

"تنظيم ممارسة حق الإضراب بالمقاولة"

إعداد الباحث:

عبد اللطيف بوبكري

طالب باحت بسلك الدكتوراه

مختبر القانون الخاص ورهانات التنمية

كلية الحقوق فاس



المخلص:

ينص دستور المملكة المغربية لسنة 2011 على أن حق الاضراب مضمون، ويحدد قانون تنظيمي شروطه و كيفية ممارسته، هذا القانون التنظيمي المعلن عنه لم يصد بعد، رغم أن الحكومة المغربية تسعى جاهدة الى إخراجها لحيز الوجود، وذلك لتنظيم ممارسته بالمقولة المغربية، حيث كان آخر مشروع هو القانون التنظيمي رقم 15-97 المتعلق بتحديد شروط و كفاءات ممارسة حق الاضراب، و الذي حاولنا دراسته ومقارنته مع مشروع القانون التنظيمي لسنة 2001 ومشروع فبراير 2002 ومشروع شتنبر 2003، انطلاقا من الإشكالية المركزية التالية، مدى تنظيم ممارسة حق الاضراب بالمقولة بما يضمن التوازن بين طرفي الانتاج؟

حيث قمت بمعالجتها من خلال زاويتين أساسيتين:

شروط ممارسة حق الإضراب.

ممارسة حق الإضراب خلال سريانه.

وخلصنا الى كون مشروع القانون التنظيمي رقم 15-97 يعتبر جد متقدم على المشاريع السابقة ، اذ حاول تحقيق التوازن في علاقات الشغل.

مقدمة:

يعتبرحق الإضراب وكما ذهب الى ذلك معظم الفقه أنه توقف عن الشغل من قبل مجموعة من الأجراء قصد الضغط على المشغل لتلبية مطالبهم¹ فهو مظهر من مظاهر الحياة الاجتماعية في العصر الحديث، التي أثارت خلافات في وجهة نظر الفرقاء الاجتماعيين داخل كل الدول.

ويرجع ذلك إلى كون الحق في إضراب، يشكل صورة خاصة لممارسة العدل بصفة شخصية سعيا إلى تحقيق توازن اجتماعي، وكذلك إلى كونه يتداخل ويتناقض مع حقوق أخرى، يضمنها القانون كالحق في عدم الاعتداء على الملكية الخاصة وحرية العمل، والإضراب لا ينحصر فقط في إطار خلافات الشغل الجماعية، بل يرتبط ظهوره في الحقيقة بأصول الإنسانية باعتباره سلوكا احتجاجيا على وضعية غير مرضية.

فهو يعتبر منذ زمن بعيد تجربة قوة في العديد من المجتمعات كروما وأثينا، وكذا في مصر القديمة، حيث قام العمال الذين كانوا يقومون بحفر قبر فرعون بالإضراب عن العمل من أجل تنظيم أجورهم².

هكذا فحق الاضراب يعد سلاح انتزعه العمال عبر التوقف الجماعي المدبر عن الشغل قصد الضغط على المشغل لتلبية مطالبهم³.

¹ أنظر في تعريف الاضراب :

- محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، 1983 ص 804

J-PELISSIER , A . SUPIOT , A . JEAMMAUD .droit du travail . E d 20 , DALLOZ ,2003,P1114

.Jean- Maurice VERDIER , droit du travail Ed 9 , DALLOZ Paris , 1990, P355

² الحاج الكوري : القانون الاجتماعي المغربي، الطبعة الأولى 1999 ص : 245.

³ Jean- Rivero , jean SAVITIER , droit du travail Ed PuF178, P325.

وفي فرنسا ظل الإضراب من الأمور الممنوعة التي يعاقب عليها القانون الجنائي لسنة 1813، غير أنه بعد الاعتراف بالانتخابات منذ سنة 1848 أصبح الإضراب يفرض نفسه كظاهرة اجتماعية إلى أن أصبح حقا دستوريا بمقتضى دستور 1946 و 1958⁴.

وهو الأمر الذي أقرته منظمة العمل الدولية، وذلك عند تناولها للحق في الإضراب، إما ضمن الحرية النقابية أو المفاوضة الجماعية، بحيث أنه ليست هناك اتفاقية دولية، تطرقت بصفة مباشرة وصريحة إلى الحق في الإضراب.

ومن بين الاتفاقيات والتوصيات الدولية التي تناولت الحق في الإضراب نشير إلى ما يلي :

* الاتفاقية الدولية المتعلقة بحماية الحق النقابي رقم 87 لسنة 1947، حيث أشارت إلى حق منظمات العمال و المشغلين، التي تستهدف إنعاش و الدفاع عن حقوق أعضائها، في تنظيم طرق تدبيرها و أنشطتها و بلورة برامج عملها.⁵

* التوصية رقم 92 الصادرة عن منظمة العمل الدولية لسنة 1951 والتي تقضي بأنه لا يمكن منع طرفي النزاع الجماعي، سواء في ذلك الأجراء أو المؤجرين من اللجوء إلى تجارب القوة أثناء نظر النزاع من طرف الجهة المختصة، إلا إذا كان عرض النزاع على هذه الأخيرة، قد تم بموافقة الطرفين.

* الاتفاقية الخاصة بتحريم السخرة أو العمل الإجباري رقم 105 لسنة 1957، التي تمنع الدول التي تصادق عليها من اللجوء إلى العمل الإجباري، إذا كان يهدف تحقيق جملة من الأهداف التي نصت عليها المادة الأولى من الاتفاقية، ومن ضمنها اللجوء إليه كعقوبة على المشاركة في الإضرابات⁶. وفي المغرب الإضراب لم يكن معروفا قبل الحماية، وذلك لعدم وجود صناعة عصرية⁷، و أيضا لانتفاء روح الطبقة⁸.

وفي عهد الحماية لم يصدر أي نص تشريعي في الموضوع، لكن في الواقع كانت تحدث إضرابات في القطاع الصناعي، لكن وجود الإضراب و مشروعيته كان يعترف بها ظمنا ظهير 13 يناير 1946 المتعلق بالمصالحة والتحكيم في المنازعات الجماعية للشغل⁹، حيث كان ينص فصله الأول على وجب إخضاع النزاع الجماعي لمسطرتي المصالحة و التحكيم قبل كل إضراب أو إغلاق.

وقد نصت الدساتير المغربية صراحة على حق الإضراب، من أول دستور لسنة 1962 إلى آخر دستور لسنة 2011 والذي ينص على أن حق الإضراب مضمون، ويحدد قانون تنظيمي شروط وكيفية ممارسته.

هذا القانون التنظيمي حيث تعاقبة مجموعة من المشاريع التي لم يكتب لها النجاح بفعل معارضتها من قبل النقابات العمالية و التي ترى فيه انه سيخدم ارباب العمل و بالتالي سيد من حالة الاضراب دستوريا¹⁰ المعلن عنه لم يصدر بعد، إلا أن الحكومة المغربية تسعى

⁴ عبد الكريم الغالي : مواضيع في القانون الاجتماعي، الطبعة الثانية 1999-2000 الرباط، ص : 268.

⁵ Article 10 de la convention 87 de 1947 conornant la protection de liberte syndicale .

⁶ Ahmed bouhraou « La problematique de l'exercice du droit de greve au maroc » la revue de droit marocain n° 1 Jaun 2002, P9 .

⁷ موسى عيود، دروس القانون الاجتماعي، طبعه 1994، ص 280.

⁸ أطروحة عبد اللطيف الخالفي، الوسائل السلمية لحل نزاعات الشغل الجماعية، جامعة عين شمس، كلية الحقوق القاهرة، 1987، ص 88.

⁹ موسى عيود، مرجع سابق، ص 280.

¹⁰ محمد الكشور، قانون الاضراب سيخدم بالدرجة الأولى مصلحة ارباب المقاولات ، مجلة المناهج، العدد المزدوج 9/10 ، 2006 ص 147

جاهدة إلى إخراج هذا القانون حيز الوجود، ونظرا لأهمية معرفة كيفية ممارسة الإضراب بالمقاولة، هو ما كان وراء اختيار الموضوع " تنظيم ممارسة حق الإضراب بالمقاولة" في هذا المقال .

والذي سنحاول معالجته من خلال مناقشة الإشكالية المركزية التالية:

مدى تنظيم ممارسه حق الإضراب بالمقاولة بما يضمن التوازن بين طرفي الإنتاج ؟

وذلك من خلال زاويتين أساسيتين:

شروط ممارسة حق الإضراب (المبحث الأول).

ممارسة حق الإضراب خلال سريانه (المبحث الثاني).

المبحث الأول : شروط ممارسة حق الإضراب.

نظرا لما قد يحدثه الإضراب من آثار سلبية على العلاقات المهنية للطرفين لا سيما في حالة سوء استعماله، فقد تقرر في التشريعات الوطنية بعض الشروط، قصد تنظيم اللجوء إليه من قبل الأجراء، وكذلك قصد التمييز بين الإضراب المشروع الذي يحضى بالحماية القانونية والإضراب غير المشروع الذي لا يحضى بتلك الحماية، تلك شروط، منها ما قد يتعلق باشتراط استنفاد مسطرة المصالحة والتحكيم في النزاع الجماعي أو نفاذ أجل معين يمنح للمشغل قبل إعلان الإضراب أو توفر شروط إعلان قرار الإضراب من جهة معينة كالنقابة مثلا.

ومن أجل الوقوف على ذلك، ارتأينا تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، سنتناول في الأول مدى إمكانية اللجوء إلى مسطرة المصالحة والتحكيم على أن نتناول في المطلب الثاني الإعلان عن قرار الإضراب.

المطلب الأول: مدى إمكانية اللجوء إلى مسطرة المصالحة والتحكيم.

بالرجوع إلى مشروع القانون التنظيمي رقم 15-97 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب، نجده يقرر في المادة 7 من الباب الثاني المتعلق بشروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص، على انه في حالة تعذر إجراء المفاوضات بشأن الملف المطليبي أو فشلها لأي سبب من الأسباب يتعين القيام ببذل جميع المساعي اللازمة لإجراء محاولة التصالح بين الطرفين طبقا للتشريع الجاري به العمل، شأنه في ذلك شأن بعض التشريعات العربية كالتشريع الجزائري، الذي أكد على انه لا يشرع في الإضراب إلا بعد التأكد من فشل محاولات التسوية الودية، المتمثلة في الوساطة والمصالحة، وبعد التأكد من انعدام أي طريق أو وسيلة لحل النزاع¹¹.

¹¹ تنص المادة 24 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها ممارسة حق الإضراب المنشور بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 6 المؤرخة في 7 فبراير 1990 صفحة 233 على انه" إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة و الوساطة المنصوص عليها أعلاه. وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط و الكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون"

وفي هذا الإطار يلاحظ أن مشروع القانون التنظيمي، يتلائم من هذه الناحية، مع ما ذهب إليه رأي لجنة الحرية النقابية عندما قررت أن التشريعات التي تنص على مساطر المصالحة والتحكيم في النزاعات الجماعية، لا تعتبر ماسة بمبادئ الحرية النقابية. بشرط أن لا تمنع عمليا من اللجوء إلى الإضراب¹².

المطلب الثاني : الإعلان عن قرار الإضراب.

هل ينبغي تعليق مشروعية الإضراب على شرط احتكار النقابة للدعوة إليه؟ أو سيعتبر الإضراب مشروعاً حتى ولو خاضته الجماعة العمالية خارج أي تأطير نقابي أو ضد قرار نقابي بعدم شن الإضراب؟

وفي العلاقة بين الداعين إلى الإضراب والجهة موجه ضدها هل يعتبر الإضراب مشروعاً حتى ولو لم يسبقه إنذار أو إشعار به؟

بالرجوع إلى مشروع القانون التنظيمي، نجده قد وسع من إمكانية اللجوء إلى ممارسة الحق في الإضراب، حيث لم يجعله حكراً على النقابة، فقرار الإضراب يمكن أن يتخذ من لدن النقابة أو من لدن الجمع العام للأجراء (المادة 16).

وهو نفس المقتضى الذي كان يكرسه، سواء مشروع 2001 في المادة الخامسة أو مشروع فبراير 2003 في مادته العاشرة أو مشروع سبتمبر 2003 في المادة الحادية عشر.

ولهذه الإمكانية التي أعطاهها المشرع للأجراء، نتائج هامة، حيث ستمكنهم من اللجوء إلى الإضراب في حالة عدم تواجد النقابة داخل المؤسسة، وكذلك في حالة عدم رغبة النقابة للقيام بالإضراب، رغم تواجدها داخل المؤسسة.

وتجدر الإشارة إلى أن المقتضى المذكور، يتلائم مع المادة 549 من مدونه الشغل، التي لم تجعل أعمال مسطرة تسوية نزاعات الشغل الجماعية حكراً على النقابات، بل مددتها إلى الجماعات العمالية غير المؤطرة نقابياً، رغم أنها حرمتها من حق المشاركة في إدارة التفاوض الذي قصرته على النقابة الأكثر تمثيل وذلك من خلال المادة 92 من مدونة الشغل.

أما بخصوص مدى تمكين المشغل بمهلة الإخطار، يجب التذكير بأن مهلة الإخطار في ضوء الممارسات الحالية لحق الإضراب غير محددة، بحيث أن المضربين غير ملزمين في حالة عزمهم على القيام بالإضراب، بإخطار المشغل بأجل معين قبل تنفيذ قرار الإضراب.

لكن بالرجوع إلى مشروع القانون التنظيمي، نجده في المادة 18 بأنه يتعين قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، قيام الجهة الداعية للإضراب بتبليغ المشغل بقرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ وذلك خمسة عشر يوماً على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه.

ونعتقد أن واضح المشروع حسناً فعل عندما مكن المشغل من هذه المهلة، بحيث ستكون برهان له على العزم الجدي للأجراء باستعمال حقهم القانوني في الإضراب، إذا لم يساهم بجدية في إيجاد الحلول السليمة التي ترضيهم.

¹² BIT : comite de la liberté syndicale 238 é rapport cas n°1300 Page :292 .

فهذه المهلة، وكما ذهبت إلى ذلك لجنة الحرية النقابية التابعة لمنظمة العمل الدولية، ستساعد الطرفين على التفاوض من جديد واحتمالاً يمكن أن يؤدي ذلك إلى التوصل إلى إتفاق يحول دون اللجوء إلى الإضراب¹³.

المبحث الثاني: تنظيم ممارسة حق الإضراب خلال سريانه.

الإضراب أشكال وأنواع، ومن هنا التساؤل عن الضمانات المقررة لممارسة الأشكال المشروعة (المطلب الأول) وعن الآثار المترتبة عن الأشكال المشروعة بالنسبة للأجراء المضربين أو الأجراء غير المضربين (المطلب الثاني).

المطلب الأول: ضمانات ممارسة حق الإضراب.

في مجال الضمانات التي قررها مشروع القانون التنظيمي لفائدة العمال المضربين، بخصوص أنواع الاضرابات المشروعة، حيث انه بالرجوع الى مقتضيات المشروع يتضح انه يمنع بعض انواع الاضراب فمن خلال قراءة المادة 5 نجدها تمنع الاضراب السياسي، و الذي اختلفت مواقف التشريعات و نضرة القضاء اليه، فهو على عكس الاضراب التقليدي اذ لا يهدف الاجراء من خلاله الضغط على المشغل بل يكون الخصم في هذا النوع من الاضرابات هو الدولة أو السلطة التشريعية بها ... وذلك بهدف جعل الدولة تعيد النظر في سياستها سواء الداخلية أو الخارجية¹⁴ و بالرجوع كذلك إلى مقتضيات المادة 12 من المشروع يتضح أنها تمنع الاضراب التناوبي و المتكرر و الذي تتوقف فيه أقسام أو مصالح المؤسسة بالتناوب وذلك قصد المحافظة على استمرارية الاضراب¹⁵ وقد دار نقاش وسط الفقه حول مشروعية هذا الاضراب، حيث ذهب استاذنا محمد الشرقاني إلى اعتباره اضراباً مشروعاً مادام يضمن استمرارية المقابلة عكس التوقف التام، حيث اعتبره على أنه يعبر عن نضج الوعي لدى العمال وغيرتهم على المؤسسة¹⁶ وهذه الضمانات يمكن تلمسها في عدة جوانب من هذا المشروع.

ففي البداية تنص المادة 9 من المشروع على منع المشغلين من عرقلة ممارسة حق الإضراب بواسطة الاعتداء والانتقام أو الإغراء أو بواسطة أي وسيلة من الوسائل التي يمكن أن تحول دون ممارسة الإجراء حقهم في الإضراب.

وقد دعم المشروع هذه الضمانة بجزاءات نصت عليها المادة 36، إذ يعاقب بغرامة من 20.000 درهم إلى 50.000 درهم كل مشغل أو منظمة مهنية للمشغلين أو منظمة نقابية، عرقلت ممارسة حقهم في الإضراب.

إلا أن هذه الغرامة المنصوص عليها، في نظرنا تبقى هزيلة لأنها لا تتناسب مع حجم المخالفة، فالأمر يتعلق بعرقلة ممارسة حق الإضراب المعترف به دستورياً.

¹³ BIT : Recueil du comite de la liberte syndicale Genève 1985 Page : 382.

¹⁴ Héléne Sinay , jean-claude JAVILLIER droit du travail, tome 6, la grève, 2^E DALLOZ, 1984 , P 214

¹⁵ Antonie MAZEAUD, droit du travail, 3Ed MANTCHRESTIEN, 2002, P 222

¹⁶ محمد الشرقاني ، مدى مشروعية الاضراب العمالي بالمغرب، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا القانون الخاص كلية العلوم القانونية و الاقتصادية والاجتماعية أكادال، جامعة محمد الخامس الرباط، 1990/1991 ، ص 393.

و من بين الضمانات كذلك ما قرره المشروع في المادة الثامنة، وذلك ببطلان كل شرط تعاقدي أو التزام يقضي بتنازل الأجير عن ممارسة حق الإضراب.

كما نصت المادة 10 على منع المشغل من استبدال الأجراء المضربين بأجراء آخرين، لا تربطهم به أي علاقة شغل قبل تاريخ تبليغه قرار الإضراب، وقد نصت المادة 37 على عقوبة الغرامة بين 2000 إلى 5000 درهم.

ويلاحظ أن في المقتضى المذكور تلاؤما وتناغما مع المادتين 16 و 496 من مدونة الشغل.

كما يتلائم هذا المقتضى مع ما ذهبت إليه بعد التشريعات المقارنة كالتشريع الجزائري الذي منع أي استخلاف للعمال المضربين من قبل صاحب العمل طوال مدة الإضراب، مهما كان شكل وهدف الاستخلاف، سواء بتوظيف عمال آخرين، أو تحويل عمال وحدة أو ورشة أخرى إلى الورشة أو الوحدة التي يقوم فيها الإضراب¹⁷.

كما نصت المادة 11 على منع المشغل من اتخاذ أي إجراء تمييزي في الأجراء بسبب ممارستهم حق الإضراب، يكون من شأنه خرق مبادئ المساواة و تكافؤ الفرص والمساواة بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم و وضعياتهم ومساهم المهني، وقد نصت المادة 38 على عقوبة الغرامة من 15.000 إلى 20.000 درهم على كل مخالفة لهذا المنع.

ونعتقد أن هذا المقتضى هام في سبيل حماية حرية ممارسة حق الإضراب، حيث يبين مدى رغبة المشرع في إيجاد ضمانات لممارسة حق الإضراب.

وهكذا يتبين لنا بصورة جلية أن واضح المشروع قد بادر إلى حماية المضربين الذين يمارسون حق الإضراب وفق الشروط والشكليات التي حددها لممارسته.

المطلب الثاني : أثر ممارسة حق الإضراب على حقوق الأجراء .

يترتب على ممارسة حق الإضراب العديد من الآثار القانونية التي لا تقتصر على العلاقة بين صاحب العمل وعماله المضربين، بل تمتد هذه الآثار كذلك للعمال غير المضربين، لذلك يمكن طرح العديد من التساؤلات : ما هي آثار ممارسة حق الإضراب على عقد الشغل؟ وإذا كان الإضراب حقا، قد اعترف به مشروع القانون التنظيمي، فهل معنى هذا أن الأجير يحتفظ بأجره؟ أم أن الأجير يفقد أجره على أساس توقفه عن أداء الشغل؟

وإذا كانت جميع تلك التساؤلات تتعلق بضبط العلاقات بين المشغلين والمضربين، فيبقى أيضا التساؤل مشروعا حول صيغ ضبط الوضع الحقوقي للأجراء غير المضربين حالة كون مقاولتهم تعرف حركة إضراب.

فما هو مصير أجر غير المضرب الذي لم يتمكن من إنجاز العمل بفعل الإضراب في وقت أبدى فيه رغبته للعمل؟

¹⁷ المادة 57 من القانون الجزائري.

للإجابة عن هذه التساؤلات : يجب أن نبحت المسألة بالنسبة للأجراء المضربين والى الأجراء غير المضربين وذلك من خلال الفقرتين التاليتين :

- أثر ممارسة حق الإضراب على حقوق المضربين (الفقرة الأولى).
- أثر ممارسة حق الإضراب على حقوق الغير المضربين (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى : أثر ممارسة الحق الإضراب على حقوق المضربين.
يتعين النظر إلى هذه الآثار من زاوية عقد الشغل (أولا) ومن زاوية الأجر (ثانيا)

أولا: مصير عقد الشغل.

كان القضاء في فرنسا والمغرب، يعتبر سابقا أن الإضراب يفسخ عقد الشغل¹⁸.

إلا انه أمام الانتقادات التي وجهت للقضاء باعتبار الإضراب منهيًا لعقد الشغل، اضطر إلى التراجع عن هذا الموقف، وهكذا قضت المحكمة العليا للتحكيم¹⁹ بفرنسا بأن الإضراب يترتب عليه وقف عقد العمل، و هو الحكم الذي أخذ به القضاء المغربي²⁰.

و إذا كان موضوع أثر الإضراب على عقد الشغل قد أثار هذا الجدل، فقد تدخل مشروع القانون التنظيمي ليضع حد له، وذلك من خلال المادة 14 التي نصت بصراحة على أن الأجراء المشاركين في الإضراب يعتبرون في حالة توقف مؤقت عن العمل.

و هو نفس المقتضى الذي ينص عليه المشرع الفرنسي صراحة بمقتضى المادة الرابعة من قانون 11 فبراير 1950 المتعلق بالاتفاقيات الجماعية وكذا المشرع الجزائري²¹.

ثانيا: مصير أجر الأجير المضرب.

من خلال الاطلاع على مقتضيات مشروع القانون التنظيمي، نلاحظ أنه أجاب عن هذه النقطة، وذلك من خلال المادة 14 حيث تنصت على عدم إمكانية الاستفادة من الأجر خلال مدة الإضراب.

و المشروع هنا تماشى مع القواعد العامة، وخاصة الفصل 723 من ق.ل.ع الذي عرف الأجر بأنه مقابل أداء عمل معين، مما يفيد بأن عقد الشغل من العقود المتبادلة التي تترتب التزامات متبادلة في ذمة طرفيه، الأجير والمؤاجر، بحيث يلتزم الأول بتقديم العمل المتفق عليه ويلتزم الثاني بدفع الأجر المقابل له.

¹⁸ جاء في حكم المحكمة بالدار البيضاء بتاريخ 12 ابريل 1937 إلى أن " الإضراب لا يعتبر عملا موقفا للعقد، بل إجراء يؤدي إلى فسخه دون الحق في أي تعويض " أشار إليه الأستاذ محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب، الجزء الثاني، علاقات الشغل الجماعية، طبعة 1985 ص 228.

¹⁹ Cour Supérieur d'arbitrage en France, 19 mai, 1939 Revue de droit social, 1939 page 199.

²⁰ قرار الغرفة الاجتماعية بالمجلس الأعلى عدد 72 بتاريخ 10 ديسمبر 1977، في ملف عدد 32688، أشار إليه " Abdellah boudahrain, droit social marocain sochepress, université, Casablanca 1984 P 125.

²¹ الفقرة الثانية من المادة 32 من القانون الجزائري.

ومن ثم فتعليق الأجير لالتزامه بتقديم العمل أثناء الإضراب، يترتب عنه حق المؤجر بدوره في إيقاف التزامه بدفع الأجر المقابل للمدة التي توقف خلالها الأجير المضرب.

إلا أن تعليق الحق في الأجر، في نظرنا يمكن الخروج عنه، إذا حصل الاتفاق بين الطرفين عند نهاية الإضراب على استحقاق الأجراء المضربين لأجورهم، أو عندما يكون لجوء الأجراء إلى الإضراب كان بفعل خطأ واضح للمشغل.

الفقرة الثانية: أثر ممارسة حق الإضراب على حقوق غير المضربين.

يتعين النظر إلى هذه الآثار من زاوية حرية غير المضرب في العمل (أولا) و زاوية مصير أجر الأجير غير المضرب (ثانيا)

أولا: حرية غير المضرب في العمل.

لقد نصت المادة 13 من المشروع على منع عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب، أي منع كل فعل يؤدي أو قد يؤدي إلى منع الأجير غير المضرب من ولوج أماكن العمل أو من القيام بمزاولة نشاطه المهني.

وقد دعم واضع المشروع هذا المقتضى بجزاءات نصت عليها المادة 40 حيث يعاقب كل من عرقل حرية العمل بغرامة من 5000 إلى 10.000 درهم دون الإخلال بالعقوبة الجنائية الأشد.

ومن تم فإن واضع المشروع، قد ضمن حرية العمل، بالنسبة للعمال الذين لا يوافقون على قرار النقابة أو جماعة العمال، حيث يستمرون في العمل لعدم اقتناعهم بوجاهة الإضراب أو بظرفية إعلانه.

ثانيا: مصير أجر الأجير غير المضرب.

ما هو مصير أجر غير المضرب الذي لم يتمكن من إنجاز الشغل بفعل الإضراب في وقت أبدى رغبته للعمل؟

يجب التذكير بداية أن مشروع القانون التنظيمي قد سكت عن ذلك.

أما جانب من الفقه المغربي²²، فقد بحث الموضوع انطلاقا من القواعد العامة التي تحرر الملتزم عادة من التزامه.

وهو تحديد لا ينبغي في نظره أن يتم إلا بناء على قوة قاهرة يعجز المؤجر معها عن تنفيذ التزامه، على أن هذه القوة القاهرة يجب أن تؤخذ بمفهوم ضيق وتحت مراقبة القضاء ليعتبرها على أساس أن الأمر صعب أو يتطلب تكاليف باهظة، لكن بناء على استحالة التنفيذ.

²² محمد سعيد بناني، م.س ص 306-307.

و نرى مع جانب من الفقه²³، أن الإضراب ممارسة يضعها المؤجر دائما في اعتباره، وهو ما يجعل صفة القوة القاهرة من الأمور التي يصعب إضافتها على الإضراب، والتي على أية حال يبقى على المؤجر الالتزام بإثباتها أمام القضاء باعتبارها صعوبة لا تعود إليه ولم يتمكن من التغلب عليها رغم اتخاذه كافة الوسائل والتدابير لتمكين غير المضربين من العمل.

خاتمة:

عبر تتبعنا إذن لتنظيم ممارسة حق الإضراب بالمقابلة من خلال مشروع القانون التنظيمي، يتبين أن المشروع يعتبر جد متقدم سواء على مشروع 2001 أو مشروع فبراير 2003 أو مشروع شتبر 2003، إذ حاول تنظيم احد أهم وأخطر مظهر من مظاهر خلافات الشغل الجماعية، وتحقيق التوازن في علاقات الشغل.

فهشاشة هذه العلاقات وما يتبناها من نزاعات وأحداث بسبب الفراغ القانوني، تشكل غالبا السبب الرئيسي في الاضطراب الذي تعرفه العديد من المقاولات مما يسفر على انعكاسات سلبية على الاقتصاد الوطني وعلى علاقات الشغل بشكل خاص.

وبذلك فالمشروع المغربي يحاول سد الثغرات الناجمة عن هذا الفراغ، لأن هناك كثير من النواقص، نتمنى أن تعمل المؤسسة التشريعية على تقاديها، حتى يكون قانون الإضراب جزءا من واقع المقابلة المغربية.

قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية:

- الحاج الكوري: القانون الاجتماعي المغربي، الطبعة الأولى 1999.
- عبد الكريم الغالي: مواضيع في القانون الاجتماعي، الطبعة الثانية 1999-2000 الرباط.
- موسى عبود، دروس في القانون الاجتماعي، طبعه 1994.
- محمد سعيد بناني، قانون الشغل المغربي، الجزء الثاني، علاقات الشغل الجماعية، طبعة 1985.
- محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، 1983.
- محمد الكشور، قانون الاضراب سيخدم بالدرجة الأولى مصلحة ارباب المقاولات، مجلة المناهج، العدد المزدوج 9/10 ، 2006
- عبد اللطيف الخالفي، الوسائل السلمية لحل نزاعات الشغل الجماعية، جامعة عين شمس، كلية الحقوق القاهرة، 1987.

²³ عبد اللطيف الخالفي، م.س، ص 157.

محمد الشرقاني ، مدى مشروعية الاضراب العمالي بالمغرب، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا القانون الخاص كلية العلوم
القانونية و الاقتصادية والاجتماعية أكادال، جامعة محمد الخامس الرباط، 1990/1991 ،

المراجع باللغة الفرنسية

Abdellah boudahrain, droit social marocain sochepress, université, Casablanca 1984.

Jean- Rivero , jean SAVITIER , droit du travail Ed PuF178

Hélène Sinay , jean-clude JAVILLIER droit du travail, tome 6, Pagrève, 2E DALLOZ, 1984.

Antonie MAZEAUD, droit du travail, Ed MANTCHRESTIEN, 2002. -

J-PELISSIER , A . SUPIOT , A . JEAMMAUD .droit du travail . E d 20 , DALLOZ ,2003.

Jean- Maurice VERDIER , droit du travail Ed 9 , DALLOZ Paris , 1990,

Ahmed bouhrraou « La problematique de l'exercice du droit de grève au maroc » la revue de droit marocain n° 1 Juin 2002.

BIT: comite de la liberté syndicale 238 é rapport cas n°1300.

BIT: Recueil du comite de la liberté syndicale Genève 1985.

Cour Supérieur d'arbitragé en France, 19 mai, 1939 Revue de droit social, 1939 page 199.

“Regulating the Exercise of the Right to Strike in the Company”

Researcher:

Abdellatif Boubakri

PhD researcher student

Laboratory Private Law and Development challenges

Faculty of Law, Fez

English summary:

The Constitution of the Kingdom of Morocco for the year 2011 states that the right to strike is guaranteed and an organizational law defines its conditions and how to exercise it. No. 15-97 related to determining the conditions and modalities of exercising the right t strike, which we have tried to study and Compare with the draft organizational law of 2001, the February 2002 draft and the September 2003 draft, based on the following central problem, the extent of organizing the exercise of the right to strike in the enterprise to ensure a balance between the two production parties.

Which we dealt with through two main angles:

Conditions for exercising the right to strike

Exercising the right to strike while it is still in force We concluded that the draft regulatory law No. 15-97 is considered serious It is considered very advanced on previous projects, as it tried to achieve balance in work relations.