nuire dans l'appréciation de la faute lourde en matière de grève . PONTIF V., « Grève : qualification de la faute lourde, quelques incertitudes », Revue de droit du travail, 2012, p. 436., à propos de l'arrêt rendu par la Chambre sociale, le 8 février 2012, n° 10-14.083. p.113

^٣ - Et ce, quelles que soient leurs places dans la hiérarchie. Voir : Cass.soc., 19 novembre 1987, n° 84-45.895 p. 113

^٤ - RAY J.-E., « Les pouvoirs de l'employeur à l'occasion de la grève, évolution jurisprudentielle », Dr. soc., 1991, p. 768. P.114

٤ - الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

تنفيذ القانون لا يمكن قياسه على أساس معيار نية الضرر^١. أما بالنسبة للعنصر الرابع المتمثل بالخطأ المميز لخطورة خاصة، فيرى البعض أن هذا العنصر لا يضيف أي وضوح لتعريف الخطأ الفاحش ، لأنه لا مجال للحديث عن الخطأ إذا لم يكن الفعل يتميز باللامشروعية^٢. ومن الجدير بالإشارة إلى أن صاحب العمل هو من يتحمل عبء إثبات ارتكاب العامل للخطأ الفاحش.

أ- حالات الخطأ الفاحش المرتبطة بممارسة الحق في الإضراب:

عدم تعريف قوانين العمل للخطأ الفاحش - وحتى بالنسبة للقانون الجزائري الذي أورد أمثلة على الخطأ المهني الجسيم - جعل منه مفهوماً نسبياً^٣ يخضع للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع على أساس كل حالة على حده ، وحسب ظروف كل قضية تعرض عليه، مع خضوع محاكم الموضوع لرقابة صارمة من الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض، وعلى أن يستند تكييف محاكم الموضوع للخطأ الفاحش على تفسير ملموس للوقائع ، وعلى أساس كل حالة على حدة من الحالات المعروضة عليها.

في مثل هذه الظروف فإن هناك استحالة في إعداد قائمة بالأخطاء الفاحشة، إلا أن التحليل العميق للاجتهاد القضائي يتيح لنا القول بأن ما ينص عليه القانوني الجنائي من جرائم في سياق النزاعات العمالية تعد خطأً فاحشاً إذا ارتكبت في سياق الإضراب، لأن الحق الدستوري في ممارسة الإضراب لا يمكن أن يبرئ فاعلها من المسؤولية ، لذلك فإن جميع الجرائم مهما كان تصنيفها سواء أكانت جنائية أم جنحة أم مخالفة تشكل خطأً فاحشاً ، لكن العكس ليس صحيحاً، فلا تعد جميع حالات الخطأ الفاحش مجرمة .

^١ DION-LOYE S., « Le fait de grève », Thèse, Dijon, 1989. P.114

-يوسعيدة دليلة: مرجع سابق ، ص ٣٠٠^٢

٤- يوسعيدة دليلة : المرجع السابق ، ص ٣٠٣

إذن ، يكون الخطأ فاحشاً عندما لا يمكن أن تبرره حالة العصيان النشطة والمصرح بها ، ومن المرجح أن توصف الأعمال التي تؤدي إلى المساس بالسلامة البدنية للأشخاص، أو المساس بحريتهم في الحضور والانصراف ، أو حريتهم في العمل ، أو أعمال التدهور المتعمد للمعدات والسلع ، أو المشاركة في إضراب لا يسعى إلى تبديل أو تحسين ظروف العمل^١. الخطأ الفاحش هو حجر الزاوية في عودة السلطة التأديبية لصاحب العمل، ولا يتحقق إلا في عدد قليل من التطبيقات العملية ، مما يعكس توجه القضاء الفرنسي إلى تعريف الخطأ الفاحش تعريفاً ضيقاً^٢

ومن الأمثلة على الأخطاء المهنية الجسيمة التي نصت عليها المادة (٣٤) وما بعدها من القانون الجزائري رقم ٩٠-٠٢ عرقله حرية العمل.

ب- عرقله حرية العمل:

إذا كان القانون يحمي حق العمال في الإضراب فإن القانون يحمي أيضاً حق وحرية العمل ، وتعد من أهم الحقوق والحريات الأساسية للعمال ، لهذا فإن عرقله حرية العمل خلال الإضراب تعد من الأخطاء الفاحشة التي تبرر عودة السلطة التأديبية لصاحب العمل ، ويعاقب عليها العامل ، حيث نص مطلع المادة (٣٤) المشار إليها أعلاه على أن " يعاقب القانون على عرقله حرية العمل " ونصت المادة (٥٤) من القانون السابق على أن " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين ٥٠٠ دج و ٢٠٠٠ دج وخمسة عشر يوماً إلى شهرين حبساً أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من مارس مناورة إحتيالية أو تهديداً أو عنفا و/ أو اعتداء واستهدف بذلك عرقله حرية العمل في مفهوم هذا القانون"

^١-Céline Laurichesse: op. cit. p.43

^٢-Maxence Vervoort:op. cit. p.116

٤ - الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

فعرقلة حرية العمل تعد خطأ فاحشا بالإضافة إلى أنها مجرمة. لهذا فإن السؤال الذي يثور هنا ماهي عرقلة حرية العمل؟

١-تعريف عرقلة حرية العمل:

عرفت المادة (٣٤) من القانون الجزائري عرقلة حرية العمل بنصها على أن يعد " عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد، أو بمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني، أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الإعتداء .

إذن ، يعد عرقلة لحرية العمل كل فعل أو سلوك يترتب عليه منع العمال غير المضربين عن العمل ، أو منع صاحب العمل أو من يمثله من الدخول إلى مكان عملهم المعتاد . أو بمنعهم من استئناف عملهم أو مواصلته ؛ كأن يسمح لهم بالدخول إلى أماكن العمل لكن يمنعون من مباشرة أو استئناف أو مواصلة عملهم ، على أن يكون هذا المنع من الوصول إلى مكان العمل أو من مباشرته أو من استئنافه راجعاً إلى تهديد العمال المضربين ، أو من العنف الذي يمارسونه أو من الاعتداء الذي يقومون به ، أو ناشئاً عن مناوراتهم الاحتيالية

٢-وسائل تحقيق عرقلة حرية العمل^١:

يشترط أن تتحقق عرقلة العمل بالوسائل الآتية:

-**التهديد:** كل فعل من شأنه أن يبيث الخوف أو الرعب في نفس شخص آخر من خطر قد يلحق بشخصه أو ماله أو بشخص آخر يهمله أمره فيحمله على الامتناع عن القيام بفعل يريده، أو يرغمه على القيام بفعل لا يريد القيام به . فالتهديد؛ هو الفعل الذي يمنع

بوسعيدة دليلة : مرجع سابق ، ص ٣١٧ وما بعدها^١ -

العمال غير المضربين أو صاحب العمل من الدخول إلى مكان العمل أو يمنعهم من مباشرة أو استئناف عملهم ، سواء أكان ذلك التهديد لفظياً أو كتابياً أو بإشارات معبرة.

-**المناورات الاحتيالية:** هي الأفعال التي من شأنها أن تخدع أو توهم الآخر، كالأفعال التي يلجأ إليها العمال المضربون وتؤدي إلى خداع العمال غير المضربين وبالتالي انضمامهم للإضراب.

-**العنف:** هو الفعل الذي من شأنه أن يؤدي إلى المساس بسلامة العمال غير المضربين أو صاحب العمل أو ممثليه الجسدية ، فتمنعهم من الدخول إلى مكان العمل ، أو تمنعهم من مباشرة أعمالهم.

-**الإعتداء:** هي الأفعال التي لا تصل إلى درجة المساس بسلامة الأشخاص الجسدية ، لكنها تمارس عليهم ضغطاً يكفي لإجبارهم على التوقف عن العمل.

٣- الأثر المترتب على عرقلة حرية العمل:

إذا استطاع صاحب العمل أن يثبت خطأ فاحشاً في جانب أحد العمال المضربين الذي يريد معاقبته على ذلك الخطأ ، مع الإشارة إلى أن إثبات الخطأ في حالة الصراع الاجتماعي بين العمال وصاحب العمل مسألة معقدة ، ولا يقبل الخطأ الجماعي حتى وإن كان فاحشاً ، ويمكن إثبات الإضراب والخطأ الفاحش بجميع وسائل الإثبات ، إلا أن ارتكاب العامل للخطأ الفاحش لا يعفى صاحب العمل من احترام إجراءات فرض الجزاءات التأديبية التي ينص عليه قانون العمل في حالة الفصل^١ ، ويتمتع صاحب العمل استناداً إلى الطابع الشخصي للعقوبة باختيار الجزاء من بين الجزاءات التأديبية المتاحة أمامه في لائحة الجزاءات ، بالإضافة إلى ذلك فإن صاحب العمل يتمتع بسلطة معاقبة العمال المضربين بشكل مختلف ، لأنه ليس من مصلحة المنشأة ، وليس من

^١Maxence Vervoort:op. cit. p.118-

٤ - الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

مصلحة العمال أنفسهم أن يطالبوا بفرض المساواة بينهم في الجزاء ، وبالتالي المطالبة بمعاقبة الجميع أو لا أحد. إذن ، سيكون بمقدور صاحب العمل فرض جزاءات مختلفة على العمال المضربين والذين ارتكبوا أخطاء فاحشة متماثلة إلى حد ما بشرط أن يكون هذا التمييز مبرراً من الناحية الموضوعية.^١ كما يعد هذا السلوك مجرماً في القانون الجزائري كما أوضحنا آنفاً ، بالتالي تفرض على العامل مرتكب عرقلة حرية العمل العقوبة التي نصت عليها المادة (٥٦) من القانون الجزائري والمتمثلة بغرامة مالية تتراوح ما بين ٥٠٠ دج و ٢٠٠٠ دج والحبس بين خمسة عشر يوماً إلى شهرين أو بإحدى هاتين العقوبتين .

أما إذا كانت عرقلة حرية العمل ناشئة عن احتلال العمال المضربين لأماكن العمل ، فيجوز لصاحب العمل في هذه الحالة ، واستناداً لنص المادة (٣٥) من قانون العمل الجزائري والمادة (٥٠٦) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية إصدار أمر قضائي بإخلاء محلات العمل ، ويكون الأمر القضائي المستعجل في هذه الحالة مشمولاً بالإنفاذ المعجل ، ولا يوقف تنفيذها الطعن عليها بالاستئناف.^٢

المطلب الثالث

التعسف في استعمال الحق الإضراب

أوضحنا آنفاً أن الحركة الاحتجاجية غير المشروعة لا تعد إضراباً، بينما يستند الإضراب التعسفي على فكرة الفشل في تنفيذه، لهذا فإن الصراع الجماعي مازال ضمن

^١--Maxence Vervoort:op. cit. p.116-117

بوسعيدة دليلة : مرجع سابق ، ص ٢٣٢١-

إطار القانون، لذلك فهو إضراب قانوني ، لأنه يحترم القواعد القانونية أو القضائية التي تنظمه قبل أن يتصاعد إلى تعسف في استعمال الحق¹

فحق العمال في الإضراب وإن كان حقاً دستورياً إلا أن ذلك لا يمكن أن يترتب عليه استبعاد القيود التي يمارس في نطاقها^٢ هذا الحق حتى يتجنب وصفه بالإضراب التعسفي ، وانطلاقاً من أن حق العمال في الإضراب ليس حقاً مطلقاً يسعى القضاء الفرنسي إلى التوفيق بين تعبير العمال عن مطالبهم المهنية من خلال الإضراب مع تأمين حماية مشروعة للمنشأة ، رغم أن التوفيق مسألة صعبة من الناحية العملية ، لأن أي إضراب يتسبب بضرر للمنشأة.

يلحظ أن القضاء الفرنسي كان بطيئاً في صياغة معيار دقيق للتعسف ، حيث استند بداية على المعايير التقليدية للتعسف في استعمال الحق في القانون المدني. إلا أن القضاء الفرنسي تخلى عن هذه المعايير بسبب الثغرات والصعوبات التي ظهرت عند تطبيقها على حق الإضراب^٣ ، واعتبر أن التعسف في استعمال حق الإضراب يستند إلى التفرقة بين فوضى الإنتاج التي يسببها الإضراب وتعد مشروعة ، وبين الفوضى التي يسببها الإضراب للمنشأة فتعد تعسفاً لاستعمال الحق في الإضراب

¹ Publications Doc Du -M Pascal : Le droit de grève et la notion de grève abusive

- doc-du-juriste.comJuriste, 2010

^٢ -Moreau, Séverine. Résistance des employeurs et moyens de pression utilisés lors

d'une grève et droit d'action des employeurs. Faculté de droit et de criminologie,

Université catholique de Louvain, 2019. Prom. : Dorssemont, Filip.

<http://hdl.handle.net/2078.1/thesis:20289> p.1

بوسعيدة دليلة : مرجع سابق ، ص ٣٣١-

٤ - الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

désorganisation de la production, licite, et désorganisation de l'entreprise, abusive¹

فالإضراب مهما كان ضاراً بالإنتاج لا يمكن اعتباره تعسفياً ، إنما الإضراب الذي يسبب فوضى للمنشأة ، يعد إضراباً تعسفياً ، وهكذا رغم أن الضرر من صميم الإضراب إلا أن ذلك لا يبرر كل التجاوزات، فالإضراب الذي يعطل الإنتاج يتماشى مع هدفه ، أما الإضراب الذي يهدد وجود المنشأة بسبب الخلل الذي لا يمكن إصلاحه يعد تعسفاً في استعمال الحق ، ويعتمد القضاء في تقدير الإضراب التعسفي على معيارين^٢.

الأول: معيار موضوعي ، يعني أن النزاع الجماعي لا يبرر للعمال المضربين تنفيذ إجراءات غير محددة لدعم مطالبهم المهنية ، فالتوقف عن العمل لا يسمح للعمال بالتعدي على حقوق الآخرين بشكل إيجابي ، ولا يسمح لهم كذلك بالمساومة على هذه الحقوق بشكل سلبي ، لذلك يجب السعي إلى وجود تناسب معين في ممارسة الإضراب بين الوسائل المستخدمة من جهة العمال وحماية حقوق وحرريات الآخرين ، رغم صعوبة تحقيق هذا التوازن . ويجب ألا يؤدي التعسف في استعمال الحق في الإضراب ذلك إلى التضيق على حق الإضراب، لأن الأخير بطبيعته حق غير عادي يسمح بإلحاق ضرر معين مما قد يؤدي إلى عدوانية معينة ، فهذه هي التي يجب قمعها للحفاظ على الحقوق والحرريات الدستورية للآخرين.

الثاني: معيار ذاتي ، فالإضراب يعد تعسفياً عندما يكون الغرض منه هو النية الخبيثة للمشاركين فيه، فعندما يعبر المضربون عن مطالب مهنية وهمية في حين يبقى الهدف الحقيقي هو إلحاق الضرر بصاحب العمل . يحيط الغموض بهذا المعيار؛ نظراً لأن جميع الإضرابات تستند على نية الضرر، ولا تتفاوت سوى بالطبيعة الأكثر تفاقماً للضرر، لهذا فالضرر الناجم عن التوقف عن العمل يعد مشروعاً لأنه يسعى إلى تحقيق مطالب مهنية، وبالتالي يعفي

¹ - Cass.soc., 16 octobre 2001, n° 99-18.12 Maxence Vervoort:op. cit. p.123.

^٢ ,Publications Doc Du -M Pascal : Le droit de grève et la notion de grève abusive

- doc-du-juriste.comJuriste, 2010

^٣ - Maxence Vervoort:op. cit. p.124.

العمال المضربين من الآثار المترتبة على ذلك ، لكن مع غياب هذا الهدف الجماعي سيتعرض المشاركون في هذا النزاع الجماعي لعقوبات تقليدية نتيجة لاستعادة صاحب العمل لسلطته التأديبية

إذن ، الإضراب التعسفي يكون إضراباً مشروعاً إلى حد ما ، وعند درجة معينة من الضرر يوصف بالإضراب التعسفي ، فما هو الفاصل بين ضرر يبقى في نطاق المشروعية وضرر يجعل الحق في الإضراب تعسفياً ، المعيار هو فوضى الانتاج وفوضى المنشأة ، ومن الواضح أن الاجتهاد القضائي يظهر اهتماماً متزايداً بالسلوك العادل للأطراف الفاعلة في الإضراب ، وهكذا يتم تعزيز العامل الذاتي، حيث يبدو أن نية العمال الصريحة في إلحاق الضرر بالمنشأة ضرورة لوصفه بالإضراب التعسفي دون أن تعطي المحكمة أهمية للآثار المادية للنزاع الجماعي. لهذا كان من الأفضل التركيز على العنصر الموضوعي للتعسف بدلاً من العنصر النفسي المتمثل بنية الإضرار، لأن الغرض من الإضراب إيذاء صاحب العمل والمنشأة .

فالإضراب التعسفي؛ كالخطأ الفاحش الذي يرتكب خلال الإضراب ، لا يمكن وضع قائمة بالأفعال التي يحتمل أن تجعل الإضراب تعسفياً ، بالإضافة إلى أنه مازال هناك إمكانية للتوفيق بين الإضراب التعسفي والخطأ الفاحش رغم أن الأول جماعي والثاني فردي إلا أن كليهما يعالجان حقيقة واحدة وهي ضرر صاحب العمل.

يساوي القضاء الفرنسي بين الإضراب التعسفي والخطأ الفاحش¹ ، لهذا فإن العمال الذين شاركوا في إضراب تعسفي سيتعرضون للفصل الفوري دون تعويض مع احتمال إلزامهم بدفع تعويض لصاحب العمل بهدف إصلاح الضرر المبالغ فيه والنتائج عن الحركة التعسفية.²

¹ - Cass.,soc., 25 juin 1987, n° 85-40.250. Maxence Vervoort:op. cit. p.126.

² - Maxence Vervoort:op. cit. p.126.

الخاتمة:

نخلص من هذا البحث إلى أن الحق في الإضراب من الحقوق غير التقليدية ، لأنه يتضمن نية الإضرار بالطرف الآخر ، وفيه خروج على قاعدة العقد شريعة المتعاقدين . كذلك يعد الحق في الإضراب من الحقوق وثيقة الصلة بالديموقراطية وحقوق الإنسان ، لذلك نجد أن هذا الحق مكرس دستورياً أو قضائياً في البلاد ذات الأنظمة الديموقراطية . كما أن الحق في الإضراب من الحقوق الفردية التي لا تمارس إلا بشكل جماعي . كما اتضح لنا أن الإضراب تصرف قانوني وليس عملاً مادياً ؛ بمعنى أن إرادة العمال قد اتجهت بعد تشاور وتدبر إلى الخروج على أحكام عقد العمل مؤقتاً بهدف الضغط على إرادة صاحب أو أصحاب العمل للموافقة على المطالب المهنية . لذلك فإن الإضراب يعلق العقد ولا ينهيه إلا في الحالة التي يرتكب فيها العامل خطأ فاحشاً . فيترتب على وقف عقد العمل خلال فترة الإضراب تعليق التزام العمال بأداء العمل ، وبالمقابل يعلق التزام صاحب العمل بدفع الأجر ، كما تعلق السلطة التأديبية لصاحب العمل ، ولا تسترد السلطة التأديبية إلا في حالة ارتكاب العامل لخطأ فاحش . أما في حال عدم توافر عناصر وشروط الإضراب (عيب في تكوين الإضراب) فلا نكون عندئذ أمام إضراب بالمعنى القانوني ، وإنما إضراب غير مشروع أو حركة احتجاج غير مشروعة . أما في حال توافرت عناصر وشروط التصرف القانوني المتمثل في الحق الإضراب ، لكن في أثناء التنفيذ تصاعد الضرر لدرجة يمكن أن يهدد وجود المنشأة نفسها ، فيكون الإضراب عندئذ تعسيفاً رغم أنه يبقى قانونياً ، فالعيب الذي شاب الإضراب كان في التنفيذ ، وليس في التكوين .

التوصيات:

١- لما كان الإضراب حقاً دستورياً ، لهذا من غير المقبول فقدان العمال لأجورهم خلال ممارستهم لذلك الحق ، لذلك نوصي باستحقاق العمل لأجورهم عند ممارسة حقهم في الإضراب بالمشروع.

٢- نوصي بمزيد من الدراسات والأبحاث المعمقة لتأكيد الطبيعة القانونية للإضراب وتحديد عناصره أو أركانه.

٣- نوصي بضرورة تعديل النص في القانون المصري الذي يعتبر مدة الإضراب بمثابة إجازة بدون أجر

٤- نوصي بخصوص جماعية الإضراب باعتماد المعيار العددي بدلاً من المعيار العضوي .

٤ - الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

المراجع العربية:

١- الكتب:

- أحمد حسن البرعي: شرح قانون العمل ، دار الثقافة العربية، القاهرة ٢٠١٣
- أحمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجماعية، الجزائر ٢٠١٢
- حسين عبد اللطيف حمدان: قانون العمل ، الطبعة الأولى ، منشورات الحلبي الحقوقية ٢٠٠٩
- مصطفى أحمد أبو عمرو: علاقات العمل الجماعية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، ٢٠٠٥
- صلاح علي علي حسن: تنظيم حق الإضراب في قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والتشريعات المقارنة ، دار النهضة العربية العربية ، ٢٠٠٨
- رمضان عبدالله صابر: النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب ، دار النهضة العربية ، ٢٠٠٤ ،
- شواخ محمد الأحمد: النظرية العامة للالتزام ، مصادر الالتزام ، ٢٠١٩

٢- الأبحاث:

- برتيمة عبد الوهاب: الحد الأدنى من الخدمة في قانون العمل ، مجلة المفكر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر ، العدد التاسع

مجلة روح القوانين - العدد الرابع والتسعون - إصدار إبريل ٢٠٢١

- محمد رياض دغمان: أثر الإضراب على العلاقات التعاقدية ، مجلة الحياة النيابية ،
مجلة ، ٨٦ ، آذار

www.legallaw.ul.edu.lb/ViewResearchPage.aspx?id=16 ٢٠١٣

نادر شافي: الإضراب في قانون العمل اللبناني ، مجلة الجيش العدد ٢٥٢ - حزيران
٢٠٠٦ ،

-سهيل الأحمد ، علي أبو مارية: الإضراب في قانون العمل، دراسة مقارنة بين القانون
والفقه الإسلامي ، مجلة جامعة النجاح للعلوم الإنسانية ، المجلد ٢٦ ، العدد ٦

-سلامي آمال: العولمة وممارسة العمال حق الإضراب في الجزائر، مجلة العلوم
الإنسانية ، العدد ٥١ لسنة ٢٠١٩

٣-الرسائل:

-بوسعيدة دليلة: الإضراب المهني بين المشروعية واللامشروعية في القانون الجزائري
والفرنسي، رسالة دكتوراه مقدمة لكلية الحقوق بجامعة مولود معمور ، تيزي وزو ، ٢٠١٩

٤-القوانين:

-قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

-القانون الجزائري رقم ٩٠-٠٢ لسنة ١٩٩٠

-قانون العمل الفرنسي

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITE>

[XT000006072050](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITE)

٤ - الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

-المراجع الأجنبية-

١-المقالات والرسائل:

-**Arne Geluykens et Katrien Van Sinay E.R. : Mario Coppens, Koning Albertlaan:** Le droit de grève dans tous ses états.syindicat liberal

-**Beaulieu, M.-L.**(1955). Les effets de la grève sur le contrat de travail. Relations industrielles / Industrial Relations, 10 (4), 276-280. <https://doi.org/10.7202/1022671ar>

- **Bernard Teyssié** , Un article, une matière L'article L. 2511-1 du Code du travail et le droit de grève Cinq chiffres pour un droit ,Revue de droit d'Assas No 20 Oct. 2020

-**Céline Laurichesse**. La grève en droit international privé. Droit. Université de Bourgogne, 2014. Français. ffNNT : 2014DIJOD008f

Emmanuel Dockès. La finalité des grèves en question. Droit social, Librairie technique et économique, 2006, pp.881-889. ffhalshs-00137166f

Eric Millard. Les droits des travailleurs en droit constitutionnel français : l'exemple du droit de grève. P. Brunet, K. Hasegawa et H. Yamamoto. Rencontres franco-japonaises autour des

transferts de concepts juridiques, Mare et Martin, pp.277-284, 2014. ffhalshs-01115491-

LeBel, L. & Verge, P. (1970). Note sur la grève tournante. Relations industrielles / Industrial Relations, 25 (1), 127-131. <https://doi.org/10.7202/028106ar>

-**LEVASSEUR G.**, « La notion de 'grève' », Dr. soc. 1960, p. 654

-**Lievens, François-Xavier.** La judiciarisation du droit de grève. Faculté de droit et de criminologie, Université catholique de Louvain, 2017. Prom. : Dorssemont, Filip. <http://hdl.handle.net/2078.1/thesis:12748>

- **Mathieu Bertrand, Bernaud Valérie, Gay Laurence, Jacquinot Nathalie.** Le droit constitutionnel de la grève. In: Annuaire international de justice constitutionnelle, 13-1997, 1998. Les discriminations positives - Le droit constitutionnel du travail. pp. 310-347;

-**Maxence Vervoort:** L'exercice du droit de grève dans le secteur privé. Droit. Université Nice Sophia Antipolis, 2015. Français

Moreau, Séverine. Résistance des employeurs et moyens de pression utilisés lors d'une grève et droit d'action des employeurs. Faculté de droit et de criminologie, Université

٤ - الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية

catholique de Louvain, 2019. Prom. : Dorssemont, Filip.
<http://hdl.handle.net/2078.1/thesis:20289>

M Pascal : Le droit de grève et la notion de grève abusive
, Publications Doc Du Juriste, 2010 – doc-du-juriste.com

– **Olivier Leclerc, et Cyril Wolmark**, La grève des salariés sans papiers : aspects juridiques paru in Revue de Droit du Travail, 2009, pp.177– 180

– **Pelletier, B.** (1995). Compte rendu de [Grèves et services essentiels / Jean Bernier (sous la direction de), Grèves et services essentiels/Strikes and Essential Services, Sainte-Foy, coédition des Presses de l'Université Laval et du Conseil des services essentiels du Québec, 1994, vi-300 pages, ISBN 2-7637-7389-3]. Revue générale de droit, 26 (3), 493-502.
<https://doi.org/10.7202/1035889ar. P.495>

– **Philippe Martin**. Droit de grève et service minimum en France : la démocratie en péril. 2009. ffhals00823482f.

– **RAY J.-E.**, « Les pouvoirs de l'employeur à l'occasion de la grève, évolution jurisprudentielle », Dr. soc., 1991

2-المواقع الإلكترونية:

Caroline Gary: L'exercice du droit de grève dans le secteur privé
<https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/l-exercice-du-droit-de-greve-dans-le-secteur-prive. 6-1-2020>

مجلة روح القوانين - العدد الرابع والتسعون - إصدار إبريل ٢٠٢١

Laura Lemarie : Le droit de grève dans le secteur privé

<https://www.lextant-avocats.com/fr/actualites/particuliers/id-47-droit-greve-secteur-prive>

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