

الجريدة النقابية

(علماء واجتهاد)

القاضي محمد علي الشخبي

منشورات المركز اللبناني للتدريب النقابي

C 03 - 00580

This document has been produced with the financial assistance of the European Community.
The views expressed here in are those of the authors and can therefore in no way be taken to
reflect the official opinion of the European Community

Le Liban a signé le 17 juin 2002 un Accord d'Association avec l'Union Européenne affirmant par-là un choix stratégique clair : celui d'une relation plus étroite avec l'Europe. Un rapprochement est donc en cours, fondé sur des thématiques-clés qui concernent autant l'économie que le politique et le social. Le respect des Droits de l'Homme et celui de l'Etat de Droit sont une dimension essentielle de l'Accord d'Association et font désormais partie intégrante du dialogue politique entre l'Union européenne et le Liban.

Dans cette perspective, l'Union Européenne appuie depuis plusieurs années des actions en faveur des Droits de l'Homme au Liban. Ces programmes associent aussi bien le gouvernement que la société civile. Un programme spécifique de renforcement de la société civile, dont la coordination a été confiée à la Fondation Friedrich Ebert, existe ainsi depuis avril 2001. Les thèmes et les activités envisagés dans le cadre de ce programme sont divers: droits de la femme, droit à l'éducation, mise en place d'un observatoire des droits de l'homme, abolition de la peine de mort et, enfin, libertés syndicales.

Les libertés syndicales, parce qu'elles renvoient explicitement à des libertés fondamentales, en premier lieu desquelles la liberté d'expression et le droit de réunion (ici, la liberté d'association professionnelle), constituent un enjeu majeur. Elles procèdent directement des Droits de l'Homme. Outre qu'elles participent de l'exercice de la démocratie, elles contribuent à un développement économique et social équilibré et harmonieux ; elles renforcent également la sécurité juridique et la stabilité politique.

Riche de sa longue expérience d'ancien Président de la Commission légale d'arbitrage des conflits collectifs du Travail au Liban ainsi qu'ancien Premier Président des Chambres des Tribunaux de travail à Beyrouth, auteur de nombreux ouvrages dans le domaine du Droit social en Droit libanais et en Droit comparé. l'auteur de la présente étude s'est livré

جميع الحقوق محفوظة

الطبعة الأولى
تموز / يوليو ٢٠٠٢

الحرية هذه المعادلة الصعبة! يتوق رغبة إليها كل إنسان يصبو نحو تحقيق أفضل وأسمى شروط إنسانيته على كافة الصعد وفي مختلف ميادين الحياة. وببقى السؤال دائماً أية حرية هذه تريدها جميعاً – إذا كان ما نرجوه من الحرية هو التفرد والتسلط والتصدي لتعدد أوجه الإختلاف والتنوع – مما لا شك فيه أنه يصح هنا القول: «على الحرية السلام» أما إذا كنا على مستوى راق يوعلنا للإعتراف بالآخر وإحترام الإختلاف كان إختلافاً في الدين أو المعتقدات أو الممارسات السياسية أو الإجتماعية أو الثقافية لا يهم ما دامت كل إختلافاتنا تسمو إلى هدف واحد موحد إلا وهو خير البشرية والوصول بها إلى أرفع المراتب الإنسانية. هنا يفسح المجال لكل إنسان بأن يقوم بواجباته ويضمن بذلك الحصول على كامل مكتسباته وحقوقه دونما أية منة أو انتهاص.

ومن هو أولى من النقابات بالدفاع عن حقوق ومكتسبات من تمثلهم. دون أن تنسى حثهم على تحمل مسؤولياتهم والإخلاص في إتمام واجباتهم عبر ممارسات تسمو إلى الشفافية وتتسم بالمصداقية وتبتعد نهائياً عن الغوغائية وتقديم المصالح الشخصية والإنتقامات الطائفية والحزبية على المصلحة العامة للجميع.

النقابات هي الممثل المباشر للعمال - فهي تولد من داخل صفوهم وعلى تماس مباشر مع همومهم ومشاكلهم ووجب عليها أن تكون المركز الأساس لإتحادهم وجمع شملهم. منذ نشأتها والنقابات في لبنان في صراع مع ما تريده وما تستطيعه وما تعلن عنه ولا تكون دائماً قادرة على الالتزام به.

لن تستطيع النقابات العمالية في لبنان من أن تضمن حرية العمل لكواذرها وحرية التحرك لقواعدها إلا عندما تضمن الإستقلالية والشفافية وتتحرر من التبعية السياسية

dans son oeuvre à une analyse juridique aussi bien que jurisprudentielle détaillée des principes de la liberté syndicale fondés sur les normes des Conventions internationales No.87 et No.98 du Bureau International du Travail (BIT) et d'en conclure l'existence de lacunes majeures du droit syndical libanais actuel.

Ce livre souligne les améliorations qui pourraient être apportées en matière de législation du travail au Liban . Dans ce sens l'Union européenne soutient la réforme judiciaire engagée par le Gouvernement ainsi que la modernisation du Ministère du Travail. Une administration et une justice efficaces et transparentes sont en effet les conditions sine qua non du respect des droits des travailleurs, employeurs et personnels syndiqués.

Dans le même souci d'un renforcement de ces droits, il est souhaitable que le Liban ratifie, les Conventions internationales No.87 et No.98 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Les normes et les pratiques du BIT sont, dans l'esprit qui les anime, en rapport étroit avec les valeurs proclamées par la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, et elles doivent, à ce titre, être considérées avec toute l'attention qu'elles méritent.

Patrick Renauld
Chef de Délégation de la Commission Européenne
en République Libanaise

ومن الركض المعاكس بإتجاه مراكز السلطة عبر المسومات التي لا ترتبط ولا تمت بصلة إلى صالح العمال ومكتسباتهم.

إن مؤسسة فرiderيش إيربرت وإن كانت تولي إهتماماً جدياً للشأن النقابي في لبنان إنما ذلك يتأتى عن رغبتها في ممارسة قناعاتها وتحقيقاً لأهدافها التي تصبو من خلالها إلى الإرتقاء بمجتمع مدنى تعزز الحياة فيه لكافة أفراده بتحقيق العدالة والمساواة عبر ترسیخ أسس الديمقرطية وتطبيق شرعة حقوق الإنسان.

فالحرية النقابية في لبنان لم تكتمل فصولها بعد، إذ إن هيكليتها ما زالت ترتبط بقوانين منزلة وليس مستقاة من أصول مبادئ الديمقرطية. يأتي هذا الكتاب المرجع لنضعه بين أيدي النقابيين والمهتمين بتعزيز المجتمع المدني لكي يستلهموا من النصوص طریقاً للدراسات الصحيحة.

ممثل مؤسسة فرiderيش إيربرت

سمير فرح

المحامي هيا ملاط

يسريني تقديم هذا المؤلف الجديد الخاص بـ «الحرية النقابية علمًا واجتهادًا» للرئيس القاضي محمد علي الشحبي الذي كان من حظي ان اعرفه عن كثب، وان تولد فيما بيننا صداقة توطرت بصورة خاصة أثناء ممارستي مهام رئيس مجلس إدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي مما اسهم ايجاباً في دعم وتعزيز الرعاية الاجتماعية التي هي عصب المجتمع ومستقبله.

فالقاضي محمد علي الشحبي بخلاف العديد من تقلّبوا بين القضاء والمحاماة، ثبت منذ البدء على خط حقوقى قضائي ما لم يثبت ان رفعه مع العلم والممارسة إلى درجة المرجعية الحقوقية في القضايا العمالية والاجتماعية. وما لا شك فيه أن تحصيله العلمي المتقدم في جامعة القديس يوسف في بيروت حيث حصل على بكالوريا بالحقوق، وفي جامعة ليون في فرنسا حيث نال الإجازة في الحقوق، وفي جامعة باريس حيث نال دبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص أهلته إلى تبوء المناصب القضائية، كما ان طول تعاطيه في الشأن الاجتماعي وكرئيس أول لغرف مجالس العمل التحكيمية في بيروت قد أهلته أيضاً إلى ولوح دقائق هذا المجال الغزير في حياتنا اليومية. فالرئيس محمد علي الشحبي تمكّن من تضمين مرکزه القضائي صفة المرجعية ورفع القضاء الذي تولاه والأحكام التي أصدرها إلى درجة الاجتهاد – تشهد على ذلك المؤلفات القيمة والمعروفة من قبل جميع الضالعين في الشأن الاجتماعي من «الوسيط في قانون العمل» وإلى «عقد العمل الفردي» وهذا المؤلف الجديد اليوم – وقد ضمنت هذه المؤلفات خلاصة تجاربه وعصارة تفكيره القانوني والاجتماعي والإنساني لأن القاضي والقضاء – وخاصة في المجال الاجتماعي بالتحديد – هما الضمانة الأساسية للمواطن والدولة في جوهر أي نظام ديمقراطي حقيقي.

إن حجارة قصور العدل هي تلك التي تتكلم عن التاريخ الاجتماعي والاقتصادي والمالي للمجتمع وهي تلك التي تختصر في مسامينها هم المواطن وعجرفة الظالم وحجج الكاذب وال مجرم وقلق الإنسان الشريف على حقه.

فعندهما يدخل المواطن إلى قصر العدل، يختصر في خطواته كل تاريخ نظامه الديمقراطي ودستوره وقوانينه لأن قضيته الخاصة هي على مستوى قضية الوطن، وعلى القاضي عندئذ أن لا يحجب عن هذا المواطن حقوقه من خلال المجاملة، لأن عدم نشر الحق كما تقضي الأمور هو المسار الأول والأخير في مصداقية النظام الذي يرغبه كل شخص ملتزم بالديمقراطية، ولأن هذه الديمقراطية بالذات تخضع للامتحان ولاختبار معايرها القانونية في صرح القضاء.

وإذا كنت أسوق هذا الكلام، فلأن القضاء بنظرنا يتجسد قبل كل شيء بالقاضي أي بهذا الإنسان الذي يعيش بين الناس ويتفاعل معهم ومع طموحاتهم وأمالهم ومشاكلهم والذي يطلب منه في الوقت نفسه الحكم فيما بينهم وفقاً للإنصاف والعدل وقطعاً للمنازعات الطويلة والمضنية.

وإذا كان القاضي يتميز قبل كل شيء بشخصيته العادلة فهو يتميز أيضاً بعلمه، وهذا ما يتميز به القاضي محمد على الشخبي من خلال مؤلفاته وبخاصة في مؤلفه عن الحرية النقابية، لأن العلم لديه وهو ميزة اكتسبها وحفظها خلال حياته العامة والخاصة وهو لا يزال اليوم يثابر في تنميتها.

فالعلم لا ينحصر لديه في تحصيله الشهادات بل انه رفع هذا التحصيل إلى مستوى الثقافة الحقيقية من خلال تضلعه بالحضارة الاجتماعية الحديثة وإلى مجال الاجتهد. بالاجتهد يكمن في النوعية وليس في الكمية، وهو يستقر في التجديد وليس في التقليد، وهو يلخص في الاستلهام المستمر والاستكشاف الدائم وليس في الاختصار بالنقل والتبعية، وأن الرئيس محمد على الشخبي قد تمكن من تحصيل هذا المستوى من الثقافة الإنسانية والقانونية، تمكن أيضاً من لصق اسمه بقضايا العمل والضمان الاجتماعي، في هذا القطاع الذي طالما كان أحد أبرز تحديات المواطن في المجتمع الاقتصادي والمالي العامل.

لأن القضاة هو الذي يلفظ الأحكام ولا يسدى الخدمات.

فالقضاء، يجب أن يستحق نفسه لأن قضية المواطن التي تطرح أمام القاضي وبالتحديد في الشأن الاجتماعي كما مارسه الرئيس الشخبي هي قضية مبدئية لكل مواطن.

فالقضاء هو المحك والممسحة المتبقية لمصداقية كل دولة تتطلع لأن تكون دولة القانون حيث الحكم الظالم والمجحف يحمل المواطن، من خلال قضيته الخاصة، على التشكيك في سلامة جميع المؤسسات ومصدقتيها والقيم التي يقتضي ان يقوم عليها المجتمع السياسي.

فالقضاء ليس وظيفة في الدولة، لأن من يلتزم وظيفة بتتأمين خدمات، وهذا هو دور مؤسسات الدولة وأجهزتها القائمة لتسديد هذه المهام.

فالقضاء هو رسالة وقد قيل ذلك من قبل وسيقال كل يوم، وهو رسالة لأن من ينتهج القضاء سيحاسب بقدر ما أعطي من قدرة وعلم ونفوذ لأن القاضي يطالب بالكثير لأنه أوتمن على الكبير.

لذلك، إن القاضي هو ملح هذه المؤسسة القضائية التي نشأت في المجتمعات المعاصرة من خلال توافق حضاري بين مختلف افرقاء المجتمع للاحتكام إلى بعض الأفراد للحكم فيما بينهم وحل مشاكلهم وإسداء الحق وفقاً لنظام قانوني معين. وبقدر ما يرتفع القضاء إلى مستوى العدل والخلقية والعلم والإنصاف، بقدر ما تطمئن الدول والمجتمع إلى الضوابط الموضوعة لكي تكون دولة القانون أي الدولة التي يخضع فيها المجتمع للقانون.

فدولة القانون ليست تلك الدولة التي يوجد فيها نصوص وتشريعات وقرارات، بل تلك التي ترضخ لهذا النظام القانوني وتجعله وزراً لها كما لسائر المؤسسات والمواطنين. وإن هذا الإقرار يفترض من القاضي ممارسة صلاحياته بالدقة الازمة للإنصاف بإحقاق الحق وإنزال العقوبات.

بالحرية النقابية التي تتغنى بها المجتمعات الحديثة هي من المكتسبات الحضارية التي انعكست إيجاباً على مستويات الحوار السياسي والاجتماعي والاقتصادي في الدول التي اعتمدتها ضمن مسالك شريفة خدمة لتطور الاقتصاد ورفع مستويات المعيشة مع مراعاة الأوضاع المالية والاقتصادية. وقد جار التشريع الاجتماعي في سبيل وضع الإطار القانوني اللازم لهذا العمل النقابي ومستلزماته من أجل نقلة نوعية ثابتة في مجتمع الإنتاج والعمل.

وهذا المؤلف الذي وضعه القاضي محمد علي الشخبي يشكل خدمة بارزة للعاملين في الحقل الاجتماعي تفتقر إليه المكتبة القانونية المختصة فضلاً عن أنه يتميز بالأمانة العلمية لوفرة المراجع المثبتة بحروفيتها وللمنهجية الدقيقة المعتمدة التي تؤمن مراجعة استخلاصية وشاملة لواقع العمل النقابي ومظاهره وانعكاساته على مجمل الحياة العامة الوطنية.

بيروت في ٢١ حزيران ٢٠٠٢

مقدمة

التطور التاريخي للتنظيم النقابي

يقصد بالتنظيم النقابي اتجاه أصحاب العمل والعمال إلى تكوين جماعات بينهم ترعى شؤونهم وتدافع عن مصالحهم الجماعية¹.

لقد ظهر أول تكتل مهني لأصحاب العمل في أوروبا في القرون الوسطى وذلك من خلال ما يسمى بنظام الطوائف guilds corporations أو الـ "الروابط المهنية" ، في المدن التي كانت تخضع له معظم الحرف المحلفة بسبب القسم المفروض على المنتسب إلى النظام والقاضي بأن يكون لكل مهنة في كل مدينة جمعية تضم أبناء هذه المهنة من أبناء أصحاب العمل والعمال بحيث تتمتع هذه الجمعية بصفة الاحتياط ، دون السماح بتكون جمعية مماثلة للمهنة في نفس المدينة ، مع إزامية جميع أبناء المهنة في الانضمام إليها. وتنحصر إدارة الجمعية بأصحاب العمل دون العمال بسبب عدم تمتّع هؤلاء الآخرين بحق الاشتراك في الانتخابات واتخاذ القرارات. وقد تميز هذا النظام بالخصائص التالية :

1 - " Le syndicat est un groupement² dans lequel plusieurs personnes exerçant une activité professionnelle, conviennent de mettre en commun d'une manière durable et au moyen d'une organisation intérieure, leur activité et une part de leurs ressources, en vue d'assurer la défense et la représentation de leur profession et d'améliorer leurs conditions d'existence" (Durand et Vitu, Traité de Droit du travail - 1956, t. 3, p. 40).

- "Le syndicat, conçu à l'origine exclusivement comme un moyen de défense des salariés, dépasse aujourd'hui le domaine des relations de travail: il tend à assurer une véritable *organisation professionnelle*"(Brun et Galland, Droit du travail, 1958, p.637).

■ الطبقة La hiérarchie

محصورة في ورثة المعلمين، أي أصحاب المؤسسة^١ ، الأمر الذي ما لبث أن ولد الفرقا
بين رأس المال والعمل والسلط في نفوس العمال، وانضواهم في تجمعات سرية، يمكن
اعتبارها بحق باكورة الحركة النقابية العمالية، للدفاع عن مصالحهم^٢ .

ألفت الثورة الفرنسية لعام ١٧٨٩ نظام الطوائف بموجب القانون الصادر في عام
١٧٩١ بحجة مبدأ حرية العمل^٣ ، وتبعتها بعد ذلك معظم الدول الأوروبية.

احتازت الحركة النقابية بعد التاريخ المذكور مرحلة طويلة وشاقة من الكفاح المستمر
من أجل الاعتراف بشرعية وجودها. ويرجع ذلك لأسباب عدة أهمها محاربة أصحاب
العمل لها بحجة اتهامها من كونها مجرد أداة شغب وتحريض على الإضراب وإثارة
الفتن. إلا أن هذا الكفاح وموقف أصحاب العمل منه أدى في النتيجة إلى تكوين
جمعيات عمالية سرية تزعمتها في معظم الأحيان فئات متطرفة من القياديين النادين
بالاشتراكية العالمية للأنظمة الدولية مما أجبر الحكومات تحت هذه الضغوط على إلغاء
القيود على الحركات العمالية تدريجياً والاعتراف في النهاية بالأهلية الكاملة لحركتها

1 - " La hiérarchie cessa de reposer sur le mérite. Les maîtres, cédant à l'égoïsme, s'efforcèrent d'interdire l'entrée de la maîtrise aux compagnons et de la réserver aux seuls membres de la famille.

Le népotisme l'emporta: les fils des maîtres succéderent automatiquement à leurs pères : ainsi en 1637 la grande boucherie était concentrée entre les mains de quatre familles " (Brun et Galland, op. cit. no.I-8, p. 20).

2 - " Sous l'ancien régime, le système corporatif était incompatible avec les groupements syndicaux tels qu'ils existent à notre époque . Mais en fait, de tels groupements avaient tendance à se constituer, notamment, les Associations de compagnons, formées pour lutter contre la hiérarchie corporative et la puissance des maîtres " (Brun et Galland, op. cit., no.III-2, p.638-639).

3 - " Ce fut la révolution qui en donnant le coup de grâce aux institutions de l'ancien régime, abolit définitivement les corporations. On leur substitua une organisation du travail fondée sur cinq principes; les deux premiers furent dégagés par la Révolution, les trois derniers apparaissent surtout dans le Code de Napoléon :

- La liberté de travail.
- L'interdiction des groupements professionnels et des coalitions.
- Le rattachement du contrat de travail au louage.
- L'application du droit commun dans les rapports de travail .
- L'inégalité entre patrons et salariés".(Brun et Galland, op. cit. no. I-12 p.23).

كان يوجد في هذا النظام جهاز تسلسلي يبدأ بالمتربنين *Les apprentis* ثم بالرفاق *Les compagnons* وصولاً إلى المعلمين أو الأساتذة *maîtres*. *Les compagnons* يكن له الحق بأن يتتقاضى أي أجر، وذلك مهما طالت فترة تمرنه.

■ التنظيم L'organisation

كان المنتسبون إلى النظام يتزمون في الخضوع لأحكame ولسلطة المعلم أي صاحب عملهم - شيخ الطائفة في مصر- إذ كان لكل فئة معينة قواعد تنظيمية خاصة بها، علماً بأن هذه القواعد كان ظاهرها حماية العمال وفي واقعها اعتبارات أخرى بعيدة عن ذلك :
١ - فتحديد الأجور كان يقصد به منع ارتفاعها. ولذا كان يتم ذلك عن طريق فرض حد أقصى لها.

٢ - وتحريم العمل يوم الأحد وأيام الأعياد - الدينية - كان احتراماً ومسايرة لتوجيهات وتعاليم الكنيسة.

٣ - وتحريم العمل في المنازل كان يقصد منه حماية المؤسسة أو المشغل من المنافسة.

٤ - وتحريم العمل الليلي كان يهدف منه تفادي خطر الحرائق إذ أن معظم الأبنية في ذاك الحين كانت مبنية من الخشب.

■ الامتياز Le monopole

كانت كل طائفة تتمتع بحق الاحتكار أو الإنتاج أو البيع للسلع التي كانت تعطى بها.

أما بالنسبة للجمعيات الخاصة بالعمال، فكانت ممنوعة بسبب تعارضها مع نظام طوائف المهن.

حقق نظام الطوائف في بدايته نجاحاً ملحوظاً لعدم وجود آنذاك أي حاجز جدي بين العمل ورأس المال. إلا أن سرعان ما ظهرت مساوئه بعد أن أصبحت عقبة في وجه حرية العمل وإغفال باب الترقية إلى مرتبة المعلمين أي العرفاء، بعد أن أصبحت الترقية

أسس التنظيم الدولي التي أقرها مؤتمر العمل الدولي في دورته الثلاثين. وتعتبر الاتفاقية رقم ٨٧ القاعدة الأساسية للحرية النقابية بالنسبة للدول التي انضمت إليها. علماً بأنّ لبنان لم ينضم إليها حتى هذا التاريخ. وفي ما يلي أهم أسس هذه الاتفاقية :

- ١ - حق العمال وأصحاب العمل دون أي تمييز أن يكونوا فيما بينهم المنظمات التي يختارونها أو الانضمام إليها دون ما حاجة إلى إذن مسبق من السلطات الإدارية. وكذلك الحق في إعداد لوائح أنظمتها الأساسية.
- ٢ - تعهد السلطات العامة في الامتناع عن أي تدخل في الشؤون النقابية وبالتالي الحيلولة دون جعل النقابات عرضة للحل أو لوقف نشاطها عن طريق السلطة الإدارية.
- ٣ - حق النقابات المطلق في الانتساب إلى المنظمات الدولية.
- ٤ - تعهد العمال وأصحاب العمل باحترام القانون عند استعمالهم لحقهم النقابي .

في عام ١٩٤٩ صدرت الاتفاقية الدولية رقم ٩٨ وتضمنت المبادئ الهامة التالية :

- ١ - حق التنظيم النقابي مقترباً بحق المفاوضة الاختيارية.
- ٢ - عدم جواز الإضرار بالعامل بسبب انضمامه للنقابة.
- ٣ - وجوب حماية النقابات من تدخل بعضها في أعمال ونشاطات النقابات الأخرى.
- ٤ - عدم جواز تدخل منظمات أصحاب العمل في أعمال النقابات العمالية والعكس بالعكس.
- ٥ - وجوب إيجاد جهاز رسمي من اختصاصه الإشراف والثبات من تطبيق المبادئ المبينة أعلاه .
- ٦ - حق عمال الزراعة في مزاولة نفس الحقوق التي يتمتع بها عمال الصناعة من حيث كفالة الحرية القائمة في تكوين النقابات والاتحادات لترعى شؤونها .

أما في لبنان، فإن أول تشريع يتعلق بال موضوع صدر في العهد العثماني بموجب

النقابية وبالتالي على إصدار تشريعات متلاحقة من أجل تنظيمها وتشجيع نموها واتساع نشاطها.

اعترف المشرع الفرنسي للمرة الأولى بالأهلية الكاملة للنقابات وتنظيمها بموجب القانون الصادر في ٢١ مارس ١٨٨٤.¹ علماً بأنّ بريطانيا سبقت مجمل دول العالم في الاعتراف بالأهلية الكاملة لنقابات العمال وتم ذلك في عام ١٨٧١، حين بدأت تظهر أهمية المؤتمرات السنوية التي كان يعقدها الاتحاد العام لهذه النقابات. ومملاً شك فيه من أن تحسين أحوال العمال البريطانيين يرجع الفضل فيه إلى نشاط النقابات البريطانية التي تعتبر من أقدم وأغنى النقابات في العالم. وما ساعد على نجاح هذه النقابات، اعتمادها وتجنبها المسائل السياسية التي تركتها للأحزاب، خصوصاً حزب العمال.

أما في الولايات المتحدة الأمريكية، ونظراً لارتباط فكرة الاشتراكية في أذهان الشعب هناك بالفكرة الشيوعية، فقد حصلت منافسة شديدة بين الولايات المتحدة الأمريكية والاتحاد السوفيتي آنذاك، كان من أثرها تشويه الفكرة الاشتراكية بمفهومها الأوروبي الحديث. فانعكست هذه الصورة بشكل مباشر على الحركة النقابية الأمريكية فاتجه النظام الرأسمالي والنقيابي هناك اتجاهها متطرفاً، أدى إلى شن كل فريق على غريمه حملات عنيفة إعلامية تميزت بطبع سياسي وعقائدي.

بدأت اتفاقيات العمل الدولية الخاصة بالنقابات، بالاتفاقية الدولية رقم ١١ المبرمة في عام ١٩٢١، وهي الاتفاقية التي أعطت للعمال الزراعيين الحق في الاجتماع والتكتل، ثم تكريس حق النقابات في الاجتماع وحل المنازعات في الأقاليم التابعة لها. تبعتها الاتفاقية رقم ٨٧ لعام ١٩٤٨ الخاصة بالحرفيات النقابية وكفالة الحقوق النقابية. وقد استندت هذه الاتفاقية على المبادئ التي اعتمدت في مؤتمر فيلادلفيا، إضافة إلى

1 - "La loi fondamentale du 21 Mars 1884, dite loi Waldeck-Rousseau , opéra le passage de la tolérance de fait à la reconnaissance légale. Les syndicats purent dorénavant se constituer librement et acquérir la personnalité juridique". (Camerlynck et Lyon-Caen, Droit du travail, 11ème ed. 1982 ,no. 504 ,p. 792).

الربح.

أما النقابة فحصر المشتغل بها في الأمور التي من شأنها حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها والدفاع عن مصالحها والعمل على تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية^١.

على ضوء هذا التعريف لكل من التنظيمين، يتبيّن أن النقابة تختلف عن الجمعية بالنسبة لأهداف كل منهما. لذا لا يحق للنقابة بأن تسعى لتحقيق أهداف خيرية ثقافية أو رياضية إذ أن السعي لتحقيق مثل هذه الأهداف لا يبرر الامتيازات الخاصة التي تتمتع النقابة بها. إلا أن هذا المبدأ العام لا يحول دون مساعدة النقابات في السعي وراء رفع مستوى الثقافة لأعضائها فتنشئ لهم على سبيل المثال معاهد تدريب وتأهيل. ولا يجوز للنقابة، انطلاقاً من أهدافها هذه السعي وراء أهداف دينية، أو ممارسة أي نوع من الدعاية أو التبشير الديني، رغم أنه من الوجهة الواقعية، فلا يمكن فصل المعتقدات الدينية عن الحياة المهنية. لذا فمن الراهن أن المبادئ الفلسفية أو الروحية لنقابة ما، تشكل عنصراً فعالاً في اختيار المرأة للنقابة التي يريد أن ينتمي إليها. يلاحظ هنا أنه ورغم الحظر المفروض على النقابة من عدم السماح لها في القيام بأعمال خيرية أو اجتماعية، فالمرسوم رقم ٧٩٩٣ الصادر بتاريخ ٣ نيسان ١٩٥٢ نص

١ - "تحصر غاية النقابة في الأمور التي من شأنها حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها والدفاع عن مصالحها والعمل على تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية" (المقطع الأول من المادة ٨٤ من قانون العمل اللبناني).

- "Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles".(Durand et Vitu, op. cit., no.14, p.39).

- "Objet du syndicat : Les syndicats ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles. Cette formule souvent rappelée se résume dans le principe dit de *spécialité*. Le syndicat ne saurait avoir un objet, donc une activité quelconque. Il n'existe qu'en vue de la défense des intérêts professionnels; et ceci est vrai pour les syndicats de salariés, d'employeurs, de travailleurs indépendants. Ce principe est pénalement sanctionné" (Camerlynck et Lyon-Caen, op. cit. no.554, p. 829).

- "Le syndicat est l'organe normalement apte à représenter la profession dans son ensemble, c'est à dire des intérêts collectifs et non une somme d'intérêts individuels" (Camerlynck et Lyon-Caen, op. cit., no.505, p.792).

القانون المؤرخ في ٢٥ رجب ١٣٢٥ هجرية الموافق في ٣ / آب ١٩٠٩، نظم المشتع بمقتضاه الأوضاع القانونية للجمعيات، علماً بأن أحكام هذا القانون لا تزال سارية المفعول حتى يومنا هذا بالنسبة لتأسيس الجمعيات. مع الإشارة من أن وجود الجمعيات لم يكن مرتهناً في الواقع بوجود قانون ينظمها، ذلك أنه حتى قبل صدور قانون ١٩٠٩، كان هناك جمعية مستخدمي السكك الحديدية التي تعتبر أول تكتل عمالٍ من نوعه في لبنان^٢. ومع صدور هذا القانون أصبح من حق أصحاب العمل والأجراء على حد سواء، تأسيس التكتلات المهنية .

بالاستناد إلى أحكام هذا القانون، تأسست في لبنان في عام ١٩١٣ أولى جمعية مهنية عرفت بجمعية عمال المطبع، تسمى حالياً بعد صدور قانون العمل، نقابة عمال المطبع. من ثم أُسست في عام ١٩١٢ جمعية عمال مطبعة الجامعة الأمريكية في بيروت وجمعية عمال المطبع Typographies في عام ١٩١٣^٣.

بعد صدور قانون العمل سنة ١٩٤٦ الذي نظم الوضع القانوني للنقابات في البلاد، تميزت الحركة النقابية بازدهار واسع . وقد أظهرت الإحصائيات الرسمية أن مطلع عهد الاستقلال شهد نشاطاً نقابياً كبيراً، إذ نشأ خلال العشرين سنة الأولى من الاستقلال عدد كبير من النقابات سواء على الصعيد العمالي أو على صعيد أصحاب العمل. كما ازدهرت نسبياً في الوقت ذاته حركة اتحاد النقابات على صعيد العمالي وأصحاب العمل^٤.

نظراً لوجود عناصر مشتركة بين الجمعية والنقابة، كان لا بد من إجراء المقارنة بينهما بالاستناد إلى قانوني الجمعيات والعمل.

الجمعية هي مجموعة من الأشخاص تتألف بهدف تحقيق غرض معين لا يتوجّهي

1 - "Association de Secours Mutuel des Employés et des ouvriers de Chemins de fer Damas-Hama et prolongements"(D.H.P.).

٢ - جاك كولان : الحركة النقابية في لبنان ، ١٩٤٦-١٩١٩ .

٣ - الياس البواري : تاريخ الحركة العمالية النقابية في لبنان، ١٩٤٧ - ١٩٧٠ (١٩٨٠) .

ويقصد بالحرية النقابية بالنسبة إلى مفهومها الفردي، حرية كل فرد يزاول مهنة، باختيار النقابة التي يراها تتفق مع مصلحته، وكذلك حرية الانتساب أو عدم الانتساب إلى نقابة ما. وأخيراً حرية هذا الفرد المطلقة بالاستقالة من عضويته في النقابة متى شاء ضمن شروط معينة محددة حسراً.

وتشكل هذه الاعتبارات مجتمعة، الركائز الجوهرية للأسس القانونية التي يقوم عليها التنظيم النقابي تكريساً لقاعدة الحرية النقابية.

هذه الاعتبارات بالذات هي التي دفعت معظم الدول الراقية إلى تبني مبدأ الحرية النقابية في تشريعاتها، وأحياناً في دساتير بعضها، الدستور الفرنسي مثلاً¹، تأكيداً على أهمية هذه الحرية، وحرصاً منها على عدم المساس بها، علماً بأن المادة 13 من الدستور اللبناني نصت على قاعدتها بقولها "أن حرية تأليف الجمعيات (ويقصد بذلك النقابات) مكفولة ضمن دائرة القانون".

وانطلاقاً من هذه المبادئ العامة، سوف نعالج أسس الحرية النقابية من زاويتها الدولية، ثم الجماعية وأخيراً من زاويتها الفردية.

1 - "Le principe de la liberté syndicale revêt d'abord une valeur constitutionnelle puisque le préambule de la Constitution de 1946, réaffirmé en 1958, la consacre sous sa double forme de la liberté individuelle d'adhérer à un syndicat, et de la liberté d'agir syndicalement : *tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix*" (Camerlynck et Lyon-Caen, op.cit.no.533,p.814).

-" La loi du 27 Avril 1956 a couronné l'œuvre jurisprudentielle dans ses deux aspects:

a) Elle a interdit à l'employeur d'une manière générale lors de la formation du contrat, pendant son exécution ou au moment de son extinction de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions. Le texte vise expressément l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédierement, mais l'énumération n'est pas limitative car le texte emploie l'expression *notamment*".

b) Elle a, d'autre part, contribué à la défense des salariés non syndiqués en déclarant *nul et de nul effet*, toute disposition ou accord qui tenterait à obliger l'employeur à n'embaucher ou à ne garder à son service que des adhérents du syndicat propriétaire de la *marque* ou du *label*. Ainsi le législateur a-t-il condamné une atteinte déterminée à la liberté syndicale consistant à limiter l'emploi dans une entreprise aux seuls adhérents d'un syndicat dépositaire d'une marque"(Brun et Galland, op.cit. no.III-8bis,p.644).

في فقرته العاشرة من مادته الأولى على وجوب تضمين النظام الداخلي للنقابة قيمة المبالغ التي تقررها النقابة للإنفاق على شؤون العمال الصحية والاجتماعية والتعاونية. وقد نص قانون العمل الفرنسي صراحةً على أن للنقابة ملء الحرية في إنشاء وإدارة وتمويل النشاطات المهنية كالمخابرations ومؤسسات التدريب العلمي والزراعي والنشرات التي تهم المهنة. وتوسيع الاجتهداد الفرنسي في تفسيره لهذا النص، بأن سمح للنقابة بإنشاء مراكز دراسات وأبحاث إضافة إلى مؤسسات من أهدافها، تشجيع المستهلك العضو في النقابة على شراء السلع التي تنتجهما هذه المؤسسات شرط أن لا تكون الغاية من هذه المراكز والمؤسسات تحقيق جنى الأرباح أو اتخاذ أي طابع صناعي أو تجاري.²

تعريف الحرية النقابية

الحرية النقابية هي من أهم الحريات التي يتمتع بها المواطنون. وللحريات النقابية

مفهوم جماعي ومفهوم فردي.

يقصد بالحرية النقابية بالنسبة لمفهومها الجماعي، حرية تكوين النقابة وحرية ممارسة نشاطها وتوفير الضمانات لها حفاظاً على وجودها واستمرارها وعدم تعرضها للحل أو للمضايقات من قبل السلطة التنفيذية، إضافة إلى صيانة حقوقها في المفاوضات ومناقشة وتوقيع العقود الجماعية وكل ذلك تحقيقاً لهدفها الأساسي وهو رفع مستوى

المهنة والدفاع عن حقوق العمال والأجراء.

I - "La règle selon laquelle le syndicat doit se confiner à la défense des intérêts professionnels est loin d'être rigide, pour autant qu'il se livre à des activités d'ordre social, liées aux intérêts de la profession.

Ainsi la loi les autorise expressément à créer des H.L.M. ; à acquérir des terrains pour jardins ouvriers ; à créer des offices de placement, des œuvres professionnelles ; à subventionner des coopératives de production et de consommation .

Ils peuvent également constituer entre leurs membres des caisses de secours ou des caisses de retraites" (Camerlynck et Lyon-Caen, op. cit., no. 555, p.830).

- Durand et Vitu, op. cit. L'objet des syndicats, no.55 et suivants, p. 171-180.

الباب الأول

▪ المفهوم الدولي للحرية
النقابية

نصت مقدمة دستور هيئة العمل الدولية بما حرفيته : " إن الاعتراف بمبدأ الحرية النقابية هو إحدى الوسائل لتحسين أحوال العمال وضمان السلام ".

إن مجرد إقرار مبدأ الحرية النقابية في مطلع دستور هيئة العمل الدولية يثبت بحد ذاته أهمية هذا المبدأ بالنسبة إلى القواعد القانونية الجوهرية التي تنادي بها هذه المنظمة. وتأكيداً لأهمية هذا المبدأ، أقر مؤتمر العمل الدولي في عام ١٩٤٤ - إعلان فيلادلفيا - وذلك في سعرن محاولته الجديدة لتعريف أهداف هيئة العمل الدولية وأغراضها، المبادئ التي يترتب على الأعضاء الأخذ بها. وعلى هذا الأساس أكدت المادة الأولى من الإعلان المشار إليه الركائز الجوهرية التي تقوم عليها هيئة العمل الدولية فنصت صراحة على أن حرية التعبير والحرية النقابية هي من مستلزمات التقدم المستمر^١.

1- La liberté d'expression et *d'association* est une condition indispensable d'un progrès soutenu".

اتفاقيات العمل الدولية

تلجأ إليها السلطات الإدارية لحل المنظمات أو عرقلت نشاطها.

رابعاً: إعطاء النقابات الحق في تكوين اتحادات عامة أو الانتساب (الانضمام) إلى منظمات دولية . على أن تتمتع هذه الاتحادات بنفس الحقوق والضمانات الأساسية التي تتمتع بها المنظمات الأعضاء فيها.

خامساً: وجوب تمنع النقابات بالشخصية المعنوية . وعدم جواز ربط هذه الشخصية بأي شرط تعجيزى ، من شأنه الحد من الضمانات المبينة أعلاه.

سادساً: عدم تعارض التشريع الوطنى لكل دولة ، وكذلك عدم تطبيق هذا التشريع بشكل يؤدي بطريقه مباشرة أو غير مباشرة إلى المساس بالضمانات المبينة أعلاه.

القسم الثاني

اتفاقية العمل الدولية رقم ٩٨

اتخذ مؤتمر العمل الدولي في عام ١٩٤٩ خطوة عملية ثانية لثبيت الحرية النقابية وذلك بإقراره اتفاقية العمل الدولية رقم ٩٨ المتعلقة بحق التنظيم والموافقة الجماعية . ويمكن تلخيص المبادئ الأساسية التي أقرها المؤتمر المذكور بالأمور التالية :

أولاً: يكفل للعمال جميع وسائل الحماية ضد إجراءات التمييز التي تتخذ بحقهم للحد من حريةهم النقابية فيما يعود لاستخدامهم . فتؤكد هذه الاتفاقية أن الحماية المقصودة في هذه الاتفاقية تطبق بوجه خاص على الأعمال التي من شأنها أن تؤدي إلى ربط استخدام العامل على شرط عدم انتسابه إلى نقابة ما ، أو وجوب استقالته من عضوية النقابة أو فصله من العمل أو الإضرار به بسبب انتسابه إلى النقابة .

القسم الأول

اتفاقية العمل الدولية رقم ٨٧

وافق مؤتمر العمل الدولي في عام ١٩٤٨ على اتفاقية الحرية النقابية وممارسة حق التنظيم . ويمكن اعتبار هذه الاتفاقية الدولية أول خطوة دولية عملية للتوضيح مفهوم الحرية النقابية . ويمكن تلخيص المبادئ الأساسية التي وردت في هذه الاتفاقية بهدف تمكين كل من العمال وأصحاب العمل من ممارسة حقوقهم في التنظيم بحرية ودون تدخل من السلطات العامة بالأمور التالية :

أولاً: إعطاء أصحاب العمل والأجراء على حد سواء الحق في تكوين منظمات - نقابات - والانتساب إليها حسب اختيارهم ، وكل ذلك دون ترخيص وإن مسبق من أي نوع أو مصدر كان .

ثانياً: تتمتع المنظمات - النقابات - بالاستقلال التام . ويقصد بذلك ضمان حقوقها في إعداد أنظمتها الداخلية الأساسية و اختيار ممثليها و تحديد طرق إدارة نفسها وأعمالها بحرية تامة . توصلاً لهذه الغاية ، تؤكد الاتفاقية أنه يتوجب على كل دولة الإحجام عن أي تدخل من قبلها من شأنه الحد من هذا الحق أو عرقلته (المادة ٣).

ثالثاً: إعطاء منظمات العمال وأصحاب العمل الحماية الكاملة ضد الإجراءات التي قد

اختير أعضاؤها من ذوي الخبرة في القضايا العمالية، مهمتها الرئيسية إجراء تحقيقات محايدة حول كافة الشكاوى الواردة إليها من مجلس إدارة هيئة العمل الدولي، شرط أن تكون هذه الشكاوى مقدمة إلى المجلس من قبل نقابات عمال أو أصحاب عمل أو من قبل دول أعضاء أو غير أعضاء في هيئة العمل الدولية.

ترسل اللجنة نسخة عن الشكاوى المرفوعة إليها إلى الحكومة المعنية وتطلب منها موافاتها بلاحظاتها وتعليقاتها على الشكاوى، ثم تجري تحقيقاً في الشكاوى وترفع بعد ذلك تقريراً بما توصلت إليه، يتضمن ملاحظاتها واقتراحاتها بشأن الإجراءات الواجب اتخاذها لمعالجة الشكاوى.

يبلغ مجلس إدارة هيئة العمل الدولي نسخة عن تقرير اللجنة إلى الحكومة ذات العلاقة بالشكاوى، إذا كانت الحكومة عضواً في هيئة العمل الدولية، وإلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي، إذا كانت الدولة المعنية عضواً في الأمم المتحدة.

البحث الثاني

لجنة مجلس الإدارة

(*la Commission d'investigation et de conciliation*)

في تشرين الثاني ١٩٥١، أسس مجلس إدارة مكتب العمل الدولي لجنة خاصة أطلق عليها اسم لجنة مجلس الإدارة عهد إليها أمر التدقيق التمهيدي في الشكاوى المقدمة إلى هيئة العمل الدولية في المواضيع المتعلقة بالحرية النقابية، مؤلفة من تسعة أعضاء، ثلاثة عن الحكومات، وثلاثة عن أصحاب العمل، وثلاثة عن الأجراء. علماً بأنه لا يحق لأعضاء هذه اللجنة، إذا كانوا من رعايا دولة قدمت الشكاوى بحثها، الاشتراك في اجتماعات اللجنة التي تنظر في الشكاوى ضد الدولة المشار إليها.

تنحصر أعمال لجنة مجلس الإدارة بإجراء تحقيق تمهيدي دقيق بالنسبة لكل شكاوى تحال إليها مع ملاحظات الطرف المشكو منه وأن تخطر مجلس الإدارة بضرورة إجراء تحقيق مستفيض في الشكاوى أو بحفظها عند الاقتضاء لعدم جديتها.

يتربّ على اللجنة إذا وجدت أن الشكاوى تستدعي دراسة أعمق وأدق أن تعلم المجلس بوجوب إحالتها إلى لجنة بحث الحقائق والتدقيق الخاصة بالحرية

ثانياً : حماية نقابة العمال وأصحاب العمل من بعضها البعض، أي حمايتها من إمكانية تدخل بعضها في شؤون الأخرى مباشرةً أو بواسطة مندوبيها أو أعضائها، سواءً كان هذا التدخل في كيفية التأسيس أو طريقة العمل في الإدارة. مثال ذلك إنشاء نقابات عمالية يهيمن عليها أصحاب العمل أو نقابة من نقابات أصحاب العمل. أو مساندة صاحب العمل منظمة عمالية معينة مادياً أو معنوياً، لجعل هذه المنظمة تحت رقابته أو وصايته أو رقابة أو وصاية منظمة منظمات أصحاب العمل.

ثالثاً : وجوب إنشاء جهاز خاص حيثما كان ذلك مناسباً، لضمان احترام حق التنظيم. ومن الدول العربية التي وافقت على الاتفاقية الدولية رقم ٨٧ الخاصة بالحرية النقابية وحماية التنظيم، كل من الجزائر ومصر وتونس وسوريا والكويت.

وافقت على الاتفاقية رقم ٩٨ المتعلقة بحق التنظيم والمساومة الجماعية كل من الجزائر ومصر وسوريا والمغرب والعراق ولibia والسودان.

القسم الثالث

الضمادات الدولية للحرية النقابية

البحث الأول

لجنة ضمان الحرية النقابية

بعد صدور الاتفاقيتين الدوليتين رقم ٨٧ و ٩٨، كان لا بد لمنظمة العمل الدولية من إيجاد جهاز خاص تنفيذياً يوكل إليه أمر البحث والتعرّي عن الحقائق المتعلقة بالحرية النقابية. وعلى هذا الأساس أنشأت المنظمة في كانون الثاني ١٩٥٠ لجنة خاصة لضمان الحرية النقابية عينت من قبل مجلس إدارة مكتب العمل الدولي،

الفصل الثاني

منظمة العمل العربية والحرية النقابية

مقدمة:

ما لا شك فيه أن بعض الدول العربية وعلى رأسها مصر وال العراق كانت تراودها منذ مطلع السبعينات فكرة إيجاد منظمة عمل عربية مستوحة أنسها من منظمة العمل الدولية، تكون أهدافها دراسة قضايا العمل في العالم العربي لإيجاد الحد الأدنى للقواعد المشتركة للقضايا العمالية بهدف توحيد هذه القواعد في جميع الأقطار العربية بعد الأخذ بعين الاعتبار خصائص كل دولة على حدة كي تتفق هذه القواعد مع التشريعات العمالية الخاصة بكل دولة. ومن العوامل التي ساعدت على تحقيق هذا الهدف اللقاءات السنوية التي كانت تعقدتها وفود الدول العربية في حزيران من كل سنة في مدينة جنيف بمناسبة اشتراكها في انعقاد مؤتمر العمل الدولي في هذه المدينة، إضافة إلى تنسيق وتوحيد جهودها خلال هذه المؤتمرات وتعاونها الوثيق مع بعض الدول الآسيوية والأفريقية، والأوروبية الشرقية آنذاك، في القضايا ذات الطابع السياسي كمحاربة التفرقة العنصرية في جنوب أفريقيا أو في إظهار التوجهات ذاتها بالنسبة للسلطات الإسرائيلية.

تبني العراق في عام ١٩٦٥ دعوة وزراء العمل العرب لعقد أول مؤتمر لهم في بغداد. وخلال هذا المؤتمر بالذات تقدم وفد الجمهورية العربية المتحدة مشروع ميثاق منظمة العمل العربية الذي يتبع من خطوطه العريضة أن منظمة عربية ثلاثة التكوين في طريقها إلى الظهور.

وتعاقبت بعد ذلك في السنوات التي سبقت الأحداث اللبنانية بشكل شبه منظم مؤتمرات وزراء العمل العرب في العديد من العواصم العربية، تم خلالها تشكيل لجان مكونة من خبراء عرب عريقيين في القضايا الاقتصادية، على علاقة وثيقة بالمشاكل العمالية والتقديمات الاجتماعية . فانكبت هذه اللجان على صياغة النظام الأساسي

النقابية. علما بأن على مجلس الإدارة قبل إحالة الشكوى إلى اللجنة الخاصة المذكورة أن يطلب أولاً موافقة الدولة المعنية بالشكوى. فإذا رفضت هذه الأخيرة الإحالة، إلى مجلس الإدارة عند ذلك أن ينشر الشكوى مع ذكر رفض الدولة للإحالة.^١ علما بأن اللجنة، لم تستطع بوجه عام، القيام بمهامها بشكل جدي وفعال نظراً لكون العديد من الحكومات رفضت المثول أمامها لتزويدها بالعلومات المطلوبة منها بحجة :

- أن الشكوى النقابية لا علاقة لها بالحرية النقابية بل بأمور ذات طابع سياسي محض أو بتصرفات مخلة بالأمن والنظام معاقب عليها جزائيا.
- أو أن فحوى الشكوى تناقض الأحكام القانونية الصريحة المتعلقة بتأسيس النقابات لاسيما الترخيص الإداري المسبق .

البحث الثالث

لجنة الخبراء

بالإضافة إلى اللجنتين المشار إليهما، لا بد من الإشارة عن وجود لجنة خبراء تابعة لمكتب العمل الدولي مهمتها النظر في صحة تطبيق اتفاقيات العمل الدولية. وعلى هذا الأساس يعود إلى لجنة الخبراء هذه أن تقدم ملاحظاتها إلى الحكومات التي صادقت على اتفاقيات الحرية النقابية في كل ما يعود إلى نقاط الخلاف بين تشريعاتها الداخلية الخاصة وما يجري عليه العمل بها من جهة وبين نصوص هذه الاتفاقيات من جهة ثانية.

1- La Commission d'investigation et de conciliation composée de neuf membres, choisis hors du Conseil d'administration, doit, en toute indépendance, chercher à faire la lumière sur les éléments de la plainte, établir les faits, procéder à une enquête sur place si le Gouvernement y consent, entendre les parties en cause. Elle peut suggérer les mesures voulues pour que les difficultés rencontrées soient réglées par voie d'accord. Des rapports sont adressés au conseil d'administration sur le résultat de ses travaux. Si la plainte intéresse des états, membres de l'O.N.U., mais qui n'appartiennent pas à l'Organisation internationale du travail, le rapport doit être transmis au Conseil économique et social, par l'intermédiaire du conseil d'administration du B.I.T."(Durand et Vitu, op. cit no. 32. III, p. 99).

البحث الثاني

أجهزة المنظمة الثلاثية

ت تكون الأجهزة الأساسية للمنظمة وفقاً للمادة الرابعة من دستورها من المؤتمر العام ومجلس الإدارة ومكتب العمل العربي.

○ المؤتمر العام

يجتمع المؤتمر العام مرة في مطلع آذار من كل سنة، مع إمكانية تقرير دورات استثنائية عندما تقتضيه الحاجة أحياناً.

يتكون المؤتمر العام من وفود الدول العربية، وتمثل كل دولة بممثلين عن حكومتها وممثل واحد عن أصحاب العمل وآخر عن العمال.

ينتخب المؤتمر العام رئيسه وثلاثة نواب له وفقاً للتمثيل الثلاثي، وتنبع عنه لجان ثلاثة التكوين دائمة أو فنية. ويعود للمؤتمر صلاحية إقرار الميزانية وتعيين المديرين العام والمديرين المساعدين . كما يعود له أيضاً إصدار التشريعات بصيغة اتفاقيات و Tosciations.

ومن لجانه الدائمة، اللجنة التنظيمية، لجنة اعتماد العضوية، لجنة الصياغة، اللجنة المالية وسواها من اللجان الأخرى التي يحق للمؤتمر ان يقررها.

○ لجنة الإدارة

تتألف هذه اللجنة - لجنة المتابعة سابقاً - من مندوبين عن الحكومات ومندوب عن أصحاب العمل وآخر عن العمال (مع وجود مناوبين عنهم في حال غيابهم) ينتخبون من قبل المؤتمر لثلاث سنوات، يوكل إليها مهام مراقبة حسن سير مكتب العمل الدولي، إضافة إلى متابعة توصيات المؤتمر واللجان المتخصصة واجتماع الخبراء. يتوجب على مجلس الإدارة أن يضع تقريرا سنوياً عن نشاطاته خلال السنة المنصرمة يرفعه إلى المؤتمر العام في دورة انعقاده.

لمؤتمر العمل العربي والنظام الداخلي للجنة المتابعة والنظام الداخلي لمكتب العمل العربي مع نظامه الحالي. وحين اجتمع وزراء العرب في مؤتمرهم الخامس في كانون الثاني ١٩٧٠ في القاهرة، كان تسع دول عربية (السودان، الجزائر، العراق، سوريا، الكويت، مصر، المغرب واليمن) قد أقرت ميثاق ودستور منظمة العمل العربية، أقرهما مجلس الجامعة العربية بتاريخ ٢١ آذار ١٩٦٥ . وبتصديق الدول العربية التسع المشار إليها، أعلن رسمياً قيام منظمة العمل العربية التي انضمت إليها لاحقاً جميع الدول العربية. وقد عقد المؤتمر الأول للمنظمة في آذار ١٩٧١ ، ثم عقدت الدورة الاستثنائية في القاهرة في ١٩٧٢ حيث أقر المجتمعون بالإجماع اللوائح والأنظمة الأساسية للمنظمة.

القسم الأول

هيكلية منظمة العمل العربية

البحث الأول

عضوية منظمة العمل العربية

ذكر سابقاً أن تكوين المنظمة هو ثلاثياً، يشتمل على الحكومات وأصحاب العمل والعامل، إلا أنه ورغم هذا التكوين فالعضوية فيها هي عضوية الحكومات الإلزامي طالما أن غياب عضوية الدولة ينافي معه حكماً عضوية أصحاب العمل والعمال التابعين للدولة المشار إليها.

ولكي تصبح الدول العربية عضواً في المنظمة، يتوجب عليها بادئ ذي بدء المصادقة على دستور المنظمة وأن توعد مكتب العمل العربي هذا التصديق مع طلب الانضمام إلى المنظمة.

○ مكتب العمل العربي

هو أمانة السر أي السكرتارية الدائمة والهيئة الإدارية المنوط بها الوظائف والمهام التي نص عليها الدستور، أي يعني بإعداد الوثائق التي تدرج بنودها في جدول أعمال المؤتمر العام وتقديم المدونة والمشورة للحكومات الأعضاء وللجان . إضافة إلى إعداد الموازنة والدراسات والبحوث.

يترأس المكتب المدير العام بمساعدة المديرين المساعدين الثلاثة . ويتألف حاليا من مديريات القوى العاملة والتدريب، مستويات العمل، التأمينات الاجتماعية والصناعية، العلاقات الدولية، التعاون الفني، الثقافة العمالية، التخطيط والتتابعة، البرامج، الشؤون المالية والإدارية.

القسم الثاني

أهداف منظمة العمل العربية

نصت المادة الرابعة من ميثاق العمل العربي على أن تعمل الدول العربية على بلوغ مستويات متماثلة في التشريعات العمالية.

ونصت المادة العاشرة من الميثاق على أن تعمل الدول العربية على توحيد شروط وظروف العمل بالنسبة لعمالها كلما أمكن ذلك.

كما نصت الفقرة الثانية من المادة الثالثة من دستور منظمة العمل العربية على أن هدف المنظمة هو توحيد التشريعات العمالية وظروف العمل في الدول العربية كلما أمكن ذلك.

كذلك نصت الفقرة / ب / من المادة الثانية من نظام مكتب العمل، على أن تقوم إدارة مستويات العمل بتلقي التقارير الدورية التي ترسلها الدول الأعضاء التي صادقت على اتفاقيات العمل العربية، وعن تلك التي لم تصادر عليها، وتقوم بدراسة هذه التقارير وعرضها على لجنة الخبراء .

وتحقيقا لهذه الأحكام عملت منظمة العمل العربية على إصدار عدة اتفاقيات من

أهمها الاتفاقية العربية بشأن مستويات العمل.

لا يتضمن دستور منظمة العمل العربية أية أحكام تتعلق بالحرية النقابية علما بأن إنشاء هذه المنظمة على أساس التمثيل الثلاثي ينطوي بحد ذاته على أهمية الدور الذي يعود إلى نقابات أصحاب العمل والعمال في هذه المنظمة. ولكي يسان استقلال منظمة العمل الدولية عن سلطة وهيمنة الحكومات العربية الأعضاء في المنظمة، نص دستورها على أن تعيين المندوبين غير الحكوميين في المنظمة، يتم بالاتفاق مع نقابات أصحاب العمل والعمال الأكثر تمثيلا في بلادهم أي بعبارة أخرى، أن جهاز منظمة العمل العربية بكتمه مبني على مبدأ حرية واستقلال منظمات العمال وأصحاب العمل.

علما بأن الاتفاقية العربية لمستويات العمل تضمنت لجهتها أحكاما عددة تتعلق بالحرية النقابية. فنصت مثلا على أن تقتصر إجراءات تكوين النقابة بايصال أوراق تكوينها لدى السلطة الإدارية المختصة. ولا يحق لهذه السلطة الاعتراض على إجراءات التكوين هذه إلا ضمن حدود القانون. إضافة إلى وجوب تشريع كل دولة ضمانات تكفل انتفاع العمال من الحماية الضرورية ضد أي عمل أو إجراء يمس حريةهم في تكوين النقابات أو المس من حقوقهم في مختلف أوجه نشاطاتهم. ومن هذه الأعمال أو الإجراءات مثلا :

-أولا : وجوب عدم إخضاع أي عامل أو استمراره في عمله لشرط عدم انتسابه إلى نقابة معينة أو وجوب استقالته منها.

-ثانيا : وجوب عدم صرف أي عامل من الخدمة أو الإضرار به بأية وسيلة كانت بسبب انتسابه إلى النقابة أو اشتراكه في النشاط النقابي .

-ثالثا : عدم جواز حل النقابة إلا بقرار قضائي أو للأسباب الواردة في أنظمتها الداخلية.

-رابعا : وجوب ضمان الحماية اللازمة لنقابات العمال وأصحاب العمل بوجه كل

عمل أو إجراء من شأنه تدخل بعضها في شؤون بعضها الأخرى مباشرة كان أو غير مباشرة.

ونظراً لأهمية مبدأ الحرية النقابية في أسس قيام منظمة العمل العربية، كونت هذه الأخيرة لجنة خاصة للحرفيات النقابية وأقر نظامها في مؤتمر العمل العربي الثاني المنعقد في القاهرة في عام ١٩٧٣. وفيما يلي الأحكام الخاصة بهذه اللجنة :

○ تتكون لجنة الحرفيات النقابية من ذوي الشخصيات البارزة والمنزلة العلمية والأدبية من جنسيات تمثل معظم دول الوطن العربي. علماً بأنه لا يجوز للعضو في اللجنة أن يشترك في أعمالها إذا كانت الشكوى مقدمة من أو بحق الدولة التي ينتمي إليها.

○ تختص اللجنة بدرس الشكوى المقدمة إليها من الحكومات أو من منظمات أصحاب العمل أو العمال، المحال إليها من قبل مكتب العمل الدولي.

○ تضع اللجنة في كل عام تقريراً يرفعه المدير العام لمكتب العمل العربي. ويتضمن هذا التقرير عدد الشكاوى التي عرضت عليه وما تم دراسته وما اتخذ بشأنها من إجراءات وما تقتضيه من توصيات.

ما لا شك فيه أن تكوين هذه اللجنة يعتبر خطوة هامة بالنسبة للدول العربية على طريق ترسیخ وتوطيد الحرية النقابية. علماً بأن لبنان هو عضو في منظمة العمل العربية. وقد وافق المجلس النيابي على بعض أحكام الاتفاقية رقم (١) لعام ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل بموجب القانون رقم ١٨٣ تاريخ ٢٤ أيار ٢٠٠٠ (الجريدة الرسمية عدد ٢٥ تاريخ ٢٠٠٠/٦/٨).

الباب الثاني

■ المفهوم الجماعي للحرية النقابية

لتحديد أركان الحرية النقابية بمفهومها الجماعي ، كان لا بد من الرجوع إلى القواعد والمبادئ العامة التي حددتها اتفاقية العمل الدولية رقم ٨٧ بالإضافة إلى القرارات التي اتخذتها لجنة الحريات النقابية ولجنة الخبراء ، وهي القرارات التي أوضحت إلى حد بعيد المفهوم الحقيقي للحرية النقابية الجماعية.

الفصل الأول

حق التكوين

ويعني بذلك حق أصحاب العمل والعمال على حد سواء في تكوين النقابات التي يختارونها بغية حماية مصالحهم وتطويرها. ويمكن تحديد أبعاد هذا الحق بالنسبة للوظيفة أو لطبيعة العمل ومقارنة مفهومه العام مع التشريع اللبناني، وبشكل خاص مع قانون العمل.

القسم الأول

الوظيفة في القطاع العام

حظرت بعض الدول على موظفيها الحكوميين تكوين النقابات بشكل مطلق في حين سمحت بعض الدول الأخرى لموظفيها في تكوين روابط أو هيئات أو جمعيات بهدف الدفاع عن مصالحهم . ومن الدول التي أجازت لموظفيها تكوين نقابات لهم مع بعض

ما لا شك فيه أن جميع هذه الاعتبارات مجتمعة هي التي حملت المشرع اللبناني على حظر تشكيل النقابات بالنسبة لموظفي الدولة كما أكده القرار المبدئي الصادر عن مجلس شورى الدولة رقم ٩٨٢ تاريخ ٢٣/١٠/١٩٦٨ .

وبالإضافة إلى هذا الموقف القضائي الصريح من الموضوع ، فموقف الإدارة اللبنانية منه وحتى هذا التاريخ ، وإن كانت لا تعترف به بشكل صريح ، يستند إلى البررات التالية :

- ١ - عدم ارتباط الموظف بعقد عمل مع الدولة وبالتالي عدم وجود مصالح اقتصادية له للدفاع عنها.
- ٢ - مبدأ وجوب استمرارية العمل في المرافق العامة ، الذي يعتبر من المبادئ القانونية

Cet argument n'était pas plus déterminant que le précédent . Le droit syndical ne se confond pas avec le droit de grève; il pouvait être reconnu aux fonctionnaires sans les autoriser pour autant à interrompre la marche des services publics.

La loi du 19 octobre 1946 sur le statut des fonctionnaires a mis un terme à ces contradictions en reconnaissant aux fonctionnaires le droit syndical " (Brun et Galland, op. cit. no.III-13 , p.652-653).

" -Lentement le fait l'emporta sur le droit. Les syndicats de fonctionnaires existaient , tolérés par le Gouvernement. Finalement , la loi du 19 octobre 1946 sur le statut du fonctionnaire - art.14, Ord 4 fév.1995 - leur accorda le droit de créer sans limitation ni réserve , des syndicats qui s'affilièrent aux confédérations existantes. Seuls apparemment , les militaires n'ont pas constitué de syndicat. Il existe maintenant des syndicats dans la magistrature" (Camerlynck et Lyon-Caen op.cit., no. 549,p.826-827).

١- وحيث أن الغاية في التشريع من وجود الفارق في المعاملة بين القطاع العام والقطاع الخاص بالنسبة لإنشاء النقابات يقوم على اعتبارات أساسية منها:

١- أن إنشاء النقابات في القطاع الخاص يؤمن الموازنة التي لا بد منها بين رأس المال والعمل لاستبعاد كل طفيف من واحد على الآخر، ضمانة للحقوق والواجبات المتباينة على أساس من النقاش الحر والتفاهم من أجل السير بالعمل في طريق التمو والاستقرار والنجاح لصالح جميع الفرق.

٢- أن الأمر يختلف في القطاع العام عنه في القطاع الخاص حيث تقوم العلاقة مع الدولة على مبادئ عامة مستمدة من الوجود والاستقرار ، ومن واجب المحافظة على الجماعة ومنها مبدأ السلطة العامة الذي لا يختلف مع قاعدة الموازنة في القوى كما هو عليه الحال في القطاع الخاص. وإن إنشاء قوى موازية ضاغطة يحيلها من سلطة إن مجرد رب عمل مع ما يتربّط على هذا الوضع من المساس تدريجيا بقدرتها على العمل وما يؤدي ذلك إلى الإضرار بمصالح المجتمع خصوصا في بلدان محدودة الإمكانيات والموارد.

التحفظات في شروط تكوين هذه النقابات : ألمانيا الاتحادية ، وفرنسا والأرجنتين وتونس وسوريا وسويسرا.

أما لبنان فالشرع هنا ، وعند إصداره لقانون الموظفين في القطاع العام (المرسومان الاشتراكيان رقم ١١٢ و ١١٣) ورغم تبنيه الكثير من أحكام القانون الفرنسي الصادر في ١٩٤٦/١٠/٩ ، إلا أنه لم يحذو حذوه بالنسبة للسماح لموظفيه بإنشاء نقابة لهم كما نصت عليه المادة ٩ من القانون الفرنسي المذكور، ثم تكريسه بعد ذلك لهذا المبدأ الجوهري في مقدمة الدستور الفرنسي الصادر عام ١٩٤٦ .

إن المشرع اللبناني على عكس ذلك أخذ بالمبادئ التي كانت سائدة في ظل الجمهورية الثانية والتي كانت تحظر على الموظفين تأليف النقابات أو الانضمام إليها بحجة أن الموظفين يمثلون مصالح عمومية ويختلطون لنظام خاص بهم يختلف عن نظام القانون التي ينظم علاقات العمل في القطاع الخاص - قانون العمل - ويستفيدون من ضمانات متلازمة مع وضعهم المركبي ، ويحضرون بحكم قبولهم الوظيفة لسائر الموجبات الناشئة من ضرورات القطاع العام ، وبذلك يعدلون أيضا عن حق ممارسة الإضراب الذي لا يختلف مع مبدأ استمرارية مصالح وأعمال القطاع العام. أضف إلى ذلك أن البعض أنكر على موظفي القطاع العام حق تأليف نقابة خاصة بهم بحجة أنه لا يوجد في الإدارات الرسمية صراع طبقي بين الرؤوساء والرؤوسين وأنه وبالتالي لا داعي لإيجاد نقابات لحماية الموظفين من تعسف إدارتهم ، ذلك كون فكرة النقابة حسب رأي هؤلاء ، مرتبطة إلى حد بعيد بفكرة الصراع الطبقي .

1- " Tout homme peut défendre ses droits par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix" (Préambule de la Constitution française du 27 octobre 1946).

2- " Jusqu'à la loi du 19 octobre 1946 , la jurisprudence du Conseil d'état et de la Cour de Cassation n'a cessé de s'opposer à l'admission du syndicalisme dans la fonction publique. Seules les associations des fonctionnaires étaient considérées comme licites. Cette exclusion s'appuyait sur deux raisons principales:

-On relevait que les fonctionnaires ne sont pas liés à l'état par un contrat de travail.

-En général , la jurisprudence invoquait surtout les exigences de service public. Elle faisait état d'une prétendue renonciation tacite des fonctionnaires à toute faculté incompatible avec une continuité essentielle à la vie nationale , formule qui visait implicitement le droit de grève.

ماذا الآن عن وضع القوات المسلحة ورجال الأمن ؟

خصوصاً أنها دعت إلى تعديل الفقرتين ٣٢ و ١٥ من المادة ١٥ من نظام موظفي الدولة الصادر بالمرسوم التشريعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ . وقد جاء في المطالعة ما حرفيته :

... ثالثاً : ولا يمكن التسلیم منتقیاً بحظر العمل النقابي والسماح بالعمل السياسي في آن واحد ، طالما أن العمل السياسي أشمل وأعم وأكثر تأثيراً.

- رابعاً : من المسلم به أن أهداف العمل النقابي ذات طابع مهني بحت ، ورفع مستوى المهنة وتطوير وسائل العمل وأساليبه وتفعيل إنتاجيته وتأمين المشاركة الفعلية للنقابيين في صنع القرارات المتعلقة بشؤونهم مع السلطات المعنية . وقد ثبّتت التجارب في مختلف دول العالم المتقدم أهمية عمل النقابات ورفع مستوى المهنة وتطوير وسائل العمل وأساليبه . والدولة بصفتها رب عمل شريف ، لا تستطيع أن تتخلف عن منافع العمل النقابي وحسناته خصوصاً لجهة تطوير وتحسين مستوى إنتاجية عمل موظفيها وعمالها .

- خامساً : إن وضع التشريعات والتنظيمات المتعلقة بالعمل النقابي ورعاية تطوير وحماية في حمى القانون والدستور ، ما هي إلا دوافع إيجابية تحفز الدولة والسلطات العامة على الاعتراف بالعمل النقابي لموظفيها وعمالها بصفتها رب عمل كفيراً من أرباب العمل حيث يكفل قانون العمل الصادر في ١٣/٦/١٩٤٦ تأليف نقابات خاصة من خلال نص المادة ٨٣ من القانون المذكور . وعليه فهل يمكن تصور الإجازة للعمال لدى أرباب العمل حرية التعبير وإنشاء النقابات لتنظيم أوضاعهم وتحسينها وحماية حقوقهم وحرية العمل النقابي ودعمه وحمايته تجاه كل أرباب العمل من جهة ، وفي الجهة المقابلة منعه وتحظيره على موظفي الدولة وعمالها وكأنهم فئة مختلفة عن باقي العمال والموظفين الذين يحق لهم التعبير عن آرائهم ومطالبهم وحقوقهم عبر جمعيات ونقابات وتنظيمات مختلفة .

- سادساً : يعتبر حق اللجوء إلى الأحزاب بشكل عام نتيجة شبه حتمية لحق تأسيس النقابات والانتساب إليها ... إن الأمر أصبح ملحاً إذا باغادة الحق إلى أصحابه خاصة في خضم الورشة القائمة حالياً لتحديث النظام . وهذا الأمر يتطلب إبرام الاتفاقية رقم ١٥١ الصادرة عن مؤتمر منظمة العمل الدولية بشأن حماية حق التنظيم وتحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة .

إن هذا الحق هو مطلب ملح ويجب وضعه حيز التنفيذ كي نعطي صورة تحدّيث حقيقة للنظام وللديمقراطية والحرفيات العامة التي كفلها الدستور بحيث أن اللبنانيين هم متّسّلون بالحقوق والواجبات تحت سقف القانون . ونطالب خصوصاً معايي وزير الإصلاح الإداري بالالتزام ببعض المذكرة المشار إليها والتي شارك في صياغتها وتحمل توقيعه ، وأن يعمل على تنفيذها كون المصداقية هي بالتنفيذ سبباً انه في موقع القرار وهو المعني المباشر بتقدیم مشروع قانون إلى مقام مجلس الوزراء بهذا الشأن .

الأساسية التي لا يجوز مخالفتها أو الإخلال بها ، ذلك أن السماح للموظفين بتتأليف نقابة يؤدي إلى إعطائهم حق الإضراب المسموح به لأجزاء القطاع الخاص عملاً بقانون ١٩٦٤/٩/٢ ، وهذا الحق يتنافى مع المبدأ المذكور .

٣ - مبدأ رقابة الرئيس على تصرفات مرؤوسه ، وهو أيضاً من المبادئ القانونية العامة الذي يتنافى مع حق الموظفين بتأسيس النقابات ، ذلك أن الاجتهاد في لبنان وكما ذكر أعلاه ، يؤدي إلى تضارب بين أوامر وتعليمات الرؤوس ، وأوامر وتعليمات النقابة .

ما لا شك فيه أن هذا الموقف يخالف تماماً باعتقادنا الأساسية الديمقراطية في لبنان ، والمطالعة المستفيضة الصادرة في عام ١٩٩٦ عن مجلس الخدمة المدنية . ونتساءل هنا ما إذا كان الانتساب إلى نقابة ما قد تكون أخطر على الدولة وعلى أنظمتها وأمنها من الانتماء إلى الأحزاب السياسية بعد أن سمح اتفاق الطائف لموظفي القطاع العام بالانتماء إلى الأحزاب السياسية ، كما أشار إلى ذلك النقابي السيد علي محبي الدين في مقاله المنشور في جريدة السفير بتاريخ ١٩٩٩/٨/٩ تحت عنوان " حق التنظيم النقابي في القطاع العام " .

١- إن الديمقراطية تعنّ أيضاً من خلال عدم السماح لموظفي القطاع العام بالانتماء في النقابات ، وهذا التدبير العثماني القديم هو أيضاً بمثابة إلغاء حق طبيعي لعشرات الآلاف من الموظفين بالانخراط في الحياة العامة وإنقاذه لشخصيتهم المعنوية ، سيما بعدما سمح لهم بالانتماء إلى الأحزاب السياسية . وهنا نتساءل : هل الانتماء النقابي هو أخطر على الدولة وعلى النظام من الانتماء الحزبي؟ ثم لماذا هذا الصيف والشتاء على سطح واحد ، إذ كيف يسمح للعاملين في الصالح المستقلة ، مثلاً ، بإنشاء نقابات ، وكيف تنشط الروابط في قطاع المعلمين ، بينما يمنع العمل النقابي على الموظفين الإداريين ، ولماذا هذا التغيير؟ إن السماح في استكمال قيام المنظمات النقابية هو من مظاهر الديمقراطية بل هو في أساسها .

إن المطالعة القيمة التي أعدّها معايي الوزير السابق الدكتور حسن شلق (عندما كان رئيساً لمجلس الخدمة المدنية في ربيع ١٩٩٨) ومدير عام شؤون الوظيفين سمير بدر ومدير عام إعداد تدريب الموظفين إدمون الأسطة والتي رفعت إلى رئيس مجلس الوزراء آنذاك الاستاذ رفق الحريري ، هذه المطالعة لماذا لم لا ينفذ مضمونها اليوم خصوصاً بعدما أصبح رئيس مجلس الخدمة المدنية وزيراً للإصلاح الإداري . ونحن هنا نثني مجدداً على مضمون هذه المطالعة

واستنادا لما تقدم يحق فقط لأجزاء الفئة الأولى من هذه المؤسسات أي تلك التي تتصرف بموجب نظام تأسيسها بالطابع الاستثماري ، تكون نقابة لهم . علما بأن اتحاد موظفي وأجزاء القطاع المذكور يعتبر حاليا من أقوى وأفعل الاتحادات العمالية في لبنان.

القسم الثاني

طبيعة العمل في القطاع الخاص

البحث الأول

الأجراء الزراعيوف

لم يعط المشرع اللبناني بمقتضى قانون العمل اللبناني أي تعريف للأجير الزراعي، كما أن هذا التعريف غير وارد في قانون الموجبات والعقود. إلا أنه ورغم ذلك أوضح المشرع صراحة بمقتضى المادتين الأولى والثانية من قانون العمل ، أن الأجير بمفهوم القانون المذكور، هو كل رجل أو امرأة أو حدث يشتغل في مشروع صناعي ، تجاري أو زراعي لقاء أجر حتى ولو كان هذا الأجر عيناً أو نصيراً من الأرباح. ثم وبموجب المادة السابعة من القانون ذاته ، وفي معرض تعداده للأجزاء الخارجين عن نطاقه ، استثنى المشرع النقابات الزراعية التي لا علاقة لها بالتجارة أو الصناعة من أحكام هذا القانون. أضف إلى ذلك ، أن المشرع اللبناني وفي معرض تعداده للأشخاص والمؤسسات المعفية من ضريبة الدخل ، أكد صراحة في المادة الخامسة من المرسوم الاشتراكي رقم ١١٤/١٩٥٩ أن الإعفاء من الضريبة المذكورة يزول عن المستثمر الزراعي في حال عرضه لحاصلات أراضيه والمواشي التي يربيها فيها وإنتاج هذه المواشي في محل مخصص للبيع ، أو بيعها بعد التحويل.

ويستنتج مما تقدم أن التشريع الضرائي في لبنان التقى مع التشريع التجاري

إن الاستثناء الوحيد الذي أورده الاتفاقية الدولية رقم ٨٧ على إطلاق حرية تكوين النقابات تنحصر في القوات المسلحة ورجال الأمن . هناك قلة من الدول أطلقت حرية تكوين النقابات داخل القوات المسلحة وإن كان مع بعض التحفظات. من هذه الدول ألمانيا الاتحادية والنمسا والدانمارك وكندا والنرويج واللوكسمبورج وبريطانيا والسويد. وهناك دول أعطت هذا الحق فقط لقوات الشرطة مع بعض القيود، علما بأن القانون الفرنسي الصادر في ١٩٧٢/٨/١٣ المتعلق بالنشاط النقابي لرجال الجيش خلال تأديتهم الخدمة ، أكد عدم توافق وجود تجمعات مهنية عسكرية لها طابع نقابي مع قواعد الانضباط العسكري . إلا أنه سمح لرجال الجيش في الانضمام إلى تجمعات غير مهنية مع بعض التحفظات لجهة القيادات العسكرية ذات المسؤولية.

أما فيما يختص بالذين يؤدون خدمة العلم والذين كانوا أعضاء في تجمعات نقابية قبل استدعائهم للجندية ، فقد سمح لهم القانون المذكور بالاحتفاظ ببعضهم في نقابتهم شرط امتناعهم عن القيام بأي نشاط نقابي خلال مدة خدمة العلم. التشريع في لبنان ، كما هو عليه بالنسبة لموظفي الدولة ، حرم تحريما مطلقا على رجال القوى المسلحة من درك وأمن عام وشرطة ، تأليف نقابة أو الانضمام إلى نقابة من أي نوع كانت.

أما بالنسبة إلى أجراء المؤسسات العامة ، فقد استقر الاجتهاد الإداري إضافة إلى اجتهاد مجالس العمل ، وعملا بمدلول أحكام المواد لأولى والثانية والثانية من قانون العمل ، على اعتماد المعيار المستمد من طبيعة المؤسسة العامة للقول ما إذا كانت تخضع مع أجرائها أم لا تخضع إلى قانون العمل. فإذا كانت المؤسسة العامة تميز بطابع استثماري أخضعت لأحكام قانون العمل ، وفي الحالة العكسية إلى أحكام القانون الإداري^١.

١- مع.ت بيروت قرار رقم ١٢٥٢ تاريخ ١١/٢٩/١٩٦٨ (م.أ. جزء ١٠٢ ص ٢١).

إنشاء النقابات في القطاعات الصناعية والتجارية والزراعية^١ ، لا يحق قانوناً للأفراد الهيئات التعليمية الخاصة إنشاء نقابات لهم . إلا أنه ورغم ذلك فقد خالفت وزارة العمل النص القانوني الصريح وأجازت لهذه الهيئات بإنشاء نقابات لها علماً بأن هذه الأخيرة لها وزنها الفاعل في الحركة النقابية في لبنان.

أما بالنسبة لأفراد الهيئة التعليمية في المدارس والجامعات الرسمية فيعتبرون من موظفي الدولة وبالتالي لا يحق لهم تأليف النقابة أو الانتماب إليها .

البحث الثالث

الخدم لدى الأفراد

ويقصد بهم الأجراء الذين تنحصر أعمالهم في منازل أصحاب عملهم أو من هم في منزلتهم ، مثل ذلك الخادمة والمربية والطاهي والجنيناتي وحارس البناء وسائق السيارة الخ... فهذه الفئة من الأجراء استثنى صراحة من أحكام قانون العمل اللبناني بموجب الفقرة الأولى من مادته السابعة^٢ . وبالتالي لا يحق لها تأليف نقابة خاصة بها أو الانتماب إلى نقابة معينة عملاً بمدلول المادة السابعة المشار إليها.

-
- ١- تقسيم النقابات إلى أربع فئات كبيرة:
 - ١- النقابات الصناعية.
 - ٢- النقابات التجارية.
 - ٣- النقابات الزراعية
 - ٤- نقابات الحرف الحرة.
 - ٢- يستثنى من أحكام هذا القانون :
 - ١- الخدم في بيوت الأفراد.

وتوصلاً إلى القواعد العامة نفسها التي ترعى المؤسسة الزراعية وبشكل خاص الحالات التي تفقد فيها هذه المؤسسة طبيعتها الزراعية الممحض لتحول إلى مؤسسة زراعية أو صناعية مع ما يستتبع ذلك من نتائج قانونية.

وانطلاقاً من الأسس المبينة أعلاه، فالإجراء الذي يحق لهم تأليف نقابة زراعية ، هم الأجراء الذين يعملون في مؤسسة زراعية متطرفة (مؤسسة تحويل) أو مؤسسة زراعية تتعاطى الأعمال التجارية - شراء بقصد البيع -^٣ .

البحث الثاني

أفراد الهيئة التعليمية في المعاهد الخاصة

المقصود هنا أساتذة التعليم في المدارس الخاصة في مراحل التعليم الابتدائي والتكميلي والثانوي إضافة إلى التعليم الجامعي والتقني. إن عدد التلامذة والطلاب في هذه المدارس والمعاهد والجامعات وسوها من المؤسسات التعليمية الخاصة ، يوازي إن لم يكن يفوق باعتقادنا عدد التلامذة والطلاب في المدارس والجامعات الرسمية وبالتالي عدد الأساتذة في كل منها. من هنا كانت أهمية معالجة الوضع القانوني لنقابات أساتذة ومعلمي هذه المؤسسات.

وب قبل التطرق إلى هذا الموضوع ، لا بد من الإشارة إلى أن عقد التعليم لا يعتبره التشريع في لبنان عقد عمل ، ذلك كون المادة ٦٢٤ مقطعاً عنها الثالث من قانون الموجبات والعقود ، اعتبرت عقد التعليم من قبيل إجارة الصناعة وبالتالي غير خاضع لقانون العمل^٤ . وانطلاقاً من ذلك وعملاً بأحكام المادة الخامسة من قانون العمل التي حضرت

^١- مع.ت. فرار رقم ٥٣٩ تاريخ ١٩٧٥/٧/٤ (ن. زين قضايا العمل ١٩٧٢ ص ٤٥٤ رقم ٣)
^٢- "والعقد الذي بموجبه يتلزم صاحب حرفة أو مهنة حرفة تقديم خدماته لمن يتعاقدون معه ، وكذلك العقود التي بموجبيها يتلزم الأساتذة القيام بمهمتهم لصالحة معهد أو شخص ما ، تعد من قبيل إجارة الصناعة . ومن هذا القبيل أيضاً عقد النقل".

تختلف تماماً عن خصائص النقابة ، نذكر منها على سبيل المثال إلزامية انضمام أصحاب المهنة إلى الهيئة المهنية التابعين لها. ويعتبر هذا الانتساب شرطاً أساسياً لـ مزاولة المهنة في حين أن الانتساب إلى النقابة وفقاً لأسس الحرية النقابية متزوج لشبيه صاحب العلاقة المطلقة الذي له ملء الحرية والخيار في الانتساب أو في عدم الانتساب إلى النقابة.

ولا بد من الإشارة في هذا السياق ، أنه ومنذ عام ١٩٢٠ سمح المشرع الفرنسي بالنسبة لجميع المهن الحرة بازدواجية التجمع والتنظيم المهني. إذ أنه أجاز من جهة ، إنشاء نقابات حرة يكون الانتساب إليها اختيارياً كما يمكن أن تكون متعددة. ومن جهة أخرى أوجب القانون الانتساب إلى هيئة مهنية وحيدة يكون الانتساب إليها إلزامياً إذا لا يمكن مزاولة المهنة إلا بعد أن يتم التسجيل في جدول هذه المهنة. وعلى هذا الأساس تم إعادة تنظيم الهيئة المهنية للأطباء وإطلاق الحرية النقابية بالنسبة لهم بموجب القرار التشريعي تاريخ ١٥/١٢/١٩٤٤. وكذلك الحال بالنسبة للأطباء الأسنان والقابلات القانونية والمهندسين المعماريين .

أما بالنسبة للمحامين فقد رفض الاجتهاد الفرنسي في بادئ الأمر حكم بالتجمع بشكل نقابات حرة باعتبار أن المصلحة العليا للمتدعين ومقتضيات سير العدالة كمرفق عام ، كل ذلك يوجب تنظيمهم بشكل هيئة مهنية إلزامية. إلا أن الجمعية الوطنية للمحامين التي تأسست في عام ١٩٢١ حولت نفسها إلى نقابة عملاً بأحكام القوانين الصادرة في عامي ١٨٨٤ و ١٩٢٠ . فأجازت المحاكم لها الدفاع عن المصالح المهنية الجماعية رغم أن ذلك غير مسموح به بالنسبة للجمعيات بصورة مبدئية.

وفي عام ١٩٥٤ تم تأسيس تجمع آخر أطلق عليه اسم النقابة الوطنية للمحامين. وأصبح بذلك من حق المحامين في فرنسا أن ينتسبوا إلى جانب الهيئة المهنية الإلزامية ، إلى تجمعات مهنية متعددة خاصة ، علماً بأن المرسوم الصادر بتاريخ ١٩٥٤/٤/١٠ الذي نظم مهنة مزاولة المحاماة لم ينص على عكس ذلك ، إذ أن المبدأ العام هو حرية إنشاء النقابات في المهن الحرة ، إلا إذا وجد نص قانوني يحول دون ذلك.

أجزاء الإدارات الحكومية والبلديات

لا يحق لهم أيضاً تأليف نقابة خاصة بهم أو الانتساب إلى نقابة معينة لذات الأسباب المذكورة أعلاه، أي لكونهم غير خاضعين لأحكام قانون العمل بموجب الفقرة الرابعة من مادته السابعة^١ .

القسم الثالث

أصحاب المهن الحرة

لم يتعرض قانون العمل اللبناني لأوضاع أصحاب المهن الحرة والعتبرة من وراء ذلك أن أصحاب هذه المهن يزاولون نشاطهم المهني مع زبائنهم على أساس قانونية تعاقدية تختلف تماماً عن الأسس الواردة في عقد العمل . فعقد المحامي مع موكله مثلاً هو عقد وكالة وعقد الطبيب مع مريضه هو عقد مقاولة وكذلك عقد المهندس مع زبائنه . وعلى هذا الأساس فقد نظم المشرع اللبناني نشاط نقابات أصحاب المهن الحرة بموجب قوانين خاصة بكل من هذه المهن .

ويلاحظ هنا أن نقابات المهن الحرة في لبنان ، كنقابة المحامين أو الأطباء أو الصيادلة أو المهندسين يطلق عليها خطأ تسمية نقابة والتسمية الصحيحة هي "هيئة مهنية" Ordre وهي التسمية القانونية الأصح لكون هذه الهيئات تتمتع بخصائص

١- " يستثنى من أحكام هذا القانون :

..... ١

٤ - الإدارات الحكومية والهيئات البلدية فيما يتعلق بالمستخدمين والأجرا ، المياومين والمؤقتين الذين لا يشملهم نظام الموظفين . وسيوضع لهم تشريع خاص."

الفصل الثاني

إجراءات التكوين

مقدمة

الاعتراف بحق تكوين النقابة يعتبر الجانب النظري لهذا التكوين. أما الجانب العملي له، فهي إجراءات التكوين التي قد يتخللها تعقيبات كثيرة ما تؤدي إلى إهانة الحرية النقابية ، خاصة إذا توفرت اتخاذ هذه الإجراءات على موظفين يغلب عليهم العقلية البيروقراطية أو على نصوص تشريعية لا تتفق مع الحريات المدنية كحرية الاجتماع أو حرية التعبير.

وأول خطوة من خطوات التكوين تستلزم قيام مبدأ حرية الاجتماع ، وهي إحدى الحريات العامة المكفولة في المادة ١٢ من الدستور اللبناني^١. وقد أوردت الاتفاقية الدولية رقم ٨٧ الضمانات المتعلقة بإجراءات التكوين حيث نصت المادة الثانية على حق تكوين النقابات بدون حاجة إلى إذن مسبق ودون الخضوع إلا إلى قواعد هذه النقابات أي إلى أنظمتها الداخلية^٢.

من الواضح من الأعمال التحضيرية لهذه الاتفاقية أن لكل دولة السلطة الكاملة في إصدار القوانين المنظمة لإنشاء النقابات وعلى أصحاب العمل والعمال مراعاة هذه القوانين - المادة الثامنة من الاتفاقية^٣ . ولكن شرط لا يمس التشريع

١- " حرية إبداء الرأي قولاً وكتابة وحرية الاجتماع وحرية تأليف الجمعيات ، كلها مكفولة ضمن دائرة القانون".

٢- "للعمال ولأصحاب العمل دون أي تبييز ، الحق دون ترخيص سابق ، في تكوين منظمات يختارونها ، وكذلك الحق بالانضمام إليها ، بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات".

٣- "يحترم العمال وأصحاب العمل ومنظمات كل منهم قانون البلد في ممارستهم للحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية، شأنهم في ذلك شأن غيرهم من الأشخاص أو الجماعات المنظمة.

ويلاحظ هنا أن النصوص القانونية لم توضح توزيع الصلاحيات بين هذين النوعين من التنظيمات المهنية. فاعتبر الفقه والاجتهاد أنه يقع على عاتق الهيئة المهنية أمر الدفاع عن المصالح المعنوية للمهنة وذلك بصلاحيتها في رفض تسجيل المرشح في جداول المزاولين للمهنة وبسلطتها التأديبية بتعليق انتساب الأعضاء أو بشطب أسمائهم من الجدول. في حين أنه يعود للنقابات الحرة أن تهتم بالمصالح الاقتصادية والمادية للمهنة. فتحدد مثلاً الأتعاب وتبرم الاتفاques والعقود الجماعية . علما بأن محكمة التمييز الفرنسية اعتبرت أن لكل من هذين التنظيمين الحق بممارسة الدعوى المدنية خاصة في حالة ارتكاب جنحة مزاولة المهنة بصورة غير مشروعة^٤.

١ - L'ordre a surtout la charge de défendre les *intérêts moraux* de la profession , par son pouvoir de refuser l'inscription au tableau , par son pouvoir disciplinaire de suspension ou de radiation , et par son pouvoir réglementaire (Code de Déontologie).

Les syndicats sont plutôt qualifiés pour s'occuper des *intérêts économiques* , en fixant des tarifs d'honoraires et en concluant des conventions collectives avec les syndicats des salariés . Mais les ordres et les syndicats se trouvent en compétition quand il s'agit de défendre en justice les intérêts généraux de la profession , à propos notamment de délits d'exercice illégal de la profession : la chambre criminelle de la Cour de Cassation admet concurremment l'action civile de l'ordre et celle du Syndicat " (Enc. Dalloz-Social , Syndicats professionnels , no. 36 , p. 644).

" -Cette dualité d'organismes est de nature à soulever des difficultés pour la délimitation de leurs attributions respectives . Il convient , semble-t-il de décider que les Ordres sont les gardiens des intérêts moraux de la profession et , comme tels , exercent le pouvoir disciplinaire.

Quand aux syndicats , il sont qualifiés pour la *défense des intérêts matériels* de la profession : conclure par exemple , des conventions avec la Sécurité sociale.

Si les atteintes sont portées aux intérêts professionnels , l'ordre demandera la réparation du préjudice moral et le syndicat , la réparation du préjudice matériel ; mais peuvent-ils , cumulativement réclamer l'un et l'autre des dommages -intérêts pour préjudice moral ? Il semble que l'on puisse se prononcer pour l'affirmative.

l'Ordre se distingue du syndicat sur deux points principaux:

a - Il est *obligatoire* et non facultatif comme le syndicat . Nul ne peut être admis à exercer la profession s'il n'est pas inscrit à son tableau.

b- Il est *unique* dans une profession donnée , à la différence du *pluralisme syndical* " (Brun et Galland, op.cit., no.III-13,p.651-652).

يخضع فيها تكوين النقابات لأي ترخيص مسبق (فرنسا ، تونس ، الجزائر ، تركيا ...) باستثناء وجوب إيداع المرجع الإداري المختص ، النظام التأسيسي للنقاية مع أسماء أعضاء مجلس إدارتها.

وهناك بلاد أخرى ، وإن كانت تشريعاتها تقر بمبدئيا عدم وجوب الحصول على ترخيص مسبق لإنشاء النقابات ، إلا أن الإجراءات الخاصة التي تفرضها هذه التشريعات تؤدي بطريقة غير مباشرة إلى المس بالبدأ : مثال ذلك رفض التسجيل بسبب وجود منظمة أخرى تمثل المهنة في المنظمة (معظم الدول الأوروبية وأستراليا ونيوزيلاندا والسودان الخ ...).

قد يرفض التسجيل في دول أخرى مثلاً لأسباب تتعلق بعقيدة سياسية معينة تعنتفها المنظمة . (الولايات المتحدة الاميركية ، الفلبين) . مما لا شك فيه أن هذا الأمر يشكل إخلالاً جوهرياً بالحرية النقابية ، وبشكل خاص المادة ٨ فقرة ٢ من اتفاقية الحرية النقابية وحق التنظيم النقابي (الاتفاقية رقم ٨٧ عام ١٩٤٨) . علما بأن المساس بهذه الحرية يبقى قائماً حتى ولو نص التشريع على إمكانية الطعن بالقرار الإداري لدى المرجع القضائي المختص ، باعتبار أن هذه المراجعة لا تشكل بحد ذاتها ضمانة كافية باعتبار أن القضاة ملزمون بالتقيد بحرفية النصوص القانونية المرعية الإجراء وأن يضمنوا وبالتالي تطبيق القانون تطبيقاً صحيحاً .

1- " La loi de 1884 a supprimé l'ancienne autorisation administrative . Les patrons et les ouvriers sont libres de créer des syndicats . Et les conditions de forme exigées par la loi sont très simples : il suffit , lors de la fondation des syndicats , de déposer à la mairie les statuts et les noms des administrateurs , et de renouveler ce dépôt lorsque les statuts sont modifiés ou les administrateurs remplacés . Au lendemain de la loi de 1884 , les ouvriers avaient cru voir dans ces formalités des mesures de surveillance policière , et ils avaient protesté contre cette atteinte à leur liberté . Ces craintes ont été dissipées rapidement , car les formalités légales ont simplement pour but de permettre à l'autorité judiciaire de s'assurer que les statuts ne contiennent pas des dispositions contraires à la loi quant à la composition et à l'objet du syndicat , que les administrateurs sont bien de nationalité française comme l'exige la loi , et de connaître leur identité afin de les poursuivre devant le tribunal correctionnel en cas d'infraction . De plus , ce dépôt constitue une mesure de publicité , destinée à faire connaître aux tiers la personne morale avec laquelle ils pourraient avoir à traiter . Le dépôt a lieu à la mairie de la commune ou ,

الوطني أو أن يطبق هذا التشريع بطريقة قد تؤدي إلى المساس بالضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية .

فيما يلي الخطوات العملية التنفيذية لإجراءات تكوين النقابات وفقاً للأسس والمبادئ التي أقرتها اتفاقية العمل الدولي مع مقارنة لهذه الأسس والمبادئ مع التشريع النقابي في لبنان .

القسم الأول

الاجتماع التأسيسي

للعمال وأصحاب العمل أن يعقدوا الاجتماع التأسيسي لإنشاء التنظيم الذي يختارونه دون ما حاجة إلى إذن مسبق . وقد رأت لجنة الخبراء للحربيات النقابية في مكتب العمل الدولي أن حق العمال وأصحاب العمل في تكوين منظماتهم يمس ، إذا كانت الدعوة للاجتماع التأسيسي للنقاية يخضع لأي إذن مسبق . كما قررت لجنة الحربيات النقابية أن مبادئ الحرية النقابية تنتهك إذا شاركت الشرطة أو أحد ممثلي السلطات العامة في هذا الاجتماع وأن أي نص تشريعي يخضع الحق في الاجتماع إلى ترخيص تمنحه السلطة الإدارية لا يتفق ومبدأ الحرية النقابية (الفقرة ٥٠ من تقرير اللجنة) .

القسم الثاني

الترخيص المسبق

إن معظم البلدان المتقدمة صناعياً لا تلزم تشريعاتها وجوب الحصول على تصريح مسبق لتكوين نقابات العمال أو أصحاب العمل . وهذا ما هو متبع في البلاد التي لا

لا يجوز أن ينطوي قانون البلد في حد ذاته على مساس بالنظم المنصوص عليها في هذه الاتفاقية ، أو أن يطبق بطريقة فيها مساس بهذه الضمانات .

وعلى كل حال ، فإن قرار الترخيص هذا ، سلباً كان أم إيجاباً ، يعتبر ككل قرار إداري قابلاً للطعن لدى المرجع القضائي الإداري المختص ، أي مجلس شوري الدولة . علماً بان الاعتراض على طلب الترخيص يبقى قائماً أيضاً لمصلحة مطلق نقابة قد تعتبره مضرًا بمصلحتها . وقد أقر مجلس الشورى هذا المبدأ إلا أنه قضى بعد قبول المراجعة شكلاً بردها أساساً عملاً بمبدأ الحرية النقابية الذي يسمح وفقاً للتشریع العمالی اللبناني بتأسیس عدة نقابات ضمن المهنـة الواحدة (شورى الدولة قرار رقم ٥١١ تاریخ ١٩٦٣/١٨) .

لقد ألزمت المادة ٨٧ من قانون العمل اللبناني ، كما ذكر سابقاً ، على وزارة العمل استطلاع رأي وزارة الداخلية قبل إعطاء الترخيص بإنشاء النقابة . ورغم أن هذه المادة لا تحتم على وزارة العمل التقييد برأي وزارة الداخلية ، إلا أنه من الواضح أن هذا الرأي هو عنصر هام قد ترتكز عليه وزارة العمل لاتخاذ قرارها . وباعتقادنا أن رأي وزارة الداخلية هنا ليس له القوة التنفيذية وبالتالي لا يجوز الطعن به بدعوى بتجاوز حد السلطة ، ذلك كونه من الراهن نصاً واجتهاداً في لبنان أنه لا يجوز الطعن لدى مجلس الشورى إلا بالقرارات الإدارية التي لها قوة التنفيذ . فالقرار القابل للمراجعة القضائية بدعوى الإبطال هو القرار الصادر عن وزير العمل بقبول أو برفض تأسيس النقابة ، سواء جاء القرار مطابقاً لرأي وزارة الداخلية أو مخالفها لها .

القسم الثالث

حرية وضع النظام الداخلي

- البحث الأول

أحكام عامة تتعلق بالنظام الداخلي

يعتبر نظام النقابة الأساسي بمثابة دستورها ، وسمي كذلك إشارة إلى أنه أساس تنظيم أعمال النقابة بحيث يجب احترامه في جميع القرارات والأعمال الصادرة عن النقابة . ويعود للهيئة التأسيسية للنقابة صياغته كما يستدل من نص المادة ٨٨ من

ومن ناحية أخرى فإنه ورغم توافر الرقابة قضائية ، ولم يكن للسلطة الإدارية المسؤولة عن التسجيل سوى حق الإشراف ، فقد تتعسف هذه الأخيرة في استعمالها لحقها هذا ، وقد يتفاقم إمكانية حصول هذا التعسف ، إذا كان من حقها رفض التسجيل عند وجود نقابة أخرى في نفس المهنة .

وأخيراً قد يتضمن التشریع في بعض الحالات أحکاماً قد تعيق إجراءات التسجيل من الناحية العملية . مثال ذلك : معرفة أسماء أعضاء النقابة أو وجوب توافر حد أدنى من الأعضاء لتكوين نقابة ما ، وجعل هذا الحد مرتفعاً (جمهورية مصر العربية) .

في لبنان عالجت بعض أحكام قانون العمل الموضوع على الوجه التالي :

- المادة ٨٦ : لا ينشأ نقابة لأرباب العمل أو الأجراء إلا بعد الترخيص من وزارة العمل .

- المادة ٨٧ : يقدم طلب الترخيص إلى وزارة العمل وهذه الوزارة تستطلع رأي وزارة الداخلية بشأنه وتتخذ بعد ذلك قرارها بالرفض أو بالقبول .

لا تعتبر النقابة شرعية إلا بعد نشر القرار في الجريدة الرسمية .

- المادة ٨٨ : يجب أن يقدم طلب الترخيص على ثلاثة نسخ وأن يرفق بثلاث نسخ عن النظام الداخلي وبالسجل العدلي للأعضاء المؤسسين .

يستدل من مجمل هذه الأحكام أن المشرع اللبناني ربط إنشاء النقابة بترخيص مسبق من وزارة العمل التي يبقى لها الحق المطلق بقبول أو برفض الترخيص بعد استطلاع رأي وزارة الداخلية ، أي بعبارة أخرى الحصول على رأي الشرطة أو الأمن العام . وما قصده المشرع اللبناني هو كما هو واضح إجراء رقابة سياسية مسبقة على أعضاء النقابة طالبي الترخيص .

d'après les statuts , le syndicat doit avoir son siège" (Enc.Dallz, social , op.cit. Syndicat professionnel, formalités de constitution , no.51 p.646-647).

النقابية. إلا أن كثيرا من البلاد تلجأ من خلال تشرعاتها الخاصة إلى التدخل في طريقة صياغة بعض أحكام الأنظمة الداخلية للنقابات، كإلزامها مثلاً بالحصول على موافقة السلطة الإدارية المسبقة عليه أو صياغته وفقاً لأحكام يحددها هذا المرجع. مما ينتج عن ذلك عدم انفراد النقابة بتحرير نظامها الأساسي بحرية تامة طالما أن السلطة الإدارية هي التي تكون قد وضعت في الواقع هذا النظام.

وهذا ما يحصل أيضاً في البلاد التي توجب قوانينها عرض النظام على السلطات الإدارية كشرط لاعتماده والتي لا تسمح بأية مراجعة قضائية بالنسبة للقرارات الصادرة عن هذه السلطة بشأن موضوعه.

إضافة إلى ذلك فإني نص يلزم النقابة بأن تصيغ نظامها وفقاً لنموذج إلزامي، يعتبر انتهاكاً لمبادئ الحرية النقابية. إلا أن الأمر يكون على خلاف ذلك إذا وضعت الإدارة نماذج أنظمة تكون بمثابة مجرد وسيلة تساعد النقابة وتثيرها على الاهتداء بها ليس إلا.

أوجبت المادة ٨٩ من قانون العمل اللبناني على كل نقابة بوضع نظام داخلي لها مصادقاً عليه من قبل هيئتها العامة بأكثرية ثلثي أعضائها. وعلقت مصير هذا النظام على وجوب مصادقته من قبل وزارة العمل.

إن هذا النص يعتبر دون شك وكما ذكر سابقاً، مساساً بمبدأ الحرية النقابية، لاسيما أحكام :

١- المادتين ٢ و ٣ من اتفاقية العمل الدولية رقم ٨٧ لعام ١٩٤٨ .

٢- المادة ٨٥٨ من قانون العمل الدولي.

1 - " Art.2 : Les travailleurs et les employeurs , sans distinction d'aucune sorte , ont le droit , sans autorisation préalable , de constituer des organisations de leur choix , ainsi que celui de s'affilier à ces organisations , à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières".

" - Art.3 : Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs , d'élire librement leurs représentants , d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action ".

2 -" Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal".

قانون العمل^١ والمادة الثالثة من الاتفاقية الدولية رقم ٨٧^٢ ومعظم أحكام القوانين العمالية الحديثة^٣.

يتناول النظام عادة تحديد أهداف النقابة وأجهزتها الإدارية واحتصاصاتها المالية وأوجه نشاطها^٤. علماً بأنه كثيرة ما تتضمن التشريعات الخاصة لكل دولة على البيانات الأساسية التي يجب أن يشملها النظام الداخلي . مثال ذلك : أسماء المؤسسين ومحل إقامتهم وعدد أعضاء مجالس الإدارة وأغراض النقابة ومقرها الخ... وهذا ما اعتمدته التشريع اللبناني بموجب المرسوم رقم ٧٩٩٣ تاريخ ٣ تيسان ١٩٥٢. وطالما أن البيانات التي يفرضها القانون لا تنطوي على تدخل السلطة مباشرة أو غير مباشرة في حرية ممارسة النقابة لنشاطها ، فإنها تكون متماشية مع مبادئ الحرية

١- يجب أن يقدم طلب الترخيص على ثلاث تسع وأن يرفق بثلاث نسخ عن النظام الداخلي

٢- لمؤسسات العمال ولمنظمات أصحاب العمل الحق في وضع دستورها ولوائحها الإدارية ، وفي انتخاب ممثليها بحرية كاملة ، وفي تنظيم إدارتها ونشاطها ، وفي إعداد برامج عملها.

تمنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يقيد هذا الحق أو أن يعوق ممارسته المنشورة .

3 - "Les fondateurs du syndicat ont toute liberté pour rédiger les statuts , sous réserve d'observer les rares prohibitions formulées par la loi , ils ne sont pas obligés de se conformer à des *statuts-types* établis par l'Administration . Les statuts déterminent en général la dénomination , le siège , le ressort territorial , la durée du syndicat , la profession et la catégorie (employeur ou salarié) des membres du syndicat , les conditions d'administration , le taux de la cotisation, les sanctions disciplinaires ;la réunion et les pouvoirs de l'assemblée générale annuelle ; la modification des statuts , la dissolution volontaire et la liquidation du syndicat par une assemblée générale extraordinaire" (Enc.Dalloz,social, même réf.citée ci-haut).

4 - " Les statuts forment la base de tout groupement ; ils contiennent les clauses du pacte social applicable aux membres : le but du syndicat , l'organisation intérieure , les conditions de nomination des administrateurs , les cotisations . Ils doivent être rédigés par écrit , en vue du dépôt , mais un acte *sous seing privé* suffit , en un nombre quelconque d'exemplaires ; en pratique , deux exemplaires au moins , exigés pour le dépôt , seront nécessaires. Les statuts , rédigés par les fondateurs , sont approuvés par l'assemblée constitutive du syndicat , à la majorité ; aucune formalité n'est exigée pour la tenue de cette assemblée , à la différence des conditions exigées pour les sociétés anonymes .

L'art.858 du code international du travail reconnaît aux organisations d'employeurs et de travailleurs *la liberté d'élaborer librement* leurs statuts et règlements sans contrôle de l'autorité publique"(Durand et Vitu , op.cit. no. 59 , p. 180-181).

من إضافة بيانات أخرى عليها ، شرط ألا تكون مخالفة للانتظام العام ، ولا اعتبرت باطلة وقد تفسح في المجال التذع بالاعتراض على صحة تأسيس النقابة.

✓ فقرة أولى

اسم النقابة ومقرها

تتمتع النقابة بالشخصية الاعتبارية الأمر الذي يستوجب معه أن يكون لها اسم يميزها عن باقي الأشخاص والنقابات الأخرى . ويعود إلى مؤسسي النقابة الحق بتحديد هذا الاسم عند تأسيس النقابة شرط أن يتفق هذا الأخير مع النشاط المهني الفعلي لأعضائها . ويعود للهيئة العامة لوحدها الحق بتعديل هذا الاسم .

المقصود بمقر النقابة بشكل رئيسي ، المدينة التي يوجد فيها المركز الإداري العام للنقابة حيث تلتئم جمعيتها العمومية . أما أهمية المقر، فمن خلاله يحدد الاختصاص المحلي للقضاء في النزاعات التي قد تمس بوجه النقابة والجهات الإدارية المختصة للإشراف على أعمال ونشاطات النقابة من جهة ثانية . ويكون رئيس مجلس إدارة النقابة أو من ينتدبه أصولا ، الممثل القانوني للنقابة في جميع القضايا المرفوعة منها أو عليها لدى مختلف المراجع القضائية أو الإدارية .

1 - " De même que les autres personnes morales , le syndicat possède *un nom* , qui sert à le désigner dans la vie sociale et juridique . Mais, alors que le nom de l'individu est régi par des règles très strictes , et ne peut en principe être modifié , le syndicat choisit son nom et le modifie librement.

-Les dirigeants du syndicat déterminent librement la *dénomination* du regroupement.Mais les dirigeants syndicaux sont indirectement contraints par les exigences du droit syndical d'utiliser des dénominations génériques qui restreignent leur choix et conduisent parfois à des confusions entre les syndicats.

-Insérée dans les statuts , la domination syndicale peut être modifiée par *l'assemblée générale*" (Durand et Vitu , op. cit. no.101, p.284).

1 - " Le syndicat possède avec le siège social , un domicile permettant de le localiser.Le domicile détermine le lieu où l'on doit effectuer le dépôt des statuts et le nom des administrateurs. C'est également à son domicile que le syndicat est assigné en justice , comme défendeur.

Ce domicile est en général fixé par les statuts du syndicat; c'est le lieu du principal établissement, c'est à dire le lieu où se trouve le centre de l'activité juridique , administrative et sociale du syndicat. C'est là que se réunissent les organes directeurs et

ـ المادة ٧٧ من اتفاقية العمل العربية رقم واحد لعام ١٩٦٦ ، المتعلقة مستويات العمل^٣ ، طالما أن قيام النقابة يبقى مرتبطة ارتباطا وثيقا بقرار السلطة الإداري سيماما وأن المادة ٨٨ من قانون العمل علقت الترخيص بإنشاء النقابة بالزامية ربط النظام الداخلي مع طلب الترخيص.

ويقتضي الإشارة هنا أن النظام الداخلي للنقابة ووفقا للقانون اللبناني ، يتميز عن باقي مقررات النقابة وذلك بسبب استقرار نصوصه طالما أن المادة الأولى فقرتها ١٥ من المرسوم رقم ٧٩٩٣ تاريخ ١٩٥٢/٤/٣ أوجبت تحديد نصاب معين في النظام الداخلي من أجل إجراء أي تعديل عليه. علما بأن قانون العمل لم يتطرق إلى هذا الموضوع ولم يشر إلى آية قواعد عامة تساعد على تحديده على عكس ما قضت به المادة ٩٨ من قانون العمل حيث حدد بموجبها النصاب القانوني لتعديل بدل اشتراك الأعضاء في النقابة بثلثي أعضاء مجلس النقابة إضافة إلى تصديق الهيئة العامة ووزارة العمل على ذلك. ونظرا لسكتون المشرع هذا، تبقى شروط وكيفية تعديل النظام الداخلي للنقابة هنا بأحكام هذا النظام دون أي نص أو مرجع سواه. علما بأن محكمة التمييز الفرنسية بقرارها الصادر بتاريخ ١٩٦٨/٥/٩ قضت بأن قرار الهيئة العامة للنقابة المتخذ بالأكثرية التي نص عليها النظام الداخلي والقاضي بإدخال تعديلات ولو أساسية على هذا النظام ، هو قرار صحيح طالما أنه لم يتعرض إلى أي من الأحكام التي تمس الغاية الرئيسية أو الصفات الجوهرية لشخصية النقابة المعنوية.

ـ البحث الثاني

البيانات الإلزامية المنصوص عنها في المرسوم رقم ٧٩٩٣

وحددها المرسوم بخمسة عشر بيانا تعتبر مجرد حد أدنى وبالتالي لا شيء يمنع

ـ " تقتصر إجراءات تكوين النقابة على إيداع أوراق تكوينها لدى السلطة المختصة ، ولا يجوز لهذه السلطة الاعتراض على إجراءات تكوين النقابة ، إلا في حدود القانون".

✓ فقرة خامسة

اختصاص الهيئة العامة والقواعد المتعلقة بسير أعمالها

أوضح قانون العمل اللبناني في مواد متفرقة هذا الاختصاص كانتخاب مجلس الإدارة ونوعه ولايته وطريقة انتخاب أعضائه والموافقة على عقد القروض وقبول الهبات.

✓ فقرة سادسة

صلاحيات ومسؤوليات كل من أعضاء مجلس إدارة النقابة

تطبق بشأنها أحكام المادة ١٠٢ من قانون العمل التي أحالت على النظام الداخلي بشكل خاص ، مهام وواجبات كل من رئيس المجلس وأميني السر والصندوق.

✓ فقرة سابعة

مصادر تمويل النقابة وكيفية استثمارها والتصرف بها

وتشمل هذه الأموال عادة رسم انتساب الأعضاء واشتراكاتهم السنوية وإعانت الدولة وموارد النشاطات المختلفة التي قد تقوم بها وأرصدة وسندات النقابة في البنوك وهبات وتبرعات المؤسسات الخاصة والأفراد وكيفية استغلال أو استثمار مجمل هذه الأموال وهذه الموارد .

✓ فقرة ثامنة

القواعد المتعلقة بالحسابات وكيفية إجراء الحساب الختامي

لقد عالج قانون العمل الموحد بدقة الموضوع فتطرق تفصيلاً إلى قواعد مراقبة مالية النقابة من خلال قيودها وسجلاتها الإلزامية . وعلى هذا الأساس أوجبت المادة ١٧٦ من القانون المذكور على النقابة أن تقدم إلى الجهة الإدارية المختصة الواقع في دائرة اختصاصها مقر النقابة خلال شهرين من انتهاء السنة المالية ، نسخة عن حسابها

✓ فقرة ثانية

الأهداف التي أنشأت النقابة من أجلها
وهي الأهداف التي نصت عليها المادة ٨٤ من قانون العمل أي الأمور التي من شأنها حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستوىها والدفاع عن مصالحها والعمل على تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية .*

✓ فقرة ثلاثة

شروط قبول الأعضاء وانسحابهم وفصلهم
مثال ذلك شرط السن والوثيقة الرسمية التي تثبت طبيعة العمل ، نسخة عن السجل العدلي وإخراج القيد ، كتاب مضمون عند الاستقالة ، القرار المعلل المبرر لفصل العضو ، الامتناع عن تسديد الاشتراكات ، عدم التقيد أو عدم تنفيذ قرارات مجلس الإدارة الخ.....

✓ فقرة رابعة

عدد أعضاء مجلس الإدارة

وقد حدتها المادة ٩٩ من قانون العمل بأربعة أعضاء على الأقل واثني عشر على الأكثر .

les commissions syndicales et que tiennent les permanences et le secrétariat" (réf.cit-dessus citée,no.103, p. 287).

* - "تحصر غاية النقابة في الأمور التي من شأنها حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستوىها والدفاع عن مصالحها والعمل على تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية وبحظر على النقابات الاشتغال بالسياسة والاشتراك في اجتماعات وتظاهرات لها صبغة سياسية".

١ - "يدبر شؤون النقابة مجلس مولف من أربعة على الأقل واثني عشر على الأكثر . ويجب أن يحدد النظام الداخلي عدد الأعضاء بين هذين الحدين ".

المادة العاشرة : يتوجب على مجلس النقابة أن يقدم لمصلحة النقابات في وزارة العمل نسخة عن الحساب الختامي خلال ثلاثة أشهر على الأكثر من تاريخ انتهاء السنة المالية ، وتوضع نسخة عن هذا الحساب تحت تصرف أعضاء النقابة للاطلاع عليه.

✓ فقرة تاسعة

اسم المصرف الذي تودع فيه أموال النقابة
يجب أن يكون من المصارف المعترف بها رسميا . وتوضيحا لذلك ، نصت المادة الحادية عشرة من المرسوم رقم ٧٩٩٣ بأنه يتوجب على أمين صندوق النقابة أو أي عضو تعهد إليه أموال النقابة ، أن يودع ما لديه من أموالها في المصرف المذكور في نظامها الداخلي وذلك في نهاية كل أسبوع أو كلما بلغت الأموال ألف ليرة لبنانية فما فوق .

✓ فقرة عاشرة

قيمة المبالغ الخاصة بشؤون الصحية والاجتماعية والتعاونية
يجب أن يكون تحديد هذه المبالغ بنسبة مقدار موارد النقابة السنوي . لذا فمن واجبها أن لا تتخطي إمكانياتها المادية والمعنوية ، كما من واجبها أيضا أن تشجع أعضاءها على السعي لتكوين جمعيات تعاونية فيما بينهم ، وإرشاد أفراد أسرهم إلى طرق التدبير المنزلي أو تعليمهم الحرف الصغيرة التي يمكن مزاولتها في منازلهم في أوقات فراغهم ، وبشكل خاص بالنسبة للعجزين أو للمعدين من أفراد عائلاتهم .

✓ فقرة حادية عشرة

الوجهة التي يجب أن تنفق فيها أموال النقابة
وذلك بهدف تقيد صلاحيات مجلس إدارة النقابة بالأمور والنشاطات التي

الختامي بعد اعتماده من قبل محاسب قانوني ، على أن يرفق به محضر اجتماع الجمعية العمومية الذي صادقت عليه .
إضافة إلى ذلك حددت المادة ١٥٧ من القانون ذاته الدفاتر والقيود التي يتوجب على النقابة مسكها بشكل أصولي .^١

إن المرادف لهذا الأحكام في التشريع اللبناني ما نصت عليه المادتان التاسعة والعشرة من المرسوم رقم ٧٩٩٢ حيث ورد فيما :

المادة التاسعة : إن السجل المختص بقيود المنتسبين يجب أن يكون وفقا لأنموذج الذي يقرره مجلس النقابة . كما أن سجل الواردات والمصاريف الذي تتحذله النقابة وفقا للمادة ١٠٤ من قانون العمل ، يجب أن يذكر فيه بنوع خاص المبالغ التي دفعها كل عضو . ويشترط قبل البدء في العمل في السجل المذكور وبغيره من سجلات النقابة ان ترقم كل صفحة من صفحات هذه السجلات بأرقام متسللة وأن تختتم هذه السجلات بخاتم مصلحة النقابات في وزارة العمل .

يمكن لتقسيي العمل الاطلاع على سجلات النقابات بناء لتكليف من مصلحة النقابات عند تقديم الحساب الختامي أو عند شكوى من أحد أعضاء مجلس النقابة .

أ. سجلات تقيد الأعضاء، مبينة لاسم كل عضو ولقبه وجنسيته وصناعته وتاريخ قبوله في العضوية وتاريخ فصله منها وتوقيع كل منهم أو ختمه .

ب. سجلات تدون فيه محاضر جلسات مجلس الإدارة .
ج. سجلات تدون فيه جلسات الجمعية العمومية .

د. دفاتر للحسابات وبنوع خاص دفتر تقيد فيه المبالغ التي دفعها كل عضو والتي صرفت له ويشترط قبل البدء في العمل بالدفاتر والسجلات المذكورة أن ترقم كل صفحة من صفحاتها وتختتم بخاتم الجهة الإدارية المختصة الواقع في دائرة اختصاصها مقر النقابة .
وعلى مجلس النقابة أن يعلن للأعضاء كل ستة أشهر بيانا مفصلا عن الإبراءات والتصروفات .

✓ فقرة خامسة عشرة

تعديل أحكام النظام الداخلي

يحدد النظام بشكل واضح الإجراءات الشكلية الواجب اتخاذها لتعديل أية مادة من نظام النقابة الداخلي وبشكل خاص تلك المتعلقة بحلها .

الفصل الثالث

الشخصية الاعتبارية للنقابة

مقدمة

تعتبر حائزة على الشخصية الاعتبارية ، كل نقابة تتكون طبقاً لأحكام قانون العمل^١، وذلك بمجرد الترخيص لها من قبل وزارة العمل – بعكس ما نصت عليه المادة الثانية من الاتفاقية الدولية رقم ٨٧ - ونشر قرار الترخيص في الجريدة الرسمية^٢، وتستمر النقابة حائزة على هذه الشخصية لغاية صدور القرار بحلها. لهذه الشخصية أهمية جوهرية إذ أنه بدونها يتذرع عليها القيام بمهامها، وتصبح بالتالي دون وجود قانوني، وتحتول إلى مجرد تجمع من أفراد يملكون بعض من المال على وجه الشيوع بحيث لا يوجد فرق بين المال الخاص بالعضو وبين حصته في هذا الشيوع . فكلاهما ضامن لدائنه وجائز الحجز عليه ، فضلاً أن أعضاء النقابة يعتبرون مجرد شركاء يتوجب ذكر أسمائهم جميعاً في العقود والمنازعات الإدارية والقضائية ، كما وأن تنفيذ الأحكام القضائية سوف يشمل

١- في كل فئة من فئات المهن يحق لأرباب العمل وللأجراه، أن يؤلف كل منهم نقابة خاصة يكون لها الشخصية المعنوية وحق التقاضي ” (المادة ٨٣ من قانون العمل).

٢- لا تعتبر النقابة شرعية إلا بعد نشر القرار في الجريدة الرسمية ” المقطع الثاني من المادة ٨٧ من قانون العمل).
2 - " Le syndicat est une personne morale: Le dépôt des statuts fait acquérir de plein droit au groupement syndical, la personnalité morale " (Camerlynck et Lyon-Caen , op.cit, no. 559, p.832).

تأسست النقابة من أجلها ، وربط نفقات أموالها ضمن هذه الأهداف دون سواها من الموارد خارجة عن نطاقها.

✓ فقرة ثانية عشرة

بيان كيفية صرف السلفات إلى الأعضاء

يحق للنقابة أن تسلف المحتجين من أعضائها وضمن إمكانياتها المالية، بعض الأموال بدون فائدة أو بفائدة مخفضة . وعليها في هذا المجال اتخاذ الحيطة في عمليات التسليف هذه والتثبت من أن يكون المسلح له من المحتجين فعلياً من جهة ومن الجديرين بالثقة من جهة ثانية، كي لا يستحيل عليها تحصيل ما استدانه منها فتضيع حقوقها سدا .

✓ فقرة ثالثة عشرة

في حالة حل النقابة

لا يجوز في حال إقرار حل النقابة بسبب ما ، التصرف بأموالها سواء أكانت مودعة في المصرف أم تحت يد أمين الصندوق أو أحد أعضائها. ويبقى للجمعية العمومية للنقابة ، بناء على اقتراح مجلس إدارتها ، في أن تقرر توزيع تلك الأموال في وجوه نافعة للعمال. ولا يجوز في مطلق حال اتخاذ القرار على توزيعها على أعضائها.

✓ فقرة رابعة عشرة

بدل الاشتراكات

يقتضي تحديد بدل اشتراكات الأعضاء بشكل واضح وصريح كي يكون طالب الانتساب على بيضة مسبقة من ذلك. ولا يجوز تعديل قيمة هذا الاشتراك إلا من خلال الجمعية العامة للنقابة.

القسم الأول

اسم النقابة ومحل إقامتها

١. اسم النقابة

للنقابة كما ذكر أعلاه اسم خاص بها يميزها عن باقي الأشخاص أو النقابات الأخرى . ويعود إلى مؤسسي النقابة بتحديد هذا الاسم عند تأسيس النقابة ، شرط أن يتفق هذا الاسم مع النشاط المهني الفعلي لأعضائها، ويعود للهيئة العامة لوحدتها الحق بتعديل هذا الاسم^١ .

٢. محل إقامتها

المقصود بالقر بشكل مبدئي ، المدينة التي يوجد فيها المركز الإداري العام للنقابة حيث تلتئم جمعيتها العمومية . ولهذا المقام أهمية بالغة إذ من خلاله يحدد الاختصاص المحلي للقضاء في النزاعات التي قد تمس بوجوها من جهة ، والجهات القضائية أو الإدارية المختصة للإشراف على أعمالها ونشاطاتها من جهة ثانية. ويكون رئيس مجلس إدارتها أو من ينتدبه بشكل أصولي ، الممثل القانوني للنقابة في جميع القضايا المرفوعة منها أو عليها لدى مختلف المراجع الرسمية^٢ .

١ - " Le syndicat a un nom , comme les individus et les sociétés et il est fondé à en faire assurer le respect en justice .Depuis la loi de 1920 , il peut également être titulaire d'une marque ("un label") destinée à certifier des produits vendus ou fabriqués par ses adhérents sous son contrôle . Du côté patronal . le label servira à établir la qualité des articles ; du côté des ouvriers il sera un moyen de signaler à l'opinion publique les entreprises considérées comme ayant l'esprit social . Si les labels sont déposés , ils sont protégés par la loi" (Brun et Galland , op. cit, no.III-26 , p. 664).

- يراجع أيضاً المراجع المشار إليها في الصفحة ٢٢ من هذا الكتاب .

2 - "Le syndicat possède avec le siège social , un domicile permettant de le localiser. Le domicile détermine le lieu où l'on doit effectuer le dépôt des statuts et le nom des administrateurs. C'est également à son domicile que le syndicat est assigné en justice comme défendeur , par application des art. 59/7 et 69/6 du Code de procédure civile.

Ce domicile est en général fixé par les statuts du syndicat ; c'est le lieu du *principal établissement* (art.102 , C.civ.) , c'est à dire le lieu où se trouve le centre de l'activité juridique , administrative et sociale du syndicat. C'est là que se réunissent les organes directeurs et les commissions syndicales et que se tiennent les permanences et le secrétariat" (Durand et Vitu , op.cit. no.103,p.287-288).

جميع أموالهم الخاصة والمشاعة.

إن تمتع النقابة بالشخصية الاعتبارية يحول دون ما ذكر أعلاه ، إذ أن النقابة مستقلة تماماً بذاتها أمام القانون عن أشخاص أعضائها وعن أموالهم الخاصة. وعلى هذا الأساس فهي تملك باسمها الخاص الأموال المنقوله وغير المنقوله ، وتعقد مع الغير باسمها الخاص أيضاً وليس بأسماء أعضائها، وتتمثل لدى المراجع القضائية مدعية أو مدعى عليها بهذا الاسم ، بواسطة ممثلها القانوني ، أي بشخص رئيس مجلس إدارتها^٣ .

لذا وبوجه عام ، فالنقابة مستقلة بحقوقها وديونها ومسؤولياتها ، ولا شأن لها بدائني أعضائها ، كما لا شأن لديانيها بأموال أعضائها. فلا مجال إذا للرجوع عليهم كونهم غير مسؤولين عن النقابة ولا ضامنين لها. وتأكيداً لهذه الاعتبارات مجتمعة نصت المادة الأولى من المرسوم رقم ٧٩٩٣ تاريخ ٣ نيسان ١٩٥٢ ، المسند إلى المادة ٨٩ من قانون العمل ، على أن النقابة تسير أعمالها وفقاً لنظامها الداخلي.

3 - "Les droits du syndicat en tant que personne morale sont les droits qu'il peut avoir comme une autre personne juridique et qui lui sont nécessaires pour agir. Il a besoin de louer un local , sinon même de posséder un immeuble , d'engager des secrétaires administratifs , de percevoir des cotisations , et même de recevoir des libéralités , bref de jouir de droits pécuniaires , et éventuellement de pouvoir *ester* en justice pour la défense de ces droits " (Enc. Dalloz social ,op.cit, no.93 , p. 653).

" -En ce qui concerne les syndicats , la capacité qui leur est reconnue est très large. La doctrine et la jurisprudence ont admis la validité de nombreux actes accomplis par les syndicats , dans les limites du principe de spécialité posé par l'art. 1er. du livre III du code du travail ,et la loi du 12 mars 1920 a confirmé ce point de vue. La capacité syndicale n'est pas cependant totale : des limitations existent d'origine légale ou parfois statutaire" (Durand et Vitu ,op.cit,no.104 .p. 290).

الخاصة بآصئتها .

وعلى هذا الأساس ، فإذا صرف أجير مثلاً من عمله أو أصيب بطارئ عمل أو نكل صاحب عمل بحقوق أجيره، حتى ولو كانت هذه الحقوق ملحوظة أو منصوص عليها في عقد جماعي ، فلا صفة للنقابة في التدخل في مراجعة الأجير الإدارية لدى وزارة العمل ، أو في نزاعه الفردي لدى المرجع القضائي المختص. ولا يستثنى مما تقدم إلا الحالة الخاصة المنصوص عنها في المادة ٢٤ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم^١. وهذا ما أكدته القرار الصادر عن اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية ، تاريخ ١٩٩٤/١١/٤ .

"non des intérêts individuels d'un ou de plusieurs membres du syndicat , mais des intérêts collectifs " . En conséquence . la lésion des seuls intérêts individuels d'un membre du syndicat n'autorise pas l'ouverture de l'action syndicale. Ainsi , la Cour de cassation a déclaré irrecevable l'action d'un syndicat qui demandait une indemnité à la suite d'un préjudice subi par certains de ses membres , du fait de la pollution des eaux d'une rivière. Il appartient aux seuls syndiqués victimes personnellement d'un dommage , d'en poursuivre la réparation et le syndicat ne peut empiéter sur leurs prérogatives en se substituant à eux" (Brun et Galland , op.cit. , no.III-28 , p. 667).

" -Une des attributions les plus importantes des syndicats est la défense en justice des intérêts collectifs de la profession, par l'exercice d'une action collective , dite une *action syndicale*,

Cette action syndicale distincte de l'action individuelle des syndiqués , est intentée pour défendre , non pas les intérêts particuliers en tant que personne morale , ni même les intérêts communs aux seuls membres du syndicat , mais les intérêts généraux de la profession , prises dans son ensemble. Ce droit du syndicat d'agir en justice pour faire respecter les intérêts collectifs de la profession est consacré par l'art. 11 du livre III du code de travail " (Enc. Dalloz ,op.cit. nc. 119 , p.655).

١- " تستطيع النقابات والهيئات المهنية التي لها حق التقاضي والتي يكون أفرادها مرتبطين بعقد جماعي ، إقامة دعوى تتعلق بهذا العقد لصالح أفرادها دون ما حاجة إلى تفويض من صاحب العلاقة ، شرط أن يكون هذا الأخير قد أعلم ولم يتقىم باعتراض لها . ويستطيع صاحب العلاقة التدخل دائماً في الدعوى المقامة من قبل النقابة أو الهيئة".

٢- " حيث أن المادة ٨٣ من قانون العمل أولت النقابة حق التقاضي دفاعاً عن مصالحها العامة دون أن يكون لها حق التقاضي بإقامة الدعاوى من أجل الدفع عن المصالح الفردية العائد للمنتسبين إليها ، وذلك أنه ليس للنقابة مصلحة شخصية مباشرة لإقامة تلك الدعاوى ، باعتبار أن الدعوى النقابية ليست مجموعة من الدعاوى الفردية ، إضافة أن النقابة ليست نائبة أو وكيلة عن أعضائها المنتسبين إليها.

وحيث واستناداً لما تقدم ، فقد نصت المادة ٢٤ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم ، أن النقابات تستطيع في الأحوال التي يكون أفرادها مرتبطين مع المؤسسة التي يعملون فيها بعقد جماعي ، إقامة الدعوى التي تتعلق بهذا العقد لصالح أفرادها ، دون ما حاجة إلى تفويض من صاحب العلاقة ، شرط أن يكون هذا الأخير قد أعلم بالنزاع ولم يعترض عليه.

القسم الثاني

الجنسية وحق التقاضي (Droit d'ester en justice)

إن النقابة المؤلفة في لبنان طبقاً للقانون ، هي حكماً من الجنسية اللبنانية ولها الشخصية المعنوية المستقلة تماماً عن شخصية أعضائها إذ أن غاية النقابة ليست غاية فردية بل غاية عامة مشتركة وكذلك مصلحتها التي تختلف عن مجموع مصالح أفرادها باعتبار أن هذه المصالح باجتماعها لا تفقد صفتها الفردية وتظل قابلة للتقسيم والتفريق الواحدة عن الأخرى .

أما المصلحة المشتركة العامة فهي واحدة لا تتجزأ وتعلق بالمهمة والغاية التي تظهر بشخصية النقابة.

فالقانون اللبناني كما هو في باقي القوانين الأجنبية ، جعل من النقابة مؤسسة تعمل في سبيل مصلحة اقتصادية عامة تتمتع بحق التقاضي في سبيل المحافظة على حقوقها.

ويقصد بحق التقاضي وفقاً لما جاء في المادة ٨٣ من قانون العمل اللبناني^١ ، أن النقابة وعندما ترفع دعوى إلى القضاء ، ترفعها بصفتها هيئة ذات شخصية معنوية وليس باعتبارها نائبة أو وكيلة عن الأعضاء الذين يولونها. فالدعوى النقابية ليست مجموعة من دعاوى فردية^٢. لذا فالقاعدة إذا أن لا شأن للنقابة بالدعوى الشخصية

١- في كل فئة من فئات المهن يحق لأرباب العمل وللأجرا ، أن يؤلف كل منهم نقابة خاصة يكون لها الشخصية المعنوية وحق التقاضي .

٢- " Le syndicat , personne morale , peut figurer activement ou passivement à toute instance judiciaire , non seulement pour la défense de ses propres intérêts de personne morale , mais encore pour la défense des intérêts collectifs de la profession , faculté qui est réfutée à une association ordinaire" (Camerlynck et Lyon-Caen ,op.cit. , no.562 , p.834).

" -Les Chambres réunies de la Cour suprême par un important arrêt du 5/4/1913 , a rendu à l'occasion d'un mouillage de vin , un changement d'opinion . Elle retint que le syndicat constitue d'une part une personne juridique distincte des individus qui en font partie , et d'autre part qu'il a le droit d'agir en justice pour la défense des intérêts collectifs de la profession. L'action syndicale fut ainsi accueillie comme la protection ,

وتباشر النقابة هذه العقود عن طريق وكلائها أي أعضاء مجلس إدارتها. ويقوم رئيس مجلس الإدارة عادة بالتوقيع على العقود بصفته منفذًا لقرارات المجلس الذي يكون قد وافق على مضمون أحكام هذه العقود.

وتعتبر هذه العقود صحيحة غير قابلة للإبطال ما دامت تكون طبقاً لقرارات مجلس الإدارة وفي حدود اختصاصه. وأما إذا تضمنت هذه العقود تصرفات هامة، كبيع أملاك غير المنقوله مثلاً، فعليها عند ذلك عرضها على الجمعية العمومية للحصول على موافقتها.

علماً بأن المشرع اللبناني، كما فعل المشرع الفرنسي قد حصر حق توقيع العقود الجماعية بالنقابات فقط^١.

وعلى كل حال فقد ربط القانون اللبناني صلاحية مجلس إدارة النقابة بتوقيع القروض أو بقبول الهبات بموافقة الهيئة العامة ومصادقة وزير العمل، خشية من أن يكون وراء هذه العمليات مصالح شخصية بالنسبة للدائن أو للواهب^٢. ونتيجة لحق التعاقد هذا تتعرض النقابة إلى مسؤولية مزدوجة :

d'associés dans les sociétés de personnes ; en revanche , il est loisible aux syndicats d'avoir des actions dans leur patrimoine " (Brun et Galland , op. cit. no.III-26 , p.665).

- " Autre conséquence de la personnalité morale ; les syndicats peuvent passer des contrats ou conventions avec les autres syndicats , sociétés ou entreprises , ou avec le personnel salarié qu'ils embauchent par exemple . La loi leur donne un monopole pour la conclusion des conventions collectives de travail "(Camerlynck et Lyon-Caen ,op.cit. no. 561 , p. 833).

- " Le syndicats peuvent conclure des contrats de travail avec des salariés en vue d'assurer le fonctionnement de leurs services . Le caractère civil du syndicat a longtemps soustrait ces contrats aux règles que le Code du travail avait établies pour des établissements industriels et commerciaux . Cette situation s'est cependant modifiée , en raison de l'extension survenue dans le domaine de la législation du travail " (Durand et Vitu ,op.cit. no.105 , p. 290-291).

١ - عقد العمل الجماعي هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين طرف يمثل نقابة أو أكثر من نقابة أو اتحاد أو أكثر من اتحاد نقابات الأجراء ، وبين طرف آخر يكون رب عمل متفرد أو أكثر من رب عمل ، أو مثل هيئة أو أكثر من هيئة ، أو اتحاد أو أكثر من اتحاد مهني لأرباب العمل " (المادة الأولى من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم) .

٢- لا يجوز للمجلس أن يعقد قرضاً ما أو أن يقبل هبات تزيد عنل.ل. إلا بموافقة الهيئة العامة ومصادقة وزير العمل" (المادة ١٠٣ من قانون العمل).

بالاستناد إلى ما تقدم فالقانون اللبناني يسمح للنقابة بأن تتخذ لنفسها صفة الادعاء الشخصي في كل دعوى عالقة أمام القضاء الجزائري إذا كان موضوع المخالفة أو الجرم يمس بصورة مباشرة أو غير مباشرة بمصالحها أو مصالح المهنة الجماعية. ولا يحق لها التدخل في الدعوى لمصلحة أحد أعضائها ما لم تبرر أن هناك ضرراً مباشراً أو غير مباشراً لحق بها من جراء المخالفة المنسوبة إلى العضو. وعلى هذا الأساس فإن نتيجة الدعوى التي ترفعها النقابة تعود منفعتها على المهنة ككل، بينما لا تفيد الدعوى الفردية إلا العضو الذي رفعها.

القسم الثالث

حق التعاقد (Le droit de contracter)

يحق للنقابة ، كباقي الأشخاص الاعتباريين ، أن تتعاقد باسمها بالنسبة لكافية العقود المتعلقة بأغراضها وأهدافها . فتستأجر مثلاً داراً لقر عملها وتستخدم الكتبة والمحاسبين لتأمين سير نشاطها الإداري وتبادر وحدها جميع الحقوق والالتزامات والداعوى الناشئة عن هذه العقود ولا شأن لأعضائها بذلك بسبب استقلال شخصيتها عن شخصيتهم^١ .

وحيث تبين من الأوراق ، وبشكل من تقرير الخبير أن هناك تسعه عشر موظفاً في المصرف المطلوب التحكيم بوجهه قد أوكلا إلى الاتحاد بتوكيل محام لتابعة النزاع أمام هذه اللجنة ، علماً بأن بعضهم تراجع عن هذا التوكيل (خمسة) ، والبعض الآخر ما زال في العمل والقسمباقي صرف من الخدمة وأقام الدعوى الفردية لدى مجلس العمل المشار إليه .

وحيث وبالاستناد إلى ما ورد أعلاه ، يكون للاتحاد طالب التحكيم الصفة والمصلحة لخاصية المطلوب التحكيم بوجهه ، وتكون هذه اللجنة بالتالي صالحة للنظر في الخلاف بالاستناد إلى المادة ٢٩ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم" (لجنة خلافات العمل الجماعية ، قرار تاريخ ١٩٩٤/١١/٤ – اتحاد نقابات مستخدمي المصارف في لبنان / ترسن بنك جمال ، غير منشور).

1- " Les syndicats ont la capacité de contracter , soit avec les individus , soit avec des groupements , tant pour la gestion de leur patrimoine que pour la défense des intérêts professionnels . Une des attributions syndicales les plus importantes est la conclusion des conventions collectives . Les syndicats de salariés sont habilités à conclure ces accords à l'exclusion de tout autres groupements . Toutefois , il est interdit aux syndicats de faire acte de commerce . Par suite , les syndicats ne peuvent être titulaires de parts

النص القانوني تبقى أموال النقابة من منقوله وغير منقوله عرضة للحجز وما يتبع ذلك من نتائج قانونية خطيرة. لذا فقد يكون من المفيد لفت انتباه وزارة العمل إلى هذا الموضوع الهام باعتبار أن تجاهله من شأنه إعاقة نشاطات النقابات وبشكل خاص فيما يتعلق بأعمالها الاجتماعية.

الفصل الرابع

حرية النقابة في ممارسة نشاطها

من النتائج الطبيعية لتمتع النقابات بالشخصية الاعتبارية ، وطبقاً لمبدأ الحرية النقابية وللضمادات التي أوردتها الاتفاقيات الدولية كأساس لحرية النقابات في ممارسة نشاطها ، فهذه الأخيرة تمارس نشاطاتها على الوجه المبين أدناه.

Autre caractéristique du régime des syndicats : l'insaisissabilité dont la loi frappe les biens nécessaires au fonctionnement du syndicat . Les immeubles et objets mobiliers nécessaires à leurs réunions , à leurs bibliothèques et à leurs cours d'instruction professionnelle , sont insaisissables. On peut se demander si cette énumération est limitative et également si les syndicats peuvent pour accroître leur crédit , renoncer à cette insaisissabilité" (Camerlynck et Lyon-Caen , op. cit. no.560,p.833).

- " La règle de l'insaisissabilité partielle du patrimoine syndical paraît n'avoir jamais soulevé de difficulté contentieuse , et les recueils ne révèlent pas de jurisprudence qui y soit relative . Elle pose cependant des problèmes délicats , et la question s'est notamment posée de savoir si un syndicat ne peut pas s'affranchir de cette protection , qui peut être parfois excessive" (Durand et Vitu , op.cit, no. 108,p.297).

- " Mais les conséquences normales de la responsabilité du syndicat sont susceptibles d'être réduites ou supprimées en raison d'une disposition relative aux voies d'exécutions : la loi a limité les *saisies éventuelles* aux éléments qui ne sont pas indispensables à la marche du syndicat . Les immeubles affectés aux réunions , aux bibliothèques , aux cours d'instruction professionnelle , échappent aux voies d'exécution. Cet avantage est en contradiction avec le désir d'inciter les syndicats à la circonspection , en leur donnant le sens de leur responsabilité. Il est de nature à présenter des inconvénients ; il paralysera les projets d'un syndicat qui veut par exemple , contracter un engagement hypothécaire pour construire un immeuble affecté à ses réunions ou à une œuvre sociale"(Brun et Galland ,op.cit.,no.III-26,p.666).

الأولى تعاقدية : مثال ذلك إخلالها بأحكام عقد جماعي تكون فريقا فيه.

الثانية جزائية : إذا أقدمت مثلاً على ممارسة حق مشروع بطريقة تعسفية (كالإضراب بالقطارة *Grève perlée* ، أو تعرضها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة لحرية العمل (الماد ٣٤٠ وما يليها من قانون العقوبات اللبناني) ^١.

القسم الرابع

حق التملك (Le patrimoine syndical)

تمتاز النقابة بذمة مالية خاصة بها مستقلة تماماً عن ما يملكه أعضاؤها من أموال منقوله أو ثابتة ، إذ بواسطة اشتراكات الأعضاء والهبات والمساعدات المختلفة التي تستفيد منها ، تستطيع النقابة أن تكون لنفسها ذمة مالية واسعة جداً. إلا أن الشтурن اللبناني لم يحمِ أموال النقابة هذه أو على الأقل لجزء معين منها من إمكانية حجزها ، كما فعلته بعض التشريعات العمالية الحديثة ^٢ . وبالتالي ، ونظراً لانتفاء

1 - " En contre-partie de cette capacité accrue , le syndicat encourt une responsabilité qui présente un double caractère:

a) Elle est de nature *contractuelle* si le syndicat a contracté un engagement né d'une convention et plus particulièrement d'une convention collective.La loi du 11 février 1950 prévoit d'ailleurs expressément le recours en justice contre les groupements liés par une convention collective qui violeraient leurs engagements.

b) La responsabilité revêt un aspect *délictuel* quand elle mise en jeu sans qu'il y ait eu un manquement à une obligationnée d'une convention . Elle se manifestera notamment à l'occasion des conflits du travail , si le syndicat utilise les armes légales à des fins illicites . La grève et le lock-out ne sont justifiés que pour la défense des intérêts professionnels; si ces moyens d'action étaient détournés de leur rôle normal pour atteindre un but extra-professionnel , les syndicats s'exposeraient à des dommages-intérêts . De même le syndicat engagerait sa responsabilité s'il portait atteinte à la liberté du travail par des mises à l'index inconsidérés " (Brun et Galland ,op.cit., no.III-26,p.665-666).

2 - "Le syndicat est titulaire d'un patrimoine . A l'aide des cotisations , il va pouvoir acquérir des biens:

les syndicats ont le droit d'acquérir sans autorisation , à titre gratuit ou à titre onéreux des biens , meubles ou immeubles. A cet égard ,la capacité juridique des syndicats est plus large que celle des associations qui ne peuvent sans autorisation , acquérir toutes sortes de biens à titre gratuit (dons ou legs).



الجمعيات ، إذ يجب ألا يفسر حقها في الاجتماع بأنه إعفاء من الامتثال إلى أنظمة الدولة ، إذ من صميم حقوق هذه الأخيرة الحفاظ على أمن البلاد واستقراره وتدخل السلطة في هذه الظروف لا يعتبر في أي حال من الأحوال انتهاكاً للحرية النقابية^١. مع الإشارة هنا إلى أن الدستور اللبناني كرس قدسيّة حرية الاجتماع بمقتضى المادة ١٣ منه^٢.

.....القسم الثاني

حرية اختيار القيادات

يحق للعمال وأصحاب العمل ، وعملاً بأحكام المادة الثالثة من الاتفاقية الدولية رقم ٨٧، انتخاب ممثلיהם في النقابة بحرية تامة دون تدخل السلطات الإدارية بطريقه أو بأخرى من شأنها الحد من هذا الحق أو إعاقة ممارسته^٣. ويرتكز ممارسة هذا الحق من قبل النقابة على مفهومين :

♦ المفهوم الأول : احراءات الانتخاب

ونعني بذلك عملية انتخاب أو اختيار ممثلي النقابة . تمثيلياً مع مبادئ الحرية النقابية ، يترتب على السلطات الإدارية عدم التدخل بأية طريقة ، مباشرة كانت أم غير مباشرة ، خلال عملية الانتخاب^٤ ذلك كون كثيرا

1- " Dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente convention , les travailleurs , les employeurs et leurs organisations respectives sont tenus , à l'instar des autres personnes ou collectivités organisées , de respecter la légalité " (Conv. int. no.87art. 8/1).

2- أن حرية إبداء الرأي قولاً وكتابة وحرية الطبيعة وحرية الاجتماع وتأليف الجمعيات ، كلها مكفلة ضمن دائرة القانون ." وحرية الطبيعة وحرية الاجتماع وتأليف الجمعيات ، كلها مكفلة ضمن دائرة القانون ."

3 - "Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs , d'élire librement leurs représentants , d'organiser leur gestion et leur activité et de formuler leur programme d'action .

Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à entraver l'exercice légal".

4 - " La démocratie syndicale conduit à voir dans l'assemblée générale des syndicat l'organe souverain du syndicat . Elle s'oppose à toute forme de bureaucratie autoritaire .

.....القسم الأول

حرية المجتمعات

ما لا شك فيه أنه من صميم نشاط النقابات اجتماع أعضائها مباشرة أعمالها ورسم سياستها العامة والمالية واتخاذ القرارات المتعلقة بتسخير أمورها الخ... دون أنني تدخل من قبل السلطات الرسمية بذلك^٥ . وقد أوضحت لجنة الخبراء في تقريرها المتعلق في كيفية تطبيق الاتفاقيات والتوصيات التابعة لكتاب العمل الدولي أن حق العمال وأصحاب العمل في تنظيم شؤونهم ونشاطهم وفقاً لأحكام الفقرة الثانية من المادة الثالثة من اتفاقية العمل الدولي رقم ٨٧ يفقد معناه ، إذا اشترط حضور أحد موظفي الدولة المجتمعات النقابية أو وجوب الاستئذان أو العلم المسبق للاجتماعات المشار إليها^٦ .

فالحرية النقابية تنتهك مثلاً إذا حضر رجال الشرطة أو أحد ممثلي الإدارة العامة الاجتماعات في حرمة مبانيها . على أنه يجب التفريق في رأينا بين المجتمعات داخل المبني الخاصة بها والمجتمعات العامة خارجها . في الحالة الثانية يتوجب على النقابة أن تقتيد بقوانين الدولة فيما يتعلق في

1 - Dans tous ses aspects , le fonctionnement des syndicats est encore dominé par le principe de liberté syndicale.Les syndicats disposent d'une entière indépendance , qui se manifeste tant à l'égard de l'état que des organisations adverses.

L'état tout d'abord . n'intervient sous aucune des formes possibles de contrôle : déclaration préalable des réunions , présence de commissaires du Gouvernement , communication et contrôle des résolutions , dissolution administrative. Ces solutions sont conformes à l'art. 3 de la convention de l'Organisation de l'O.I.T. D'autre part , l'art. 4 prévoit que les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas sujettes à dissolution ou à suspension par voie administrative" (Durand et Vitu ,op.cit. no.63 ,p. 195-196).

2- المادة الثالثة :

1- لنظمات العمال وأصحاب العمل الحق في وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية ، وفي انتخاب ممثليها بحرية كاملة ، وفي تنظيم إدارتها ونشاطها ، وفي إعداد برامج عملها .

2- تمنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يقيّد هذا الحق أو أن يعوق ممارسته المنشورة .

مصالحهم، مما يعد انتهاكاً لحرি�تهم في الاختيار.
وقد يكون من المفيد هنا التساؤل عما إذا كان يحق للنقابة تجاوز الشروط القانونية وإيراد نص في نظامها الداخلي يخولها صلاحية استنسابية بقبول أو برفض طلب الانتساب إلى عضوية النقابة.

لقد أخذ الاجتهاد في فرنسا بهذا المنحى بعكس موقف الفقه هناك، ونميل إلى تأيد موقف الاجتهاد باعتبار أن النقابة أدرى من غيرها بشؤونها ومصالحها، سيما وأنه يعود لها مطلق الحق بتقدير سيرة طالبي الانتساب إلى عضويتها وبالتالي برفض من تعتقده غير أهل في الانتساب إليها^١.

في لبنان أجازت المادة ٩٢ من قانون العمل للعامل الأجنبي حق الانتساب إلى نقابة معينة وذلك بنفس الشروط المطلوبة من اللبناني أي :

- ١- أن يمارس نفس المهنة وقت الطلب.
- ٢- أن يكون قد أتم الثامنة عشرة من العمر.

٣- لا يكون محكوماً عليه لجناية أو لجريمة شائنة.

إلا أن المادة المذكورة نصت صراحة أنه لا يحق للعامل الأجنبي أن ينتخب أو ينتخب ولكن يحق له أن ينتدب من يمثله ويدافع عنه لدى النقابة. والهدف من وراء النص يعود دون شك إلى رغبة المشرع إلى إبعاد العمال الأجانب عن إدارة تجمعات التحكيمية للإشراف على عملية الانتخاب.

١ - "Mais les syndicats ont-ils le droit , par une disposition formelle de leurs statuts , de soumettre l'affiliation de nouveaux membres à des conditions plus sévères que celle prévues par la loi ?

Sur ce point la jurisprudence a consacré *la suprématie du groupement* : elle permet aux syndicats non seulement d'exiger des conditions spéciales d'âge ou d'ancienneté dans la profession , mais encore d'écartier discrétionnairement un candidat , sans avoir à justifier des raisons de leur refus et sans être exposés au contrôle des juges . La Cour de cassation a décidé en effet , que les syndicats sont libres de subordonner l'admission de leurs membres à la condition d'un *consentement préalable*.

Cette solution est contestable à raison des abus qu'elles est de nature à engendrer. Elle est d'autre part en contradiction avec le caractère représentatif des syndicats. Il est paradoxal d'attribuer aux syndicats le droit de parler du nom de tous les membres d'une même profession et de leur permettre d'évincer sans raison valable des candidats à l'admission"(Brun et Galland , op.cit. no.III-19, p. 658)

ما تنص عليه تشريعات بعض الدول بوجوب حضور ممثلي الإدارة العامة بغية الإشراف على عملية الانتخاب والمراقبة ثم المصادقة على قانونية نتائجه. والحججة المقدمة من وراء ذلك تتجنب النزاع الذي قد ينشأ عن الانتخاب. لذلك اعتمدت بعض الدول إجراء وسطاً وهو وجود قاض يترأس عملية الانتخاب.

في لبنان نصت أحكام المرسوم رقم ٧٩٩٣ تاريخ ٣ نيسان ١٩٥٣ على ما يلي :

- ١- يشرف على أعمال الاقتراع لجنة مؤلفة من أعضاء يعينهم مجلس إدارة النقابة ومندوب تعينه مصلحة النقابات في وزارة العمل (المادة الخامسة).
- ٢- بعد فرز الأصوات ، توقع اللجنة على حضر بنتيجة الفرز ويرفع هذا المحضر إلى مصلحة النقابات في وزارة العمل (المادة السادسة).
- ٣- لا يعتبر الانتخاب نهائياً ما لم يقتنع بتصديق المصلحة المذكورة عليه (المادة السابعة).

إن مجرد التدقيق في هذه النصوص يظهر بجلاء تدخل الإدارة هنا في إجراءات الاقتراع ، الأمر الذي يتعارض برأينا مع قاعدة حق النقابة في انتخاب ممثليها بكل حرية. ونرى أن الحل الأنسب هو دون شك تكليف أحد رؤساء مجالس العمل التحكيمية للإشراف على عملية الانتخاب.

• المفهوم الثاني : الشروط الواجب توافرها في المرشح

قد تشتغل القوانين الوطنية شروطاً معينة في المرشح ، مثل الجنسية أو النشاط الفعلي في المهنة نفسها التي تمثلها النقابة المعنية أو زوال الصفة القيادية في انتهاء العمل في المهنة أو حرمان من هو ميالاً إلى عقيدة سياسية معينة الخ ... وقد لا تتفق هذه الشروط مع رغبة الناخبين النقابيين فيمن يريدون اختياره لتمثيلهم أو الدفاع عن

Reste à savoir si la loi de la majorité fonctionnera en toute circonstance et si la minorité ne doit pas être protégée contre les abus possibles" (Camerlynck et Lyon-Caen , op.cit., no, 567-568 p.837).

بحسابات مالية وفقاً لبعض القواعد الخ...^١.

إن مثل هذه المطالبات لا تعتبر مبدئياً خروجاً على الحقوق والضمانات التي تقرها الاتفاقيات الدولية إذا كانت طبيعتها متروكة لميشية أعضاء النقابة نفسها . إلا أن هناك بعض البلاد لا يترك فيها التشريع أمر إدارة النقابة إلى أعضائها بشكل مطلق بل يخضعها لإشراف خارجي . وبذلك تلزم النقابات مثلاً بتقديم تقارير إلى الإدارة الرسمية المختصة تثبت أن أعمال إدارة النقابة تتم وفقاً للقانون (ملخص عن المحاضر، الحسابات الخ...) والهدف من هذا الإشراف منع سوء استعمال السلطة وحماية أعضاء النقابة من سوء إدارة أموالهم . وقد تفيد هذه الرقابة في بعض البلاد المتخلفة حضارياً . إلا أنه ورغم كل ذلك فمثل هذه الرقابة قد تنطوي أحياناً على مخاطر من شأنها المساس بقواعد الحرية النقابية من جراء تدخل الإدارة غير المباشر في إدارة النقابات الأمر الذي يناقض ويتعارض مع نص المادة ٣ من الاتفاقية رقم ٨٧.

لقد اعتبرت لجنة الخبراء أن ليس هناك تعارض مع الضمانات التي نصت عليها الاتفاقية الدولية المشار إليها إذا حدد القانون الوطني مثلاً النصاب الواجب توافره عند التصويت على أمور جوهرية معينة كتعديل نظام النقابة أو طرد أحد الأعضاء أو تعديل قيمة الاشتراك في النقابة أو دمجها أو اتباعها لنقابة أخرى أو حل نفسها. فتحديد

١ - "Le code du travail , qui prévoit la condition des administrateurs , ignore l'assemblée générale. Celle-ci joue pourtant un rôle important dans la vie syndicale , mais elle est exclusivement organisée par les statuts du syndicat.

Les statuts prévoient la tenue d'une assemblée générale au moins une fois par année . Mais le conseil d'administration peut convoquer des assemblées extraordinaires ; il y est même parfois obligé sur la demande d'une partie des membres du groupement . Les membres du syndicat qui souhaitent la tenue de cette assemblée sont généralement obligés d'en faire part au conseil d'administration par écrit , un certain temps à l'avance , afin que le conseil puisse , étudier la question et la soumettre à l'assemblée générale en formulant son avis.

L'assemblée générale entend les rapports sur la gestion du conseil et se prononce sur les comptes de l'exercice clos . Elle pourvoit au renouvellement des membres du conseil. Pour les délibérations , les statuts ne prévoient généralement pas de quorum , mais une condition de majorité : majorité simple des membres présents , s'il s'agit d'une assemblée générale ordinaire , majorité des deux tiers ou de trois quarts pour les décisions importantes , telles que dissolution du syndicat " (Durand et Vitu , op.cit.,no.67,p.207).

عملية تتمتع بسلطات وصلاحيات واسعة من شأنها التأثير على اتجاهات البلاد الاقتصادية والاجتماعية والسياسية من خلال الحركة النقابية . ونعتقد أن هذه الأسباب تبرر هي أيضاً ، تطبيق أحكام المادة ٩٢ من قانون العمل على من اكتسب الجنسية اللبنانية ، بمعنى وجوب أن يحجب عن هذا الأخير ، حق الانتخاب أو الولاية قبل انقضاء عشر سنوات على اكتسابه هذه الجنسية ، مع تكريس حقه بالانتساب إلى عضوية النقابة^١.

القسم الثالث

حرية النقابة في تسيير شؤونها الإدارية والمالية

لا تتضمن تشريعات معظم الدول أي أحكام تتعلق بالطريقة الواجب اتباعها في تنظيم إدارتها ، رغم أن بعض الدول لاحظت قوانينها على بعض الأحكام الخاصة المتعلقة باجتماع الجمعية العمومية السنوية ووجوب الاحتفاظ بسجل خاص بمحاضرها ، وضرورة توفير الأغلبية بشأن بعض القرارات وأخيراً ، وجوب الاحتفاظ

1- "L'exigence de la nationalité française soulève des problèmes délicats . L'exercice des fonctions d'administrateurs ou de directeurs d'un syndicat est réservé aux Français , en y comprenant les indigènes des territoires d'outre-mer , qui ont toujours possédé la nationalité française . Les étrangers en sont au contraire exclus , même s'ils possèdent la citoyenneté de l'Union française . L'art. 81 n'assure en effet aux individus pourvus de cette citoyenneté que la jouissance des droits et libertés garantis par le préambule de la Constitution . Mais la déclaration du préambule est limitée à la garantie de la liberté syndicale . La liberté d'adhérer à un syndicat ne saurait être dénié à un citoyen de l'Union française ; mais il ne peut en être de même du droit d'être administrateur ou directeur d'un syndicat . Il en est autrement dans les territoires relevant du ministère de la France d'outre-mer . Il suffit que les administrateurs ou directeurs du syndicat possèdent la citoyenneté de l'Union française .

Bien que le Code du travail exige la nationalité française , il ne demande pas des administrateurs la nationalité d'origine. Toutefois , si les naturalisés peuvent être électeurs (l'incapacité établie par l'art. 81/2 , C. nationalité , supposant l'inscription sur des listes électorales , ce qui n'est pas le cas pour les élections des administrateurs) ils ne peuvent pendant un délai de dix ans , à compter du décret de naturalisation, être élus administrateurs d'un syndicat" (Durand et Vitu , op. cit. no.65 , p. 198).

البحث الأول

في كيفية إدارة أعمال النقابة وفقاً لأحكام قانون العمل

مقدمة

يقوم مجلس إدارة النقابة وبصفته وكيلًا عن الجمعية العمومية للنقابة^١ بالإشراف على مؤسسات هذه الأخيرة وتمثيلها أمام الغير وتحضير المشاريع والاقتراحات لعرضها على الجمعية العمومية فضلاً عن تحضير ميزانيتها السنوية وتحصيل اشتراكات الأعضاء ومسك قيودها ودفاترها وسواها من الأعمال والتصرفات كتمثيل النقابة في النزاعات المتعلقة بعقود العمل الجماعية ،لاسيما في الوساطة والتحكيم وفقاً لما نصت عليه المادة ٢٤ من قانون ١٩٦٤/٩/٢ .

ونظراً لما تقدم تبقى علاقة النقابة مع مجلس إدارتها خاضعة دوماً للأحكام القانونية العامة ، الملحوظة في المواد ٧٦٩ وما يليها من قانون الموجبات والعقود ، لا سيما المادة ٧٧٨ منها^٢ .

١ - "Les pouvoirs et la responsabilité des administrateurs :Ce sont les statuts qui déterminent le cadre et les limites de l'activité des administrateurs . En leur qualité de mandataires , les administrateurs engagent , vis à vis des tiers , le syndicat qu'ils représentent , mais ils ne s'engagent pas eux-mêmes , à moins qu'ils n'aient commis une faute personnelle.

A l'égard du syndicat , ils sont bien entendu , responsables de leurs fautes et ils sont exposés à la révocation par l'Assemblée générale. Il encourt même une sanction pénale si une irrégularité est constatée soit dans la formation . soit dans la marche du syndicat " (Brun et Galland , Dr. du Travail , no.III-24 , p. 663).

٢ - " تستطيع النقابات وأنهیات العامة التي لها حق النقاضي والتي يكون أفرادها مرتبطة بعقد عمل جماعي ، إقامة دعوى تتصل بهذا العقد لصالح أفرادها دون ما حاجة إلى توقيض من صاحب العلاقة ، شرط أن يكون هذا الأخير قد أعلم ولم يتقدم باعتراض لها".

٣ - " إن الوكالة العامة بادارة شؤون الموكيل لا تجيز للوكيل سوى القيام بالأعمال الإدارية . أما أعمال التفريغ والمصلحة والتحكيم ، فتفضي على الدوام وكالة خاصة ." .

الأغلبية المطلوبة في هذه المواقف لا يعتبر انتهاكاً للحرية النقابية أو تدخلًا في نشاطها الداخلي الإداري أو المالي شرط أن لا يؤدي النص القانوني الوطني بطريقة غير مباشرة إلى تعطيل أعمال النقابة وفي النتيجة إلى نوع من تدخل السلطة في نشاط النقابة. مثال ذلك ، طريقة الاجتماع أو أسلوب العمل أو طريقة تشكيل الأجهزة الداخلية للنقابة أو مواعيد وأوقات الاجتماعات الخ... ف تعرض التشريع الوطني إلى هذه الأمور فيه دون شك مساس بالحرية النقابية .

من الجهة المالية، ونظراً لأهمية الموضوع ، فقد تطرق التشريع العمالي في معظم الدول إلى المصادر المالية للنقابة والرقابة الداخلية على الإيرادات والمصروفات التي تخصص لأعضاء مجالس الإدارة أو المكاتب التنفيذية وطريقة مسک القيود وتحديد الجهات التي يمكن قبول الهبات منها ومقدار هذه الأخيرة إضافة إلى طرق تصرف النقابة بمقدار معين من مواردها. والمهدف الأساسي من هذه القيود، حماية مالية النقابة من سوء الإدارة المالية أو الاستغلال والهدر. علماً بأن هذه القيود القانونية قد تؤدي أحياناً إلى تدخل السلطة في صميم اختصاصات النقابة وتاليًا، المساس في ضمانات الحرية النقابية. مثال ذلك وجوب تقديم تقرير مالي دوري عن أوضاع النقابات المالية أو إعطاء الحق إلى الإدارة في الاطلاع في أي وقت شاءت على حسابات النقابة أو إعطاء الإدارة الحق في التدخل عندما تدعى أنها علمت أن مصروفًا ماليًا ينطوي على مخالفات .

رغم أن هذه النصوص القانونية قد تسهل إلى حد بعيد في منع التبديد أو الغش أو التزوير في قيود مالية النقابة ، لا سيما إذا اعتبرنا أن أموال النقابة بمثابة أموال عامة من الواجب حمايتها بنفس طرق حماية الأموال العامة ، رغم كل ذلك ، فهذه النصوص تحمل في طياتها إمكانية تدخل السلطة في أعمال النقابة ، وبالتالي يمكن تلافيها عن طريق تدخل النيابة العامة المالية في كل شكوى تردها بهذا الخصوص.

أما في لبنان فسوف نعالج الموضوع من خلال قانون العمل اللبناني وأحكام المرسوم رقم ١٩٥٢/٧٩٩٣ .

يتم انتخاب المجلس بإشراف ممثل عن وزارة العمل ثم يعقد المجلس اجتماعه الأول لانتخاب رئيسه وأمين السر وأمين الصندوق.

يبقى مجلس شوري الدولة، وبموجب القرار المبدئي الصادر عنه برقم ٦٥ تاريخ ٢٠/١٩٦٧/٢، المرجع القضائي المختص للنظر في كل خلاف يتعلق بتنظيم النقابات وعلى الأخص ، صحة انتخاب مجالسها. ولا عبرة لأي نص يرد في نظام النقابة الداخلي يعطي الصلاحية إلى أي مرجع قضائي آخر.

البحث الثاني

في كيفية إدارة أعمال النقابة وفقاً لأحكام المرسوم رقم ١٩٥٢/٧٩٩٣

- **المادة الثانية :** فور إعطاء الترخيص بإنشاء النقابة ، تجتمع الهيئة التأسيسية وتقرر موعد انتخاب النقابة وتتولى أثناء ذلك الأعمال الانتخابية المعطاة للمجلس في المادتين التالية.

- **المادة الثالثة :** يعين مجلس النقابة موعد الانتخاب ويبلغه لرئيس مصلحة النقابات قبل خمسة عشر يوماً على الأقل ، تقدم طلبات الترشيح للنقابة . ويُقفل باب الترشيح نهائياً قبل موعد الانتخاب بثلاثة أيام ، على أن تكون جميع طلبات الترشيح مرفقة بخلاصة السجل العدلي لكل مرشح ، وكل اعتراض يأتي بعد انتهاء موعد الترشيح يعتبر غير قانوني.

- **المادة الرابعة :** يحق لكل عضو منتب أن ينتخب إذا كان مسدداً ما عليه من رسوم الاشتراك المتأخرة كلها. وعلى مندوب وزارة العمل أن يتثبت من صفة المنتخب من سجل الاشتراكات أو من اللائحة الانتخابية التي تتقى بها النقابة أو من إيصال الاشتراك الذي يشعر بدفع اشتراكه.

- **المادة الخامسة :** يشرف على الأعمال الانتخابية مكتب اقتراع مؤلف من أعضاء

في كيفية إدارة أعمال النقابة وفقاً لنصوص قانون العمل اللبناني

عالج المشرع اللبناني هذا الموضوع بموجب المادتين ٩٩ وما يليها من قانون العمل، فنصنف هذه الأحكام :

- **أولاً :** يتولى شؤون النقابة مجلس إدارة يحدد عدد أعضائه في نظام النقابة الداخلي على أن لا يقل عددهم عن أربعة ولا يزيد عن اثنين عشر عضواً. وأنه يجب أن يحدد في النظام الداخلي عدد الأعضاء بين هذين الحدين (المادة ٩٩).

- **ثانياً :** ينتخب مجلس الإدارة من قبل أعضاء الجمعية العمومية للنقابة بطريقة الاقتراع السري لمدة أربع سنوات، يخرج نصف أعضائه بالقرعة بعد مرور السنتين الأولى وينتخب بدليلاً عنهم. ويجوز إعادة انتخاب الأعضاء الذين انتهت ولايتهم (المادة ١٠٠).

- **ثالثاً :** ينتخب أعضاء مجلس الإدارة من بين أعضائه في أول اجتماع يعقدهونه رئيس وأميناً للسر وأميناً للصندوق.

إن رئيس مجلس الإدارة هو حكماً رئيس النقابة (المادة ١٠١).

- **رابعاً :** تحدد في النظام الداخلي صلاحيات مجلس الإدارة والرئيس وأميني السر والصندوق ، وواجبات كل منهم (المادة ١٠٢).

- **خامساً :** لا يجوز لمجلس الإدارة أن يعقد قرضاً ما أو أن يقبل هبات تزيد عن ألف ليرة لبنانية إلا بموافقة الهيئة العامة ومصادقة وزير العمل (المادة ١٠٣).

- **سادساً :** تتحذى النقابة سجلاً تقييد فيه أسماء أفرادها وعمرهم واسم بلدتهم ومحل إقامتهم ومكان عملهم وسجل آخر تبين فيه الواردات والمصاريف (المادة ١٠٤).

الختامي تحت تصرف أعضاء النقابة للاطلاع عليها.

- **المادة الحادية عشرة :** يجب على أمين الصندوق أو أي عضو يழه بأموال النقابة أن يودع ما لديه من أموالها في المصرف المذكور في نظامها الداخلي وذلك في نهاية كل أسبوع ، أو كل ما بلغت هذه الأموال ألف ليرة لبنانية فما فوق .

- **المادة الثانية عشرة :** في حالة حل مجلس النقابة عملاً بالمادة ١٠٥ من قانون العمل يعهد إلى رئيس مصلحة النقابات في وزارة العمل القيام بالأعمال الإدارية الصرف المنوطه برئيس مجلس النقابة ، وذلك ريثما يجري انتخاب هيئة المجلس الجديد . ويناط أيضاً بهذا الرئيس القيام بالأعمال الانتخابية التي يمارسها مجلس الإدارة.

- **المادة الثالثة عشرة :** على وزارة العمل اتخاذ الإجراءات التالية في حالة حل مجلس النقابة وفقاً للمادة ١٠٥ من قانون العمل :

- ١- إخطار المصرف المودعة فيه أموال النقابة للامتناع عن صرف أي مبلغ من المال لرئيس النقابة أو لأحد أعضائها.
- ٢- إبلاغ قرار الحل لرؤساء دوائر الشرطة والدرك والأمن العام.
- ٣- إبلاغ قرار الحل بالطرق الإدارية إلى رئيس النقابة أو إلصاقه بمكان ظاهر من مقر النقابة وفي وزارة العمل.
- ٤- تكليف أحد مفتشي العمل أو أحد مساعدي الضابطة العدلية بجرد سجلات النقابة وأوراقها بحضور أحد أعضاء المجلس أو غيره من المنتسبين للنقابة وبحضور أحد أفراد القوة العامة أو المختار عند الاقتضاء . وينظم الجرد بمحضر على نسختين توضع إداهماً في ملف النقابة في وزارة العمل ، والثانية تسلم لرئيس النقابة المنحلة وتستلم النقابة الجديدة أعمالها وفقاً لهذا المحضر.

يعينهم مجلس النقابة ومندوب تعينه مصلحة النقابات في وزارة العمل . ويحق لكل فئة من المرشحين انتخاب مراقب له حق في دخول مكتب الاقتراع . ولا يجوز أن يزيد عدد أعضاء المكتب على الستة . وإذا لم يعين مجلس النقابة أعضاء المكتب ، يتولى مندوب الوزارة للإشراف على الانتخاب مع المراقبين ممثلين المرشحين .

- **المادة السادسة :** بعد فرز الأصوات يوقع مكتب الاقتراع على محضر بنتائج الفرز ويعرف هذا المحضر إلى مصلحة النقابات في وزارة العمل .

- **المادة السابعة :** لا يعتبر الانتخاب نهائياً ما لم يقتنع بتصديق مصلحة النقابات في وزارة العمل .

- **المادة الثامنة :** على النقابات التي أنشئت قبل صدور هذا المرسوم أن تعمد إلى تصحيح نظامها الداخلي وفقاً لأحكامه في مهلة ثلاثة أشهر من تاريخ صدوره .

- **المادة التاسعة :** إن السجل الخاص بقيود المنتسبين يجب أن يكون وفقاً للنموذج الذي يقرره مجلس النقابة . كما أن سجل الواردات والمصاريف التي تتحذى النقابة وفقاً للمادة ١٠٤ من قانون العمل يجب أن يذكر فيه بنوع خاص المبالغ التي دفعها كل عضو . ويشترط قبل البدء في العمل في السجل المذكور وبغيره من سجلات النقابة أن ترقم كل صفحة من صفحات هذه السجلات بأرقام متسلسلة ، وأن تختتم هذه السجلات بخاتم مصلحة النقابات في وزارة العمل .

يمكن لفتشي العمل الاطلاع على سجلات النقابات بناءً لتوكيل من مصلحة النقابات عند تقديم الحساب الختامي أو عند شكوى من أحد أعضاء مجلس النقابة .

- **المادة العاشرة :** يقدم مجلس النقابة لمصلحة النقابات في وزارة العمل نسخة عن الحساب الختامي خلال ثلاثة أشهر على الأكثر من تاريخ انتهاء السنة المالية وتوضع نسخة عن هذا الحساب

بااحترام قوانين البلاد دون وضع نصوص خاصة ترسم حدود نشاطاتها. علما بأن للقضاء في هذه البلاد رقابة عامة على تصرفات وأعمال النقابات. في بعض البلاد الأخرى ، حددت تشريعاتها نطاق أهداف النقابات بحيث لا يتحقق لهذه الأخيرة القيام بأعمال تتعدي المصالح المرتبطة بالمهنة. علما بأن أغلب هذه البلاد حظرت على النقابات العمل في السياسة ووسعها الحظر إلى الأعمال التجارية والزراعية أو الدينية أو أي نشاط آخر يرمي إلى الربح المادي. وقد رأت لجنة الخبراء في إحدى الشكاوى المحالة إليها أن الحظر لا يتعارض مع الحرية النقابية إلا إذا كان ينطوي على إعاقة إمكانيات النقابة من تحقيق البرامج الموضوعة لتنفيذ وبلغ الهدف الأساسي لقيامها وهو الدفاع عن مصالح أعضائها وتنميتها بما في ذلك تقديم خدمات اجتماعية ومعونات مادية للأعضاء الأمر الذي يستتبع وجود موارد مالية لتطوير إمكانيات النقابات المادية سعيا وراء الوصول إلى أهدافها. وعلى هذا الأساس وجدت لجنة الخبراء أن أي حظر لا يمس الهدف الأساسي للنقابة، لا يعتبر يتعارض مع الحرية النقابية. وأنه فيما يتعلق بالنشاط التجاري فيتوجب النظر إلى كل حالة على حدة للوقوف على مدى ارتباط هذا النشاط مع إمكانية تحقيق هدف النقابة. عليه ، فللنقابات الحق في أن تنشئ مؤسسات تعاونية للإنتاج والاستهلاك لصالح أعضائها وأن تقدم لهم خدمات اجتماعية مختلفة وفي جميع المجالات، كإنشاء مدارس لتعليم المهني أو القراءة والكتابة وانشاء مكتبات ومراكمز للتدريب النقابي وإصدار المجالات والنشرات أو مكاتب تخدم وكل ما من شأنه أن يعود على الأعضاء بالخير، بما في ذلك القروض المالية أحياناً¹.

1- "L'objet licite du syndicat: Il est tel toutes les fois qu'il est conforme au but du syndicat, qui est la défense des intérêts professionnels .

Cette notion a d'ailleurs été entendue d'une manière très compréhensive , car l'activité sociale a été intégrée dans l'action syndicale et n'a cessé de s'y développer . Les syndicats ont été habilités à s'occuper de mutualité et d'entraide sociale : la loi prévoit expressément qu'ils peuvent constituer entre leurs membres des caisses spéciales de secours et de retraite, créer des habitations à bon marché et acquérir des terrains pour "jardins ouvriers , éducation physique ou hygiène " fonder et administrer des bureaux de placement , des institutions professionnelles de prévoyance et

5- إذا وجد أثناء الجرد أموال نقدية أو سندات رسمية ذات أهمية، فيمكن حفظها مع الأموال النقدية الموجودة في المصرف المودعة فيه أموال النقابة أو في أي محل يعينه رئيس مصلحة النقابات في وزارة العمل.

- المادة الرابعة عشرة : في حالة إلغاء القرار الصادر بإنشاء النقابة ، تكلف مصلحة النقابات في وزارة العمل بتصفية أموالها وفقا لنظامها الداخلي. وعلى هذه المصلحة المذكورة اتخاذ التدابير الواردة في المادة الثانية عشرة من هذا المرسوم ، بالإضافة إلى إغلاق دار النقابة ووضع الأختام على أبوابها وإلصاق نسخة عن قرار الحل على الباب الخارجي ، وذلك بمساعدة قوى الأمن العامة وإعلان ذلك في الجريدة الرسمية.

يستدل من مجمل ما تقدم أن مجلس إدارة النقابة يدير شؤون هذه الأخيرة بصلاحيات مصدرها تفويض خاص صادر عن جمعيتها العمومية ، أي هيئتتها العامة، والمحددة بصورة مبدئية في نظامها الداخلي.

وبالتالي يعود دوما إلى هذه الهيئة اتخاذ القرارات الهامة المتعلقة بشؤون النقابة ، منها على سبيل المثال لا الحصر ، الموافقة على تعديل نظامها الداخلي أو مقدار الاشتراك السنوي أو إقرار الإضراب عن العمل أو بيع أو شراء عقار بمتلك النقابة وسواء من المواقع التي تخرج عن الأعمال الإدارية المحسنة .

القسم الرابع

حرية النقابة في وضع برامجها وطرق تنفيذ أهدافها

لا يوجد في معظم البلاد المتقدمة صناعياً آية حدود لحق النقابات في تنظيم نشاطها ووضع برامجها بحرية تامة مع الإشارة إلى أن الأحكام القانونية العامة تلزم النقابات

لنقابة العمال قيمة المبالغ التي تقررها النقابة للإنفاق على شؤون العمال الصحية والاجتماعية والتعاونية وذلك بالنسبة لمقدار إيرادها السنوي . كما وأن الفقرة ١١ من المرسوم المذكور أوجبت بتحديد الوجوه التي يجب أن تنفق فيها أموال النقابة . وفيما يلي أهمية النشاطات الاجتماعية للنقابات وانعكاسات منافعها على أعضائها :

مما لا شك فيه أن قيام النقابة بالاهتمام بشؤون ومشاكل أفرادها وتأمين وسائل الدفاع عنهم في نزعاتهم الفردية أو الجماعية لدى المراجع الإدارية أو القضائية المختصة والسعى إلى تحسين أوضاعهم المعيشية وظروف عملهم كل ذلك لا يكفي إن لم تسع في الوقت ذاته إلى الاهتمام برسالتها الاجتماعية بالنسبة لأعضائها، أي الاهتمام بأوضاعهم العامة بعد انتهاء عملهم ومساعدتهم بشكل فاعل لإيجاد الحلول لبعض مصاعبهم الاجتماعية وربما العائلية الخاصة ، علما بأن نشاط النقابة هنا قد يساهم إلى حد بعيد في توثيق وحدة العمال وتعلقهم بنقابتهم وإيصال خطابهم المتعلقة بحقوقهم الملحقة بطريقة لائقة ومقنعة إلى أصحاب عملهم والسلطات الرسمية وكل ذلك من خلال التصرفات الرزينة البعيدة عن الغوغائية والتشنج والتحدي والتهديد بالإضراب أو ما يسموه أحيانا بالإجراءات والأعمال السلبية.

ولا بد من الإشارة هنا أن اصطلاح الشؤون الاجتماعية يتسع لتقسيمات شتى يجعل نشاط النقابة واسع الآفاق ونجاحه يبقى مرهونا إلى حد بعيد بأمور وعوامل عددة، بعضها يتعلق بمالية النقابة ودرجة تنظيمها وكفاءة وجدية القيمين على إدارتها ودقة الرقابة عليها. لذا فلا يوجد في الواقع تعريف دقيق لعبارة الشؤون الاجتماعية ، كما لا يوجد أي تحديد حصري بقائمة هذه الشؤون في التشريع العمالي باستثناء ما ورد في الفقرتين ١٠ و ١١ من المرسوم رقم ٧٩٩٣ تاريخ ٣ / نيسان ١٩٥٢^١.

وفيما يلي قائمة بأهم القضايا الاجتماعية في مجرى الحياة العملية التي باستطاعة

^١- قيمة المبالغ التي تقررها النقابة للإنفاق على شؤون العمال الصحية والاجتماعية والتعاونية ، وذلك بالنسبة لمقدار إيرادها السنوي "(الفقرة ١٠).

- " الوجوه التي يجب أن تنفق فيها أموال النقابة " (الفقرة ١١) .

أما في لبنان فقد نصت المادة ٨٤ من قانون العمل أن غاية النقابة تتحصر في الأمور التي من شأنها حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها والدفاع عن مصالحها والعمل على تقديمها في جميع الميادين الاقتصادية والصناعية والتجارية . إلا أنه يحظر على النقابات الاشتغال في السياسة والاشتراك في اجتماعات ومظاهرات لها صبغة سياسية.

وبالاستناد إلى هذا النص ، فالنقابات في لبنان القيام بدور إعلامي وتهيئة العمال للقيام بأعمالهم في الحقل الاقتصادي والاجتماعي والفنوي والتقني . كما يحق لهم تأسيس المعاهد الخاصة اللازمة لذلك وإصدار النشرات التوجيهية والدراسات فضلا عن المحاضرات والاجتماعات الثقافية ، وبيان إنشاء صناديق تعاضد ومساكن شعبية وتعاونيات إنتاجية واستهلاكية أو إنشاء مكاتب توظيف مجانية أو معاهد للتدريب المهني .

وتؤكد على هذا الحق ، صدر المرسوم رقم ١٨٠٧١ تاريخ ١٢ / ١٢ / ١٩٥٧ المتصل بصرف الإعانات الحكومية إلى النقابات . فأعطيت الأفضلية في منح تلك الإعانات للنشاطات التالية : رفع المستوى الصحي ، التدريب المهني ، مكافحة الأمية ، وسائل الترفيه . وبذلك يكون المشتع قد أجاز صراحة للنقابات بفتح مكاتب توظيف وإنشاء صناديق تعاضد وتعاون لصلاحة المنتسبين إليها . علما بأن المادة الأولى من المرسوم رقم ١٩٥٢ / ٧٩٩٣ فقرتها العاشرة نصت على أنه يجب أن يتضمن النظام الداخلي

d'éducation , subventionner des sociétés coopératives de production et de consommation . Enfin , le syndicat peut être appelé à donner son avis sur les questions ou les différends relatifs à la profession "(Brun et Galland , op.cit,no.III-17 , p.655).

- *Activité sociale :- La règle selon laquelle le syndicat doit se confiner à la défense des intérêts professionnels est loin d'être rigide , pour autant qu'il se livre à des activités d'ordre social liées aux intérêts de la profession . Ainsi la loi les autorise expressément à créer des H.L.M. ; à acquérir des terrains pour jardins ouvriers ; à créer des offices de placement , des œuvres professionnelles ; à subventionner des coopératives de production et de consommation . Ils peuvent également constituer entre leurs membres des caisses de secours ou des caisses de retraites.*

Aujourd'hui , chaque fédération importante dispose d'un réseau d'œuvres sociales en faveur de ses adhérents " (Camerlynck et Lyon-Caen , op.cit,no.555/2 , p. 830).

النقابة أن ترعاها :

■ فقرة أولى

التحقيق

- **أولاً** : تقوم النقابة بتنظيم المحاضرات والندوات العلمية لأعضائها ، و تستعين بأصحاب الخبرة من قضاة وأساتذة جامعيين و ذوي الاختصاص في الأمور الاجتماعية للمشاركة في هذه الندوات .

- **ثانياً** : تأسيس مكتبة لخدماتهم تساعدهم على تطوير معلوماتهم العامة ، لاسيما العمالية منها .

- **ثالثاً** : التعاون مع المراجع الرسمية المختصة لمكافحة الأمية ونشر الثقافة الشعبية .

■ فقرة ثانية

الترفيه

- **أولاً** : يعتبر مركز النقابة مبدئياً المكان المناسب لاجتماع الأجراء والعمال في أوقات فراغهم ، بحيث يعتبر هذا المركز أشبه بناد لهم ، يجتمعون فيه ويتسامرون ويزاولون أنواع اللهو البريئة المعروفة في التوادي ، تفادياً لمضار المقامي نظراً لصبغتها التجارية

- **ثانياً** : تشجع النقابة الرحلات السياحية نظراً لفوائدها المختلفة.

- **ثالثاً** : نظراً لكون الإنسان يحتاج إلى التوازن في مجده و مجهوده ، فيكون بعضه جسمانياً وبعضه الآخر عقلياً ، لذا يتوجب على النقابة تشجيع النشاطات بشقيها الرياضي والفكري ، كلعبة الشطرنج مثلاً ، كون الامتناع عن أحدهما قد يعرض الفرد إلى متاعب صحية و نفسية .

■ فقرة ثالثة

الصحة

تلتزم النقابة بنشر التوجيهات الصحية بين أعضائها واطلاعهم على المبادئ الأولية المتعلقة بالإجراءات الوقائية الصحية ، منها على سبيل المثال لا الحصر :

- **أولاً** : النظافة الجسدية بما في ذلك نظافة اللباس .
- **ثانياً** : نظافة المأكلات .

- **ثالثاً** : نظافة المنازل منعاً لانتشار الأوبئة والأمراض السارية . إضافة إلى سعيها بتنظيم الاستشارات الطبية الدورية المجانية بالاتفاق مع الأطباء والمستشفيات .

■ فقرة رابعة

التسليف والإعانات

تقوم النقابات بحذر شديد بتسليف مبالغ نقدية للمحتاجين من أعضائها الجديرین بثقتها ، وذلك دون فوائد أو بفوائد زهيدة لتفطية نفقات التحصليل . كما تقوم أيضاً بمنح الإعانات إلى أعضائها الرضي وأسر المتوفى منهم . و تسعى لمساعدة العمال أثناء إضرابهم الذي قد تقرره بظروف غير مشروعة نظراً لتعليق عقود عملهم خلال فترة هذا الإضراب وبالتالي حرمانهم من أجورهم عملاً بأحكام الفقرة ٣ من المادة ٦٢ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم^١ .

■ فقرة سادسة

الخدمات الاقتصادية

تقوم النقابة بتشجيع أعضائها على تكوين جمعيات التعاونية **Mutuelles** فضلاً على إرشاد أسرهم إلى طرق التدبير المنزلي وتعليمهم الحرف الصغيرة كالخياطة أو

١- " وفي حال التوقف غير الشرعي عن العمل من قبل الأجراء ، يقتدون كل حق في قيس أجورهم عن مدة التوقف عن العمل " .

تعتبر المفاوضات الجماعية مشاكل عدة منها رفض صاحب العمل أو منظمة أصحاب العمل الدخول في المفاوضات أو رفضهم الاعتراف بالصفة التمثيلية للنقابة الأكثر تمثيلاً، وكذلك رفضهم الاعتراف بالحقوق المكتسبة الواردة في العقود الجماعية المتعاقبة . علماً بأن تحديد هذه الصفة بالذات أو الحقوق المطالب بها لا يخلو في الواقع من الصعوبات إذ ما هو المعيار الحقيقي لتحديد النقابة الأكثر تمثيلاً أو الحقوق التي تعتبر علماً واجتها بمتابة حقوق مكتسبة ؟

أهوا مثلاً ، وبالنسبة لموضع الصفة التمثيلية المعيار العددي أو المعيار التقني أو معيار أهمية القطاع الاقتصادي ؟ أخف إلى ذلك أن غالباً ما يكون الجانب العمالي في المفاوضات أقل خبرة ومقدرة فنية من الفريق الآخر نتيجة لما يتواتر لهدا الأخير من إمكانيات لا يقدر عليها إلا عدد قليل من النقابات. وقد أثبتت التجارب أنه لا ينجح عادة في مجال هذا النشاط النقابي إلا النقابات القوية التي باستطاعتها الاستعانة بخبراء ومستشارين قانونيين ليس بإمكان النقابات الصغيرة تحمل أتعابهم.

عالجت الاتفاقية الدولية رقم ٩٨ المتعلقة بتطبيق حق التنظيم والمفاوضة الجماعية أبعاد الأهداف والمحاذير المشار إليها أعلاه ، وعلى هذا الأساس نصت المادة الرابعة من هذه الاتفاقية على أنه يجب عند الضرورة اتخاذ الإجراءات التي تتلاءم والظروف القومية ، بقصد تشجيع وتنمية وتطبيق إجراءات واسعة المدى للتفاوض الاختياري بهدف عقد اتفاقيات جماعية بين منظمات أصحاب العمل والعمال ترمي إلى تنظيم العمل^١.

و واضح من هذا النص أن المسار بالحرية النقابية يتمثل في كل عمل أو إجراء من شأنه إلزام المنظمات العمالية أو أصحاب العمل اللجوء إلى المفاوضات أو حظر ممارستها على الراغبين فيها.

إن المبدأ الواجب مراعاته هو تشجيع المفاوضات الاختيارية الإلزامية بين طرف

1- "Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent , si nécessaire être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part et les organisations de travailleurs d'autre part , en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi".

الحياة وسوها من النشاطات التي يمكن مزاولتها في المنزل وبشكل خاص للعاطلين من أفراد الأسرة. وكذلك الاهتمام بتنظيم التأمين على الحياة والادخار لمصلحة أعضائها.

القسم الخامس

حق النقابة في المفاوضة وتوقيع العقود الجماعية

مبادئ عامة

إن تكوين النقابة ليس غاية في حد ذاته وإنما وسيلة لتحقيق مطالب العمال والدفاع عن مصالحهم . والطريق الحتمي لتحقيق ذلك لا يخرج عن وجوب استمرارية الاتصال والحوار بين فريقي الإنتاج ، أي بين أصحاب العمل والنقابات العمالية ، توصلًا إلى ترسیخ وتأثییت العلاقات الجماعية بينهما.

فالعمال وأصحاب العمل هما الطرفان الأساسيان في علاقات العمل ، والاتفاق بينهما على شروط وظروف العمل يعود بالنفع عليهما وعلى الإنتاج . ونشوء النقابات ينبغي أساساً من شعور العمال عن حاجتهم إلى التكفل لتشكيل قوة موحدة بإمكانها مجابهة فريق آخر أقوى منها اقتصادياً بإمكانه أن يملي عليها شروط عمل قد تكون قاسية ومجحفة إذا تعامل كل أجيير إفرادياً مع صاحب عمله.

يتربّب عن الاعتراف القانوني بالنقابة الاعتراف لها بالصفة التمثيلية للعمال المفوضين بالاتصال بالجهات المختصة لمناقشة ظروف وشروط العمل توطئة للوصول إلى تعديلها أو تحسينها بموجب اتفاق جماعي أو ما أطلق عليه اسم العقد الجماعي^٢.

1 - "C'est aux organisations syndicales représentatives qu'il appartient de négocier les conventions réglementant les conditions de travail et de salaire dans la profession ou l'entreprise. Elles jouissent à cet égard d'un monopole dans la représentation des travailleurs, ce qui exclut les associations .

On observera que s'il s'agit de conventions collectives susceptibles d'extension à la profession toute entière , les organisations syndicales représentatives sont appelées à siéger en commission mixte , véritable petit parlement professionnel " (Camerlynck et Lyon-Caen , op,cit, no. 600 , p, 866).

القانوني الضيق لهذه الكلمة، كون هذا العقد لا ينظم العمل مقابل الأجر ، بل هو مجرد اتفاق على تنظيم شروط العمل المحددة في عقود العمل الفردية أو التي ستحدد لاحقاً في هذه العقود^١.

لذا فالعقد الجماعي لا يعني عن عقود العمل الفردية. وكل ما هنالك يقتضي أن تكون شروط عقود العمل الفردية منسجمة مع شروط وأحكام العقد الجماعي . وفي حال تعارضها، تفضل شروط العقود الفردية، إذا كانت هذه الشروط أنساب للأجراء عملاً بالقاعدة الاجتماعية العامة المنصوص عليها في المادة ٤٣ من قانون العمل^٢.

البحث الثاني

التطور التاريخي لعقد العمل الجماعي

نظم المشترع الفرنسي للمرة الأولى عقد العمل الجماعي بموجب القانون الصادر بتاريخ ٢٥/٣/١٩١٩ ، المعدل بقانون ١١/٢٠١٥ ثم بقوانين لاحقة أخرى آخرها قانون ١٣/١١/١٩٨٢ ، علماً بأن هذا العقد كان معروفاً قبل هذا التاريخ، إلا أنه كانت تطبق عليه القواعد والمبادئ القانونية العامة الملحوظة في القانون المدني^٣. أما في لبنان ، فلم ينظم المشترع هذا العقد إلا مؤخراً بموجب قانون ٢/٩/١٩٦٤ أي

1- La Convention collective de travail est un accord conclu entre un employeur ou un groupement d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés , en vue de fixer en commun les conditions auxquelles seront ultérieurement conclus les contrats individuels de travail.

Son trait essentiel est de substituer des groupements aux individus dans la détermination des conditions de travail et de salaire"(Camerlynck et Lyon-Caen, op.cit. no. 602,p.870).

" Accord par lequel un ou plusieurs syndicats représentatifs de travailleurs et un ou plusieurs groupements d'employeurs ou des employeurs isolés fixent les conditions d'emploi et de travail , les garanties sociales et les obligations des signataires de l'accord" (J.M.Verdier ,Droit du travail, 1996 10ème éd. 1996, p.370).

2- " كل اتفاق مخالف لأحكام هذا الفصل بما يتطرق بعده العمل والإجازات هو باطل حكماً. وللأجراء، أن يستفيدها من الاتفاقيات والأنظمة الأكثر فائدة لهم".

3 -Brun et Galland , op.cit.-L'évolution historique et le rôle des conventions collectives ,no. III- 53,p.710 et s.

علاقات العمل ، إنما بدون تدخل من السلطات الحكومية . وعلى كل حال فمما لا شك فيه أن العقود الجماعية تعتبر حالياً من المؤسسات الأساسية في التشريع العمالي الحديث^٤.

لقد عالج المشترع اللبناني عقود العمل الجماعية بموجب القانون الصادر بتاريخ ٩/٩/١٩٦٤ . علماً بأن المشترع وبموجب القانون المذكور ، وعملاً بالمبادئ التي كرستها الاتفاقية الدولية رقم ٩٨ ، شجع التفاوض الجماعي الاختياري دون أدنى تدخل من قبل السلطات الإدارية وذلك عن طريق توسيع العقود الجماعية ، وكل ذلك بهدف تنظيم وتوحيد شروط العمل بين فريقي الإنتاج في قطاعات اقتصادية معينة . وفيما يلي القواعد العامة التي ترعى العقد الجماعي وفقاً لأحكام قانون ٩/٢/١٩٦٤

البحث الأول

تعريف عقد العمل الجماعي

عرفته المادة الأولى من قانون ٩/٢/١٩٦٤ كما فعلته المادة ٢١/أ من الكتاب الأول من قانون العمل الفرنسي^٥ بالاتفاق الذي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين طرف يمثل نقابة أو أكثر من نقابة أو اتحاد أو أكثر من اتحاد نقابات الأجراء وبين طرف آخر يكون رب عمل منفرداً أو أكثر من رب عمل أو ممثل هيئة أو أكثر من هيئة أو اتحاد أو أكثر من اتحاد مهني لأرباب العمل .

ونسخاً إلى القول هنا أن عقد العمل الجماعي لا يعتبر من عقود العمل بالمعنى

1- "Les conventions collectives représentent une des institutions capitales du droit moderne du travail . Leur importance peut être aisément mesurée , quand on envisage successivement la convention collective dans son procédé d'élaboration (l'accord entre les organisations syndicales) puis dans son contenu (l'aménagement des conditions du travail).Un élargissement du rôle des fonctions collectives tend même à se produire dans l'ordre du droit international du travail " (Durand et Vitu . op.cit , no.147 p. 412).

2- "La convention collective de travail est un accord relatif aux conditions du travail conclu entre , d'une part , une ou plusieurs organisations syndicales de travailleurs et , d'autre part , une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs , ou tout autre groupement d'employeurs , ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement ".

- ٣- أنه يزيل بالنسبة للأجراء الخاضعين لأحكامه فوارق شروط عملهم، وبالنسبة لأصحاب العمل عنصر المقاربة بينهم^١.
- ٤- أنه يشكل في واقعه القانوني اتفاق سلام بين الطبقات الاجتماعية ، وبالتالي فهو وسيلة وقائية للحد من خلافات العمل الجماعية منها بشكل خاص النتائج المقيمة والسيئة للإضراب أو لإغلاق المؤسسة^٢.
- ٥- أنه يكسر للأجراء نتيجة لتكرار عطاءاته ، ضمن شروط خاصة قد ترد في بعض أحكامه ، حقوقا مكتسبة مع ما يتبع ذلك من انعكاسات بناة في علاقات العمل الفردية^٣.
- ٦- أن هذه العطاءات المتكررة في أحكام العقود الجماعية كثيرة ما استنار بها المشرع لتطوير قوانينه الاجتماعية^٤.

بعد مرور زهاء عشرين عاما على صدور قانون العمل اللبناني. وقد استفاد المشرع هنا من التجارب التي مر بها التشريع الفرنسي في هذا المضمار ، وعلى هذا الأساس جاءت أحكام تشريعنا الوطني مشابهة إلى حد بعيد مع أحكام التشريع الفرنسي.

لقد لاقى قانون ١٩٦٤/٩/٢ عند إقراره معارضة قوية من قبل أصحاب العمل لكون العقود الجماعية تجعل الأجراء في مركز أفضل أثناء المفاوضات التي تسبق إبرام العقد، إذ أنه وقبل صدور قانون ١٩٦٤/٩/٢ كانت الاتفاques التي تحدد وتنظم شروط العمل تتحذذ بصورة فردية بين صاحب العمل وأجرائه. لذا فكان على كل منهم مراجعة صاحب عمله على حدة للحصول على شروط عمل أفضل.

البحث الثالث

ميزايا عقد العمل الجماعي

إن هذا العقد وكما ذكر سابقا ، يرمي أصلا إلى تنظيم وتنسيق شروط العمل في قطاع اقتصادي معين أو في مؤسسة معينة . وبالنظر إلى هدفه هذا يعتبر هذا العقد بمثابة **شارة مهنية Une Charte professionnelle** ، وبالتالي فمزایاه عديدة أهمها:

- أنه ينظم وينسق علاقات العمل أي علاقات فريقي الإنتاج لفترة زمنية معينة بطريقة موضوعية وثابتة^١.
- أنه يحد إلى حد بعيد من تدخل السلطات الرسمية في علاقات العمل ، طالما أنها تنشئ بين فريقي الإنتاج قواعد اجتماعية - مهنية مستقلة تماما عن العلاقات القانونية الرسمية^٢.

-
- La convention collective ne se borne pas à fixer les conditions du travail . L'accord fait naître des obligations entre les organisations signataires . Quelques réduites qu'elles soient, elles comportent au moins pour les groupements l'obligation de respecter l'accord pour la *durée convenue*, et celle de ne pas inciter leurs membres à se soustraire à la réglementation des conditions du travail (Durand et Vitu op.cit. no.144 , p. 403).
 - “La convention collective est un accord créant des **normes** (des règles). Elle constitue la source principale de l'ordre juridique *socio-professionnel* distinct de l'*ordre juridique étatique* :

-
- lors de sa conclusion , la convention collective est traitée comme un contrat.
-lors de son application la convention collective est traitée comme un règlement" (Camerlynck et Lyon-Caen , op.cit.;no.603 p. 870 et s.).
- " -La négociation initiale . - Les pouvoirs publics se tiennent à l'écart; la discussion n'oppose que deux parties privées , la partie patronale et la partie ouvrière"(G.H.Camerlynck,op.cit.no.617,p.883).
- "Elle présente au sur-plus l'avantage pour les entreprises de garantir une *loyale concurrence* entre elles dans le domaine des salaires et les conditions de travail " (Camerlynck et Lyon-Caen,op.cit.no.602,p.870).
 - "La paix de travail : La convention collective , *instrument de paix social* , a pour but de stabiliser les rapports des parties pendant la *durée de l'accord* " (Michel Despax , Les Conventions collectives, ed.1966, no. 170, p. 870 et s.).
 - "Le principe de la conservation des *avantages acquis* est d'ailleurs fréquemment consacré par les conventions collectives elles-mêmes . Une clause prévoit par exemple que la présente convention ne peut-être , en aucun cas , cause de restriction aux avantages antérieurement acquis à la date de la signature de la convention " (Durand et Vitu , op.cit.no.185,p.510)
 - "Elles créent des droits nouveaux : attribution d'indemnités de licenciement fondés sur l'ancienneté , maintien de l'emploi du salarié en cas de maladie ,limitation des pouvoirs du chef d'entreprise en matière de licenciement ou en matière disciplinaire.
Par cette action , les conventions collectives contribuent efficacement *au progrès social et préparent la voie du législateur* " (Brun et Galland ,op.cit. , no. III-58,p.717).

البحث الرابع

الوصف القانوني لعقد العمل الجماعي

تسري عليه أحكام قانون ١٩٦٤/٩/٢^١. وعلى هذا الأساس :

أ. المجموعة العمالية ذات شخصية معنوية: وهي الجمعية التي تتكون ما بين بعض الأجراء يعملون في مؤسسة ما ، بعد أن حصلت على العلم والخبر من وزارة الداخلية أسوة بباقي الجمعيات ، ثم أبرمت عقدا يتعلّق بظروف العمل مع هذه المؤسسة. هذا الاتفاق ورغم أن الجمعية أضحت ذات شخصية معنوية ، ليس بعقد عمل جماعي لأن هذه الجمعية ليست النقابة التي اشترط القانون وجودها فريقا دون سواها في عقد العمل الجماعي.

ومثل هذه الجمعية كمثل لجنة المشروع **Le Comité d'entreprise** التي ، ولئن تمتّعت بالشخصية المعنوية ، إلا أنه ليس من حقها أن تبرم عقد عمل جماعيا مع رب العمل. وعلى هذا الأساس فإذا قبل الأجراء بشروط العمل التي جرى استخدامهم في ظلها ، وكان قبولهم لها صادرا عنهم بالإجماع ، فنحن لسنا إزاء عقد عمل جماعي ، بل إزاء مجموعة من عقود عمل فردية أبرمها جميع العمال مع

syndical dans la négociation - pratique des accords dits séparés , conclus avec une organisation minoritaire et refusée par les organisations majoritaires- "(J.M.Verdier, op.cit. p.374).

1- "Du côté des salariés , le Code du travail décide que la convention peut être conclue par une ou plusieurs organisations syndicales de travailleurs . La disposition est plus rigoureuse que celle qui concerne les employeurs . Un simple *groupement de fait* , tel qu'un comité de grève , ne peut conclure une convention collective . Mais quel sens convient-il de donner au terme d'organisation syndicale au sens stricte? Ou de simples associations ont-elles le droit de conclure des conventions collectives de travail ?

Le Conseil d'état pense que les termes d'organisations syndicales , seul employé , ne peut viser que les syndicats constitués conformément aux dispositions du livre III du Code du travail . Les associations de travailleurs ne peuvent donc négocier des conventions collectives ordinaires .

A plus forte raison ne peuvent-elles pas conclure des conventions collectives susceptibles d'extension (Durand et Vitu , op. cit. no. 178,p.493).

- "لشن كان عقد العمل الجماعي شرعا تستهدف تنظيم روابط العمل ، إلا أن أي شرعة تستهدف هذه النهاية لا يمكن اعتبارها عقد عمل جماعيا ولو كانت تتضمن تنظيمها لشروط وأوضاع العمل ، طالما أن نقابة الأجراء ليست فريقا فيها بحيث أن وجود مثل هذه النقابة هو الشرط الضروري والكافي لاعتبار المخطوطة عقد عمل جماعيا طالما أن هذه المخطوطة تنظم شروطا للعمل وأوضاعا تتعلق به ، فثمة تصرفات وأعمال منفردة تصدر عن أرباب العمل وكذلك ثمة اتفاقات يعدها هؤلاء مع غير النقابة العمالية قد تتضمن تنظيمها لشروط العمل إلا أنها ليست بعقد عمل جماعية " (عاصم القبيسي ، عقود العمل الجماعية في لبنان ، ص ٣٣).

إن هذا العقد، ورغم تصنيفه في فئة العقود الرضائية المتبادلة، مستقل بحد ذاته وغير تابع لأي عقد مسمى آخر، وذلك بسبب استقلال نظامه عن باقي العقود المهنية. فمن التدقيق في أركان هذا العقد يتبيّن أن أساسه التعاقد - رضا الفريقين ورضا من قد ينضم إليهما فيما بعد - وصفته التنظيم ، لكونه يلزم جميع أعضاء النقابة ، فيقترب بذلك من القانون أو من نظام المؤسسة الداخلي^٢.

ونظراً لصفته المزدوجة هذه ، يوصف هذا العقد بأنه عقد مدني خاص **Sui generis** أساسه التفاوض ، ومرجعه التنظيم المهني ورقابة الدولة ، تكفله وسائل النشر التي أكد عليها القانون عند إبرام العقد أو توسيعه أو تعديله أو تجديده أو إنهائه.

البحث الخامس

arkan عقد العمل الجماعي

فقرة أولى

الشروط العامة

-أولا : فريق العقد : النقابة فريق الزامي في عقد العمل الجماعي
ـ مما صاحب أو أصحاب العمل من جهة ، ونقابة أو نقابات العمال من جهة ثانية (المادة الثانية من قانون ١٩٦٤/٩/٢) . لذا فالعقد الذي لا تكون النقابة - مهما كان حجمها -- أو اتحاد العمال فريقا فيه ، لا يمكن وصفه بالعقد الجماعي ، وبالتالي لا

1 - "Elle régit les contrats individuels avec un effet impératif sans s'incorporer à ceux-ci.
Elle opère comme une loi qui serait propre à une branche économique et qui aurait été élaborée par ceux-là qu'elle est appelée à régenter.

Elle est interprétée par les juges comme un règlement" (Camerlynck et G.Lyon-Caen,op.cit,no.605,p.872).

2 - "Une organisation syndicale minoritaire peut donc signer une convention collective dès lors qu'elle est représentative. Cette possibilité peut contribuer à affaiblir le partenaire

صاحب عملهم ، تضمنت شروطاً واحدة للعمل وتنظيمها للوضع ، صدر عن صاحب العمل منفرداً وأجمع العمال على قبوله.

وعلى افتراض أن أكثرية الأجراء قد قبلت بشرط عمل معينة ، فإن قبولها هذا لا يفهم منه حصول عقد عمل جماعي ، طالما أن الأكثرية المذكورة ليست ذات وجود قانوني معترف به من قبل المشرع ، ولو كانت ذات وجود فعلي.

والحل نفسه يطبق على لجنة الإضراب التي تقرر إضراباً يوافق عليه أكثرية الأجراء ، والتي توصلت إلى إبرام اتفاق مع صاحب العمل حول بعض مطالبيها ، فهذا الاتفاق ليس بعد عقد عمل جماعي باعتبار أن هذه اللجنة لا يمكن أن تحل محل النقابة وبالتالي فالتعديلات المتفق عليها تعتبر بمثابة تعديلات على كل من العقود الفردية في المواضيع التي قبلتها صاحب العمل.

بـ. عقد الفرقـة

وهو العقد الذي يتقن صاحب العمل مع رئيس فرقة من العمال بمقتضاه على شروط عمل معينة يصار بموجبها إلى استخدام الأجراء لأداء عمل معين يتميز بطبيعة العجلة . نحن هنا إزاء مجموعة من العقود الفردية أبُرمتها صاحب العمل مع كل من أعضاء هذه الفرقـة. لذا فثمة خلاف جوهري هنا بين عقد العمل الجماعي وبين عقد الفرقـة، إذ أنه إذا استهدف الاثنان وضع شروط معينة للعمل ، إلا أنه في عقد العمل الجماعي بهذه الشروط تكون نتيجة لمساهمة نقابة العمال في وضعها ، دون أن يكون لها دور في عقد الفرقـة.

ثـانـيـاً : الرضا

لا يكون عقد العمل الجماعي صحيحاً إلا إذا حصل على موافقة فريق العقد، شرط أن لا يشوب هذا الرضا عيب من عيوب الرضا : الغلط والغبن والإكراه والخداع ، وإن اعتبر العقد باطلًا لصلحة من كان رضاه فاسداً.

ثالثاً : مشروعية الموضوع

أجاز المشرع اللبناني للفريقين الاتفاق على أي موضوع من مواضع تنظيم العمل شرط ألا يشمل العقد أحکاماً تكون مخالفة للنظام العام. والمقصود بالنظام العام هنا الحد الأدنى لحقوق الأجراء المكرسة في التشريع العمالي، بالإجازات على مختلف أنواعها وساعات العمل والحد الأدنى للأجور وأحكام قانون الضمان الاجتماعي... لذلك اعتبر المشرع بموجب قانون ١٩٦٤/٩/٢ كل نص في العقد الجماعي يخالف هذه الأحكام الإلزامية، باطلًا حكمـاً.

وعلى هذا الأساس ، فإذا تعددت الالتزامـات في العقد وكان البعض منها مخالفـاً للانتظام العام، جاز تجاهل الأحكـام الباطلة والإبقاء على الصـحـيـحةـ منها. إلا إذا وجد ارتبـاطـ بينـهاـ يـمـنـعـ التجـزـئـةـ^١.

فقرة ثانية

الشروط الخاصة

أولاً : الكتابـة

الكتـابةـ رـكنـ أسـاسـيـ منـ أـركـانـ عـقدـ العملـ الجـمـاعـيـ،ـ وـليـسـ مجـرـدـ شـرـطـ أوـ وـسـيـلـةـ للـإـثـبـاتـ.ـ لـذـاـ يـمـكـنـ القـولـ أـنـ العـقدـ الجـمـاعـيـ يـعـتـبـرـ مـنـ العـقـودـ الشـكـلـيـةـ وـلـيـسـ مـنـ العـقـودـ الرـضـائـيـةـ التـيـ يـكـفـيـ لـتـكـوـنـهاـ مجـرـدـ رـضاـ الفـرـيقـيـنـ كـمـاـ هـوـ عـلـيـهـ الـحـالـ بـالـنـسـبـةـ لـعـقـودـ الـعـلـمـ الـفـرـديـةـ.ـ وـمـوـرـدـ ذـلـكـ أـنـ هـذـاـ عـقـدـ مـدـعـوـ لـتـنـظـيمـ عـلـاـقـاتـ الـعـلـمـ ماـ بـيـنـ الـفـرـقـاءـ الـذـيـنـ تـزـمـواـ بـهـ أـصـلـاـ (ـعـنـ طـرـيقـ توـقيـعـهـ)ـ أـوـ لـاحـقـاـ (ـعـنـ طـرـيقـ الـانـضـمـامـ إـلـيـهـ)ـ

1 - "On s'accorde par ailleurs pour admettre . pour des raisons similaires , que la nullité d'une clause ne doit pas en principe entraîner celle de la convention tout entière.

Il appartient au juge du fond ' saisi d'une demande en nullité , portant aussi bien sur une convention de droit commun que sur une convention étendue , d'utiliser cette technique pour expurger la convention collective des clauses litigieuses. Si ces clauses peuvent être distraites de la convention sans en modifier l'économie , comme ne constituant pas pour les parties la cause de la convention , celle-ci doit être en principe maintenue sans la clause illicite"(Despax ,op.cit.,no.160,p.257-256).

الم الهيئة العامة للنقاية العماليه أو للهيئة المهنيه للمجلس التنفيذي لتلك النقابة أو لمجلس إدارة تلك الهيئة الشروع في المفاوضات الآيلة إلى إبرام عقد العمل الجماعي . لذا وفي حال عدم وجود هذا التفويض اعتبر العقد باطلًا ، إلا إذا وافقت الجمعية العمومية عليه لاحقا. علما أن وزارة العمل تعتبر إبراز التفويض ذات أهمية وتنتمس به عند طلب تسجيل العقد لديها. وعلى كل حال يعود لقضاء الموضوع التحقق من وجود التفويض ونظاميته عند تنوع أحد أصحاب العلاقة بما يفيد عكس ذلك. والملاحظ هنا أنه ورغم أن القانون المشار إليه نص على وجوب تحديد بمرسوم لاحق طرق التثبت من صحة التفويض ، إلا أن هذا المرسوم لم يصدر حتى هذا التاريخ. علما بأن الأهمية التي يعلقها المشرع للتثبت من صحة التفويض يعود إلى تخوفه من إمكانية حصول تواطؤ بين النقابة وأصحاب العمل من جهة ، ولكن النقابة من جهة ثانية لا تمثل إفراديا الأجراء لأن مهمتها كما ذكر سابقا، تنحصر في المواضيع والقضايا التي من شأنها حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها والدفاع عن مصالحها الجماعية والعمل على تقديمها في جميع الأمور العائدة إلى كل ذلك. ومنعا لكل تواطؤ ممكن أو أي سوء استعمال للحق المنحون للنقاية في مناقشة ثم في توقيع العقد الجماعي ، أوجب القانون أن يلحق بالعقد الجماعي محضر الجلسة العمومية للنقاية ، يتضمن الموافقة عليه بأغلبية ثلثيها و الهيئات المهنية التي قد تكون طرفا فيه. ولتوافر النصاب في جلسة الجمعية العمومية للنقاية لإقرار العقد الجماعي، يقتضي حضور أكثر من نصف أعضائها.

-ثالثاً: التسجيل والنشر

ينظم العقد الجماعي على ثلاث نسخ في يد كل فريق نسخة والثالثة تودع وزارة العمل للتسجيل. ولا يصبح العقد نافذا إلا بعد نشره في الجريدة الرسمية من قبل وزارة العمل أو بعد شهر من تسجيله لديها ، إذا تقاوست عن القيام بإجراءات النشر . والغاية من هذا النشر هو من جهة ، جعل العقد الجماعي ونظرا لأهميته، شبيها بالقوانين والمراسيم ، إذ أن هذا الأخير يحل في الواقع ، وطيلة فترة سريانه ،

وكذلك الذين ألزموا بتطبيقه (عن طريق توسيعه بقرار من وزير العمل) . أضف إلى ذلك أن الأهمية التي يتسم بها هذا العقد، سواء على الصعيد الاقتصادي أم الاجتماعي أم المهني يجعل منه ميثاقا مهنيا يرتبط به مصيرآلاف من الذين ينظم نشاطهم وبالتالي مورد معيشتهم واستبعادا ، معيشة عائلاتهم^١. لذا فسبب اشتراط الكتابة لا يكمن فقط في مدى الأهمية التي يتميز بها هذا العقد ، وإنما كذلك في مدى شموله المهني للأشخاص الذين يطبق عليهم وضرورة توضيح بشكل لا يترك مجالا للتفسير أو التأويل حقوق والتزامات الفرقاء . والمخطوطة وحدها تحقق هذا الغرض.

-ثانياً : مناقشة وإقرار العقد الجماعي من قبل النقاية

لما كان المشرع اللبناني لم يعط للنقاية بموجب قانون العمل صفة تمثيل أفراد المهنة أو القطاع باعتبار أن حرية الانتساب إلى النقاية وحرية الانسحاب منها هي حرية مطلقة، لذلك فقد أوجب المشرع بموجب قانون رقم ٩٢/١٩٦٤ على النقاية أو الاتحاد قبل مناقشة عقد العمل الجماعي ، الحصول على تفويض خاص من الأجراء بهذا الموضوع ، وأن تكون نسبة الأجراء اللبنانيين المعندين بالعقد والذين أعطوا التفويض ، لا تقل عن ٦٠٪ من مجموع الأجراء. والغرض من هذا التفويض تمكين

1- "L'importance sociale de la Convention collective , éventuellement appelée à régir le sort de milliers de travailleurs a , très justement incliné le législateur à affirmer *le caractère solennel* de cet acte en soumettant la conclusion de cette convention à l'existence d'un écrit. Quelle soit sa nature juridique , la convention constituant pour les salariés qu'elle régit une véritable *loi professionnelle* , il est normal que comme pour toute loi , soit organisée une publicité destinée à faire connaître aux intéressés le contenu du texte qui les régit" (Despax, op. cit. no. 154,p.249)

" -Nécessité d'un écrit . - Selon l'art. L.132-5, la convention collective de travail doit être écrite à peine de nullité. A vrai dire , il n'y a pas là une atteinte véritable au consensualisme. Un accord dont l'objet est de déterminer souvent avec beaucoup de détails les conditions de travail dans une profession, ne saurait rester purement verbal. Destiné à donner son contenu au contrat individuel , lequel demeure souvent verbal , la convention collective ne peut être qu'un acte écrit. Au demeurant , l'exigence d'un écrit est indispensable comme préliminaire aux règles de publicité"(Camerlynck et Lyon-Caen,op.cit,no.621 , p.887-888).

أما النشر في الجريدة الرسمية فغايتها إحاطة الجميع ، بما في ذلك غير المقيمين عليه ، علما بأحكامه. كما يهدف أيضا إلى توحيد **Standarnisation** وتنسيق وتجانس العمل في قطاع مهني معين ، ذلك كون العقود الجماعية التي تم نشرها في الجريدة الرسمية تصبح بمثابة مصدر تكميلي في القضايا الاجتماعية يستنير بها أصحاب الشأن بما في ذلك السلطات المختصة ، للاسترشاد بها لتطوير القوانين العمالية الوضعية في التشريع الاجتماعي العام.

ورغم أهمية النشر فالملاحظ هنا أن وزارة العمل وحتى هذا التاريخ لم تبادر إلى نشر أي عقد جماعي جرى تسجيله لديها أصولا. وتقصيرها هذا له سلبياته العديدة لأن يلحق الضرر ليس فقط بفريقي العقد بل أيضا بجميع المعنيين بمؤسسة العقود الجماعية^١.

البحث السادس

مدة العقد الجماعي

مزيدا عقد العمل الجماعي كما ذكر أعلاه ، يمكن في تنظيم وتنسيق علاقات فريقي الإنتاج لفترة زمنية معينة وبطرق موضوعية وثابتة ، ذلك كون معطيات هذا العقد يجب أن تتفق دوما مع تقلبات الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية السائدة في البلاد، وبالتالي فالعطاءات التي قد يمنحها أصحاب العمل في ظروف اقتصادية مزدهرة قد تشكل أعباء لن يكون باستطاعتهم الاستمرار في تحملها في الأزمات الاقتصادية . كما قد يكون من مصلحة الأجراء إعادة النظر في شروط عملهم في الأحوال الاقتصادية

1- "L'importance sociale de la Convention collective , éventuellement appelée à régir le sort de milliers de travailleurs a , très justement incliné le législateur à affirmer le caractère solennel de cet acte en soumettant la conclusion de cette convention à l'exigence d'un écrit.

Quelle que soit sa nature juridique , la convention constituant pour les salariés qu'elle régit une véritable *loi professionnelle* ; il est normal que comme pour toute loi , soit organisée une publicité destinée à faire connaître aux intéressés le contenu du texte qui les régit"(Despax ,op.cit., no.154,p.249).

وخلال فترة المفاوضات لاستبداله بعد آخر^٢ ، مكان القوانين الاجتماعية النافذة فيما يختص بالمواضيع التي نظرت إليها وذلك أسوة بالصفة الإلزامية المعطاة لهذه القوانين . ومن جهة ثانية تمكين وزارة العمل من فرض رقابتها المسبقة على مضمون أحكامه للثبت من انطباقها مع النصوص الآمرة الواردة في القوانين العمالية ، بدلالة ما جاء في المادة الرابعة عشرة من المرسوم رقم ٢٨٦٥ ١٢/٣٠ تاريخ ١٩٦١ ، وهي المادة التي أولت لقسم العلاقات المهنية في الوزارة المشار إليها ، درس الأنظمة الداخلية للمؤسسات والعقود الجماعية.

لذا فإذا تبين للإدارة - وزارة العمل - أن العقد يتضمن باعتقادها ما يخالف الأحكام التشريعية ذات الصفة الآمرة التي لا يجوز مخالفتها في عقود العمل الفردية أو الجماعية ، فيتعين عليها عند ذلك التمنع بقرار معلم رفض تسجيل العقد . ويبقى للفريقين الحق بمراجعة القضاء الإداري للطعن بالقرار الإداري ، إذا تبين لهما ، أو لأي منهما ، أن موقف الإدارة يغایر الواقع ويتسق في حقيقته تجاوزاً لحدود السلطة.

يستدل مما تقدم أن إجراءات التسجيل هي إجراءات شكليّة إلزامية ، إلا أنه لا ينتج عن مخالفتها اعتبار العقد باطلًا إنما إدراجه في فئة العقود المدنية المتبادلة ، غير الخاضعة لأحكام قانون ٩/٢ ١٩٦٤^٣ ، وبالتالي غير صالح للانضمام إليه. مثلاً على ذلك أن من شروط الانضمام إلى عقد عمل جماعي، هو أن يكون هذا العقد مسجلًا أصولا في وزارة العمل.

1- القطع الثاني من المادة ٨ من قانون ٩/٢ ١٩٦٤ : في حال الإلغاء، يبقى العقد الجماعي ساري المنعول بكماله طيلة مدة المفاوضات الجارية لاستبداله بعد عمل جديد.

2- "La convention collective non déposée n'est pas applicable. Ce n'implique pas toutefois qu'elle soit totalement dépourvue de valeur juridique. L'inobservation de la formalité de dépôt va , en quelque sorte déclasser la Convention collective de travail pour la transformer selon l'expression de la jurisprudence en un accord *synallagmatique libre de droit commun*.

La jurisprudence s'est prononcé en ce sens lorsqu'elle a eu à connaître de la validité d'accords qui, sous le régime de la loi de 1946 , avaient été conclus sans que fussent respectées les exigences légales relatives à l'agrément ministériel et à la publicité" (Despax , op.cit, no.156,p.252).

ومما لا شك فيه أن المشرع قد عبر، من خلال صراحة هذه المادة ، عن رغبته في تجنب الوصول إلى الفراغ الذي قد يحدثه زوال العقد الجماعي وبالتالي إلهاقضرر بغربي العقد :

١- بالنسبة للأجراء حرمانهم بشكل مفاجئ ودون أدنى مبرر مشروع من عطاءات وتقديمات نص عليها العقد ، مع ما يستتبع ذلك من انعكاسات سلبية على صعيد العلاقات الاجتماعية .

٢- بالنسبة لأصحاب العمل تحملهم بشكل أكيد عبء مضاعفات انتهاء العقد بصورة فورية وتسببه تاليًا بنكسة اجتماعية خطيرة نتيجة لعدم تطبيق القواعد القانونية التي كرسها واعتمدها العقد الجماعي.

لذا فأسس وجوب استمرار عطاءات العقد الجماعي عند انتهاء مدة أو بعد إنهائه أو فسخه لسبب ما ، ليس هو النص القانوني ، بل ضرورة استمرار تنفيذ الشروعة المهنية التي يمثلها العقد الجماعي ، وهي وكما ذكر أعلاه ، الشروعة التي تحكم علاقات أهل المهنة ، حتى إذا لم تعد هذه الشروعة موجودة بزراقة هؤلاء ، تبقى هذه الأخيرة مستمرة بزراقة المشرع نفسه الذي حل مكانهم في الفترة التي يكونون خلالها منكبين على إعادة تنظيم علاقاتهم بواسطة هذه الشروعة بالذات .

وهكذا يكون العقد الجماعي نظاماً مهنياً اتخذ الصيغة التعاقدية ، حتى إذا لم تعد هذه الصيغة نافذة ، حل القانون محلها ليتمدداً بالبقاء طيلة فترة المفاوضات الآيلة إلى استبدالها بصيغة تعاقدية جديدة.

وهذا التفسير للمبادئ والقواعد التي اعتمدها المشرع اللبناني هو الذي تبناه أيضاً مجلس العمل التحكيمي في بيروت^١.

^١- إن مجلس العمل التحكيمي يعتبر بالاستناد إلى القواعد الأساسية المقررة في التشريع الاجتماعي ، أن التكتلات الصناعية - كما في علاقات العمل الجماعية (المادة ٨ المقطع الثاني من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم) لا يسمح لها أن تبقى دون إدارة أو تنظيم ، والا أصبحت هذه الأخيرة عرضة للفوضى والضياع (مع ت. بيروت قرار رقم ٣٧٣ تاريخ ١٠/١١/١٩٩٢ صادر ، قوانين العمل، بين التشريع والاجتهداد - شرح رقم ١٤٧ للمادة ٨ من قانون عقود العمل الجماعية، ص ١٥٦). - حاتم جزء ٢٠٩ ص ٤١١.

المزدهرة^١. وعلى هذا الأساس نصت المادة السابعة من قانون ١٩٦٤/٩/٢ أن عقد العمل الجماعي يكون لمدة معينة أو لمدة غير معينة . فعندما يكون لمدة معينة ، لا يجوز أن تتجاوز مدة السنتين . مع جواز تجديده لمدة معينة أخرى لا تتجاوز السنتين .

في حين لا يجوز إيقاف مفعوله إلا بعد انقضاء ستة أشهر على الأقل من التاريخ الذي أصبح فيه ملزماً ، عندما يكون لمدة غير معينة . إلا أن المادة الثامنة منه أوجبت أن يلاحظ في العقد الأصول والمدة والمهل التي يمكن بموجبها تجديده أو إلغاؤه أو إعادة النظر فيه.

يستدل من ظاهر هذه النصوص أنه يحق لغربي العقد الجماعي إلغاء هذا العقد أو فسخه أو عدم تجديده وكل ذلك ضمن الشروط الشكلية والموضوعية التي يلحظها النص التشريعي أو العقد نفسه ، وبالتالي أن يستعيد كل فريق حرفيته بعد انقضاء مدة الاتفاق . هذا من حيث المبدأ .

إلا أن المشرع اللبناني لم يأخذ بالنتيجة القانونية المنطقية لهذه النصوص بدلالة ما أورده في المقطع الثاني من المادة ٨ المشار إليها : " في حال الإلغاء يبقى العقد الجماعي ساري المفعول بكلمه طيلة مدة المفاوضات الجارية لاستبداله بعقد جماعي جديد " .

I- "A la différence du droit étatique , qui demeure en vigueur jusqu'à son abrogation , la convention collective a un caractère temporaire. La réglementation professionnelle que contient la convention collective est en effet très sensible aux modifications du milieu économique et social.

Des concessions , acceptées par des chefs d'entreprises en période de prospérité économique peuvent apparaître excessives en temps de crise. A l'inverse , les organisations syndicales cherchent à faire profiter leurs membres de l'amélioration survenue dans la situation économique.

Le niveau des prix . la situation du marché du travail , l'évolution de la législation étatique ne contribuent pas moins puissamment à modifier le milieu professionnel.

Dans tous les droits, la loi limite dans le temps la durée d'application des conventions collectives , par crainte que la réglementation conventionnelle ne s'accorde plus avec les nouvelles conditions du milieu et ne suscite des conflits"(Durand et Vitu , op. cit , tome III , no.183,p.504).

في الانضمام إلى العقد الجماعي

إن العقد ولكونه ميثاقاً مهنياً، لذا فهو لا يصح أن يكون عقداً مغلقاً، بل اتفاقية مفتوحة ينضم إليها من لم يكن فريقاً فيها. وعلى هذا الأساس نصت المادة العاشرة من قانون ٢٤ حزيران ١٩٣٦ ، المقتبسة من القانون الفرنسي الصادر بتاريخ ٢٤ حزيران ١٩٣٦ ، أنه يحق لكل نقابة أو هيئة مهنية أو صاحب عمل لا يكون فريقاً في عقد جماعي الانضمام إليه باتفاق طالبي الانضمام دون ما حاجة إلى موافقة المتعاقدين في الأساس". وهذا الحق المعطى لطالبي الانضمام ، وهم غرباء عن فرقاء العقد الأصليين الذي لا يعرفه القانون المدني، يبدو هنا طبيعياً ويتافق مع الأسس الاجتماعية للعقد الجماعي ، إذ أن هدف هذا العقد هو إمكانية توسيع ميدانه الشخصي ليشمل تدريجياً أكبر عدد ممكن في قطاع مهني معين^١ . ويتم الانضمام ضمن الشروط التي عطفتها المادة ١٠ المشار إليها إلى المادتين ٣٠ و٤ من القانون ذاته أي :

- ١- لمناقشة موضوع الانضمام إلى عقد جماعي يجب أن يحوز تفويض ممثلي الأجراء على ٦٠٪ على الأقل من الأجراء اللبنانيين.
- ٢- أن يوافق على قرار الانضمام ثلاثة أعضاء الجمعية العمومية للنقابة أو الهيئات المهنية التي هي طرف فيه. ولتوافر النصاب في جلسات الجمعية العمومية المشار إليها، يجب حضور أكثر من نصف أعضائها. فضلاً عن وجوب توافر في الوقت ذاته، الشروط الإضافية التالية :

1- "L'adhésion constitue un acte unilatéral , qui produit effet sans le consentement des parties signataires. Ce principe a été introduit par la loi du 24 juin 1936, qui a abandonné la règle contraire posée par celle de 1919. Cette modification a été apportée pour donner à la convention collective le plus large domaine d'application possible" (Durand et Vitu , op.cit. no179,p.496).

-" Cette construction juridique de l'adhésion , qu'on rapprochera à cet égard de l'extension , manifeste le caractère de *charte ouverte* que revêt la convention collective" (Camerlynck et Lyon-Caen, op.cit.no.619,p.886).

□ أن يكون خطياً : وذلك نظراً لما يترتب على طلب الانضمام من نتائج هامة على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي فضلاً عما يتضمنه من تحديد حقوق ومحاجبات الفرقاء ، الأمر الذي يجب أن يكون الطرف المنضم على بيته منها (الفقرة الثانية من المادة العاشرة من قانون ٢٤ حزيران ١٩٣٦).

□ أن يكون كلياً : بمعنى أنه لا يحق قانوناً لطالبي الانضمام انتقاء أحكام معينة واردة في عقد جماعي دون أحكام أخرى باعتبار أن هذا العقد يشكل بالنسبة للطرف المنضم وحدة غير قابلة التجزئة يقبل بها هذا الفريق دون أن يكون له الخيار بالانضمام للبعض منها واستبعاد البعض الآخر^٢ . لذا فالانضمام إلى عقد جماعي يماثل عقد الإذعان من حيث أنه ليس للمتعاقدين في مثل هذا العقد ، مناقشة الجهة التي وضعت بنود عقد الإذعان ، فاما يقبل بها كوحدة ، واما أن لا يقبل دون أي حل آخر.

□ أن يتمثل فيه النشاط المهني : أي يشترط في الطرف المنضم - نقابة العمال وصاحب العمل- ممارسة المهنة ذاتها التي يطبق عليها العقد الجماعي، والا كان الانضمام غير ذي أثر قانوني ، إذا كان حاصلاً من نقابة لا صفة لها ، ذلك كون العقد الجماعي يهدف إلى تنظيم أوضاع مهنة معينة وليس أية مهنة . لذلك فمن المفترض أن يسمح التشريع الوطني قاعدة التعديل النقابي كشرط أساسي لإمكانية تطبيق قاعدة الانضمام. الأمر الذي يتوافق مع واقع التشريع اللبناني الذي أخذ صراحة بموجب المادة ٨٥ من قانون العمل بهذه القاعدة^٣ .

1- "L'acte ne peut avoir pour objet qu'une adhésion pure et simple aux dispositions de la convention collective"(Durand et Vitu,op.cit.no179,p496).

- " Acte unilatéral , l'adhésion doit donc être considérée comme normalement totale (indivisible) et inconditionnelle " (Camerlynck et Lyon-Caen,op.cit. no.619 , p. 886).

-" لا يجوز لنقابة واحدة أن تجمع أشخاصاً ينتسبون لمهن مختلفة ، بل يجب أن يكون أعضاؤها من يمارسون مهنة واحدة أو مهناً متشابهة ."

البحث الثامن

في توسيع العقد الجماعي

البحث التاسع

في الأشخاص الخاضعين للعقد الجماعي

حددت them بشكل واضح المادتان ١٢ و ١٣ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم على الوجه التالي :

المادة ١٢ :

- ١- نقابات الأجراء واتحاداتها ، ونقابات أرباب العمل واتحاداتها وأرباب العمل الموقعون على العقد وقت إبرامه أو الذين ينضمون إليه بعد إبرامه . وكذلك النقابات التي تحل محل النقابات والاتحادات المتعاقدة ومن يحل محل أرباب العمل التعاقديين.
- ٢- الأجراء المنضمون لنقابة تكون طرفا في عقد العمل الجماعي أو لنقابة انضمت إليه بعد إبرامه . إن الأجراء الذين تسرى عليهم أحكام هذه المادة خاضعون لأحكام عقد العمل الجماعي طوال مدة حتى ولو انسحبوا من هذه النقابات قبل نهاية مدة العقد .
وتشمل أحكام هذه الفقرة أرباب العمل ، حتى في حال انسحابهم من النقابات أو الاتحادات أو الهيئات المهنية التي هي طرف في العقد الجماعي ، إذا كانوا منضمين إليها وقت إبرامه .

géographique et professionnel initial qu'il est préférable afin d'éviter les confusions d'appeler *transfert* ou élargissement.

Au point de vue économique , il s'agit tout à la fois :

- d'égaliser la concurrence entre les entreprises ayant des activités similaires;
- de faire profiter de la protection acquise , les salariés des petites entreprises sans aller jusqu'à mettre celles-ci en péril"(Camerlynck et Lyon-Caen,op.cit. L'extension des conventions collectives,p.948 -949).

إن قاعدة توسيع العقد الجماعي يعتبر في الواقع خروجا عن القواعد القانونية العامة التي لا تسمح بفرض اتفاق ما على أفراد غير ممثلين فيه أصولا^١ .

إلا أن هدف الاجتماعي الهام هو الذي حمل المشترع على اعتماده بموجب قانون العقود الجماعية ، باعتبار أن هذا التوسيع يرمي إلى توحيد وتنسيق شروط العمل في نشاط اقتصادي معين أو في نطاق جغرافي محدد ، أو على صعيد كامل الحدود الوطنية وذلك :

أولاً : لتوحيد وسائل المضاربة بين المؤسسات ذات النشاط المتشابه .

ثانياً : لتمكين أجراء وعمال المؤسسات الصغيرة من الاستفادة من ذات الضمانات المطبقة في المؤسسات الكبرى دون خسارة تعرض الأول إلى المخاطر .

2- "L'extension des conventions collectives résulte d'une mesure réglementaire : la prise d'un arrêté ministériel , qui a pour effet d'imposer des obligations à des tiers qui n'ont pas signé la convention . Elle apparaît ainsi comme une dérogation au principe selon lequel des obligations ne peuvent être imposées à un administré que par voie législative , avec toutes les garanties qu'implique le régime parlementaire , ou par la voie contractuelle qui suppose des obligations librement consenties par l'intéressé .L'extension, dérogatoire du droit commun , se présente donc comme revêtant un caractère exceptionnel et il va de soit qu'elle ne peut intervenir que dans les limites strictes de la délégation consentie par le législateur . On conçoit également que le législateur ait entouré l'opération de garanties particulières destinées à garantir l'administré contre l'arbitraire éventuel d'une mesure réglementaire . Il est donc naturel que le législateur se montre plus sévère pour la convention collective susceptible d'extension que pour la convention collective , qui ne s'impose , qu'aux co-contractants "(Enc. Dalloz , op , cit. no.72,p.681).

3- "C'est la loi du 24 juin 1936 qui a , pour la première fois , inaugurée cette technique dictée par le souci d'unifier les conditions de travail dans une branche d'activité donnée, en imposant à tous la charte professionnelle élaborée par les organisations syndicales les plus représentatives. La loi du 11 février 1950 a repris l'essentiel de ses dispositions. L'ordonnance du 27 septembre 1967, puis la loi 13 juillet 1971 s'efforcent de faciliter l'extension des conventions collectives. Mais elles modifient en outre substantiellement la technique elle-même de l'extension , dont la menace doit servir à inciter à la conclusion de conventions là où il n'en existe pas. De ce fait il y a dorénavant une extension dans le champ géographique et professionnel et une extension hors du champ

لصيق ومكمل لحق ممارسة النقابة للمفاوضات وتوقيع العقود الجماعية ، ذلك أن نجاح المفاوضات يتوقف أساسا على مدى ما يملكه كل من فريق الإنتاج من قوة . لم يرد في لبنان نص قانوني صريح حول الإضراب قبل صدور قانون ١٩٦٤/٩/٢ . فكان من جراء ذلك التضارب في الاجتهاد حول تعريفه القانوني وبالتالي حول نتائجه القانونية . فمنهم من قال أن من حق صاحب العمل فسخ عقود عماله المضربين على كامل مسؤوليتهم كون الإضراب يعتبر في رأيهما نوعا من الاستقالة ، في حين أكد فريق آخر في وجوب تعليق عقودهم ما لم يثبت خطأ الأجير الجسيم خلال الإضراب كاستعماله أعمال العنف أو اعتدائه على أملاك أو تجهيزات المؤسسة التي يعمل فيها^١ .

وضع قانون ١٩٦٤/٩/٢ حدا لهذا الجدل بعد أن تبني هذا التشريع نظام الوساطة

éviter un usage abusif. En l'absence de réglementation légale , la jurisprudence a délimité le territoire du permis et celui du défendu .

A vrai dire , si la grève est en théorie générale licite comme étant l'exercice d'un droit , la même grève peut devenir fautive ou abusive si elle est exercée à mauvais escient ou si les circonstances sont telles que les limites du droit de grève sont transgessées. (Camerlynck et Lyon -Caen , op.cit., no.700,p.967-969).

1- "La grève ne rompt pas le contrat de travail sauf *faute lourde* imputable au salarié. Cette formule inscrite dans l'art. du 11/2/1950 , est largement interprétable de la jurisprudence antérieure qui s'était constituée soit au sein de la Cour supérieure d'arbitrage avant 1939 soit à travers les arrêts de la Cour de cassation rendus postérieurement à la constitution du 27/10/1946 , et sur la base du texte du préambule. Elle a été ensuite précisée dans ses conséquences.

Le gréviste conserve son emploi (suspension du contrat de travail) . Le licenciement n'est encouru qu'au cas de faute lourde du gréviste" (Camerlynck et Lyon-Caen ,op. cit.,p. 975).

- إن اجتهد المحاكم الفرنسية يتارجح بين رأين : فالبعض يعتبر الإضراب فاسحا للعد والبعض الآخر يعتبره موقعا للتنفيذ ، خصوصا في حالة إضراب العمال بقصد الحصول على حقوق جديدة . فيجب التفريق بين حالتين : الأولى إذا كان الشخص الغرب مضطرا إلى مشاركة زملائه في حركتهم السلبية ومجبرا على مسايرتهم في رأيهم ، والثانية عندما يكون حرا في تصرفاته وغير مستهدف لضغط جدي من شأن التأثير على إرادته . وفي الحالة الأولى يمكن الإضراب موقعا لتنفيذ العقد وفي الحالة الثانية فاسحا له" (الحاكم المنفرد في زحلة ، رقم ١٩٥٣/٨٣٩ - ن.ق. عدد ١٩٥٤/١٠ ص ٧٩).

- إن الوظيف بعراقة العملة يحق له ، ولو كان إجرته كافية أن يتضامن مع هؤلاء العملة في إضرابهم لزيادة أجورهم . ولا يحق لخدومه أن يصرفه من عمله بسبب عدم معاوته على كبح حركة الإضراب " (بداية بيروت المدنية ، ١٢/٢٢ ، ن.ق. عدد ١٩٥٤/٣ ص ٧٧).

يسري العقد الجماعي على جميع أجزاء المؤسسة الخاصة له حتى ولو لم يكونوا أعضاء في نقابة ما . وكذلك على جميع الأجراء الذين يكونون مرتبين بالمؤسسة بعقود فردية خاصة ، إذا كانت شروط هذه العقود الفردية دون شروط العقد الجماعي فائدة للأجراء . علما بأن نص المادة ١٣ يتفق مع أحكام القاعدة الاجتماعية الهامة التي كرسها الشّرعيّ اللبناني بمقتضى المادة ٤٣^٢ والمقطع الثاني من المادة ٥٩ من قانون العمل^٣ .

القسم السادس

حق النقابة في إعلان الإضراب

مقدمة

خلافات العمل الجماعية

التوقف عن العمل أو الإضراب ، يعتبر حاليا في البلاد ذات النظام الليبرالي من الحقوق الأساسية للعمال ، وأحيانا كما هو في فرنسا حاليا ، من حقوقهم الدستورية ، يستعملونه للدفاع عن مصالحهم^٤ ، شرط عدم اللجوء إليه بطريقة تعسفية^٤ . وهو حق

- ١ - " وللأجرا ، أن يستفيدوا من الاتفاques والأنظمة الأكثر فائدة لهم . " ٢ - " أما النصوص الواردة في اتفاق خاص أو في نظام عام للعمال ويراد بها إعطاء هؤلاء شروطا أكثر فائدة لهم . " ٣ - " فيستفيدون منها . "

٣- "La grève consiste dans la cessation collective et concertée du travail , afin d'exercer une pression sur le chef d'entreprise ou les pouvoirs publics . Ainsi caractérisée , elle est un instrument de lutte essentiel pour les travailleurs . Dans la mesure où elle engendre des perturbations dans le fonctionnement d'une entreprise ou d'un service , elle est constitutive d'un préjudice au détriment de l'employeur . Mais elle est également préjudiciable pour le salarié qu'elle prive le plus souvent d'une fraction de sa rémunération et parfois même de son emploi. Elle est à l'origine d'une gêne appréciable pour les clients de l'entreprise ou des usagers du service paralysé par la grève . C'est dire la complexité du phénomène" (Camerlynck et Lyon-Caen , no.691,p.061).

٤ - "Mais la reconnaissance du droit de grève ne saurait avoir pour conséquence d'exclure les limitations qui doivent être apportées à ce droit comme à tout autre en vue d'en

البحث الأول

الإضراب

❖ فقرة أولى

مبادئ عامة
الإضراب كما ذكر سابقا ، هو التوقف الجماعي المقصود عن العمل من قبل الأجراء بهدف الضغط على صاحب العمل لحمله على تحقيق مطالب مهنية معينة^١ . وعلى ضوء هذا التعريف المعتمد علما واجتهادا، فيما يلي عناصر الإضراب.

■ أولا : الإضراب تصرف جماعي

يشترط في الإضراب أن يكون من يقوم به ، جماعة من الأجراء. والمقصود هنا بعبارة جماعة ، أن يكون عدد الأجراء هاما نسبيا. فالعدد إذا هو قضية موضوعية يترك تقديرها إلى الوسيط أو إلى الهيئة التحكيمية من بعده. لذلك فالتوقف الفردي عن العمل لا يعتبر إضرابا^٢ . إلا أن ذلك لا يعني أن يكون هذا التوقف صادرا عن أكثريّة الأجراء في المؤسسة . فالتوقف عن العمل من قبل أقلية من الأجراء فقط، يكفي لاعتبار هذا

1- "Dans une suite de propositions , le droit français du travail a imprimé à la grève le caractère d'un droit ,dont l'exercice est réglementé.

Le Conseil d'état , puis la Cour de cassation ont défini la grève comme une modalité de la défense des intérêts professionnels"(Durand et Vitu , op. cit., tome III; La nature juridique de la grève, p.714).

- "On pourrait plus brièvement définir la grève comme une cessation concertée du travail , en vue de revendications sociales"(Durand et Vitu , op. cit.; La définition de la grève, no, 260 , p. 739).

- "La grève est un procédé de lutte des salariés , sous la forme d'un arrêt de travail, pour défendre ou améliorer les conditions de travail".(Brun et Galland , op. cit.; Les coalitions ,le but professionnel , no. III-184, p.92).

2 - "L'interruption de travail ne peut être qualifiée de grève lorsqu'elle répond à une décision individuelle d'un salarié".(Durand et Vitu , op. cit.,p.747).

والتحكيم الإجباري في نزاعات العمل الجماعية ، معتبرا بموجب مادته ٦٣ غير شرعي كل توقف عن العمل قبل وأثناء مرحلة الوساطة ، وخلال مرحلة التحكيم وبعد صدور قرار التحكيم.

وفيما يلي النظام القانوني للإضراب في التشريع العمالي الحديث ثم في التشريع اللبناني وطرق معالجته على ضوء أحكام هذا التشريع.

يعتبر نزاع العمل جماعيا وفقا لأحكام المادة ٢٩ من قانون ١٩٦٤/٩/٢ إذا حصل بين صاحب عمل أو أكثر من جهة وجماعة من الأجراء من جهة ثانية حول مصلحة جماعية مشتركة ، كزيادة الأجور أو تحسين شروط العمل أو زيادة التقديمات الاجتماعية^٣ .

ورغم كون نزاعات العمل الجماعية أقل عددا من النزاعات الفردية إلا أن النزاعات الأولى أكثر خطورة من الثانية نظرا لانعكاساتها التي قد تصيب الإنتاج أو الاقتصاد أو الأمن أحيانا، إذا ما استحکم الخلاف بين فريقه ، وأدى ذلك إلى الإضراب أو إلى إغلاق المؤسسة.

هذه الاعتبارات مجتمعة هي التي دفعت المشتري إلى تبني نظام الوساطة والتحكيم في الخلافات الجماعية ، وإلى أيجاد بموجب النظام المذكور، إجراءات خاصة والرامية تجبر الفريقين اللجوء إليها في حال نشوء الخلاف بينهما.

وفيما يلي القواعد العامة التي تنظم الإضراب وإغلاق المؤسسة ، باعتبارهما التعبير الأكثر خطورة في الخلافات الجماعية ، ومن ثم الطريقة التي اعتمدتها المشتري اللبناني سعيا منه لتسوية هذه النزاعات ، بموجب النظام الذي تبناه ، أي نظام الوساطة والتحكيم.

1- "La notion de coalition: Ces conflits se traduisent habituellement par la formation de groupements temporaires , qui portent le nom de coalition, et qui ont le plus souvent pour but la modification des conditions du travail.

Ainsi , la coalition opposent les milieux antagonistes du monde du travail 'elle fait s'affronter travailleurs et employeurs . La lutte d'un cartel ou d'un trust contre un dissident ne constitue pas une coalition , parce qu'elle intéresse seulement des chefs d'entreprise en conflit dans l'ordre économique" (Durand et Vitu , op. cit. , tome III , no. 247 , p. 697).

التوقف إضراباً^١.

ينطوي على سوء النية من قبل المضربين كي لا تتعلق عقودهم ، فيحرمون عن ذلك من أجورهم كما سيبحث لاحقاً^٢.

❖ فقرة ثانية ❖

مشروعية الإضراب

أولاً : هدف الإضراب

يجب أن يهدف الإضراب الدفاع عن مصالح المهنة. لذلك لا يعتبر التوقف عن العمل مشروعًا إذا كان الهدف تحقيق غاية سياسية^٣ أو معاكسة القرارات القضائية الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية في الخلافات الفردية وذلك عملاً بالدلول العكسي لل المادة ٣٤٤ من قانون العقوبات اللبناني ، والمادة السابعة من قانون ٢١/١٠/١٩٨٠^٤ أو عن لجنة الخلافات الجماعية في النزاعات الجماعية^٥.

١- "Les salariés peuvent n'exécuter leur travail qu'au ralenti; cette pratique a souvent été qualifiée de grève perlée en donnant à ces termes une autre signification que celle rencontrée au cas de mauvaise exécution du travail.Les chef d'entreprises ont manifestés une particulière hostilité à cette forme de grève et l'on a soutenu en doctrine que la grève perlée diffère de la grève proprement dite. La grève comporterait un abondant du travail et non un simple ralentissement du travail, et la mauvaise exécution du contrat de travail ne devrait pas être assimilée au refus d'exécution.La présence des grévistes sur les lieux du travail pourrait être même considérée comme une occupation illicite de l'usine. Enfin tandis que dans la grève . chaque partie prend ouvertement sa responsabilité , la grève perlée apparaît un procédé déloyal et sournois par lequel des salariés essayent de causer des dommages à leur employeur en essayant de ne prendre aucun risque".(Paul Durand,opusc cité,no.261/4,p.742).

٢- "Le droit de grève est caractérisé par sa finalité, et la grève politique présente dans notre droit (comme d'ailleurs dans tous les systèmes juridiques) un caractère illicite".(Durand et Vitu ,op. cit.,no.259,p.737).

٣ - المادة ٣٤٤ عقوبات: "كل رب عمل أو رئيس مشروع وكل مستخدم أو عامل رفض أو أرجأ تنفيذ قرار التحكيم أو أي قرار صادر عن أحدى محاكم العمل عقب بالحبس من شهرين إلى سنة".

٤ - المادة ٧ من قانون ٢١/١٠/١٩٨٠: "إذا رفض المحکوم عليه أو أرجأ بدون سبب مشروع تنفيذ الحكم الصادر بحقه وانتقضت عشرة أيام من تاريخ تبلغه إنذاراً بذلك من قبل دائرة الإجراء، تسري بحقه حکماً غرامة إکراهية قدرها واحد بالمائة من مجموع المبلغ المحکوم به وذلك عن كل يوم تأخير فضلاً عن تطبيق أحكام المادة ٣٤٤ من قانون العقوبات بحقه".

ثانياً : الإضراب عمل مقصود

الإضراب هو تصرف إرادي حر، يقرر على أثر المشاورات والتصويت عليه واتخاذ القرار بشأنه. كما يمكن أن يحصل نتيجة لقرار التوقف الفوري عن العمل. ولا تعني صفة القصد أن تكون هناك هيئة معينة - كالنقابة مثلاً- لها صلاحية إقراره^٦. لذلك لا يعتبر إضراباً، التوقف عن العمل بسبب القوة القاهرة ولدية كارثة طبيعية مثلـ^٧ أو رفض الأجزاء القيام بمهام إضافية لا يلزمهم القانون القيام بها، حتى ولو كانت مدفوعة الأجر مضاعفة^٨.

ثالثاً : الإضراب توقف عن العمل وقد يكون هذا التوقف، توقفاً صريحاً وعاماً عن العمل، أو توقفاً جزئياً محدوداً وصريحاً أو إضراباً بطيئاً.

يعتبر الإضراب البطيء، أو بالقطارة Perlé لوحده إضراباً غير مشروع لأنه

١- "Grève minoritaire ou partielle: Peut importe l'étendue ou l'ampleur prise par l'arrêt de travail.Il n'est pas nécessaire à sa validité que la grève intéresse tous les ateliers ou tous les services , toutes les catégories de personnes d'une entreprise , ou d'une profession . Il est acquis qu'une grève peut n'être que le fait d'une minorité".(Camerlynck et Lyon-Caen, op. cit ; Diverses manifestations de la grève, no. 703, p.971).

٢ - "La cessation concertée du travail" (Durand et Vitu , op. cit., no. 262 , p. 747 et s.").

٣ - "La grève suppose une prise de conscience par la classe ouvrière ,ou par certains de ses éléments , de revendications collectives .De même , l'état de grève n'existe pas lorsque des salariés sont contraints par une partie du personnel d'interrompre leur travail ; en l'absence de toute volonté de s'associer à la grève, ces salariés ne peuvent être considérés que comme des victimes d'un cas de force majeur" (Durand et Vitu, op. cit.,no.263,p.749).

٤ - "La grève suppose une interruption de travail décidée sans l'assentiment de l'employeur.

La grève suppose donc que les grévistes étaient juridiquement tenus d'accomplir la prestation de travail.Il n'en est pas toujours ainsi , notamment s'il s'agit d'heures supplémentaires. Lorsque les heures supplémentaires ne sont pas obligatoires (et surtout si elles ne sont pas imposées par le règlement intérieur) , les salariés sont libres d'en refuser l'exécution sans que leur attitude puisse être considérée comme un arrêt concerté du travail". (Durand et Vitu , op. cit. , no. 261, p. 739).

الطوائف بموجب قانون شابليه (Chapelier) إلا أنها حظرت في الوقت ذاته التكتلات العمالية التي قد تكون من أهدافها تشجيع التوقف الجماعي عن العمل بحجة أن ذلك يتعارض مع الأسس التي قامت عليها ونادت بها هذه الثورة، أي الحرية والمساواة في التعامل. وبالتالي فالإضراب، وبالاستناد إلى هذه الأسس بالذات، يشكل مساساً جوهرياً لحرية العمل.

إلا أن هذا الحظر لم يمنع حصول التكتلات العمالية ولا الإضرابات العمالية خلال طيلة القرن التاسع عشر. فكان من جراء ذلك صدور التشريع الجزائري المتعلق بجرائم انتهاك حرية العمل الذي يقع تحت أحكمه جميع أعمال التهديد والعنف التي قد تمارس خلال الإضراب، والتي تأثر بها إلى حد بعيد قانون العقوبات اللبناني بموجب المادة ٣٤٣ منه.^١

في عام ١٩٤٦ صدر دستور الجمهورية الرابعة فنصت إحدى أحکامه الأساسية على ما يلي : " يمارس حق الإضراب في إطار القوانين التي تنظمه".

يتضح من خلال هذا النص أن الإضراب أصبح في فرنسا حقاً اجتماعياً دستورياً قائماً بنفسه، يمارسه المواطن كباقي حقوقه الأساسية المصنونة دستوراً ضمن حدود القوانين المرعية للإجراءات وحسن النية.

وبعد أن كان الاجتهاد في فرنسا يعتبر الإضراب بمثابة فسخ لعقد العمل الفردي بالنسبة لكل أجير يشتراك فيه ويجعل صاحب عمله غير ملزم بإعادته لخدمته وإن فعل فيكون ذلك بموجب عقد عمل جديد يفقد الأجير من خالله أقدميته في المؤسسة^٢ ، تعدل هذا الاجتهاد على ضوء النص الدستوري الجديد معتبراً أن الإضراب

١ - من تدنّع بأحدى الوسائل المذكورة في الفقرة الأخيرة من المادة السابقة ، فحمل الآخرين أو حاول حملهم على أن يقفوا عملهم بالاتفاق فيما بينهم أو ثبّتهم أو حاول ثبّتهم في وقف هذا العمل ، يعاقب بالحبس سنة على الأكثر وبغرامة لا تزيد على خمسين ليرة".

² - "On relève toute une série d'étapes depuis la grève-rupture comme point de départ, jusqu'à la grève-suspension, terme de l'évolution.

a-La thèse de la grève-rupture a été consacrée dans le passé en l'absence de texte, par la jurisprudence de la Cour de cassation. Elle l'adoptait en se fondant sur une analyse des intentions des grévistes ses yeux, les salariés en quittant leur travail, manifestaient leur volonté de briser le lien contractuel. En conséquence, les salariés grévistes étaient

أما الإضراب التضامني Solidaire فيعتبر مشروعًا ، إذا حصل ضمن المؤسسة الواحدة أو إذا كانت هناك مصلحة مهنية مشتركة^١ . ويعتبر الإضراب غير مشروع إذا كان هدفه التضامن مع أجير صرف من الخدمة على أثر ارتکابه خطأ في عمله ، كالأخطاء أو المخالفات المنصوص عليها في المادة ٧٤ من قانون العمل .

■ ثانياً : وسائل الإضراب

يجب أن تكون الوسائل التي يلجأ إليها الأجراء في الإضراب وسائل قانونية بعيدة عن الغوغائية أي أن لا يساء حق استعمال الإضراب .

فإنحراف المطالب المهنية إلى المطالبة مثلاً بإعادة تنظيم المؤسسة أو وسائل العمل فيها أو أنظمة إنتاجها والتعمدي على حرية العمل لحمل الأفراد في التوقف عن القيام به ، أو منعهم من الوصول إلى مركز عملهم أو احتلال المؤسسة أو الاعتداء على تجهيزاتها ، كل ذلك تدخل في الوسائل غير المشروعة في الإضراب^٢ .

كما يعتبر غير مشروع أيضاً ، الإضراب الذي يخالف الاتفاق في اللجوء إليه لفترة زمنية محددة في العقود الجماعية مثلاً - التحرير التعاقدى - النظام المتبعد حالياً في البلاد التي لا تعتمد تشريعاتها نظام الوساطة والتحكيم الإلزامي ، المحظوظ في التشريع الاجتماعي في لبنان.

❖ فقرة ثالثة

التطور التاريخي لحق الإضراب

رغم أن الثورة الفرنسية أكدت على مبدأ حرية العمل بعد أن ألغت نظام

١ - المادة ٦٣ فقرتها الأولى من قانون العقود الجماعية والوساطة والتحكيم.

2- "Les grévistes, même s'ils ont le libre exercice du droit de grève, ne peuvent employer certains moyens pour assurer le succès de leur action, et le code pénal constitue en délit l'entrave à la liberté de travail. Ces différents éléments déterminent dans notre droit positif le cadre dans lequel s'exerce le droit de grève".(Durand et Vitu .op. cit.;La réglementation de la grève,no.259,p.737-738).

المشروع لا ينهي عقد العمل بل يؤدي فقط إلى تعليقه^١.
ما يستتبع ذلك :

-أولاً: إلزامية صاحب العمل بإعادة جميع الأجراء المضريين إلى عملهم بعد انتهاء إضرابهم تحت ظائلة اعتباره مسؤولاً عن فسخ العقد تعسفياً وما يتبع ذلك من تعويضات خاصة عن هذا الفسخ. علماً بأن صاحب العمل غير مجبر على إعادة الأجير إلى خدمته باعتبار أن الموجب القانوني هنا هو موجب أداء حيث لا يلزم المدين فيه بالتنفيذ العيني.

-ثانياً: يحتفظ الأجراء المضريون في حال عودتهم إلى الخدمة بحقهم في الأقدمية في المؤسسة.

-ثالثاً: يستمر الأجير بالحضور، وبالتالي في الاستفادة من تقديمات صندوق الضمان الاجتماعي ، لاسيما لجهة تقديمات المرض والأمومة والتعويضات العائلية.

exposés à être condamnés à des indemnités de licenciement et de rupture abusive. On était amené à conclure que si l'employeur consentait à reprendre le gréviste, un nouveau contrat intervenait entre les parties.

Cette solution fut vivement combattue par des juristes éminents: Pic, Josserand , Planiol et Ripert.

b- Aussi la Cour de cassation ,sensible à ses objections, avait-elle abandonné ,dans une deuxième phase ,la justification habituelle et admis des tempéraments à sa position de principe.La haute juridiction ne rattachait plus la rupture du contrat à la volonté des grévistes. Mais relevait que, par le fait de la grève ,les obligations des parties ne pouvaient plus être remplies : le salarié en se mettant en grève rendait impossible l'exécution du contrat de louage de services passé entre lui et son employeur.

c- Peu après cette étape, la Cour supérieure d'arbitrage, faussant compagnie à la jurisprudence classique, avait adoptait une position de principe diamétralement opposée. Elle avait décidé ,le 19/5/1939 que la grève n'était pas, par elle-même, une rupture automatique du contrat de travail.

1- " La loi du 11/2/1950 sur les conventions collectives a mis fin aux divergences de la jurisprudence en prenant nettement parti de la grève-suspension dans les termes suivants: La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

Ainsi le législateur a mis un point final à l'évolution qui, partant de la grève-rupture, s'était achevé vers la grève-suspension.

Il résulte de cette solution, que le contrat de travail subit seulement une éclipse pendant la grève, mais qu'il reprend son cours normal à la fin de la grève .C'est là une mesure concourant à assurer la stabilité de l'emploi , objectif essentiel du droit contemporain du travail".(Brun et Galland, op. cit., no.III-16 75 et 176).

-رابعاً: لا يخضع الأجير طيلة فترة إضرابه إلى أحكام قانون طوارئ العمل ، نظراً لتعليق عنصر التبعية القانونية خلال فترة الإضراب بينه وبين صاحب عمله.

يلاحظ هنا أن جميع القواعد المبينة أعلاه تطبق حالياً في لبنان على ضوء أحكام قانون ١٩٦٤/٩/٢ ، ولا يستثنى من ذلك سوى الأجراء الذين يرتكبون خلال الإضراب خطأ جسيماً . ونظيره الخطأ الجسيم هي نسبية ، وتقدر حسب ظروف وملابسات كل حالة على حدة من جهة ، واثباتها من جهة ثانية يقع حتماً على صاحب العمل^٢.

واستناداً لما تقدم، يتبيّن أن آثار الإضراب المشروع تنحصر نتائجه حالياً في فرنسا، في تعليق عقد العمل بين فريقيه، ذلك كون هذا العقد هو من العقود المتبادلة، والأجر فيه هو مقابل العمل.

إلا أنه ورغم إقرار مشروعية الإضراب دستورياً في معظم البلدان الراقية، فذلك لا يمنع هذه البلدان ، ونظراً لانعكاساته على أوضاعها الاجتماعية والاقتصادية، والأمنية أحياناً ، من اللجوء إلى بعض القوانين الخاصة للحد قدر المستطاع من آثاره الخطيرة. من هذه القوانين :

- تحريم الإضراب طيلة فترة قيام العقد الجماعي. وهو المتبع في البلاد التي لم تتبّن قوانينها نظام الوساطة والتحكيم الإجباري.
- حظر الإضراب على موظفي القطاع العام ، وبشكل خاص، على أفراد القوات المسلحة من رجال الجيش والدرك والأمن العام والإطفاء ومؤسسات الاستشفاء الخ.
- تبني نظام الوساطة والتحكيم الإلزامي الذي يعتبر الإضراب غير مشروع قبل وخلال مرحلة الوساطة وخلال مرحلة التحكيم وبعد صدور قرار التحكيم.

هذا في الخارج أما في لبنان فلا بد من الإشارة إلى أن الدستور اللبناني لم يتعرض إلى موضوع الإضراب كما فعله الدستور الفرنسي في عام ١٩٤٦. كما وأن قانون العمل

^١ - مع.ت. بيروت قرار رقم ٢٧٣ تاريخ ١٩٦٨/٢/٢٤ - العدد الأول ١٩٦٨ ص ١٠٥ .

في عام ١٩٦٤ صدر قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم واعتبر هذا القانون غير مشروع كل توقف عن العمل قبل مرحلة الوساطة وأثنائها ، وأنه مرحلة التحكيم وبعد صدور قرار التحكيم بقصد الاعتراض عليه أو معارضته. علماً بأن قانون العقوبات كان وبموجب المادة ٣٤٤ منه قد نص على معاقبة كل صاحب عمل وكل مستخدم أو عامل أرجأ تنفيذ قرار التحكيم أو أي قرار آخر صادر عن محاكم العمل بالحبس من شهرين إلى سنة. وقد كرر المشرع هذا النص بموجب قانون ١٠/٢١ ١٩٨٠/١٠/٢١ المتعلق بقواعد الاختصاص وطرق المراجعة لدى مجالس العمل التحكيمية.

وبالاستناد إلى قانون ٩/٢ ١٩٦٤ يكون الإضراب مشروعًا في الفترة المتدة ما بين نهاية مرحلة الوساطة وبداية مرحلة التحكيم ومدتها القانونية الدنيا خمسة عشر يوماً (المادة ٤٧ فقرتها ج من القانون الذكر).

بموجب قرار صادر عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت، تحت رقم ٢٧٣ تاريخ ٢١/٩/١٩٦٧ وبالاستناد إلى مدلول المادة ٦٣ قرتها الأولى من قانون ٩/٢ ١٩٦٤ حدد هذا القرار قواعد الإضراب بالنقاط التالية:

١- ترتب على صاحب العمل تسديد مرتبات الأجراء عن فترة إضرابهم المشروع عن العمل.

٢- أن عقود الأجراء عن فترة أو فترات توقفهم غير المشروع عن العمل ، أي قبل

من ناحية ثانية، إن الدستور اللبناني يكفل للموظف كما يكفل لغيره من المواطنين الحريات الأساسية خصوصاً حرية التنظيم النقابي كحق من حقوق المعرف به عالمياً، وتنص عليه شرعة الإنسان. ولاشك أن حرية التنظيم النقابي تتبع مشاركة جدية للمواطنين في القرارات المختلفة بوضع الوظيفة العامة وهي تعزز أيضاً مؤسسات المجتمع المدني وما تلعب هذه المؤسسات من دور في تأميم تعاكس المجتمع وتلاحم عناصره. كما أنها تعتبر أن الميادين النقابية للموظفين بشكل أدوات فاعلة في تحسين مستوى الوظيفة العامة عبر اقتراح طرق وأساليب وتصويب تخدم هذا الهدف وترتفع شأن الوظيف. ثم أن الميادين النقابية هي هيئات وأدوات حوار فاعل على مستوى المجتمع وبين المجتمع المدني والمجتمع السياسي . فنقابات الموظفين تتبع بدورها بخبرات مائلة في هذا المجال ، مما يعزز القناعة بضرورة خلقها وإيجادها لاستخدام هذه الخبرة في مجال الحوار بين الأطراف الاجتماعية السياسية. إننا بالتالي نعمل على تأمين مبادئ العدالة والمساواة بين المواطنين ولا يجوز أن يحرم الموظف في القطاع العام من حق حصل عليه نظيره في القطاع الخاص، ولا يجوز التذرع بمقولة الخصوصيات والستينيات التي كانت تعتبر الموظف خاضعاً تماماً لرأي الصعيد السياسي دون الأخذ بالاعتبار لحقوقه وخيرته ورأيه لهذه الأسباب .

اللبناني لم يتعرض له أيضاً. الأمر الذي حمل القضاء في لبنان في اجتهاوداته السابقة لعام ١٩٦٤ ، تاريخ صدور قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، على اعتبار الإضراب بمثابة فسخ لعقود العمل الفردية وذلك على كامل مسؤولية الأجراء المضريين^١. علماً بأن قانون العقوبات اللبناني كان قد خصص في بابه الثاني الفصل الرابع، بعض الأحكام المتعلقة بجرائم الاغتصاب والتعدى على حرية العمل، معتبراً التوقف عن العمل بقصد الضغط على السلطات العامة وإما احتجاجاً على تدبیر أو قرار صادر عنها، معاقب عليه بالحبس أو بالإقامة الجبرية لمدة ثلاثة أشهر على الأقل، كما يعاقب بالحبس وبالغرامة كل اغتصاب يقوم به أكثر من عشرين شخصاً يقصد منه توقيف وسائل النقل والمواصلات البريدية والبرقية والتليفونية أو الكهرباء. وتشدد العقوبة إذا رافق ذلك أعمال عنف. هذا مع الإشارة بأن القانون اللبناني يحظر على موظفي الدولة الإضراب^٢. علماً بأن هناك مشروع قانون قدم مؤخراً من قبل النائب محمد عبد الحميد بيضون إلى المجلس النيابي يطالب بموجبه بإلغاء الفقرتين الثانية والثالثة من الماد ١٥ المرسوم الاشتراكي رقم ١١٢ ١٩٥٩ ، وذلك بهدف السماح لموظفي القطاع العام في الانخراط في الحركة النقابية^٣.

١- إن إعلان الإضراب يؤدي بحد ذاته إلى فسخ عقد العمل بفعل العامل دون ضرورة التحرير ما إذا كان العامل قد أساء، أو لم يسع استعمال حق الإضراب. ولا يكون الأمر على خلاف ذلك إلا إذا أثبت العامل أنه لم يتم بعمل إيجابي في سبيل الإضراب، وأنه في الحقيقة قد تحمله بصورة سلبية، واضطرب مكرهاً للوقف عن العمل تحت تأثير رفقاء لأجل الوصول إلى منحة مشتركة يطالعون بها. وإذا لم يثبت ذلك ، فلا يحق له المطالبة بالتعويض. (م.م. عدد ٢ ١٩٥٠ ص ١١). وأيضاً: الحكم المنفرد في زحلة رقم ٨٣٩/٤٥٤ ١٩٥٤. (ن.ق. عدد ١٩٥٤/١ ص ٧٩).

٢- يحظر على الموظف أن يقوم بأي عمل تمنعه القوانين والأنظمة النافذة، لا سيما:

٣- أن يتضمن إلى المنظمات أو النقابات المهنية.

٤- أن يخرب عن العمل أو أن يحرض غيره على الإضراب.

٥- "المادة الأولى: تلغى الفقرة الثانية والفرقة الثالثة من المرسوم الاشتراكي رقم ١١٢ تاريخ ٦/١٢ ١٩٥٩. المادة الثانية: يعدل بهذا القانون فور نشره".

وقد جاء في الأسباب الوجبة لمشروع القانون المذكور الآتي:

لقد تم تعديل نظام الموظفين سابقاً باتجاه إعطاء حق العمل السياسي والانتساب الحزبي للموظفين وقد خلق هذا التعديل وضعاً يتسم بالقرابة ويتناقض مع أبسط القواعد إذ أن الموظف لا يزال محرومًا من حرية العمل النقابي ومن الانتساب للنقابات مما يتطلب الانسجام في نصوص القانون مع روح وثيقة الواقع الوطني التي شددت على الحريات، ومنها حرية الموظف بالعمل السياسي والنقابي.

فيختلف اسمه حسب الجهة التي تستعمله . ويعتبر هذا السلاح ذا حدود لأنه مضر بالطرفين . فالعمال يلحق بهم الضرر ويحرمون من أجورهم وكذلك صاحب العمل بسبب توقف إنتاج ونشاط مؤسسته . لذا فقد دلت التجارب بأنه من النادر أن يلجأ صاحب العمل إلى اللجوء إلى سلاح إغلاق مؤسسته خشية استفادة منافسيه أثناء فترة الإغلاق من زبائنه .

ويعتبر إغلاق المؤسسة كالإضراب غير شرعي ، إذا حصل قبل وأثناء مرحلة الوساطة ، وأثناء مرحلة التحكيم أو بعد صدور قرار التحكيم ، ويكون سببه معاكسة هذا القرار أو الاحتجاج .

البحث الثاني

حل نزاعات العمل الجماعية (نظام الوساطة والتحكيم)

❖ فقرة أولى ❖

الوساطة

غالباً ما تتسم نزاعات العمل الجماعية بطابع اقتصادي أو اجتماعي ، مثل ذلك المطالبة بزيادة الأجور أو زيادة التقديمات الاجتماعية ، وهي مطالب غير مسندة إلى نص قانوني أو تعاقدي أو نظامي . لذلك فإن عواقب هذه النزاعات قد تكون خطيرة إذ كثيراً ما يلجأ الأجراء إلى إعلان التوقف عن العمل أو يقرر صاحب العمل إغلاق مؤسسته . فكان لا بد من إيجاد حلول سريعة وفعالة تفادياً لانفجار الخلاف بينهما وذلك عن طريق الوساطة .

لا يشترط في الوساطة مصالحة الفريقيين¹ ، الهدف منها جمعهما والاستماع إلى أقوالهما ، وعلى ضوء موقفها القانوني من الوساطة ، إجراء تحقيق شامل فيها ،

¹ - " La médiation : C'est une procédure intermédiaire entre la conciliation et l'arbitrage , et pourvue d'une certaine souplesse , le tiers intervenant n'étant pas chargé de trancher le litige "(Camerlynck et Lyon-Caen , op.cit no. 773 , p. 1049).

وأثناء مرحلة الوساطة وأثناء مرحلة التحكيم وبعد صدور قرار التحكيم ، تعتبر معلقة وبالتالي لا يحق لصاحب عملهم صرفهم من الخدمة بسبب هذا التوقف ، إلا إذا ثبت ارتكابهم خلال هذا التوقف خطأ جسيماً . وقد اعتبر القرار المذكور أن الخطأ الجسيم هو نسبي وشخصي وبحسب ظروف كل حالة وبالنسبة لكل أجير على حدة . وعبء الإثبات يقع على من يدعيه ، أي على صاحب العمل .

٣- أنه يستحق للأجير المصروف من العمل بسبب إضرابه المشروع ، تعويض الصرف التعسفي المنصوص عنه في المادة ٥٠ من قانون العمل وذلك ضمن الحدود الواردة في المادة المشار إليها . علماً بأنه لا يحق للأجير المطالبة بإعادته إلى عمله باعتبار أن موجب صاحب العمل هنا هو موجب أداء ولا يجبر الدين في حالة كهذه بتنفيذ موجبه عيناً بل يقتصر حقه على التعويض المنصوص عنه في المادة ٥٠ من قانون العمل .

❖ فقرة رابعة ❖

إغلاق المؤسسة

إن إضراب أصحاب العمل (Le Lock-out) كإضراب الأجراء ، بمعنى أنه يعتبر في واقعه القانوني وسيلة يلجأ إليها صاحب العمل لمنع الأجراء في مؤسسته من الوصول إلى مركز عملهم . وهو ما يسمى باتفاق أو بإغلاق المؤسسة¹ .

والواقع أن الإضراب وإغلاق المؤسسة يعتبران سلاحاً واحداً ، وكل ما هناك

¹ - " Le lock-out consiste dans la fermeture de l'entreprise à l'occasion d'un conflit et par voie de conséquence , le refus de la part de l'employeur de mettre les instruments de travail à la disposition des salariés et de les payer .

La mesure est prise préventivement pour briser une menace de grève , ou en réponse à un mouvement de grève partielle désorganisant l'entreprise .

On le rapproche souvent de la grève , en parlant de " grève patronale " ; cependant , il n'y a pas ici de mesure concertée entre plusieurs employeurs . Il n'en va autrement que très exceptionnellement .

La fermeture de l'entreprise est décidée par un seul employeur , non pour des motifs économiques mais à raison d'un conflit du travail et pour exercer une pression sur les salariés" (Camerlynck et Lyon-Caen ,op.cit, no.729,p.1000).

- أن يكون أحد طرفي النزاع جماعة من الأجراء.
- أن يكون الطرف الآخر صاحب عمل أو أكثر.
- أن يكون موضوع النزاع يتعلّق بالعمل أو بشروطه.

أ- جماعة من الأجراء

المقصود هنا بعبارة "جماعة" أن يكون عدد الأجراء هاما. فالعدد إذن قضية موضوعية متراكّع تقدّيرها إلى الوسيط أو إلى الهيئة التحكيمية من بعده . عبارة جماعة الواردة في النص يثبت بحد ذاته أنه لا يشترط في النزاع الجماعي أن تكون النقابة فريقا فيه، كما يستدل من نص المادة ٢٤ من قانون ١٩٦٤/٩/٢^١ أو أن يكون فريق الأجراء، فريقا منظما معترفا له بشخصية قانونية معينة^٢.

^١- " تستطيع النقابات والهيئات المهنية التي لها حق التفاوض والتي يكون أفرادها مرتبطين بعدد جماعي إقامة دعوى تتعلق بهذا العقد لصالح أفرادها دون ما حاجة إلى تقويض من صاحب العلاقة شرط أن يكون هذا الأخير قد أعلم ولم يتقدم باعتراض لها. ويستطيع صاحب العلاقة التدخل دائما في الدعوى المقدمة من قبل الهيئة العامة".

²- " Il ne saurait y avoir de conflit collectif, s'il n'a pas de collectivité partie au différent. En règle générale , ce groupement doit être une collectivité de salariés. Un conflit peut présenter un caractère collectif bien qu'un seul employeur soit en cause, mais il perd ce caractère quand un salarié, individuellement est partie à la procédure. La collectivité de salariés a d'ailleurs été conçue d'une manière large.

La collectivité ouvrière peut consister dans un simple groupement de fait, dépourvu de toute organisation juridique. Il ne peut en être autrement dans un droit qui consacre le principe de la liberté syndicale. Ce libéralisme peut avoir un inconvénient: le groupement ne doit-il pas avoir une certaine importance pour pouvoir intenter une procédure de règlement d'un conflit collectif ? En l'absence de toute exigence numérique imposée par la loi, les organismes de conciliation et d'arbitrage apprécieront souverainement si, par le nombre et la condition de ses adhérents, le groupement doit être considéré comme une collectivité, susceptible de mettre en jeu la procédure de règlement des conflits collectifs.

Une réclamation présentée par une minorité, qui se substitue à une majorité négligente, peut constituer un conflit collectif." (Durand et Vitu ,op.cit.La cessation concertée du travail ,no.262,p.746 et s.).

وأيضا:

- لجنة خلافات العمل الجماعية رقم ١٩٦٩/٣ (غير منشور، مشار إليه في أطروحة الدكتورة ليلى عازوري ص ٢١ Le règlement pacifique des conflits collectifs du travail au Liban)
- لجنة خلافات العمل الجماعية قرار رقم ١٩٦٦/٥. (العدل ١٩٦٨ ص ٤٨٨).

فيستمع الوسيط إلى شهودهما ويضطلع على قيود المؤسسة ، ويستعين بالخبرة المالية عند الاقتضاء . وعلى هذا الأساس يلعب الوسيط دور قاضي تحقيق في مرحلة الوساطة^٣ وكل ذلك بهدف الوصول عن طريق التراضي والتفاهم إلى إيجاد قدر المستطاع الحلول التوافقية بين الفريقين ، ولو كانت هذه الأخيرة حلولا جزئية من مجموع المطالب المعروضة عليه.

وهذا ما تبناء المشرع اللبناني بموجب قانون ١٩٦٤/٩/٢ عندما نص على "أن الغاية من الوساطة محاولة التوفيق بين طرفين النزاع".

أولا : النزاعات الخاضعة للوساطة

اعتبر قانون ١٩٦٤/٩/٢ النزاع جماعيا إذا توافر فيه الشرطان المتلازمان :

- ١- أن يكون أحد طرفي النزاع جماعة من الأجراء.
- ٢- أن يتناول موضوع النزاع مصلحة جماعية ، سواء أكان ذلك بشأن تفسير القوانين أو المراسيم أو القرارات والأنظمة والعقود الجماعية، أم بشأن القضايا التي لم تتطرق إلى هذه المواضيع.

بالاستناد إلى هذا التعريف ، يجب أن تتوافر شروط ثلاث لاعتبار النزاع جماعيا:

³- " Au terme de l'art. 31 de la loi du 2/9/1964 , l'objet de la médiation est de tenter de concilier les parties . A cet effet , le médiateur dispose de larges pouvoirs d'investigations ; mais contrairement à l'arbitre , dont la tache est de trancher les points litigieux , le médiateur ne peut soumettre à l'accord des parties , sous forme de recommandations , les propositions de règlement qu'il juge adéquates " (Azouri, Le règlement pacifique des conflits collectifs du travail au Liban ; Les pouvoirs du médiateur , p.88).

¹- " L'investigation : Dans une première phase , il joue le rôle d'enquêteur qualifié . A la façon d'un juge d'instruction . il réunit sur le différend une documentation , aussi bien d'ordre économique que d'ordre social (situation de l'entreprise au point de vue économique ; condition des travailleurs). A cet effet , de larges pouvoirs d'investigation lui sont accordés : il peut recourir à une expertise (per ex. une expertise comptable) , entendre des témoins , recueillir des renseignements auprès de tous les intéressés . Après avoir reçu les mémoires des parties , il les convoque et essaie , généralement en vain , de les concilier . Le refus des parties de communiquer des renseignements ou de comparaître devant le médiateur est pénalement sanctionné.

Le médiateur est en contre partie lié par le secret professionnel " (Camerlynck et Lyon-Caen , op.cit., no. 775 , p. 1050).

ب - صاحب العمل

مفهوم هنا أكثر شمولاً من مفهومه في نزاع العمل الفردي ، بمعنى أنه لا يشترط فيه أن يكون صاحب العمل ، صاحب مشروع صناعي أو تجاري أو زراعي كما حدده الماده الأولى من قانون العمل.

ج - موضوع النزاع

يجب أن يكون موضوع النزاع مصلحة جماعية تتعلق بالعمل أو بشروطه ، سواء أكان ذلك ناتجاً عن تفسير نص قانوني ، نظامي أو تعاقدي ، أو مسندًا إلى مبادئ العرف والعادة . فيكون الخلاف عند ذلك من فئة خلافات العمل الجماعية القانونية^١. أو أن يكون الخلاف غريباً عن ذلك ، كالمطالبة بتعديل ظروف أو شروط العمل أو توقيع عقد جماعي أو زيادة الأجر أو الشهير الثالث عشر أو الرابع عشر أو زيادة التقديمات الاجتماعية. فيكون الخلاف والحالة هذه بما يسمى بالخلاف الاقتصادي^٢.

علماً بأن موضوع النزاع الجماعي يجب أن يتناول مصلحة نموذجية مبدئية (Intérêts-Types) التي لا يعرف بالضبط أسماء المستفيدن منها ، أي أن لا يكون

مجموعة من المطالب الفردية ، مهما بلغ عدد أصحابها^٣.

ثانياً : إجراءات الوساطة

طلب الوساطة حق لأي فريق ، وكذلك لوزير العمل إذا علم بالنزاع وتخلف الفريقان عن طلب الوساطة.

تعرض الوساطة على الوسيط في وزارة العمل . فيوجه هذا الأخير خلال ٢٤ ساعة دعوة إلى الفريقين للاجتماع به خلال مهلة أسبوع ، بعد أن يبين للطرف المطلوب الوساطة بوجهه موضوع مطالب الفريق الآخر كي يكون على بينة من موضوع الخلاف ، ولتمكينه من الرد على مجمل نقاطه تحقيقاً للمهل التي توخاها المشرع .

وفي حال تخلف أحد الفريقين عن الحضور ، يوجه له الوسيط دعوة ثانية للحضور خلال ثمانية أيام. ثم يباشر بوساطته بمن حضر.

يستمع الوسيط إلى أقوال الفريقين ويقوم بما يراه مناسباً من تحقيقات . فإذا توصل إلى حل بينهما يدون ذلك بمحضر موقع منه ومن فريقه أو فرقه الوساطة. ويعتبر هذا

^١ - "Un conflit ne présente pas nécessairement un caractère collectif du fait qu'il intéresse une collectivité de salariés. Des conflits peuvent naître entre un employeur et plusieurs de ses salariés , au sujet du montant des salaires , de sanctions disciplinaires, ou de mesures de licenciement, sans que le différent cesse de présenter le caractère d'un pur conflit individuel du travail .Il est nécessaire que le conflit mette en jeu un intérêt collectif.

Fr. Carneletti analyse le conflit collectif en une série de conflits individuels. Mais il oppose la série à la somme .

Une somme est finie à la différence de la série. Les individus qui incarnent les intérêts de la série ne sont ni nommés, ni énumérés , ni présents; se sont les inconnus , les absents , les personnes futures . Les intérêts en cause sont des intérêts-types, répondant à des situations hypothétiques" (Durand et Vitu , op. cit. , La notion de conflit collectif, no. 324, p.324)

وأيضاً بالمعنى ذاته:

- لا يمكن أن يصبح نزاع ما جماعياً أن يكون مكوناً من عدد من الطلبات الفردية بل يجب فيه أن يتناول مصالح نموذجية ومبدئية لا يعرف بالضبط المستفيدن منها ولا أصبحت الخلافات مجموعة من الخلافات الفردية. فإذا عرف كل من أصحاب الحق الداعي به واحداً ، فيمكن لكل منهم أن يراعي المرجع القضائي المختص وتكون وبالتالي اللجنة التحكيمية غير صالحة للنظر في هذا النزاع المكون من مجموعه من النزاعات الفردية".

(لجنة خلافات العمل الجماعية رقم ١٩٦٦/٦ - ن . زين ، قضايا العمل ١٩٩٢ مفهوم النزاع الجماعي رقم ١ ص ٢٩٧).

- م.ع.ت بيروت رقم ١٩٩١/٥٥ (ن . زين ، قضايا العمل ، وساطة، رقم ٢٠ ص ٣١٥).

- لجنة خلافات العمل الجماعية ، رقم ٢/١٩٩٤ (ن . زين ، قضايا العمل، رقم ١ ١٩٩٤ رقم ١ ص ٣٢١).

- لجنة خلافات العمل الجماعية قرار ١٩٦٥/١ . (ن. ق. ١٩٦٧ ص ٢٦٠).

- لجنة خلافات العمل الجماعية رقم ١٩٦٥/٢ . (غير منشور).

- لجنة خلافات العمل الجماعية رقم ١٩٦٨/٣ . (العدل ١٩٦٨ ص ٤٨٥).

- م.ع.ت بيروت تاريخ ١٩٩٢/٣/١٠ (ن . زين ، قضايا العمل رقم ٢١ ص ٣١٨).

² - " Ce sont des conflits d'ordre économique ou d'intérêts; ils mettent en cause des questions non prévues par les lois, règlements et conventions en vigueur. Leur solution ne requiert pas l'application du Droit mais l'élaboration d'une règle juridique nouvelle ou la modification d'une règle existante" (B. Tabbarah, Les conflits collectifs du travail, in Etudes de droit libanais, Annales de la faculté de droit et des Sciences Economiques de Beyrouth, 1966, no. 8 , p. 317).

وأيضاً:

- لجنة خلافات العمل الجماعية رقم ١٩٦٥/٣ ، (غير منشور).

- لجنة خلافات العمل الجماعية رقم ١٩٦٥/٤ . (العدل ١٩٦٨ ص ٤٨٠).

- لجنة خلافات العمل الجماعية رقم ١٩٦٦/٢ . (العدل ١٩٦٨ ص ٤٧٩).

- لجنة خلافات العمل الجماعية رقم ١٩٦٧/٢ . (العدل ١٩٦٨ ص ٤٩٥).

للقانون المشار إليه **La saisine du conflit** إلا بموافقة الفريقين ، وضمن حدود

الشروط التالية :

- أولاً : أن لا يكون النزاع حاصلاً في المؤسسات الخاضعة لوصاية الدولة ، أو في المؤسسات المكلفة بإدارة المرافق العامة لحساب الدولة أو لحسابها الخاص ، كما سيحددها مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل.

- ثانياً : أن لا يكون هناك اتفاق بين الفريقين في اللجوء إلى لجنة تحكيمية خاصة متفق عليها مسبقاً بموجب العقد الجماعي القائم بينهما، أوفي عقد خاص وفقاً لما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة ٤٧ من قانون ٢/١٩٦٤/٩^١. علماً بأن قرارات الهيئة التحكيمية المختارة بالاتفاق ، وعملاً بأحكام المقطع الثاني من هذه المادة ، تتمتع بنفس المفاعيل القانونية التي تتمتع بها قرارات اللجنة التحكيمية القانونية. لذا تعتبر قراراتها نهائية أيضاً ، وبالتالي لا تقبل أي طريق من طرق المراجعة.

- ثالثاً : أن يكون قد انقضى خمسة عشر يوماً على الأقل من تاريخ التوقف الجماعي عن العمل^٢.

^١ - " باستثناء الحالة الواردة في البند " أ " من الفقرة الأولى من هذه المادة ، يجوز الاتفاق ، ضمن العقود الجماعية أو بعقد خاص ، على حل خلاف جماعي بواسطة حكم خاص أو هيئة تحكيمية ، غير اللجنة التحكيمية المنصوص عنها في هذا القانون " .

² - A - Le principe de l'arbitrage légal facultatif :

D'après les dispositions de l'art. 47 de la loi , le caractère facultatif de l'arbitrage légal apparaît à deux niveaux : au niveau du *choix* de la procédure et à celui de la *saisine* de l'organisme d'arbitrage.

Au niveau du choix de la procédure , l'arbitrage légal est facultatif en ce sens qu'il est loisible aux parties de convenir , dans le cadre des conventions collectives ou par des accords spéciaux ، de faire trancher leurs litiges par un organisme autre que la Commission d'arbitrage instituée par le législateur . La procédure d'arbitrage sera alors celle que les parties auront librement débattue et établie; elle doit en principe , les empêcher de s'ancre dans une obstination sans limite.

Au niveau de la *saisine* , le caractère facultatif de l'arbitrage légal réside en ce que les parties en litige ne sont pas forcées de soumettre leur conflit à la Commission d'arbitrage immédiatement après l'échec de la médiation .

المحضر بمثابة عقد ملزم . وإذا عجز في ذلك ، يعلن عن فشل الوساطة.

يتربّ على الوسيط إنهاء وساطته بمهلة أسبوعين من تاريخ جلستها الأولى ، مع إمكان تمديد هذه المهلة أسبوعاً واحداً بموافقة الطرفين.

❖ فقرة ثانية

التحكيم

- أولاً : مزايا التحكيم

مزايا التحكيم عديدة إذا ما قيست مع التقاضي ، وهي :

١- سرعة الفصل في النزاع ، ذلك كون إجراءات التحكيم بسيطة وغير معقدة.

٢- إمكانية اللجوء إلى قواعد العدل والإنصاف في النزاعات الاقتصادية.

علماً بأن التحكيم بموجب قانون ١٩٦٤ ، هو تحكيم إلزامي يتبع الوساطة في حال فشلها . ولا يحق لمن طلب الوساطة تاليها أن يشترط بالاكتفاء بها . فمثل هذا الشرط هو باطل حكماً.

- ثانياً : إجراءات التحكيم

تبأ مرحلة التحكيم عملاً بأحكام المادة ٤٧ من قانون ٢/١٩٦٤/٩ :

١- فور انتهاء الوساطة إذا كان النزاع حاصلاً في المؤسسات الخاضعة لوصاية الدولة.

٢- في أي وقت بناءً لطلب الفريقين . وفي هذه الحالة يبدأ التحكيم في اليوم التالي لورود الطلب إلى الوسيط.

٣- بعد مرور ١٥ يوماً على الأقل من تاريخ التوقف عن العمل الجماعي . وببدأ التحكيم هنا في اليوم الثاني لتبلغ الفريق الآخر طلب التحكيم.

- ثالثاً: اللجنة التحكيمية الخاصة أو القانونية

لا بد من التأكيد هنا من أنه لا يجوز للجنة التحكيمية القانونية المنصوص عليها في المادة ٤٩ من قانون ٢/١٩٦٤/٩ أن تضع يدها على النزاع الجماعي الخاضع

جدول تضعه النقابات والهيئات المهنية.

- ٣ ممثلين عن أصحاب العمل وعضو ملازم لكل منهم : أعضاء
- ٣ ممثلين عن الأجراء وعضو ملازم لكل منهم : أعضاء

تنعقد اللجنة بدعوة من رئيسها وتكون جلسات اللجنة قانونية بحضور ستة من أعضائها وفي حال غياب الرئيس يدير الجلسات نائب الرئيس.

يدعو رئيس اللجنة طرف النزاع للحضور أمام اللجنة خلال أسبوع من تاريخ موعد الجلسة الأولى وإذا لم يتم تبليغ موعد الجلسة الأولى يدعو الرئيس الطرفين لجلسة ثانية وذلك خلال أسبوع واحد من تاريخ موعد الجلسة الأولى.

يجب أن تصدر قرارات اللجنة التحكيمية في مدة شهر اعتباراً من تاريخ الجلسة الأولى . وللجنة تمديد هذه المهلة أسبوعين بقرار معلن.

في حال النزاع يتعلق بتفسير القوانين أو المراسيم أو الأنظمة أو العقود الجماعية تفصل اللجنة وفقاً للنصوص وبالاستناد إليها.

وإذا كان النزاع يتعلق بقضايا أخرى أي بنزاع اقتصادي، تفصل اللجنة بمقتضى الإنصاف .

تفصل اللجنة في النزاع المعروض عليها بالدرجة الأخيرة بأغلبية خمسة أصوات على الأقل. وفي حال تعادل الأصوات يرجح صوت الرئيس.

يعتبر قرار اللجنة مبرماً ونافذاً من تاريخ صدوره وهو غير قابل لأي طريق من طرق المراجعة و لا يخضع لقرار الصيغة التنفيذية. علماً بأن لقرار اللجنة المتعلق بتفسير القوانين والمراسيم والأنظمة الرعية الإجراء والعقود الجماعية وأنظمة الداخلية وتنفيذها قوة القضية المحكمة.

فقرة ثالثة

..... التنفيذ والعقوبات
في حال عدم تنفيذ الاتفاق الناتج عن الوساطة أو قرار اللجنة التحكيمية يستطع

وعلى ضوء ما تقدم ، يتوجب على اللجنة التحكيمية القانونية إعلان عدم صلاحيتها حكماً للنظر في طلب التحكيم ، إذا تبين لها أن فريق النزاع اتفقاً فيما بينهما على حل النزاع الجماعي بواسطة حكم خاص أو هيئة تحكيمية مختارة . وبالتالي أن تثبت من كون طلب التحكيم قد قدم لها من قبل فريق النزاع معاً ، وليس من قبل فريق واحد دون موافقة الفريق الآخر . إضافة إلى أن ملف الوساطة قد أحيل إليها من قبل رئيس مصلحة العمل والعلاقات المهنية في وزارة العمل ، دون أن يكون الوسيط في المصلحة قد ثبت أثناء وساطته من وجود حكم أو لجنة تحكيمية خاصة متفق عليها وفقاً لمنطق الفقرة "ج" من المادة ٤٧ / ثانياً من قانون ١٩٦٤/٩/٢ .

تتألف اللجنة التحكيمية القانونية من تسعة أعضاء :

- ١- أعضاء معينون حكماً :
 - قاض من الدرجة العاشرة وما فوق يعينه وزير العدل : رئيساً
 - مدير عام وزارة العمل أو من ينتدبه : نائب رئيس.
 - مدير عام الوزارة ذات العلاقة في النزاع : نائب رئيس.
- يعين بقرار من الوزير المختص موظف من الفئة الثانية على الأقل من الوزارة المعنية ليقوم مقام المدير العام في حال غياب هذا الأخير أو تعذر حضوره .
- ٢- أعضاء يعينون لمدة ثلاث سنوات بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل يختارون من

B- Une limitation au principe de l'arbitrage légal facultatif :

Dérogeant au principe qui veut que dans le secteur privé la procédure légale d'arbitrage ne soit engagée qu'à la demande ou sur accord des deux parties , le législateur a prévu un cas permettant à la Commission légale d'arbitrage de se saisir d'un conflit collectif à la demande d'une des deux parties seulement : c'est lorsque l'échec de la médiation a été suivi d'un arrêt de travail . Toutefois , le recours n'est recevable qu'à deux conditions :

- 1- Il faut que les deux parties n'est pas convenu de recourir à un organisme conventionnel d'arbitrage ; car dans ce cas , l'engagement de la procédure légale ne peut avoir lieu que sur accord des parties.
- 2- Il faut que l'arrêt de travail ait duré au moins quinze jours (Leila Azouri , Le règlement pacifique des conflits collectifs du travail au Liban ,p.128).

حق تكوين الاتحادات الوطنية والدولية والانضمام إليها

البحث الأول

الاتحادات الوطنية

عملاً بأحكام المادة الخامسة من الاتفاقية الدولية رقم ٨٧ ، يحق للنقابات تكوين اتحادات نقابية أو اتحادات عامة أو أية منظمات مماثلة والانضمام إليها. عملاً بالمادة السادسة من الاتفاقية المشار إليها، تسري على هذه الاتحادات المبادئ والضمانات المقررة للنقابات.

ومن القيود التي قد تعرّض أنس الحرية النقابية وبالتالي المس بحق تكوين هذه الاتحادات، منها ما قد تتضمنه التشريعات الوطنية من أحكام ينحصر فيها حق النقابات على تكوين اتحاد عام واحد أو منع قيام اتحاد عام واحد مركزي يضم كافة التنظيمات إذا رغبت النقابات في ذلك.^١

أجازت المادة ١٠٦ من قانون العمل اللبناني للنقابات أن تتحد فيما بينها لتنظيم علاقاتها تحت اسم اتحاد، على أن يرخص لها بذلك من وزارة العمل. وبالاستناد إلى

^١ - **Unions des syndicats :** La loi sur les syndicats est un chef-d'œuvre de simplicité : en trois art. (Liv. III , art. 24 à 26) , elle règle les unions de syndicats . Elle soumet les unions aux mêmes règles que les syndicats pour leur constitution , leur administration , leur capacité civile . La loi de 1884 ne les avait admises qu'à regret , craignant non sans raison la formation d'un puissant mouvement ouvrier , révolutionnaire ; aussi leur avait-elle refusé la personnalité morale , dans l'espoir de limiter leur activité; en 1920 , au contraire , le législateur n'a pas hésité à leur reconnaître la même capacité civile que celle des syndicats , Quant à la composition et à l'organisation des unions , la loi a laissé toute liberté aux syndicats qui veulent s'unir : c'est donc dans les statuts des unions que l'on trouve les principales règles .

Profitant de cette grande liberté , de nombreuses unions se sont créées, et ont pris dans la vie économique et sociale une place de plus en plus importante , si bien que l'état lui-même fait souvent appel au concours des unions des plus représentatives .

Aussi est-ce à propos de ces unions que se révèle l'ampleur du mouvement syndical et que la sociologie vient animer le droit " (Enc. Dalloz social , op.cit. no. 147 , p. 659).

الطرف المتضرر إقامة دعوى عطل وضرر على الطرف الآخر أمام المحكمة المختصة بقضايا العمل.

وفي حال عدم تنفيذ الاتفاق الناتج عن الوساطة أو قرار التحكيم من قبل صاحب العمل ، يعاقب هذا الأخير بغرامة تتراوح ما بين ألف وعشرة آلاف ل.ل. وبالسجن من شهرين إلى سنة أو بإحدى هاتين العقوبتين.

وفي حال استمرار صاحب العمل خلال أسبوعين من تاريخ صدور قرار التحكيم في رفض التنفيذ ، يعاقب عن كل يوم يلي هذين الأسبوعين بغرامة قدرها خمسين ألف ل.ل.

وفي حال عدم تنفيذ الاتفاق الناتج عن الوساطة أو قرار التحكيم من قبل الأجراء ، يعاقب المحرضون على ذلك بغرامة تتراوح بين ألف وخمسة آلاف ل.ل. وبالسجن من شهرين إلى سنة أو بإحدى هاتين العقوبتين ، دون أن يؤثر ذلك على تطبيق المادة ١٠٥ من قانون العمل.

تطبق العقوبات المشار إليها حتى في حال حل نزاع العمل الجماعي بواسطة التحكيم الاختياري.

علما بأن الملاحقة تثار من قبل النيابة العامة الاستثنافية بناء على طلب وزير العمل وهي من اختصاص المراجع القضائية الجزائية. ولا تحول العقوبات المشار إليها دون تطبيق أحكام المواد ٣٤٣ إلى ٣٤٠ من قانون العقوبات (المادتان ٦٣ و ٦٤ من قانون

١٩٦٤/٩/٢).

- ١٤- اتحاد نقابات العمال والمستخدمين في الشمال.
- ١٥- اتحاد نقابات مستخدمي المصارف في لبنان.
- ١٦- اتحاد النقابات العمالية للمصالح المستقلة والمؤسسات العامة في لبنان.
- ١٧- الاتحاد العمالـي للمصالح المستقلة والمؤسسات العامة والخاصة في لبنان.
- ١٨- جامعة نقابات العمال والمستخدمين في لبنان.
- ١٩- الاتحاد المهني لنقابات عمال ومستخدمي المواد الكيماوية.
- ٢٠- الاتحاد اللبناني للنقابات الحرة في لبنان.
- ٢١- الاتحاد اللبناني للنقابات العمالية .
- ٢٢- اتحاد نقابات العمال والمستخدمين في الجنوب.
- ٢٣- الاتحاد اللبناني لنقابات سائقي السيارات العمومية ومصالح النقل في لبنان.
- ٢٤- اتحاد نقابات العمال والمستخدمين في محافظة النبطية.
- ٢٥- الاتحاد العام للنقابات القطاعية في لبنان.
- ٢٦- اتحاد جبل عامل لنقابة العمال الزراعيين.
- ٢٧- اتحاد عمال النقابات الوطنية في الشمال.
- ٢٨- اتحاد نقابات عمال ومستخدمي الصناعات الورقية في لبنان.
- ٢٩- اتحاد نقابات عمال ومستخدمي صناعة الصلب وال الحديد والميكانيك والبلاستيك في الجنوب.
- ٣٠- الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في الجنوب.
- ٣١- الاتحاد العمالـي اللبناني لنقابات التعدين والميكانيك.
- ٣٢- الاتحاد العام لنقابات المزارعين وال فلاحين.
- ٣٣- اتحاد نقابات عمال ومستخدمي جبل لبنان.
- ٣٤- الاتحاد العام للنقابات الزراعية في لبنان.
- ٣٥- الاتحاد الوطني للفلاحين اللبنانيين.
- ٣٦- اتحاد النقابات الرياضية في لبنان.
- ٣٧- اتحاد الوفاء لنقابات العمال والمستخدمين في البقاع.

هذا النص يتبيـن أن المـشرع اللبناني قد سهل الطريق أمام النقابات كـي توحد جهودها للزيادة من قوتها ، وبالتالي أن موقفه يتفق تماما مع أحكام الاتفاقية الدولية المذكورة. وتجدر الإشارة هنا إلى أن النـص القانونـي اللبناني لم يـشترط أن تكون النقابـات المنضمة للاتحاد مـمثـلة لهـنـ مـقـاـبـهـةـ أوـ مـتـرـابـطـةـ . فيـكونـ منـ المـكـنـ وـالـحـالـةـ ماـ تـقـدـمـ تـأـسـيـسـ اـتـحـادـ لـنـقـابـاتـ مـمـثـلـةـ لـهـنـ مـخـتـلـفـ وـمـتـغـيـرـةـ تـعـامـاـ.

علـماـ بـأنـهـ وـوفـقاـ لـلـقـاـنـونـ الـلـبـانـيـ ، فـطـبـيـعـةـ الـاـتـحـادـ الـقـاـنـوـنـيـ هـيـ نـفـسـهـ طـبـيـعـةـ النـقـاـبـةـ الـقـاـنـوـنـيـةـ ، وـعـلـىـ هـذـاـ أـسـاسـ يـطـبـقـ عـلـىـ الـاـتـحـادـ جـمـعـيـ الـمـبـادـئـ الـقـاـنـوـنـيـةـ الـتـيـ تـطـبـقـ عـلـىـ النـقـاـبـةـ مـنـهـ بـشـكـلـ خـاصـ الـأـسـسـ الـقـاـنـوـنـيـةـ لـلـحـرـيـةـ الـنـقـاـبـيـةـ . فـلـاـتـحـادـ الـسـخـصـيـةـ الـمـعـنـوـيـةـ الـخـاصـةـ بـهـ وـالـمـسـتـقـلـةـ تـعـامـاـ عـنـ الـسـخـصـيـةـ الـمـعـنـوـيـةـ لـكـلـ نـقـاـبـةـ مـنـتـسـبـةـ إـلـيـهـ .

هـذـاـ مـعـ الإـشـارـةـ إـلـىـ أـنـ عـدـدـ الـاـتـحـادـاتـ الـعـمـالـيـةـ الـحـالـيـةـ فيـ لـبـانـ قدـ بلـغـ ٤ـ٣ـ اـتـحـادـاـ كـمـاـ هوـ مـبـيـنـ فـيـ الـقـائـمـةـ الـمـبـيـنـةـ أدـنـاهـ :

- ١- اتحاد النـقلـ الجـوـيـ لـنـقـابـاتـ مـسـتـخـدمـيـ وـعـمـالـ شـرـكـاتـ الطـيـرانـ فيـ لـبـانـ.
- ٢- اتحاد الوـطـنـيـ لـنـقـاـبـةـ عـمـالـ وـمـسـتـخـدمـينـ فيـ لـبـانـ.
- ٣- اتحاد نقـابـاتـ سـائـقـيـ السـيـارـاتـ الـعـمـومـيـةـ لـلـنـقـلـ الـبـرـيـ.
- ٤- اتحاد نقـابـاتـ مـسـتـخـدمـيـ وـعـمـالـ الـقـطـاعـ الـتـجـارـيـ .
- ٥- اتحاد نقـابـاتـ عـمـالـ الـبـنـاءـ وـالـأـخـشـابـ فيـ لـبـانـ.
- ٦- اتحاد نقـابـاتـ مـسـتـخـدمـيـ وـعـمـالـ الـبـتوـولـ فيـ لـبـانـ.
- ٧- اتحاد النقـابـاتـ الـمـتـحـدـةـ لـلـمـسـتـخـدمـينـ وـالـعـمـالـ فيـ لـبـانـ.
- ٨- اتحاد النقـابـاتـ الـعـمـالـيـةـ لـلـطـبـاعـةـ وـالـإـلـعـامـ .
- ٩- اتحاد نقـابـاتـ عـمـالـ وـمـسـتـخـدمـيـ الـوـادـ الـغـذـائـيـةـ .
- ١٠- اتحاد موـظـفيـ وـعـمـالـ قـطـاعـ الـمـؤـسـسـاتـ الـفـنـدقـيـةـ وـدـورـ التـغـذـيـةـ فيـ لـبـانـ.
- ١١- اتحاد نقـابـاتـ عـمـالـ وـمـسـتـخـدمـيـ الـقـطـاعـ الصـحيـ الـتـعـلـيمـيـ .
- ١٢- اتحاد النقـابـاتـ الـعـمـالـيـةـ لـلـنـقـلـ الـبـحـريـ .
- ١٣- اتحاد نقـابـاتـ عـمـالـ وـمـسـتـخـدمـينـ فيـ الـبـقـاعـ .

الإدارة الوطنية المعنية لانضمام نقابة ما إلى اتحاد دولي ، لا يتمشى مع مبدأ الانضمام الحر والاختياري إلى المنظمات الدولية.

هذا مع الإشارة إلى أن قانون العمل اللبناني لم يتطرق إلى موضوع الإجراءات الإدارية الواجب اتباعها لانضمام نقابة لبنانية إلى اتحاد دولي أو إقليمي ، نعني بذلك الإذن المسبق من وزارة العمل. وعلى هذا الأساس يتضح أنه لا يوجد أي عائق قانوني يحول دون هذا الانضمام . وهذا ما هو الحال واقعيا في لبنان.

الاتحادات الدولية

مقدمة

إن نشوء الاتحادات العمالية الدولية أدى دون شك إلى تدعيم العلاقات العمالية الدولية وبالتالي إلى المساهمة بشكل فاعل أدى إلى تحسين الأوضاع المعيشية للطبقة العمالية وذلك من خلال تطوير أحكام اتفاقيات العمل الدولية وتاليًا التشريعات العمالية الوطنية بوجه عام. وقد بدأت هذه العلاقات في بادئ الأمر بين نقابات واتحادات الدول المختلفة من خلال علاقات العمل وشروطه وتبادل الدراسات والخبرة في الشؤون العمالية ، وما لبنت أن قوتها واتسعت إلى أن أصبحت تلعب دورا هاما في السياسة الدولية ، إلى حد أنها أصبحت أحيانا تنافس دبلوماسية الحكومات الرسمية على الصعيد الاجتماعي نظرا لعلاقتها واتصالها المباشر بالجماهير الشعبية من جهة وعدم تقييدها بالشكليات الرسمية التي تخضع لها الدبلوماسية الرسمية من جهة ثانية.

وفيما يلي أهم الاتحادات الدولية :

فقرة أولى

الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة
أسس هذا الاتحاد في لندن في عام ١٩٤٩ خلفا " لاتحاد العالمي للنقابة" على أثر

٣٨- اتحاد النهضة العمالية.

٣٩- اتحاد النقابات العمالية للخدمات العامة.

٤٠- اتحاد نقابات العاملين في التقنيات الحديثة.

٤١- اتحاد نقابات قطاع التأمين والضمان.

٤٢- اتحاد النقابات العاملين في زراعة التبغ والتباك في لبنان

٤٣- الاتحاد العام لنقابات المزارعين وال فلاحين في لبنان.

البحث الثاني

أما بالنسبة للاتحادات الدولية أو الإقليمية ، فتكوين هذه الاتحادات تعد أكثر خطورة وأشد حساسية من تكوين الاتحادات المحلية. وقد شددت الاتفاقية الدولية رقم ٨٧ على هذا الحق وأعطته نفس الضمانات التي كفلتها للنقابات والاتحادات المحلية^١.

وترجع خطورة تكوين الاتحادات العمالية الدولية والإقليمية والانضمام إليها، ما يكتنف هذه الاتحادات من ظروف سياسية وما تتسم به نشاطاتها من مبادئ إيديولوجية قد تتعارض أحيانا مع مبادئ الدولة المعنية.

والواقع أن التضامن النقابي الدولي هو غرض أساسى من أغراض كل حركة نقابية . لذلك وضع المبدأ المقرر في المادة الخامسة من الاتفاقية الدولية رقم ٨٧ والتي بمقتضها يكون لكل تنظيم أو اتحاد الحق في الانضمام إلى التنظيمات الدولية للعمال وأصحاب العمل . ذلك فالتشريع الوطني الذي يتطلب الحصول على إذن مسبق من

^١ - " Art. 5 : Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit de constituer des fédérations et des confédérations ainsi que celui de s'y affilier , et toute organisation , fédération ou confédération a le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs.

Art. 6 : Les dispositions des art. 2,3 et 4 ci-dessus s'appliquent aux fédérations et aux confédérations des organisations de travailleurs et d'employeurs.

Art. 7 : L'acquisition de la personnalité juridique par les organisations de travailleurs et d'employeurs , leurs fédérations et confédérations , ne peut être subordonnée à des conditions de nature à mettre en cause l'application des dispositions des art. 2,3 et 4 ci-dessus".

أثناء انعقادها من تحقيق الهدف المنشود نتيجة للخلافات السياسية والانقسامات العميقة في الرأي بين الأعضاء.

❖ فقرة رابعة

الاتحاد الدولي لعمال العرب تكون هذا الاتحاد في عام ١٩٥٦ ليضم الاتحادات والنقابات في الدول العربية وانضم إلى عضويته معظم اتحادات الدول العربية بما في ذلك لبنان. واعترفت هيئة العمل الدولية به وأصبح يزاول مسؤولياته العمالية بالتعاون مع هذه المنظمة.

❖ فقرة خامسة

الاتحاد العربي لعمال البترول تكون هذا الاتحاد عام ١٩٦١ واتخذ مقرًا رئيسيًا له في مدينة القاهرة وانضم لعضويته لبنان ومصر وسوريا والعراق ولibia والأردن وعدن والسودان والجزائر وتونس والغرب.

ومن أهداف هذا الاتحاد الرئيسية توحيد وتنسيق شروط العمل في القطاع البترولي في العالم العربي والدفاع عن حقوق عمال هذا القطاع. علماً بأن هذا الاتحاد أنشأ معهداً للدراسات النقابية هو الأول من نوعه في العالم العربي.

❖ فقرة سادسة

اتحاد عمال إسرائيل (الهيستدروت) لا بد من التطرق إليه لكونه من أخطر الاتحادات الدولية بالنسبة للدول العربية ذلك لأنه ، وإن كان لم ينتشر دولياً خارج إسرائيل كانتشار الاتحادات الدولية الغربية والأفريقية والآسيوية ، إلا أنه يعمل باستمرار على تنمية وتطوير صلاته باتحادات الدول النامية وبشكل خاص الاتحادات الأفريقية، ويستغل صلاته النقابية بهدف الوصول إلى غايات سياسية ، تتنسّب بعدها و واضح لصالح الدول العربية.

الخلاف الإيديولوجي الذي قام بين أعضائه ، عقب الحرب العالمية الثانية في عام ١٩٤٥ ، واتخذ لنفسه مقراً له في بركلسل.

يعتبر هذا الاتحاد أكثر الاتحادات الدولية وأوسعاً نفوذاً نظراً لكونه يضم القسم الأكبر والأهم من أعضاء نقابات الدول الغربية فضلاً عن عدد لا يستهان به من أعضاء نقابات آسيوية وأفريقية وأميركا اللاتينية . لذا يعتبر هذا الاتحاد حالياً أغنى الاتحادات الدولية وأكثُرها فروعًا إذ له منظمات اتحادية مهنية ومؤتمرات إقليمية ومكاتب فرعية منتشرة في جميع القرارات عدا كثير من مؤسسات التعليم المهني والثقافة والتدريب ومجموعة من الخبراء التقنيين المنتشرين في العالم. كما وأنه على اتصال وثيق بـ هيئة العمل الدولية وممثلاً تمثيلاً قوياً في جميع لجانها التنفيذية.

❖ فقرة ثانية

الاتحاد الأميركي لعمال ينحصر نشاط هذا الاتحاد ضمن حدود الولايات المتحدة الأمريكية وإن كان يتخذ لنفسه لقب الاتحاد الأميركي الدولي لعمال ، علماً بأنه يتعاون تعاوناً وثيقاً مع اتحاد عمال إسرائيل وتسير عليه بشكل واضح نشاطات ودعایات المنظمات الصهيونية.

❖ فقرة ثالثة

الاتحادات الإفريقية وقد ازداد عددها تدريجياً بشكل ملحوظ بعد الحرب العالمية الثانية وذلك على أثر استقلال معظم الدول القارة الإفريقية من استعمار الدول الأوروبية ، لاسيما الفرنسية والبلجيكية والبريطانية.

وقد اتجهت هذه الاتحادات إلى إقامة اتحاد يضم جميع نقابات عمال إفريقيا. وعلى هذا الأساس عقدت اجتماعات متواصلة لتكوين اتحاد أفريقي يطلق عليه اسم اتحاد جميع نقابات عمال إفريقيا. ولم تتوصل كافة المؤتمرات والجهود التي بذلت

ولم يكن باستطاعتها تحقيق أهدافها هذه على الوجه الأكمل لو لم تمنح السلطة التأديبية الواسعة على أعضائها لحملهم على تنفيذ قراراتها الصحيحة والمشروعة^١. عالج المشرع اللبناني موضوع الصلاحيات التأديبية للنقابة بوجه أعضائها وشروطها بموجب المادتين ٩٥ و ٩٦ من قانون العمل^٢. يقابلها في قانون العمل الموحد المادة ١٧٣ منه التي هي أكثر عمقاً وإنصافاً من النص اللبناني^٣.

البحث الأول

شروط الفصل

لا يحق للنقابة اتخاذ أي إجراء تأديبي بحق مطلق فرد لا يكون منتسباً إلى عضويتها ولا يستثنى من ذلك سوى العضو الذي ارتكب المخالفة واستقال لاحقاً من

" Comme toute organisation , le syndicat exerce une certaine autorité sur ses membres , doublée d'un pouvoir disciplinaire . Les statuts prévoient en général dans quels cas , selon quelles formes , le syndiqué pourra être exclu du syndicat ou mis à l'index . Les tribunaux apprécieront si la procédure a bien été suivie - notamment si les droits de la défense ont été respectés ; ils vérifieront également quand au fond , si les faits reprochés au syndiqué correspondent bien à la qualification et à la sanction prévue par les statuts . Il est douteux par contre , qu'ils puissent réviser une sanction prononcée conformément aux statuts , c'est -à- dire en apprécier le bien fondé . A vrai dire , l'exclusion est très rare . Le non paiement des cotisations est considéré comme valant démission . Dans la pratique , l'exclusion sera prononcée contre le syndiqué qui a pris des positions contraires à celles de l'organisation (refus de s'associer à un arrêt de travail ou une manifestation décidée régulièrement par le syndicat) . Mais le contrôle judiciaire s'exerce alors plus facilement : il a été jugé qu'une mise à l'index ne peut être prononcée par le syndicat à titre de sanction disciplinaire contre un non-syndiqué . La validité de la clause interdisant à une même personne d'avoir une double affiliation syndicale est controversée " (Camerlynck et Lyon-Caen , op. cit, no573,p.839-840).

- " لمجلس النقابة أن يفصل كل عضو يرتكب أعمالاً تخالف غاية النقابة بخلاف خطيرة ، أو يخل بنظامها الداخلي أو يعتنق عن دفع الاشتراك " (المادة ٩٥).

- " للعضو الذي يفصل من النقابة لأسباب غير قانونية ، أن يعترض على قرار الفصل إلى وزارة العمل فتتخذ بشأنه القرار اللازم " (المادة ٩٦).

- " لا يجوز فعل أحد العمال من النقابة إلا بعد محاكمته أمام مجلس الإدارة وصدر قرار منه باغلبية ثلثي الأعضاء ، وذلك بعد إخطار العامل في محل إقامته بما نسب إليه ، بكتاب مسجل قبل موعد المحاكمة بأسبوع على الأقل . فإذا تسبب العامل بدون عذر مقبول أو لم يبد دفاعه ، جاز إصدار القرار ثم يخطر به خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره . ويجوز للعامل الطعن في قرار الفصل أمام المحكمة الجزائية الواقع في دائرة اختصاصها مقر النقابة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطاره بالقرار وإلا سقط حقه ويكون حكم المحكمة نهائياً ."

تكون المستدرور في عام ١٩٢٠ أي قبل قيام الدولة العبرية بزعامة أمينة العام الأول بن غوريون وذلك بقصد استقبال جحافل اليهود الوافدين إلى فلسطين وتأمين المسكن والتقديمات الصحية الأساسية لهم ، وإلحاقهم بالأعمال المختلفة . ولا زال الهدف الأساسي لهذا الاتحاد حتى يومنا هذا هو نفسه أي جلب المزيد من اليهود من مختلف الأقطار واحتلال المزيد من الأراضي العربية لبناء المستعمرات ، بحججة أن الدولة العبرية لا يمكن أن تستقيم إلا إذا بلغ تعداد سكانها العشرة ملايين نسمة.

لقد ازدادت قوة هذا الاتحاد مع مر السنين واستلم الحكم في إسرائيل مرات عدة خاض خلالها أشرس وأخطر الحروب ضد الدول العربية وبشكل خاص ضد لبنان وسوريا ومصر والملكة الأردنية الهاشمية . وامتد نشاطه إلى الخارج عن طريق تأسيس وكالات له في الدول الأوروبية وخاصة في الولايات المتحدة الأمريكية ومعظم أقطار دول أمريكا الجنوبية . وأقام اتصالات وثيقة مع الاتحادات العمالية في تلك الدول واندمج أحياناً في مجالسها التنفيذية وتمكن من خلال ذلك ، النفذ إلى الدول النامية بحججة المساهمة في رفع المستوى الاجتماعي والثقافي لعمالها ومساعدة اتحاداتها ونقاباتها . ومن مظاهر هذه النشاطات تقديم المنح الدراسية والخبراء والمساعدات المالية والفنية للاتحادات العمالية ، وأحياناً للحكومات بالذات .

.....القسم الثامن

صلاحية النقابة التأديبية

مقدمة

بما أن هدف النقابة يرمي إلى رعاية مصالح أعضائها والدفاع عن حقوقهم والعمل على تحسين أوضاعهم المادية والاجتماعية من خلال المفاوضات الجماعية وخاصة ما يسفر عنها من إبرام العقود الجماعية بعد أن حصر المشرع بها دون سواها هذا الحق ،

مجلس الإدارة إذا تبين له أن هذا الإضراب هو غير مشروع وفقاً لما نصت عليه الفقرة الأولى من المادة ٦٣ من قانون ١٩٦٤/٩/٢^١. علماً بأن التشريع العمالي المصري، وكما ذكر أعلاه احتاط بشكل تفصيلي لهذا الموضوع بمقتضى النظام الأساسي النموذجي المتم للمادة ١٧٣ من قانون العمل الموحد حيث ورد فيه أن مجلس إدارة النقابة الحق بفصل العامل من نقابته للنقاولة بعد التحقيق معه وفق الإجراءات الواردة في المادة ١٧٤ وذلك في الحالات التالية :

أ- إذا قذف أو شهير بالنقابة أو بلجانها النقابية أو بأعمالها أو بمجلس إدارتها أو خالف قراراتها المشروعة .

ب- إذا امتنع عن تسديد اشتراكه ثلاثة شهور متتالية لغير الأسباب الموجبة للإعفاء الموضحة في النظام الأساسي .

ج- إذا حرض على الانسحاب من النقابة لغير سبب مشروع .

د- إذا اختلس من أموال النقابة أو بدد عهدها أو زور اختمامها أو مكاتباتها أو أوراقها، أو إذا اقترف جريمة مخلة بالنظام العام.

البحث الثاني

الهيئة التأديبية

إن سلطة النقابة على أعضائها لا يجوز أن تكون مطلقة كسائر الحقوق

de la légalité des délits et des peines , et peuvent donc sanctionner tous faits de nature à troubler l'ordre à l'intérieur de l'institution " (Enc.Dalloz , Social .op.cit. n.63,p.648-649).

١- " يكون غير شرعي كل توقف عن العمل ، من قبل الأجراة أو أرباب العمل ، بسبب نزاع عمل جماعي ، قبل وأثناء مرحلة الوساطة وأنباء مرحلة التحكيم . وبعتبر غير شرعي كل توقف عن العمل من قبل الأجراة أو أرباب العمل بعد صدور قرار التحكيم ، ويكون سببه معاكسة القرار أو الاحتجاج عليه ."

" - Toutefois , une incrimination fondée sur la défense des intérêts professionnels , peut être illicite si elle viole le principe de spécialité ou le principe de subordination qui limitent le pouvoir disciplinaire . L'exclusion prononcée contre un ouvrier , qui a refusé de payer une amende pour n'avoir pas participer à une manifestation politique , est mal fondée parce que le syndicat sort de sa spécialité en se livrant à une agitation politique .

L'incrimination est illégitime lorsque l'ordre du syndicat qui n'a pas été suivi est *illégal*" (Enc. Dalloz , Soc., op.cit, no. 67 ,p. 649).

عضوته^١ . قد يقوم العضو بعمل يخالف غاية النقابة مخالفة خطيرة أو بعمل مقصود يخل بأحكام نظامها الداخلي ، أو يمتنع عن تسديد الاشتراكات المستحقة عليه . هذا التعداد لأسباب الفصل الوارد في المادة ٩٥ من قانون العمل ، يقيد دون شك مجلس إدارة النقابة وبالتالي لا يحق له التوسع في تطبيق النص ، فيقدم مثلاً على فصل العضو لسبب غريب عما ورد في المادة المشار إليها ، سيما إذا كان الإجراء التأديبي يخالف الانتظام العام^٢ ، كرفض مشاركة العضو في الإضراب الذي قرره

^١ - "Les assujettis au pouvoir disciplinaires du syndicat sont uniquement les membres du syndicat , à l'exclusion des non syndiqués . La jurisprudence a souvent appliqué ce principe , notamment à l'occasion de *la mise à l'index* . Elle a déclaré illicite et sanctionné par des dommages-intérêts la mise à l'index d'un ouvrier non syndiqué ou démissionnaire du syndicat. Dans l'affaire du musicien Alfred Cortot , la Cour de cassation a jugé que la mise à l'index d'un artiste , exclu depuis longtemps du syndicat , est illicite. Cependant la mise à l'index d'un non syndiqué peut être justifiée par l'intérêt professionnel , non comme faute disciplinaire , mais comme *délit civil* , lorsqu'il a nui aux intérêts défendus par le syndicat .

Et celui qui a donné sa démission du syndicat peut encore être frappé d'une sanction disciplinaire à raison d'un fait antérieur à sa démission" (Enc.Dalloz ,Social , op.cit. no. 65 , p. 649).

²- "Selon la conception contractuelle le syndiqué s'est engagé d'avance par sa propre volonté à se soumettre aux décisions syndicales ; s'il manque à cette obligation , il encourt des dommages-intérêts , et le syndicat peut demander la résolution du contrat. L'exclusion ne serait pas autre chose que la résolution du contrat synallagmatique d'association . Mais d'après l'art. 1184 , la résolution doit être demandée à la justice , à moins qu'une condition résolutoire expresse n'ait été insérée dans le contrat . La jurisprudence en avait déduit que l'exclusion ne peut être prononcée par les organes du syndicat eux-mêmes que lorsque l'adhésion se trouve dans l'un des cas d'exclusion prévus par les statuts . Si le membre a commis une faute qui n'était pas statutairement sanctionnée par l'exclusion , le syndicat doit demander à la justice de prononcer la résolution , conformément à l'art. 1184 , et le tribunal a un pouvoir d'appréciation. Des arrêts plus récents se sont encore prononcés dans ce sens.

Cependant , en dernier lieu , la jurisprudence paraît s'orienter vers la conception institutionnelle . Changeant son langage , elle parle de sanctions disciplinaires et non plus de résolution du contrat . Elle estime qu'elle n'a pas à se faire juge de la valeur des décisions disciplinaires prises par un syndicat , dès lors qu'elles ne sont pas contraires à l'*ordre public* , même lorsque ces décisions incriminent des faits qui n'ont pas été expressément prévus dans les statuts . Elle reconnaît ainsi le caractère propre des sanctions disciplinaires qui , n'étant pas contractuelles , n'ont pas à être inscrites dans les statuts , et qui , à la différence des sanctions pénales , ne sont pas soumises au principe

❖ فقرة ثانية ❖

شروط المادة ٩٥

أولاً : تعداد الشروط

إن التعداد الوارد في النص هو وكما ذكر سابقاً ، تعداد حصرى يقيد مجلس الإدارة الذي لا يحق له التوسيع في تفسيره أو في تطبيقه^١.

ثانياً : الأصول القديمة

أناطت المادة ٩٥ من قانون العمل حق فصل العضو من النقابة بمجلس إدارتها. أما في فرنسا، فهذا الحق يعود مبدئياً إلى الهيئة العامة للنقابة إلا إذا نص النظام على خلاف ذلك. غالباً ما ينفي النظام هذا الحق بـهيئة تأديبية يكون النظام قد لحظها بهذه الغاية.

تبني المشرع اللبناني بالنسبة لهذا الموضوع التيار الحديث في الاجتهاد الفرنسي، باعتبار أن الاجتهاد الفرنسي القديم كان يعتبر الفصل بمثابة فسخ للعقد لعدم التنفيذ، أي كان يعتبره عقوبة تعاقدية يعود أمر البت بها للمحاكم العدلية، وليس عقوبة تأديبية كما أخذ به لاحقاً الاجتهاد الحديث.

علماً بأن هذا الاجتهاد يلتقي مع موقف الفقه من هذا الموضوع الذي يعتبر هو أيضاً أن السلطة التأديبية المنوحة للنقابة ناشئة عن السلطة الضرورية لكل هيئة أو تجمع تجاه أعضائها ، وبالتالي أن لكل تجمع الحق في أن يمارس مثل هذه السلطة على المنتسبين لعضويته^٢.

المنوحة للأفراد أو للجمعيات ، بل تبقى مشروطة ومقيدة بالقاعدة القانونية العامة المنصوص عليها في المادة ٢٢٤ من قانون الموجبات والعقود ، أي بعدم التعسف باستعمال الحق من جهة، و بالشروط المنصوص عليها حسراً في المادة ٩٥ من قانون العمل اللبناني من جهة ثانية.

❖ فقرة أولى ❖

القاعدة القانونية العامة

نصت المادة ٢٢٤ من قانون الموجبات والعقود أن من يضر الغير بتجاوزه في أثناء استعمال حقه حدود حسن النية أو الغرض الذي من أجله منح هذا الحق يلزم بالتعويض. هذه القاعدة القانونية العامة تتخذ بعداً خاصاً في التشريع الاجتماعي وبشكل خاص في موضوع الحركة النقابية بالذات طالما أن غاية إنشاء النقابة تقوم على أساس الحفاظ على مصالح أعضائها الجماعية وبالتالي يجب أن توجه جهودها نحو هذا الهدف دون سواه ، لا سيما وأنها كهيئة اجتماعية منظمة، فحقوقها هي حقوق وظائف Droits- Fonctions بمعنى أنه يجب أن تنحصر ممارستها لهذه الحقوق من قبلها ضمن نطاق الوظيفة التي تقابلها ، ولا تكون بذلك قد أساءت استعمالها وعرضت نفسها للمسؤولية^٣.

وعلى سبيل المثال ، بإقدام النقابة على فصل بعض أعضائها بسبب عدم تقييدهم بقرارها بالتوقف عن العمل خلافاً لأحكام الفقرة الأولى من المادة ٦٣ من قانون ١٩٦٤/٩/٢ ، يعتبر إجراء الفصل هنا من قبيل القرارات التعسفية القابلة للطعن لدى المرجع الإداري المختص.

^١ - "Les statuts doivent déterminer les cas d'exclusion qui seront interprétés restrictivement , puisqu'ils constituent des dispositions relevant du Droit pénal disciplinaire "(Brun et Galland , op.cit.,no. III-21,p.659).

^٢ - "Le syndicat groupe, dans une organisation permanente et hiérarchisée, les membres d'une même profession pour la défense de leurs intérêts collectifs. Pour atteindre sa fin, il doit, au moins dans certaines limites, s'assujettir les individus qui le composent et leur imposer le respect des règles ou des décisions prises par les dirigeants. L'autorité qu'il exerce doit être assurée par un pouvoir disciplinaire, qui permet de sanctionner les

^٣ - " Le pouvoir syndical ne peut d'autre part, porter atteinte aux intérêts supérieurs de la collectivité nationale ou de l'individu. Ce principe de *subordination* justifie qu'un syndicat ne puisse imposer à ses membres, sous la sanction d'une mesure disciplinaire, une mesure peut-être favorable aux intérêts de la profession, mais nuisible à l'intérêt de la nation et contraire à la loi et à l'ordre public" (Durand et Vitu, op. cit., no. 76. P. 226).

اتباعها، لذا اقتضى الرجوع إلى المبادئ والقواعد القانونية العامة ، ومن أهمها قواعد حق الدفاع . وعليه نعتقد أنه يتبع على مجلس إدارة النقابة ، وقبل اتخاذ أي إجراء بحق أي عضو منتسبي إليها أن تنسح له مجال استعمال حقه في الدفاع عن نفسه . وغالباً ما تكون هذه القاعدة وهذه الأصول ملحوظة في النظام الداخلي للنقابة ، وهي مستوحاة بشكل عام من الأصول الجزائية^١ ، منها على سبيل المثال قاعدة الإنذار والمهل ، وحق العضو بالاطلاع على الملف والأوراق والتهمة أو المخالفة النسوية إليه وقاعدتها القانونية^٢ .

وقد درج الاجتهاد الفرنسي على التأكيد من أنه من واجب مجلس النقابة التقيد بالقواعد القانونية العامة تحت طائلة تعريض قراره للبطلان .

لذا فقد يكون من المستحسن في لبنان أن تلفت وزارة العمل نظر مؤسسي النقابة عندما يعرض عليها النظام الداخلي للنقابة المطلوب إنشائهما وفقاً لأحكام المادة ٨٩ من قانون العمل ، إلى وجوب إدراج الإجراءات والقواعد المشار إليها أعلاه في النظام .

-رابعاً : قرار الفصل

يجب أن يتوافر في قرار الفصل ، كما في كل قرار تأديبي الأمور التالية :

^١- "Aucune réglementation légale d'ordre général n'existe dans notre droit, au sujet du pouvoir disciplinaire des syndicats, et le Code du travail ne contient aucune disposition sur ce point. C'est donc dans les statuts ou règlements des groupements professionnels, qu'il faut en chercher les règles d'organisation et d'exercice.

Est-il possible de compléter les statuts par référence à un droit commun disciplinaire? Poussée par la nécessité et appuyée par la doctrine récente , la jurisprudence l'a admis, dans des mesures variables, selon qu'il s'agit de la réglementation de la répression (incriminations et sanctions) ou de la procédure disciplinaire. Un droit disciplinaire tend ainsi à s'organiser, marqué par l'influence du droit pénal "(Durand et Vitu , op. cit, no.75,p.225).

²- "Il est nécessaire que les droits de la défense soient respectés. On ne saurait admettre notamment une exclusion prononcée sans libre contradiction ; le syndiqué doit être préalablement averti et mis en mesure de se défendre .

Dans le double but d'inciter le syndicat à ne prononcer l'éviction que pour des raisons légitimes et de permettre une vérification par la justice , la Cour de Cassation exige que la décision prise et notifiée à l'intéressé mentionne la cause de l'exclusion ; sinon les juges du fond pourront décider que la mesure a été prise pour des causes différentes de celle prévues par les statuts (Brun et Galland , op.cit. no.III-21,p.660)

وهكذا يبدو أن القاعدة والأصول التأديبية في النقابات تتجه تدريجياً إلى تكوين قانون تأديبي إذا أمكن تسميتها كذلك ، يتميز عن القانون المدني التعاقدى وعن القانون الجزائى أيضاً ، ويقترب بالتالي تدريجياً أكثر فأكثر من هذا الأخير .

-ثالثاً : قواعد وإجراءات الفصل

لم ينص قانون العمل اللبناني على أصول وإجراءات شكلية معينة التي يترتب اتخاذها أو اتباعها قبل صدور قرار فصل العضو . وقد حذا المشتع الشفاف حذوه بهذا الشأن ، في حين جاء قانون العمل الموحد أكثر وضوحاً عندما ذكر أنه لا يجوز فصل العامل من عضويته في النقابة إلا بعد محاكمة أمام مجلس إدارتها وصدر قرار بهذا الشأن بأغلبية ثلثي أعضائه^٣ .

أما في لبنان ونظرًا لغياب التحديد القانوني الصريح للإجراءات والأصول الواجب

fauts commises par les adhérents contre la discipline ou la morale professionnelle. La cohésion du syndicat et son efficacité en dépendent.

Les problèmes soulevés par le pouvoir disciplinaire du syndicat sont de même nature que ceux posés par l'autorité du chef d'entreprise sur les salariés. Ils sont communs à tous les groupements (sociétés, coopératives, mutuelles, associations). Un même problème se pose dans tous ces cas: le fondement du pouvoir disciplinaire.

Les sanctions disciplinaires n'ont pas dans la plupart des cas , un caractère indemnitaire. L'application de ces sanctions par groupement lui-même , suivant une procédure analogue à la procédure pénale, est contraire aux principes du droit civil: un contractant ne saurait juger son contractant. Il paraît préférable de voir dans le pouvoir disciplinaire le complément indispensable de l'autorité dont les dirigeants du syndicat ont besoin pour permettre à ce dernier d'atteindre son but.

Le pouvoir disciplinaire naît spontanément au sein de tout corps social, public ou privé , pour éviter l'anarchie et assurer la vie du corps, qu'il s'agisse de l'Etat, de la Famille, de l'Entreprise patronale ou des différents formes d'Association. Des limites et un contrôle judiciaire sont indispensables pour éviter l'arbitraire; ils ne modifient pas la nature et le fondement du pouvoir disciplinaire"(Durand et Vitu, op. cit., Le pouvoir disciplinaire des syndicats, no.73,p. 222-224).

³- لا يجوز فصل العامل من النقابة إلا بعد محاكمة أمام مجلس الإدارة وصدر قرار بأغلبية الأعضاء ، وذلك بعد إخطار العامل في محل إقامته بما نسب إليه بكتاب مسجل قبل موعد المحاكمة بأسبوع على الأقل. فإذا تغيب بدون عذر مقبول أو لم يبد دفاعه ، جاز إصدار القرار أم يخطر به خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره . ويجوز للعامل الطعن في قرار الفصل أمام المحكمة الجزائية الواقع في دائرة اختصاصها مقر النقابة خلال ثلاثة يوماً من تاريخ إخطاره بالقرار ولا سقط حقه . ويكون حكم المحكمة نهائياً . ولا يجوز فصل عضو مجلس إدارة النقابة إلا بناءً على قرار الجمعية العمومية للنقابة .

للنظر في الموضوع^١. ولا يجوز في مطلق حال اعتبار مجالس العمل التحكيمية المرجع القضائي المختص في هذا الموضوع لكون هذه المحاكم هيمحاكم استثنائية حدد اختصاصها حصراً في المادتين الأولى والثانية من القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ الصادر بتاريخ ٢١ تشرين الأول سنة ١٩٨٠^٢.

أما في مصر ، وكما ذكر سابقاً ، فقد نصت المادة ١٧٣ من قانون العمل الموحد أنه يعود للمحكمة الجزائية الواقع في دائرة اختصاصها مقر النقابة النظر في قرار الفصل، شرط أن يمارس العضو حقه بالاعتراض أمامها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبلغه قرار الفصل.

^١ "Les tribunaux judiciaires exercent sur les décisions disciplinaires un contrôle, alors même que les statuts auraient écarté tout recours de cet ordre: une convention privée ne peut enlever aux adhérents punis disciplinairement, le droit de recourir aux juridictions de l'Etat. Les tribunaux ont tendance à se considérer comme juges d'appel . et ils appliquent au recours dont ils sont saisis, l'effet dévolutif de l'appel.

Lorsqu'ils estiment illégale ou mal fondée la décision disciplinaire, les tribunaux peuvent en prononcer l'annulation et ordonner des sanctions réparatrices"(Durand et Vitu , op. cit., no.80,p.233).

" -Les tribunaux se sont réservé un droit de contrôle sur les décisions disciplinaires , non seulement en la forme mais aussi quand au fond . ils se prononceront sur le caractère légitime ou non de l'exclusion ; le non-paiement des cotisations , le refus d'exécuter un ordre de grève , de participer à une manifestation . Toute disposition des statuts qui tiendrait à priver les syndiqués du recours judiciaire serait nulle . Cependant certaines décisions croient devoir écarter en principe le contrôle de l'opportunité de la mesure et le restreindre aux seuls cas où *un abus* aurait été commis par l'autorité syndicale" (Brun et Galland . op.cit.no.III-21/d,p.660).

^٢ المادة الأولى : تخضع لأحكام هذا القانون ، لجهة قواعد الاختصاص وطرق المراجعة :

١- نزاعات العمل الفردية الناشئة عن علاقات عمل بمفهوم المادة ٦٢٤ فقرة أولى من قانون الوجبات والمقدود.

٢-الخلافات والنزاعات المنصوص عنها في المادة ٨٥ من قانون الشمان الاجتماعي.

- المادة الثانية : عدلت المادة ٧٧ من قانون العمل وقد أدخلت فيه :
ينشأ في مركز كل محافظة للنظر بالنزاعات المشار إليها في المادة الأولى من هذا القانون مجلس عمل تحكيمي واحد .

- ١- أن يكون معللاً، أي مبنيا على الأسباب التي من أجلها اتخذ القرار، وذلك تجنباً لإمكانية بطلانه على أساس قاعدة التعسف في استعمال الحق.
- ٢- أن يذكر فيه أنه اتخاذ بالإجماع أو بالأكثرية المنصوص عليها في النظام الداخلي.
- ٣- أن يبلغ خطياً إلى العضو المقصول.

❖ فقرة ثالثة

طرق المراجعة بالنسبة لقرار الفصل بموجب المادة ٩٦ من قانون العمل، يحق للعضو المقصول من عضوية النقابة لأسباب يعتبرها غير قانونية، أن يعترض على قرار الفصل لدى وزارة العمل، التي تتخذ القرار اللازم على ضوء الاعتراض وأسبابه المقدم لها.

فتنتظر أولاً في الاعتراض شكلاً للتثبت ما إذا كان مجلس إدارة النقابة قد تقييد قبل اتخاذه لقرار فصل العضو، بالأصول والقواعد الشكلية المحددة في النظام الداخلي، ثم في الأساس للتثبت من صحة الواقع وبشكل خاص ما نسب إلى العضو من مخالفات تبرر قرار الفصل.

وقرار وزارة العمل يتمتع بالقوة التنفيذية بالاستناد إلى العبارة الواردة في نص المادة ٩٦ المشار إليها : " فتحتذ بشأنه القرار اللازم".

ومما لا شك فيه أن هذا القرار يقبل الاعتراض :

- ١- إما لدى القضاء العدلي ، حامي الحقوق الفردية والحربيات العامة.
- ٢- أو لدى مجلس شورى الدولة، باعتبار قرار وزارة العمل هو قرار إداري.
الموضوع لم يثر حتى هذا التاريخ لدى مرجع قضائي معين وبالتالي لم يصدر أي اجتهاد في لبنان يحدد المرجع القضائي المختص. ونميل للاعتقاد كما ذهب إليه الاجتهاد الفرنسي من أن القضاء العدلي، أي المحاكم المدنية ، هو المرجع الصالح

بموجب المقطع الثاني من المادة ٨٤ من قانون العمل^١. ويدعو أن هذا المنع ينطبق هنا على النقابات كأشخاص معنويين أي النشاط السياسي الجماعي . ومن ثم فالحظر لا يسري على النشاط الفردي لأعضاء النقابة ولا تؤخذ هذه الأخيرة نتيجة لنشاط أعضائها ما لم يأخذ النشاط شكلا جماعيا منسوبا للنقابة ذاتها.

ولكن التفرقة بين ما يعتبر نشاطا مهنيا وما يعتبر نشاطا سياسيا ليست دائما سهلة التبيان. إن الغالبية الكبرى من الفقهاء إضافة إلى الاجتهاد يستبعدان من النشاط المهني كل نشاط يهدف إلى تحقيق غaiات سياسية. أما الصفة السياسية أو المهنية للنشاط النقابي ، فتحدد من خلال أهداف هذا النشاط وليس من خلال الوسائل المتتبعة للوصول إلى هذه الأهداف. فإذا كان الهدف المرجو تحقيقه هدفا مهنيا يعود بالنتيجة على المصلحة المهنية فيكون النشاط مهنيا بغض النظر عن الوسائل التي اتبعت في سبيل الوصول إلى تحقيق هذا الهدف. أما إذا كان الهدف المرجو تحقيقه هدفا سياسيا، فالنشاط يعد نشاطا سياسيا وبالتالي تحظر على النقابات ممارسته^٢.

وعلى ذلك فيمكن اللجوء إلى وسائل سياسية لتحقيق غaiات وأهداف مهنية. أما العكس فهو غير صحيح، إذ لا يجوز اللجوء إلى وسائل مهنية لتحقيق أهداف سياسية. فالنقابة تستطيع مثلا أن تلجم الرأي العام لحثه على مساعدتها في مطالبتها وتتخذ مواقف معينة من أنظمة الانتخابات وتضغط على الناخبين ليصوتوا لمرشح معين ترى فيه النقابة أملا يستطيع تحقيق مطالبتها النقابية المهنية.

القسم التاسع

البحث الأول

النشاطات المسموح للنقابات ممارستها

لقد بدأت الحركة النقابية في لبنان، ولكنها تمثل أحد فرقي الإنتاج ، تخرج نسبياً كما سنوضحه لاحقاً عن نطاق المطالبة Revendication ليتمد نشاطها هذا إلى طور مشاركة الدولة وأصحاب العمل في القضايا الاقتصادية والاجتماعية، كما يستدل من وجودها الفاعل في حقل التشريع والدروس والإحصاءات التمهيدية وكذلك في المراجع القضائية المختصة في فصل نزاعات العمل الفردية (مجالس العمل التحكيمية) أو الجماعية (لجنة خلافات العمل الجماعية) شأنها شأن النقابات في الدول المتقدمة صناعيا.

والدليل على ما تقدم، الدور الهام الذي تلعبه في إدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ومؤخراً في المجلس الاقتصادي والاجتماعي.

البحث الثاني

النشاطات التي يحرم على النقابات القيام بها

فقرة أولى : النشاط السياسي

ان جميع التشريعات العمالية حظرت بموجب نصوص صريحة على النقابات القيام بالنشاطات السياسية، وهذا ما أطلق عليه باللغة الفرنسية بالأصطلاح Le principe d'apolitisme du mouvement syndical^٣ . وقد تبني المشرع اللبناني هذا المبدأ

^١- "ويحظر على النقابات الاشتغال في السياسة والاشتراك في اجتماعات وتظاهرات لها صبغة سياسية".
^٢- "Cependant la jurisprudence civile sanctionne l'activité politique des syndicats lorsqu'elle constate qu'une grève a été menée en vue d'un but essentiellement politique, et déclare en conséquence que ceux qui y ont participé ont commis une faute lourde justifiant leur renvoi par l'employeur, suivant la loi du 11/2/1950. Et la justice répressive sanctionne les agissements politiques des administrateurs de syndicats " (Enc, Dalloz Social , Syndicats Professionnels . Interdiction d'une activité politique , no.48 p. 646).

❖ فقه ثانية

النشاطات الأخرى

لم تشر المادة ٨٤ إلى غير النشاطات السياسية لجهة المنع. وعلى هذا الأساس، وطالما أن المشتري قد حصر غاية النقابة بالنشاطات المهنية أو التي من شأنها تحسين المهنة وأوضاع الأجراء، لذلك تعتبر النشاطات التالية من النشاطات الخارجة عن هدف النقابة الأساسي :

-أولاً : النشاطات الخبرية

وهي التي لا صلة لها بالمهنة ولا بالنقابة، إذ أن النقابة تؤلف لحماية المهنة وتحسينها ، بخلاف الجمعيات الخيرية.

-ثانياً : النشاطات الدينية

تعتبر هذه النشاطات من الأمور الخارجة عن أغراض النقابات عملاً بصرامة الأهداف التي حدتها المادة ٨٤. علماً بأن بعض التشريعات العمالية الأجنبية لحظت هذا المنع بنص صريح كما فعله المشرع المصري بموجب المادة ١٧٤ من قانون العمل رقم ٩١ لعام ١٩٥٩ الذي تعديل بالقانون رقم ٦٢ لعام ١٩٦٤ والذي جاءت أحكامه خالية من هذا النص ، ويفسر ذلك أن المشرع المصري أسوة بالتشريعات الحديثة اكتفى بالقواعد العامة التي تعتبر المسائل الدينية خارجة عن أغراض النقابات^١ . ومما

١- "L'activité confessionnelle.- La propagande religieuse est prohibée. Ainsi les syndicats d'inspiration chrétienne ne peuvent inscrire dans leur statuts la défense des libertés religieuses" (Brun et Galland, opus cité , no. III-18, p. 656).

" -Le domaine religieux -Les syndicats ne peuvent pas d'avantage avoir une action religieuse. Sans doute, ne peut-il y avoir une séparation complète entre la vie professionnelle et les croyances religieuses: l'organisation de la vie professionnelle prend place dans une conception plus vaste de la vie individuelle et sociale. Mais l'action religieuse n'est pas permise aux syndicats: un syndicat ne peut s'occuper de la propagation d'un journal religieux, ou participer à l'organisation d'un pèlerinage.

Mais la constitution d'un syndicat n'est pas interdite aux ministres du culte, ni même au membres d'une congrégation religieuse, si leur groupement a pour objet exclusif la

وقد ذهب الفقهاء إلى أبعد من ذلك واعتبروا أنه لا يمكن إبعاد الحركة النقابية عن السياسية طالما أن الدافع لنشاطها السياسي هو دافع مهني وذلك لسبعين :

الأول، أنه لا يجوز فصل النشاط السياسي عن النشاط المهني لما هنالك من روابط وثيقة بين النشاط المهني والواقع السياسي والاقتصادي والاجتماعي خاصة مع التطور المطرد للتدخل في المجالين الاقتصادي والاجتماعي^٢.

والثاني أن السبب الأساسي في فصل النشاط النقابي عن النشاط السياسي وحصره في المجال المهني قد زال، خاصة وأنه قد تبين أنه من الأفضل توسيع النشاط النقابي كي يشمل المصلحة العامة دون المصلحة المهنية البحتة^٣.

١- "Les syndicats sont d'ailleurs à l'époque contemporaine, si étroitement associés à l'organisation de l'état, des avis leur sont si souvent demandés sur les différents aspects de la politique économique et sociale qu'il est impossible d'isoler entièrement leur action du domaine politique. Seule l'intervention directe des syndicats dans la vie politique est interdite aux syndicats" (Paul Durand , opus cité , no. 55 p. 174).

-" Il faut reconnaître cependant que la neutralité politique s'avère difficile. Pour défendre les intérêts professionnels, le syndicalisme est fatallement amené à prendre contact avec les partis politiques et à adopter les doctrines politiques dont s'inspirent les partis favorables à la cause ouvrière : communisme, socialisme , démocratie chrétienne et , s'il s'agit des syndicats patronaux, libéralisme"(Brun et Galland, op. cit. , no. III-17, p. 656).

٢- "Aujourd'hui , le syndicalisme a des rapports étroits avec les partis politiques. Sans doute, les syndicats n'exigent-ils pas de leurs membres l'appartenance à un parti , ce qui serait irrégulier. Mais ils suivent , dans une mesure plus ou moins accentuée , les courants de pensée politique La France , écrit M. Maury , donne l'exemple le plus typique du syndicalisme d'opinion " (Brun et Galland , opus cité , no. III-48, p. 694)

-" C'est surtout au Congrès d'Amiens en 1906 , que triomphe l'apolitisme syndical dans la célèbre charte d'Amiens , objet de controverses jusqu'à nos jours . C'est qu'en effet cette affirmation d'autonomie est ambiguë : elle signifie , certes , que le syndicat doit être indépendant de tout parti ; que tout travailleur peut y adhérer , quelles que soient ses positions idéologiques ; mais elle n'exclut pas nécessairement les prises de position du syndicat lui-même en matière politique. Le lien a toujours été trop étroit en France entre la lutte revendicative et économique d'une part , et les problèmes politiques d'autre part , pour que le mouvement syndical s'interdise certaines incursions dans la politique . Mais en sens inverse , le cumul d'un mandat politique et d'un mandat syndical a toujours été vu avec défaveur " (Camerlynck et Lyon-Caen , op.cit. no.512 , p. 798-799).

رابعاً : النشاطات الاجتماعية

لم تقتصر المادة ٨٤ من قانون العمل إلى موضوع هذه النشاطات، كما فعله المشرع المصري بموجب المادة ١٦٠ من قانون العمل الموحد عندما ذكر أن أغراض النقابة تشمل خدمة أعضائها اجتماعياً. علماً بأن المرسوم رقم ١٨٠٧١ تاريخ ١٢/١٢/١٩٥٧ المتعلقة بأصول صرف الإعانات للنقابات العمالية واتحاداتها أقر صراحة مشروعية هذه النشاطات^١. ولا يوجد أدنى شك في فوائد قيام النقابات بهذه الشؤون بسبب ارتباطها بمصلحة الأجير ومصلحة عائلته، إذ أنه لا يكفي المطالبة بتحسين شروط العمل وزيادة الأجور وتوسيع التقديمات الاجتماعية له، بل يجب أيضاً الاهتمام براحة بعد انتهاء عمله ومساعدته في أموره الاجتماعية المتعددة منها على سبيل المثال لا الحصر، ما أوردناه بشكل تفصيلي في الصفحة ٩٢ وما يليها من هذا الكتاب.

القسم العاشر

ميزانية النقابة

تضطر النقابة كباقي الأشخاص العاديين والاعتباريين ، إلى تحمل نفقات مختلقة بسبب العديد من نشاطاتها سعياً وراء تحقيق أهدافها. فهي تستأجر أو لربما اشتترت عقاراً تحتاجه مع أثاثه وتجهيزاته المناسبة فضلاً عن نفقاتها ل القيام بأعمالها الاجتماعية لخدمة أعضائها. وتغطي هذه النفقات بشكل رئيسي من خلال اشتراكات أعضائها إضافة إلى التبرعات الخاصة ومساعدات السلطات الرسمية.

- "المادة الرابعة : يمكن منح الهيئات النقابية إعانات مالية لتحقيق المشاريع الاجتماعية التي تقترن بموافقة وزير الشؤون الاجتماعية. ويشترط في هذه الشاريع أن تتضمن على الأخص التفاصيل التالية: ماهية المشروع وأهدافه ، كيفية تمويله ، إدارته ، موازنته .

- المادة الخامسة : تعطي الأفضلية في منح الإعانات إلى المشاريع التالية: رفع مستوى الصحي ، التعاونيات ، التدريب المهني ، مكافحة الأمية ، وسائل الترفية وغيرها .

المادة السادسة: تنظم لكل مشروع عمالي اجتماعي نظام إداري ومالى خاص يخضع لرقابة وزارة الشؤون الاجتماعية".

لا شك فيه أن اشتغال النقابة بالسائل الدينية مضر برسالتها إذ قد يتتعصب أفرادها لآرائهم وأديانهم ومعتقداتهم الدينية ، وأحياناً المذهبية ، مما يؤدي إلى نشوء الخلاف بينهم وارتفاع الفتنة في صفوفهم ، و يجعل التوتر بدلاً من التعاون يسود بينهم فتبتعد النقابة عاجلاً أم آجلاً عن أغراضها وأهدافها.

ثالثاً : النشاطات التجارية

كون غاية جني الأرباح تتعارض بشكل واضح مع غاية النقابة الأساسية ومع أحكام قانون التجارة ، وخاصة تلك المتعلقة بإنشاء الشركات التجارية ، لذلك كان لا بد من حماية الحركة النقابية من إمكانية إنشاء شركات تجارية تحت حمي تحت غطاء مؤسسة نقابية وهمية^٢. وعلى هذا الأساس لا يحق للنقابة إتمام صفقات تجارية أي إجراء عمليات شراء ثم بيع بهذه جني الأرباح ثم توزيعها على أعضائها^٣.

défense d'intérêts professionnels: le syndicat peut alors posséder les biens nécessaires à l'exercice du culte ou des établissements d'enseignement.

La constitution du syndicat ne sera cependant régulière que si elle satisfait, à la fois, aux règles du droit syndical et, éventuellement, à celle sur les congrégations religieuses" (Paul Durand , opus cité, no. 56 , p. 174-175).

¹- "Les industriels ont souvent créé des comptoirs d'achat ou de vente en commun, mais plutôt sous la forme de sociétés commerciales .Parfois des commerçants ont utilisé leur syndicat pour se livrer ensemble à des opérations commerciales, et la jurisprudence n'a pas manqué de déclarer illicites ces agissements; Le caractère propre des syndicats professionnels est de se consacrer uniquement aux questions de défense ses intérêts économiques communs à tous ses membres; devient illicite tout syndicat qui aurait pour objet soit un commerce, soit l'exercice d'une profession ou d'un métier susceptible de produire des bénéfices; le droit des syndicats à cet égard se borne à faciliter la constitution entre leurs membres de sociétés coopératives qui doivent demeurer distinctes des syndicats et se conformer à la loi du 24/7/1867; un syndicat à objet commercial étant illicite, il s'ensuit qu'il n'est pas fondé à réclamer en justice à l'un de ses adhérents une somme afférente à ses opérations commerciales" (Enc. Dalloz Social , op. cit. , no 49, p. 646).

²- "*L'activité commerciale : La prohibition est ici justifiée par deux considérations: l'action syndicale ne doit pas être animée par l'esprit de lucre ni subir des aléas des entreprises commerciales. En outre , il ne faut pas que la constitution des syndicats permette d'éviter les prescriptions imposées par la loi aux sociétés commerciales . La jurisprudence condamne , en vertu de cette interdiction , l'attribution d'avantages pécuniaires aux syndiqués . Ainsi la Cour suprême a refusé aux syndicats le droit d'opérer sur leur adhérents un prélèvement qui serait ensuite distribué à ceux dont les entreprises ne seraient pas prospères " (Brun et Galland, op. cit., no. III-17 , p. 656).*

- ١- مسک سجل خاص يتعلق بمداخيلها ونفقاتها.
- ٢- أنه لم ينص إطلاقاً بشكل صريح أن يكون للنقاية ميزانية سنوية كما فعله المشرع المصري بموجب الفقرة العاشرة من المادة ١٦٤ من قانون العمل الموحد^١.
- ٣- أن تضع حساباً ختامياً لمداخيلها ونفقاتها يوضح كيفية احترام مجلس الإدارة لميزانية هذه المداخيل والنفقات أي ميزانية النقاية ، دون أن يلزم النص أن يكون الحساب معتمداً من محاسب قانوني .
- ٤- أن ترسل نسخة عن هذا الحساب إلى وزارة العمل خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهاء السنة المالية. وأن تضع نسخة أخرى عن هذا الحساب تحت تصرف كل عضو من النقاية لتمكينه من الاطلاع عليه والاعتراض على صحته لدى مصلحة النقابات في وزارة العمل التي عليها أن تكلف أحد مفتشيها للكشف على قيود النقاية والتثبت من صحة مضمون أو جدية الشكوى .

ويلاحظ أن قانون العمل ، وكذلك المرسوم رقم ٧٩٩٣ لم يتطرق كما فعله قانون العمل الموحد بموجب المادة ١٧٦ المشار إليها ، إلى موضوع وجوب تصديق الجمعية العمومية على الحساب الختامي كي لا ينفرد مجلس الإدارة بتقريره . ومما لا شك فيه أن سكتوت التشريع اللبناني هو معيّب لأن هذا الموضوع يتعلق بضميم اختصاص الجمعية العمومية للإجراءات الهامة المقررة في النظام الأساسي للنقاية وبالتالي فتصديق الجمعية العمومية على الحساب الختامي يمكنها من الحكم على كيفية قيام أعضاء مجلس الإدارة بعملهم ، ومدى احترامهم وتقييدهم لقواعد حسابات الميزانية ، أضف

ولما كان من الصعب من الوجهة العملية دعوة الجمعية العمومية في كل مناسبة لأجل استئذانها في كل مصروف تحتاجه مها كانت قيمته ، كما وأنه ليس من الحكمة أيضاً منح مجلس الإدارة الحرية المطلقة أو الحرية الواسعة للتصرف بأموال النقاية كما تشاء ، لذا كان لا بد من أن توضح النقاية بقرار من جمعيتها العمومية أنواع وطبيعة النفقات أو المدفوعات التي يحق لمجلس الإدارة تسديدها والقيمة المقدرة لكل منها خلال سنة واحدة ، حتى يتسرى تقرير المدفوعات في حدود إيرادات النقاية . وبسمى هذا القرار الموضح للإيرادات وللنفقات خلال العام بالميزانية السنوية للنقاية ، علماً بأن هذه الميزانية تطبق لدى الدولة ولدى جميع المؤسسات والجمعيات والشركات وكذلك أحياناً لدى بعض الأفراد كالتجار وأصحاب المهن الحرة . خلافاً لقانون العمل الموحد^٢ ، لم يتطرق قانون العمل اللبناني سوى بطريقة مقتضبة وعارضة لموضوع ميزانية النقاية وذلك :

- بموجب المادة ١٠٤ من قانون العمل التي أوجبت على النقاية بمسك سجل خاص تبيّن فيه وارداتها ومصاريفها.

٢- والمادة العاشرة من المرسوم رقم ٧٩٩٣ تاريخ ٣ نيسان ١٩٥٢ التي ألزمت مجلس النقاية بأن يقدم لمصلحة النقابات في وزارة العمل خلال ثلاثة أشهر على الأكثر من تاريخ انتهاء السنة المالية نسخة عن الحساب الختامي لمالية النقاية مع وجوب وضع نسخة عن هذا الحساب الختامي تحت تصرف أعضاء النقاية . كما نص المقطع الثاني للمادة ٩ من المرسوم رقم ٧٩٩٣ المشار إليه بأنه يمكن لمفتشي العمل الاطلاع على قيود النقاية بناءً لتوكيله من مصلحة النقابات في وزارة العمل عند تقديم الحساب الختامي أو عند تقديم شكوى من أحد أعضاء مجلس النقاية يتعلق بالحساب المذكور.

وعلى ضوء هذه النصوص يتبيّن أن المشرع اللبناني أوجب على مجلس إدارة

^١ - على النقاية أن تقدم للجهة الإدارية المختصة الواقع في دائرة اختصاصها مقر النقاية ، خلال شهرين من انتهاء السنة المالية نسخة من حسابها الختامي بعد اعتماده من محاسب قانوني ويرفق به محضر اجتماع الجمعية العمومية التي تصدق فيها عليه.

(١)
.....

(٢) القواعد المتعلقة بإمساك الحسابات والتصديق على الميزانية والحساب الختامي ، وبيان بدء ونهاية السنة المالية للنقاية .

إلى ذلك أن المصادقة على الحساب الختامي يعتبر بمثابة براءة ذمة لأعضاء مجلس الإدارة عن أعمالهم وتصرفاتهم خلال تلك السنة. علما بأن المادة ١٧٦ من قانون العمل الموحد نصت على أنه يعاقب على تبديد أو اختلاس أموال النقابة بالعقوبة المقررة لاختلاس الأموال العامة.

الباب الثالث

▪ المفهوم الفردي للحرية النقابية

مقدمة

كي تتمكن النقابة من القيام بالدور المنوط بها والدفاع عن مصالح أعضائها والعمل على تحسين ظروف عملهم ومعيشتهم ، كان لا بد أن تتوافر للعضو النقابي نفس الضمانات الكفيلة بتمكينه من بذل جهوده الشخصية أي الفردية في سبيل إنجاح مهمة النقابة التي ينتمي إليها ، شرط أن يكون ذلك بمحض إرادته الحرة وبناء على رغبة مستقلة من جانبه ، وكل ذلك دون ممارسة أي ضغط عليه سواء من صاحب عمله أو من المؤسسة التي يعمل فيها ، أو من النقابة نفسها.

وصور انتهاء هذه الحرية الفردية متعددة قد لا تحميها أحكام التشريعات الوطنية التي أقرت خصيصاً لصيانتها وذلك بالنظر للوسائل والطرق العديدة التي قد يلجأ إليها أصحاب المصلحة (من أصحاب عمل أو نقابات على حد سواء) لتعريف هذه الأحكام أو مخالفتها أو التحايل عليها. وعلى هذا الأساس تضمنت الاتفاقية الدولية رقم ٩٨ لعام ١٩٤٩ مبادئ أساسية وجوهرية تهدف جميعها إلى حماية العضو في حرية ممارسته لنشاطه النقابي من أي اضطهاد أو تمييز قد يمارس عليه بقصد الحد أو التقليل من هذا الحق.

وطبقاً للمادتين الأولى والثانية من هذه الاتفاقية والمادة الثانية من الاتفاقية رقم ٨٧، يمكن القول أن المفهوم الفردي للحرية النقابية يرتكز على مبدأين أساسيين :

- ١- ضمان حرية الأجير في حق الانتساب أو عدم الانتساب إلى نقابة ما ، حقه في انتقاء النقابة حسب اختياره ، وأخيراً حقه في الاستقالة متى شاء من عضويته للنقابة .

العمل إضافة إلى الحركة النقابية على تجاهله طلما أنه بقي دون نشر لدة عقددين من الزمن. ثم أصدر بعد ذلك مجلس شوري الدولة قرارا بتاريخ ١٢ كانون الأول ١٩٥٦ أقر بموجبه بشكل واضح مبدأ التعددية النقابية في المهنة الواحدة مسندًا حياثاته إلى أحكام المادة ٨٣ من قانون العمل.^١ علمًا بأنّ المشرع اللبناني لم يكرس بشكل صريح

وحيث أن هذه الغاية التي تهدف إلى خدمة مصلحة المهنة على الوجه المبين توجب التكفل بين أفراد المهنة الواحدة أو أفراد المهن المتشابهة أو المتجلسة ليس إلا من فريق العمال أو أرباب العمل ، أي المهن التي ترمي إلى بلوغ نتيجة واحدة دون المهن المتباعدة أو المتنافرة في غياتها ، لأنه يتذرّع لا بل يستحيل عندئذ توحيد الجهد بلوغ هذا التقدم المنشود لها.

وحيث أنه لا يجوز للنقابات الاشتغال بما يخرج عن تلك الغاية المهنية إلى التطرق إلى الأعمال السياسية أو الاشتراك باجتماعات أو مظاهرات سياسية ، لأن ذلك يجعل منها خطرا على الحياة الاجتماعية في البلاد فضلا عن أنه يخرجها عن تلك الغاية الخاصة بها التي قصدها القانون.

وحيث أن المشرع اللبناني قد تشنّى على هذه المبادئ في قانون العمل الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٦ إذ وصف الغاية من إنشاء النقابات وفقاً لما هو مشروط أعلاه وينبع عليها التدخل في السياسة وأوجب أن يكون أعضاؤها جميعاً سواء في فريق العمال أو أرباب العمل ينتسبون إلى مهنة واحدة أو إلى مهن متشابهة فيما بينها وذلك في مادته الرابعة والثانية والخامسة والشائطين.

وحيث أن عبارة مستخدمي المكاتب والشركات هي عبارة واردة بوجه الإطلاق وعامة شاملة تطبق على جميع مستخدمي المكاتب والشركات كافة دون تمييز بين أنواعها وأوصافها ولا بين المهن التي تتبعها ، سواء إنما كانت واحدة أو مختلفة أم لا أو إذا كانت متشابهة في الغاية أم لا .

وحيث أن النقابة المترسبة المؤلفة باسم مستخدمي التجارة تشمل بحكم تسميتها مستخدمي المكاتب والشركات مما يجعل لمستخدمي التجارة نقابتين بدلًا من نقابة واحدة كما يوجبه القانون ، قد تختلف أدفأها ووزدي هذا الاختلاف إلى ضياع الغاية المترخة عن إنشاء النقابات ، وهي توحيد جهود أبناء المهنة الواحدة في سبيل رفع مستواها وخدمة مصالحها كما تقدم.

وحيث أن الترجيح بإنشاء نقابة لمستخدمي المكاتب والشركات مستقلة عن نقابة مستخدمي التجارة دون حصرها بفئة معينة من مستخدمي المكاتب والشركات بوجه التحفيظ لجهة المهنة تلافياً للالتباس والمحاذير البينة أعلاه هو بخلاف لأحكام المادة ٨٣ من قانون العمل ” (النشرة القضائية اللبنانية لعام ١٩٦٨ ص ١٣٥-١٣٨) .

- مبدأ الحرية النقابية وجواز تأسيس نقابات عدة مهنة واحدة :

” تشنّى اجتهد مجلس شوري الدولة على مبدأ الحرية النقابية وتعدد النقابات ضمن المهنة الواحدة ” (شوري الدولة رقم ٥١١ تاريخ ١٨/١٠/١٩٦٢) - نقابة مستخدمي الفنادق والطاعم والملاهي ونقابة موظفي وعمال المؤسسات الفندقة ودور التغذية واللهو في الجمهورية اللبنانية / الدولة ورومانتوس - المجموعة الإدارية ١٩٦٣ ص ٤٤).

- وحيث أن الانتساب إلى النقابة أو عدم الانتساب إليه هو عائد إلى المستدية ، وهي حرية في ذلك ، وأن عمل النقابة لا يمكن أن يقتدّ بها إذا لم تكون مناسبة إليها.

وحيث أنه بالإضافة إلى ما تقدم تستطيع المستدية والتجار الذين يتعاطون نفس تجارتها العمل على تأسيس نقابة مستقلة عن النقابة المرخص بها لا سيما وأن هذه الأخيرة حضرت الانتساب بتجار الأواني المنزلية من زجاجية وبورسلانية ومعدنية ، كما ورد في نظام النقابة الداخلي ، بحسب قول المستدية ذاتها ، فلم يعد لها آية مصلحة مباشرة لإبطال القرار المطعون فيه ، ولم يعد من حاجة لبحث أسباب الطعن المدى بها في الأساس ” (شوري الدولة ،

٤- عدم جواز التمييز في المعاملة أو اضطهاد الأجير بسبب نشاطه النقابي أو بسبب جنسه أو عرقه أو عقيدته السياسية .
وستبحث تباعاً هذين المبدأين ومدى احترام التشريع العمالي اللبناني أو انطباقه عليهم .

الفصل الأول

حق الاختيار والانتساب والاستقالة من النقابة

القسم الأول

حق اختيار النقابة

البحث الأول

القاعدة القانونية للتعددية النقابية

إن حرية اختيار الأجير للنقابة التي يراها الأفضل لصلاحته لا يتحقق إلا إذا أعطي إمكانية الخيار ، أي أن يكون هناك عدة نقابات للمهنة التي يعمل الأجير فيها (وهذا ما يسمى بالتجددية النقابية) وأن يحظر أي إجراء أو اتفاق من شأنه أن يؤدي عملياً إلى تعطيل هذه التجددية .

إن الاجتهد في لبنان لم يعترف في بادئ الأمر بهذا المبدأ بدلالة القرار المبدئي الصادر عن مجلس شوري الدولة تاريخ ٣٠ نيسان ١٩٤٩ متبنّياً مبدأ الوحدة النقابية دون ارتكازه على أي مبرر قانوني^١ ، مما حمل الفقه والإدارة المختصة ، أي وزارة

١ - ” حيث أن الغاية الأساسية من إنشاء النقابات في البلاد ، سواء بين أرباب العمل أو بين العمال هي حماية مصالح المهنة والدفاع عنها والعمل على رفع مستواها وعلى تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية .

تمثل السلطة الحامية للحرية النقابية) بقبول اتفاقات جماعية تبرم بين أصحاب العمل ونقابة العمال من شأنها المساس بطريقة غير مباشرة بقاعدة التعددية النقابية ، مثال ذلك الاتفاقية المعروفة باتفاقية الوثيقة التي كانت تجبر صاحب العمل بحصر التعاقد بالأجراء المتسببن إلى نقابة صاحبة الامتياز .

البحث الثاني النقابات الأكثر تمثيلا

مقدمة

إن مبدأ الحرية النقابية يستتبع كما ذكر تعدد النقابات ، وهذا التعدد يكون إما على المستوى الوطني أو على مستوى المهنة أو على مستوى المؤسسة. فكل النقابات متساوية فيما يتعلق بحقوقها ، إلا أنها غير متساوية فيما يتعلق بتمثيل الأجراء. علما بأنه لم ينص على هذه القاعدة على المستويات المذكورة للمرة الأولى سوى على المستوى الدولي بعد انتهاء الحرب العالمية الأولى بموجب معاهدة فرساي وذلك من أجل إشراك الحركة النقابية في مؤتمر دولي للعمل^١. وقد تبني المشرع الفرنسي بعد ذلك هذه

¹- "La liberté de n'adhérer à aucun syndicat , et celle de s'affilier au *syndicat de son choix* parmi les divers syndicats existant dans la profession , sont assez souvent méconnues , par les syndicats ouvriers qui mettent à l'index les non-syndiqués afin de faire pression sur eux et les amener à donner leur adhésion , ou qui s'entendent avec des employeurs pour faire réservé à leurs membres un monopole d'embauchage . Cette pratique peut s'expliquer par un intérêt légitime : accroître la force du syndicat , assurer le succès d'une grève ou de l'application d'une convention collective , être sur d'être suivi par la masse et pouvoir prendre des engagements envers le patronat. La concurrence des non-syndiqués peut porter tort à l'action syndicale . Le pluralisme syndical peut affaiblir la puissance du mouvement ouvrier . Mais , par ailleurs , en régime de liberté syndicale , l'adhésion au syndicat est purement facultative , nul ne peut être contraint d'en faire partie par la menace de perdre son emploi . et pareillement chacun conserve la liberté de choisir entre les divers syndicats qui ont pu se former valablement dans la même profession . La liberté individuelle se heurte à l'intérêt collectif ; si elle disparaît dans les régimes de syndicat unique et obligatoire correspondant à un état autoritaire , elle doit être sauvegardée en régime de liberté syndicale coïncidant avec la démocratie" (Enc. Dalloz , social , op. cit. no.21 p. 642).

²- "Le pluralisme syndical - qu'il se présente au sein de l'entreprise , de la profession ou nationalement - a pour effet de situer côté à côté des organismes égaux en droit mais

مبدأ التعددية النقابية معتبرا هذا المبدأ على ما يظهر من المبادئ المسلم بها . وما يؤيد هذا التفسير ترخيص وزارة العمل للتعددية النقابات للمهنة الواحدة الأمر الذي يثبت بحد ذاته تبني الإدارة بشكل عملي لا لبس فيه ، للقاعدة المشار إليها .

ما لا شك فيه أن مبدأ التعددية النقابية قد يؤدي أحيانا إلى تفتت النشاط النقابي نتيجة لكثرة النقابات الصغيرة وتعددتها في مجال النشاط المهني الواحد. كما قد ينتج عنه أيضا قيام نقابات في مجالات لا تضم إلا العدد القليل من الأجراء ، الأمر الذي ينقد هذه النقابات من فاعليتها في حماية حقوق أعضائها أو في قيامها بدور فاعل ومؤثر في مواجهة أصحاب العمل فضلا عما في هذا الوضع من خطورة تعرض هذه النقابات الصغيرة للانحراف عن أغراضها الأساسية تحت تأثير التيارات الحزبية أو مقابل ما يدفع لها لقاء هذا الانحراف من قبل السلطات الإدارية بصورة مساعدات مالية . ومع جدية كل هذه الأسباب والحجج ، فإن حرمان الأجراء وأصحاب العمل من تكوين المنظمات المهنية حسب اختيارهم يعتبر و عملا بأحكام المادة الثانية من الاتفاقية الدولية رقم ٨٧^٢ مساسا بمبدأ حق التكوين وبالتالي بالحرية النقابية .

وبالاستناد إلى مجمل ما تقدم فمن المرغوب فيه أن تشجع الحكومات النقابات على الجمع وعدم التعدد ولكن كل ذلك بمحض إرادة النقابات وليس باتخاذ إجراءات مباشرة أو غير مباشرة تجبرها على ذلك وإن كانت هذه الحكومات معتدلة على حرية التجمع . ويستتبع تطبيق هذا البعد من مبادئ التعددية النقابية :

- ١- عدم جواز تحديد المهن التي يعطى لها حق تكوين النقابات .
- ٢- حصر المهنة في نقابة واحدة وعدم السماح بقيام نقابات منافسة مما يشكل اعتداء على حق الاختيار .
- ٣- السماح أو التساهل من قبل السلطة الإدارية أو السلطة القضائية وهذه الأخيرة

قرار رقم ٢١٧ تاريخ ١٩٧٠/٥/٢٧ - نشرة قضائية ١٢٩٧٠ ص ٩١٢-٩١٣ .

²- "Les travailleurs et les employeurs , sans distinction d'aucune sorte , ont le droit , sans autorisation préalable , de constituer des organisations de leur choix , ainsi que celui de s'affilier à ces organisations à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières".

يعتمد بشكل واضح هذه العوامل بل عالجها بطريقة فردية بالنسبة لكل موضوع على حدة . وعلى هذا الأساس ، تبني النظرية للمرة الأولى بموجب قانون الضمان الاجتماعي الصادر عام ١٩٦٣ ، ثم في قانون العقود الجماعية والواسطة والتحكيم الصادر عام ١٩٦٤ ، ثم بموجب المرسوم رقم ١٦٢٩٣ تاريخ ١١ أيار ١٩٦٤ المتعلق بطريقة تأليف اللجنة الدائمة للتدريب المهني والتثقيف العمالي وأخيراً بموجب القانون رقم ٣٨٩ المتعلق بإنشاء المجلس الاقتصادي والاجتماعي، بعد أن كان قد تجاهلها تماماً بموجب قانون العمل في أحكماته الخاصة بالنقابات ، كما تجاهلتها أيضاً كافة تنظيمات العمل اللبناني الأخرى.

❖ فقرة أولى

النقابات الأكثر تمثيلاً للأجراء في العقود الجماعية
 النقابة فريق أساسي في عقود العمل الجماعي . لذا فانتفاء النقابة عن العقد بصرف النظر عن عدد الأجراء الذين وقعه ، ينفي عنه صفة العقد الجماعي .
 لم يتطرق قانون العقود الجماعية الصادر بتاريخ ١٩٦٤/٩/٢ بشكل صريح إلى النقابات الأكثر تمثيلاً للأجراء إلا أن المادة الثالثة منه نصت على أنه لمناقشة العقد الجماعي بصورة صحيحة يجب أن يحوز تفویض الأجراء على ٦٠ في المائة على الأقل من الأجراء اللبنانيين المعندين . وتبين من صراحة النص أن التفویض عنصر شكلي أساسي في عقد العمل الجماعي إذ بمقتضاه تجيز الهيئة العامة للنقابة العمالية أو للهيئة المهنية للمجلس التنفيذي لتلك النقابة - إذا سمح بذلك نظامها الداخلي - الشروع في المفاوضات الآيلة إلى إبرام العقد الجماعي ، حتى عند عدم وجود التفویض

Le défaut d'indépendance est au contraire fréquemment allégué devant les tribunaux judiciaires puisque le problème se posera au niveau d'un employeur déterminé : c'est celui qui argue de défaut d'indépendance qui doit le prouver.

- **Expérience et ancienneté :** Ce critère de l'activité réelle dans les luttes revendicatives rejoint celui de l'expérience et de l'ancienneté ; ils sont rapprochés dans les arrêts : création récente d'où pas d'activité réelle au service des salariés " (Camerlynck et Lyon- Caen , op. cit. nos.587-591,p.854-858).

النظرية بموجب قانون العقود الجماعية الصادر بتاريخ ١٩٣٦ . وقد يكون من الأهمية بمكان الإشارة هنا إلى أن المشرع اللبناني ، وخلافاً لما تبناه المشرع الفرنسي لتعداد بعض العناصر الأساسية المعتمدة لتحديد صفة النقابة الأكثر تمثيلاً للأجراء - كعدد المنتسبين إليها أو استقلالها تجاه صاحب العمل أو السلطات الرسمية أو الأحزاب السياسية أو قيمة أهمية مواردها المالية ، وبشكل خاص حجم مجموع اشتراكات أعضائها السنوية أو الخبرة أو الأقدمية ^١ - أن المشرع اللبناني لم

inégalement aptes à servir de porte-parole aux travailleurs . Un syndicat squelettique , comprenant quelques salariés , ne peut parler avec autant de poids qu'un syndicat qui groupe 90% des travailleurs d'une entreprise ou d'une profession. D'où l'idée d'introduire des degrés dans ce qu'on a appelé la *représentativité* des syndicats et de ne confier ces nouvelles tâches , qui leur sont dévolues , qu'aux seuls syndicats dits *les plus représentatifs* . il n'est pas d'ailleurs absolument exact de dire qu'il existe deux sortes de droits syndicaux , les uns reconnus à tous les syndicats , les autres réservés aux seuls syndicats représentatifs . Il est plus juste de constater que les larges pouvoirs reconnus aux syndicats sont conditionnés par leur *représentativité*.

C'est à propos de la participation des syndicats à la *conférence internationale du travail* que le traité de Versailles en 1919 a , pour la première fois , employé la formule . Elle a fait tache d'huile . Une nouvelle catégorie de syndicats à pouvoirs élargis a ainsi fait son apparition . Quels sont les intérêts attachés à la *représentativité* ? Quel est son critère ? Quelle interprétation de la *représentativité* l'emporte aujourd'hui ?"(Camerlynck et Lyon-Caen ,op.cit.no. 580,p.846).

¹ - Rôle respectif des divers critères :

- **Critère quantitatif des effectifs :** La *représentativité* , nécessaire pour participer à la négociation d'une convention collective , suppose tout d'abord la prise en considération des effectifs que regroupe le syndicat . Ce critère *quantitatif* est toujours tenu pour le plus important. Un certain chiffre d'adhérents est une condition minimale de *représentativité*....Du reste la *représentativité* est généralement déniée à une organisation qui refuse de communiquer le chiffre de ses adhérents.
- **Critère qualificatif :** Il est clair qu'il y a lien entre la conception pluraliste de la *représentativité* et la prise en considération d'éléments non quantitatifs . Les organisations minoritaires ont toujours eu leur place , mais c'est à la condition qu'elles ne puissent être suspectées dans leur indépendance , qu'elles aient une activité réelle de défense des intérêts des salariés , que leur expérience ne soit pas contestable parce que fondée sur l'ancienneté et la tradition . Une organisation liée à l'employeur , - ou toute récente , ou peu active dans les luttes du travail , sera écartée de la *représentativité* , C'est sur ce point que la jurisprudence a fait œuvre constructive.
- **Critère indépendance :** L'*indépendance* est rarement discutée devant les tribunaux administratifs. Toutefois ,il est souvent souligné que cette indépendance doit s'apprécier par rapport à l'employeur.

- ٢- مستوى إقليمي ، فيجب آنذاك احتساب هذه النسبة على المستوى الإقليمي.
- ٣- مستوى أضيق فيما يتعلق بموضوعه ، كمستوى مؤسسة أو فرع معين منها ، فتحتسب النسبة على هذا المستوى.

ثانياً : النطاق المهني

يجب تطبيق نظرية النقابات الأكثر تمثيلا للأجراء ضمن النطاق المهني المتعلق بالقضية المطروحة . وتاليا فتعين النقابة الأكثر تمثيلا يكون مختصا بالفئة المهنية المعنية وذلك في كل ظرف تكون مصالحها تميز عن مصالح غيرها ، مثال ذلك ضمن نطاق العمال من جهة والموظفين العاديين من جهة ثانية أو الموظفين الإداريين الفنيين من جهة ثالثة . أو بالنسبة لطوابق الطائرات في شركات الطيران المدنية ، طاقم الملحقين الجويين من جهة والمضيفين الجويين من جهة ثانية.

فقرة ثانية

النقابات الأكثر تمثيلا للأجراء في قانون الضمان الاجتماعي حدد المرسوم رقم ٧٧٤٦ تاريخ ١٤ أيار ١٩٧٤ الذي ألغى أحكام المرسوم رقم ١٤٥٥٩ تاريخ ١١/٢٧/١٩٦٣ ، المسند إلى قانون الضمان الاجتماعي المتعلقة بتأليف مجلس إدارة صندوق الضمان الاجتماعي ، الهيئات التي تعتبر أكثر تمثيلا لأرباب العمل والأجراء . وعلى ضوء هذا المرسوم ، فإن جميع الاتحادات الواردة فيه تتمتع بصفة الأكثر تمثيلا لفرعي الإنتاج فيما يتعلق بتشكيل مجلس إدارة صندوق الضمان الاجتماعي^١ . علما بأن المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي حددت بشكل واضح

^١- المادة الأولى : تعتبر الهيئات المهنية التالية الأكثر تمثيلا لأرباب العمل على جميع الأراضي اللبنانية :

- ١- جمعية الصناعيين اللبنانيين ، ولها أن تختار مندوباً أصيلاً ومندوباً ملازماً.
- ٢- جميات أصحاب المصارف والتجار والتأمين ونقابة أصحاب النقاد في لبنان . ولها أن تختار مندوبيين اثنين أصيلاً ومندوبيين اثنين ملازمين.
- ٣- نقابات المهن الحرّة للأطباء وأطباء الأسنان والمهندسين والسيادلة والمحامين وأصحاب المدارس الخاصة والمستشفى . ولها أن تختار مندوباً أصيلاً ومندوباً ملازماً.
- ٤- اتحادات نقابات أصحاب الحرف . ولها أن تختار مندوباً أصيلاً ومندوباً ملازماً.

اعتبر باطلًا في كافة أحکام العقد الجماعي الذي قد تبرمه النقابة العمالية ، أو الهيئة العمالية لأرباب العمل ، لعدم أهلية النقابة أو تلك الهيئة^١ ، إلا إذا وافقت الجمعية العمومية لاحقاً للتغطية هذا العيب الشكلي . لذا فالتفويض هي قاعدة أساس وليس قاعدة صيغة يمكن تجاوزها عند عدم وجوده لأنّه يعطي النقابة الأهلية القانونية لإبرام العقد .

ويلاحظ هنا أن الفقرة الثانية من المادة الثالثة من قانون العقود الجماعية ذكرت أن مرسوماً تطبيقياً سيصدر معيناً طرق التثبت من صحة التفويض . ونظراً لعدم صدور هذا المرسوم حتى هذا التاريخ عمد فريق العقد إلى إبراز عريضة خطية موقعة من المستخدمين المشمولين مهنياً بعقد العمل الجماعي ، تخول النقابة الشروع في المباحثات والمقابلات الرامية لتوقيع عقد العمل الجماعي .

يبقى هنا معرفة صفة النقابة الأكثر تمثيلا للأجراء . للجواب على ذلك كان لا بد من الأخذ بالاجتهاد الفرنسي المتعلق بالموضوع لكون المشرع اللبناني استنار إلى حد بعيد عند صياغته لقانون ١٩٦٤/٩/٢ بأحكام القانون الفرنسي .

ولما كان القانون اللبناني قد سمح بتنوع النقابات في مهنة واحدة ، فكان من الطبيعي أن يجيز أيضًا تعدد النقابات الأكثر تمثيلاً . ولم يشا المشرع حصر هذه الصفة بنقابة واحدة إنما أوجب أن يتواافق هذا الشرط في نطاق جغرافي أو في نطاق مهني معينين .

أولاً : النطاق الجغرافي

يجب احتساب نسبة الستين في المائة في النطاق الجغرافي المعنى . لذا فإذا كان العقد الجماعي يشمل :

١- المستوى الوطني أو مستوى عدة مهن ، يجب حساب هذه النسبة على هذا المستوى ، وهو مستوى الاتحادات .

^١ - Despax ,op.cit.no. 139 ,p 216.

❖ فقرة ثالثة ❖

النقابات الأكثر تمثيلا للأجراء في اللجنة الدائمة للتدريب المهني والتحقيق العمال

عملاً بأحكام المادة الخامسة من المرسوم رقم ١٦٢٩٣ تاريخ ١٩٦٤/٥/١١ ، المعدلة بموجب المرسوم رقم ٨٠٢٤ تاريخ ١٩٦٧/٨/١٩ ، فإن بعض أعضاء هذه اللجنة هم ممثلوا النقابات والاتحادات الأكثر تمثيلاً للأجراء. علماً بأن هذه النقابات والاتحادات معينة من قبل الإدارة.^١

❖ فقرة رابعة ❖

النقابات الأكثر تمثيلاً في المجلس الاقتصادي والاجتماعي

نصت المادة الخامسة من القانون رقم ٣٨٩ تاريخ ١٩٩٥/١٢ المتعلق بإنشاء المجلس الاقتصادي والاجتماعي، على أن مجلس الوزراء سيحدد بناءً على اقتراح رئيسه وبمقتضى مرسوم يصدر عنه، الهيئات الأكثر تمثيلاً للقطاعات التي يتتألف منها المجلس والمحددة حسراً في المادة الرابعة من القانون المذكور.^٢

١- المادة ٣- تتألف اللجنة الدائمة من :

- أ- أربعة عشر عضواً يمثلون الاتحادات النقابية العمالية والنقابات العمالية.
- ب- مندوب عن وزارة العمل.

٢- المادة ٤- ينتخب الأعضاء المشار إليهم في الفقرة الأولى من المادة السابعة لمدة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد من قبل الاتحادات والنقابات الأكثر تمثيلاً لحركة العمالية التي يمثلونها.

٣- المادة ٥- تعتبر الهيئات الأكثر تمثيلاً للأجراء على جميع الأراضي اللبنانية:

- ١- اتحادات النقابات العمالية.
- ٢- نقابات الأجراء في المجال المستقلة الخاصة للوصاية الإدارية وفي مؤسسي إدارات حصر التبغ والتبتاك وشركة مرفأ بيروت.

٤- النقابات العمالية غير المنسبة إلى اتحاد والمعتبرة بقرار من وزير العمل من الهيئات الأكثر تمثيلاً للأجراء.

٥- المادة ٦- يصادق على انتخاب الأعضاء المشار إليهم في الفقرة الأولى من المادة الثالثة بقرار من وزير العمل بعد أن يتم انتخابهم من قبل الهيئات المذكورة في المادة الخامسة.

٦- يراجع قائمة أعضاء المجلس في الباب الخامس من هذا الكتاب (النصوص القانونية).

عدد مجلس المندوبين الذي يتتألف منهم مجلس إدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي^١.

- المادة الثانية : تعتبر الهيئات المهنية التالية الأكثر تمثيلاً للأجراء على جميع الأراضي اللبنانية:

- ١- اتحادات النقابات المعترف بها . ولها أن تخيار أربعة مندوبين أصيلين وأربعة مندوبين ملazمين.
- ٢- اتحادات النقابات لدىصالح المستقلة والمؤسسات العامة المعترف بها . ولها أن تخيار مندوباً أصيلاً ومندوياً ملازماً.

- المادة الثالثة : ينتخب المندوبون الأصيلون والملازمون المنصوص عليهم في المادتين السابقتين ، من قبل الهيئات المشار إليها آنفاً.

يقوم مدير عام وزارة العمل أو من ينتدبه بدعوة الهيئات المهنية الأكثر تمثيلاً المشار إليها في المادتين السابقتين أعلاه ، لاجتماعات تعقد في مركز الوزارة ينتخب خلالها المندوبون بطريقة الاقتراع السري ، وإذا لم يحضر ممثلو جميع الهيئات المدعوة ، تجري الدعوة إلى اجتماع آخر ، خلال خمسة عشر يوماً ، ويتم الانتخاب باكتفه أصوات الحاضرين مهما كان عددهم . وبشرط بالمثل الذي يحضر أن يكون مفوضاً بهذا الانتخاب بقرار من مجلس إدارة الهيئة التي ينتمي إليها.

ينظم مدير عام وزارة العمل أو من ينتدبه ، حضراً بعملية الانتخاب يوقع منه ومن الأعضاء المشاركين في الانتخاب.

- المادة الرابعة : تعتبر عضوية جميع أعضاء مجلس الإدارة الحالي منتهية . ويصار إلى انتخابات جديدة وفقاً لنطقو هذا المرسوم .

١- المادة الخامسة : يلغى المرسوم رقم ١٤٥٥٩ تاريخ ١٩٦٣/١١/٢٧ .

٢- أ- يتألف مجلس الإدارة من المندوبين التالي بيانهم :

- أ- ستة مندوبين يمثلون الدولة يمكن اختيارهم من بين موظفي الإدارات والمؤسسات العامة أو من خارجها.
- ب- عشرة مندوبين عن الهيئات المهنية الأكثر تمثيلاً لأرباب العمل المشار إليهم في المادة ١ من هذا القانون.

ج- عشرة مندوبين عن الهيئات المهنية الأكثر تمثيلاً للأجراء (عمال ومستخدمين) المشار إليهم في المادة ١ من هذا القانون.

د- مندوبين عن هيئات الزراعيين الأكثر تمثيلاً لأرباب العمل والأجراء ، يحدد عددهم وطريقة اختيارهم بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء ، بناءً على اقتراح وزير العمل.

٣- تحدد الهيئات المشار إليها في البندين "ب" و "ج" من الفقرة السابقة وعدد مندوبى هذه الهيئات بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، بناءً على اقتراح وزير العمل. على أن يراعى في ذلك أوسى تمثيل ممكن للقطاعات القائمة.

تخيار الهيئات المذكورة مذكورة مذكورة بالانتخاب ويصادق على انتخابهم بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء .

ويمكن تلخيص أبعاد هذا الحق على ضوء تقارير لجنتي مكتب العمل الدولي بالضمانات التالية :

البحث الأول

في مواجهة صاحب العمل

❖ فقرة أولى

تحريم التمييز عند التعاقد

- أولاً : يعتبر غير مشروع كل شرط يرد في عقد العمل الفردي يصرح الأجير بموجبه بواقعة عدم انتسابه إلى نقابة ما عند توقيعه لعقد عمله وتعهداته بعدم قيامه بأي نشاط نقابي طيلة فترة تنفيذه للعقد أو بعدم الانتساب إلى نقابة ما بعد دخوله العمل.

- ثانياً : يعتبر غير مشروع كل شرط في عقد العمل الفردي يجبر الأجير في الانضمام إلى نقابة معينة دون أخرى كشرط أساسى للتعاقد معه.

ثالثاً : يعتبر غير مشروع كل شرط يرد في عقد العمل الفردي يتعهد الأخير بموجبه الانسحاب أو الإستقالة من النقابة كشرط للتعاقد معه.

هذه الشروط التي قد ترد في عقد العمل من أقدم الوسائل التي كان صاحب العمل يلجأ إليها لعرقلة تطور الحركة النقابية واذهارها.

❖ فقرة ثانية

تحريم الصرف من الخدمة بسبب الانتساب إلى النقابة أو بسبب النشاط النقابي عملاً بأحكام المادة ٥٠ من قانون العمل فقرتها ٢/٢، يعتبر صرفاً تعسفياً بقوه القانون وما يستتبع ذلك من نتائج قانونية ، كل صرف من العمل مبرره الانتساب أو

b) congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens , en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou , avec le consentement de l'employeur , durant les heures de travail".

آثار النقابة الأكثر تمثيلاً للأجراء

أولاً : على مستوى الدولة

النقابة الأكثر تمثيلاً هي التي تنتخب :

- ١- ممثلين يكونون أعضاء في مجلس إدارة صندوق الضمان الاجتماعي.
- ٢- ممثلين يكونون أعضاء في اللجنة الدائمة للتدريب المهني والتأهيل العمالي.

ثانياً : على مستوى الهيئة

النقابة الأكثر تمثيلاً هي فريق إلزامي في عقود العمل الجماعية ، وينحصر فيها مناقشة وابرام هذه العقود.

القسم الثاني

حق الانتساب أو عدم الانتساب

مقدمة

إن اتفاقيتي العمل رقم ٨٧ و ٩٨ وكذلك التشريعات الوطنية الحديثة انصببت جميعها على حماية هذا الحق ، أي حق الأجير المطلق في الانتساب أو في عدم الانتساب إلى النقابة ، وهذا ليس فقط في حماية الحق المشار إليه في مواجهة صاحب العمل ، بل أيضاً في مواجهة النقابة نفسها. وهذا ما عبرت عنه صراحة المادة الثانية من الاتفاقية رقم ٨٧ وكذلك المادة الأولى من الاتفاقية رقم ٩٨ .

1- "Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi . Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de:

a (subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat.

البحث الثاني

في مواجهة النقابة

خرقا للحرية النقابية بمفهومها الفردي ، لكونها تعتبر طفانيا واستبدادا من قبل الجماعة ، أي من قبل النقابة ، على الحرية الفردية لكل من الأجير وصاحب العمل على حد سواء ، وبالتالي مساسا جوهريا وهاما بالحربيات العامة التي صانتها كافة دساتير الدول الراقية.^٢

أما في لبنان فقد نصت المادة ٩٠ من قانون العمل بما حرفيته :

" كل من رب العمل والأجير حر في أن ينتمي إلى نقابة أو لا ينتمي إليها ".

إن نص هذه المادة الواضح يحمل في طياته جميع المبادئ التي تقوم عليها أسس الحرية النقابية المكرسة في اتفاقية العمل الدولية رقم ٨٧ و ٩٨ .

إن حرية الأجير وعلى ضوء النص المذكور بالانتساب أو بعدم الانتساب إلى نقابة ما ، لا يجوز أن يشكل سببا في قبول أو رفض استخدامه كما ولا يحق لصاحب العمل أيضا إلزام الأجير بالانسحاب من عضوية النقابة ، أو اتخاذ أي إجراء من أي نوع كان بحقه بسبب انتمائه أو عدم انتمائه إلى النقابة تحت ظائلة تحمله تبعية أحكام المادة ٥٠ من قانون العمل العدالة بموجب قانون ٦/٢٠١٧ .

1-Les syndicats se sont efforcés d'organiser tous les travailleurs placés dans une situation de dépendance : les ouvriers agricoles , les fonctionnaires , les travailleurs intellectuels et les techniciens , et même les petits propriétaires. Ils ont surtout recouru à des moyens de contrainte sur les non syndiqués . Le plus employé a été la *mise à l'index* . Par ce moyen un syndicat ouvrier défend à un employeur d'embaucher des non syndiqués , ou il exige leur renvoi . Un employeur peut également être mis à l'index , le syndicat interdisant alors un salarié de travailler dans l'entreprise à côté de non syndiqués " (Durand et Vitu ,op.cit,no.151 ,p.152).

- "La mise à l'index est une mesure primitive et peu efficace à l'encontre des non syndiqués ou ex-syndiqués . Un syndicalisme fort , use d'une autre méthode très en honneur en Grande-Bretagne et aux U.S.A : il obtient l'insertion dans une convention collective ou un accord d'entreprise d'une clause selon laquelle l'employeur n'engagera que des ouvriers syndiqués (*Closed Shop*) ou s'engageant à adhérer au syndicat (*Union Shop*) ; le syndicat étant au surplus souvent propriétaire de la marque syndicale ou *Label* , utilisé pour la mise en vente du produit . Cette clause , bien qu'elle établisse une certaine exclusivité , un monopole syndical de l'emploi , ne porte pas directement atteinte à la liberté syndicale , le salarié conservant la faculté de ne pas adhérer , quitte à chercher du travail dans une entreprise différente , ou non liée par un contrat au syndicat . La jurisprudence en avait reconnu la validité " (Camerlynck et Lyon-Caen , op.cit. no. 540 , p. 820).

يجب أن تساند وتحترم دوما مبادئ الحرية الفردية في إطار الحرية النقابية . هذه القاعدة الأساسية هي التي حملت منظمة العمل الدولية على حماية الأجير من طغيان المجموعة أي من إمكانية استبداد النقابات وتعديها على حرية الأجير الفردية . ويمكن تلخيص المبادئ الأساسية التي أقرتها لجنتي مكتب العمل الدولي تطبيقا لاتفاقية العمل الدولية رقم ٨٧ و ٩٨ العائدتين إلى هذا الموضوع بالقواعد التالية :

- أولا : لا يجوز أن تشترط النقابة على صاحب العمل بعدم التعاقد مع مطلق أجير إلا إذا انتمى إليها .

- ثانيا : لا يجوز أن تشترط النقابة على صاحب العمل صرف الأجراء في حال استقالتهم من عضويتهم في النقابة.

- ثالثا : لا يجوز رفض انتماء الأجير إلى النقابة أو اتخاذ أي إجراء مسلكي بحقه من قبل النقابة إلا لأسباب قانونية وطبقا لأحكام النظام الأساسي للنقابة.

وبالاستناد إلى ما تقدم ، فالاتفاقيات أمثل المؤسسة المغلقة *Closed shop* أو المؤسسة النقابية *Union shop* أو الوثيقة أو الشك أفال ، تلك الاتفاقيات التي عرفتها الولايات المتحدة الأمريكية في السابق والمعمول بها حاليا في سويسرا وبلجيكا وبريطانيا ، تتعارض بشكل صريح مع المبادئ الأساسية المبسوطة أعلاه لأنها تشكل

1 - "يعتبر الصرف من قبيل الإساءة أو التجاوز في استعمال الحق إذا تم في الأحوال التالية :

.....

2 - لانتساب الأجير أو عدم انتمائه إلى نقابة مهنية معينة أو لقيامه بنشاط نقابي مشروع في حدود القوانين والأنظمة الرعية الإلزامية أو اتفاق عمل جماعي أو خاص."

- "Le problème s'est posé à propos de la rupture du contrat de travail lorsque la résiliation a pour cause l'affiliation à un syndicat. Les tribunaux ont vu dans ce fait une rupture abusive , sanctionnée par ses dommages-intérêts" (Durand et Vitu ,op.cit. ,no. 46,p.145).

القسم الثالث

حق الاستقالة من النقابة

البحث الثاني

شروط الاستقالة

- أخضعت المادة ٩٧ من قانون العمل استقالة الأجير من النقابة إلى شرطين :
- أولاً : أن تكون الاستقالة خطية وأن ترفع إلى مجلس النقابة. ومن المستحسن أن تكون هذه الاستقالة بموجب كتاب مضمون منعاً لكل التباس.
 - ثانياً : أن لا يكون العضو المستقيل مديناً لصندوق النقابة. وهذا الشرط لا يمس باعتقادنا الحرية النقابية إذ أنه من الطبيعي إلزام الأجير بالتزاماته تجاه النقابة. ويقتضي تفسير عبارة الدين الواردة في النص ، معناؤها القانوني الواسع باعتبار أنها جاءت شاملة ولم تقتصر على الاشتراكات. ولو شاء المشرع ذلك ، لذكر صراحة عبارة "اشتراكات" بدلاً من "ديون". لذلك لا يحق للعضو الاستقالة من النقابة طالما أنه مدينا لها، بصرف النظر عن سبب أو طبيعة الدين.

C'est une nouvelle manifestation de la liberté syndicale . En raison du but poursuivi , cette règle est *d'ordre public* et la jurisprudence en assure le respect avec rigueur . De là les conséquences suivantes:

- a) Toute clause des statuts qui s'opposerait au départ des syndiqués serait nulle de plein droit (par exemple , l'obligation de faire partie du syndicat durant toute la vie ou pendant un temps déterminé).
- b) Il en serait de même des dispositions statutaires qui tendraient à contraindre indirectement le syndiqué à rester au syndicat (par exemple , l'obligation de prévenir à l'avance les dirigeants ou de verser une amende).
- c) Hors le cas de fraude démontrée , il n'est pas possible de contester la sincérité d'une démission ou de maintenir au syndiqué démissionnaire la qualité d'adhérant.
Mais quelle est la situation de l'ancien syndiqué après son départ ?
- En ce qui concerne le passé , il demeure tenu de ses obligations , notamment des cotisations impayées
- Quant à l'avenir , l'ancien syndiqué n'est plus obligé de respecter les décisions syndicales , quand bien même elles seraient antérieures à son départ " (Brun et Galland ,op.cit. no. III-22,p.660-661).

نصت المادة ٩٧ من قانون العمل اللبناني أن لكل عضو الحق في أن يستقيل من النقابة بموجب كتاب يرفعه إلى الرئيس شرط أن لا يكون مديناً لصندوق النقابة. ويستنتج من هذا النص أن شروط واجراءات الاستقالة هي التالية :

البحث الأول

حرية الاستقالة

استقر الاجتهاد في لبنان كما في الخارج على اعتبار هذا الحق يتعلق بالانتظام العام وبالتالي على اعتبار باطلنا مطلقاً :

أولاً : كل اتفاق يخالف هذا المبدأ ، حتى ولو كان الاتفاق المعاكس لا يعيق المبدأ المذكور إلا بطريقة غير مباشرة . مثال ذلك إبراد نص في عقد العمل على اعتبار العقد منتهيا حكماً إذا استقال الأجير من عضويته في النقابة. وهذا ما يحصل أحياناً عند تواجد عدة نقابات تكون إحداها أكثر ملاءمة مع صاحب العمل فتكون من مصلحته إلزام الأجير المتعاقد معه في البقاء في عضوية إحدى هذه النقابات.

ثانياً : كل نص يرد في عقد جماعي أو عقد فردي يربط استمرار الأجير في استفادته من منافع أو تقديميات معينة ببقاءه منتسباً إلى النقابة.

ثالثاً : كل بند ينص على عدم جواز تقديم الاستقالة إلا بعد مرور مدة معينة من الزمن على تاريخ الانتساب.

يسري مفعول الاستقالة ابتداء من تاريخ تقديمها ولا يمكن ربطها بقبولها من قبل الهيئة العامة. ولا يشذ عن ذلك إلا إذا كان العضو مديناً لصندوق النقابة.^١

^١ - Le départ volontaire du syndiqué : Pour que la liberté syndicale soit assurée , le syndiqué ne doit pas être un captif dans le syndicat . L'art. 8 du Livre III du Code du travail décide précisément que le syndiqué a le droit de se retirer à tout moment du syndicat.

مفاعيل الاستقالة

الاستقالة عمل قانوني منشئ لحالة قانونية جديدة ، إذ أن الانتساب إلى النقابة يشكل في واقعه القانوني عقداً مدنياً يلزم فريقه - أي الأجير والنقابة - بالتقيد بالأحكام الواردة فيه وبالتالي بالالتزامات الناتجة عنه. وعلى هذا الأساس لا يكون للاستقالة أي مفعول رجعي من شأنه إلغاء الانتساب ومفاعيله السابقة ، بل يقتصر مفعولها على المستقبل فقط.

وتحصر أهم النتائج القانونية المرتبطة على الاستقالة ، في انعكاساتها على وضع الأجير بالنسبة إلى العقد الجماعي المبرم من قبل النقابة قبل استقالته منها أو بالنسبة للعقد الجماعي الذي قد توقعه النقابة بعد هذه الاستقالة .

يستفيد الأجير رغم هذه الاستقالة من كافة تقييمات العقد الجماعي وذلك بالاستناد إلى أحكام المادة ١٣ من قانون العقود الجماعية والوساطة والتحكيم^١ . علماً بأن هذه القاعدة الهامة وضعها الشّرّع لحماية الحرية النقابية وحرية الأجير في الاستقالة من عضويته من النقابة دون أن يخشى خسارته من تقييمات و مزايا العقد الجماعي.

الفصل الثاني

وسائل حماية الحرية النقابية الفردية

مقدمة

قد تلجم التشريعات الوطنية إلى تضمين قوانينها العمالية نصوصاً معينة يكون من نتائجها المساس بطريقة مباشرة أو غير مباشرة بالحرية النقابية الفردية. علماً بأن هذه النصوص تنصب في معظمها على الأمور التالية: نشاط المؤسسة وطبيعة عمل

^١ " يسري العقد الجماعي على جميع أجزاء المؤسسة الخاضعة له حتى ولو لم يكونوا أعضاء في نقابة ما".

الأجير فيها، جنسيته وعرقه وسنّه وأخيراً سيرته الخلقية ، وهذا ما لخصته المادة ٩١ من قانون العمل اللبناني^١ . وفيما يلي تفصيلات ذلك.

القسم الأول

نشاط الأجير وطبيعة عمله

إن معظم التشريعات العمالية الحديثة ربطت حق الأجير بانتسابه إلى نقابة معينة، بطبيعة نشاطه الفعلي في المهنة التي يمارسها من جهة ، وطبيعة عمله في المؤسسة من جهة ثانية. وعلى هذا الأساس نصت المادة ٨٥ من قانون العمل اللبناني أنه لا يجوز لنقابة واحدة أن تجمع أشخاصاً ينتسبون إلى مهن مختلفة ، بل يجب أن يكون جميع أعضائها من يمارسون مهنة واحدة أو مهناً متشابهة. والنص اللبناني مشابه إلى حد بعيد إلى ما نصت عليه المادة ١٦٠ من قانون العمل الموحد^٢ .

إن الحدود بين المهن والحرف المتشابهة وجداول المهن المرخص لأصحابها بأن يؤلفوا نقابات فيما بينهم يعينها وزير العمل . وقد نصت المادة ٩٣ من القانون ذاته أنه يجب على من يريد الانتساب إلى نقابة أن يكون من يمارسون المهنة وقت تقديم الطلب. وستبحث تبعاً فيما يلي هذين الشرطين.

^١ " يشترط في من يريد الانتساب إلى النقابة :

١- أن يمارس المهنة وقت الطلب.

٢- أن يكون من الجنسية اللبنانية.

٣- أن يكون قد أتم الثامنة عشرة من العمر.

٤- أن لا يكون محكماً عليه لجنائية أو لجريمة ثالثة".

^٢ " للمعمال الذين يشتغلون بمهنة أو صناعة واحدة أو مهن أو صناعات متماثلة أو مرتبطة بعضها ببعض أو تشتراك في إنتاج واحد أن يكونوا فيما بينهم نقابة عامة ترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية".

بالمحافظة على عضويته في النقابة لمدة سنتين كحد أقصى تلي تعطله عن العمل. أما في فرنسا فقد أجاز المشرع للأجراء بالاحتفاظ بعضوتهم في النقابة في ظروف أو لدلواف خاصه . ومن خلال هذا القانون سمح للنقابة في الاستعانة بأعضائها المتقدعين للاهتمام بأعباء أعمالها الإدارية نظراً لخبرتهم الطويلة في قضايا المهنة سيما إذا كانوا من الأشخاص الذين شغلوا مناصبًا في مجلس إدارة النقابة قبل بلوغهم السن^١ . أما في لبنان فيعود للقضاء توضيح غموض نص المادة ٨٥ من قانون العمل ، وذلك على ضوء الملاحظات المشار إليها أعلاه.

البحث الثاني

المهنة الواحدة أو المهن المتشابهة

كما ذكر سابقاً، اشترط قانون العمل اللبناني في أعضاء النقابة أن يكونوا من يمارسون المهنة الواحدة أو مهناً متشابهة. والغرض من وراء ذلك ، الإفراج في المجال أمام النقابة في تركيز جهودها نحو خدمة المصالح المشتركة لأعضائها. وتتجدر الإشارة هنا إلى أن القانون اللبناني لم يحدد بشكل صريح ما إذا كان يفترض أن تكون مهنة طالب الانضمام هي مهنته الأصلية إذ يمكن أن يمارس طالب الانضمام أكثر من مهنة واحدة في آن واحد. كما يمكن أيضاً أن يكون طالب الانضمام يمارس مهنة معينة بصورة مؤقتة عند تقديمها لطلب الانتساب ، ويمارس في الوقت ذاته

^١ - "La loi exige l'exercice actif de la profession pour participer à la constitution du syndicat et pour y adhérer . Une personne ayant cessé de travailler ne pourrait invoquer sa qualité d'ancien professionnel pour solliciter son adhésion . Mais cette règle connaît un tempérament : peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel les personnes qui ont quitté l'exercice de leur fonction ou de leur profession si elles ont exercé au moins un an. Le professionnel qui atteint par la limite d'âge , doit cesser de travailler , peut rester membre du syndicat et cette disposition est utile car les tâches absorbantes d'administration courantes du syndicat peuvent ainsi être confiées à des retraités" (Camerlynck et Lyon-Caen ,op.cit.no. 551 , p. 827-828).

ممارسة المهنة

لا يحق لمن لا يمارس مهنة معينة وبشكل فعلى الانتساب إلى النقابة. وهذا الشرط هو منطقي واستنتاجي طالما أن هدف النقابة هو الدفاع عن مصالح أعضائها. فأين تكون مصلحة العضو إذا كان هذا الأخير لا يمارس المهنة التي تكونت النقابة على أساس الدفاع عنها ؟ بعبارة أخرى إن الهدف من وراء هذه القاعدة هو الإفراج في المجال أمام النقابة كي تتخصص بما يساعدها على تركيز جهودها نحو غاية وجودها أي خدمة مصالح أفرادها المشتركة. ومبداً التخصص هذا يساعد النقابة على تنظيم نفسها وعلى إقرار النظام والتعاون بين أعضائها ، بالإضافة إلى ما يوفر هذا الأمر من تجانس يساعد على سرعة العطاء والتطور ، إذ لو سمح بانتساب أعضاء ينتمون لهن مختلفاً لفسح المجال لتضارب المصالح بين الأعضاء ، الأمر الذي يتناقض بحد ذاته مع غاية وجود النقابة^١.

ويلاحظ هنا ، أن نص المادة ٨٥ من قانون العمل اللبناني لا يخلو من المآخذ والانتقادات. مما هو وضع الأجير العاطل عن العمل، أو الأجير الذي يكون قد بلغ السن القانونية ؟

هل أن عضوية هذا الأجير أضحت ساقطة بسبب التوقف عن العمل الناتج عن البطالة أو عن بلوغ السن ؟

لقد أجاز المشرع المصري بموجب المادة ٧ من قانون ٢٥/٢٠٣٧ ، إلى الأجير

^١ - "Dès lors qu'une personne exerce la profession en vue de laquelle le syndicat s'est constitué , elle peut demander à entrer dans le syndicat" (Enc. Dalloz , Social , op.cit. no.26.p. 643).

- "Les membres des professions ne peuvent pas se grouper librement ; ils doivent être unis par une certaine communautés d'intérêts . Les syndicats correspondent à des professions bien déterminées" (Durand et Vitu ,op.cit. La communauté d'intérêts professionnels , no.37,p.114).

- "La constitution d'un syndicat entre des personnes qui n'exercent pas d'activité professionnelle ou qui ne sont pas unies par une communauté d'intérêts professionnels entraîne de graves conséquences : elle provoque la nullité du groupement et expose les directeurs et administrateurs syndicat à des sanctions correctionnelles " (Durand et Vitu, même réf. ci-haut , p. 117-118)

المهني ، بعض النظر عن المواد المستعملة^١.
لم يتطرق التشريع في لبنان إلى كل هذه التفاصيل ، تاركاً لوزير العمل صلاحية إعداد جداول المهن والحرف المرخص بتأليف نقابات فيما بينها، أي حرية تحديد المهن المتراكبة.

١- "L'identité ou la similitude des professions exercées par les membres des syndicats concerne la nature même de l'activité . A vrai dire dans les deux cas , il s'agit d'une identité : l'identité de profession et l'identité du travail ; la similitude de profession repose elle-même sur l'identité des procédés employés . Les auteurs s'accordent à considérer que la similitude de métier suppose l'utilisation des mêmes procédés techniques (boulanger et pâtissiers , charpentiers , menuisiers et ébénistes , etc..) Certains toutefois exigent en outre l'identité des matières utilisées ou traitées. Une décision a paru poser les deux exigences puisqu'elle a refusé de considérer comme un syndicat un groupement de commerçants vendant des marchandises très différentes. En réalité il semble qu'il soit nécessaire de faire une distinction :

- a) Pour les syndicats patronaux , les deux conditions paraissent indispensables : l'activité , celle de chef d'entreprise serait un dénominateur commun trop général et permettrait en pratique de grouper au sein d'un syndicat des professionnels très éloignés les uns des autres ; les matières utilisées , transformées , traités ou vendues doivent donc être identiques ou similaires . Tel est très certainement le sens de l'arrêt précité du 5/7/1956 , qui n'a pas retenu comme suffisant l'intérêt des commerçants d'une ville à protéger le commerce de détail.
- b) Pour les syndicats de salariés en revanche , l'activité identique ou similaire suffit et peu importe la diversité des matières traitées , car la loi s'attache alors à la nature de l'activité du salarié , et non à celle de l'employeur.

La connexité des professions résulte , de leur concours à l'établissement de produits déterminés . Ici la fonction économique immédiate de l'activité est retenue , et non plus sa nature. C'est sur cette base juridique que sont constitués les syndicats d'industrie , qui rassemblent des travailleurs exerçant des métiers très divers à l'intérieur d'une même branche , maintenant les plus répandus parce qu'ils reflètent les liens entre spécialistes divers d'une même entreprise et la communauté d'intérêts entre des hommes qui coopèrent à une même production" (Verdier ,Droit du travail ,ed.1996.p.174).

مهنة ثانية بصورة أساسية.
يبدو من نص المادة ٩١ المشار إليها أنها اشترطت لهذه الناحية أن يكون طالب الانتساب يمارس المهنة وقت الطلب. ويستنتج من ذلك أن التشريع اللبناني – كما في فرنسا- لا يشترط أن تكون مهنة طالب الانتساب مهنته الأصلية و بالتالي يكون من حق الأجير الانتساب إلى عدة نقابات في آن واحد.

أوكلت المادة ٨٥ من قانون العمل إلى وزير العمل صلاحية تحديد المهن المشابهة التي يحق لأصحابها تأليف النقابات فيما بينهم. فما هي هذه المهن ، وما هي المعايير الواجب اعتمادها لتحقيق عناصر التشابه بينها ؟

المهن المشابهة هي المهن التي يكون طابع نشاطها مشابهاً ومتجانساً بحيث تكون الأساليب المتتبعة فيها نفسها . مثل ذلك الخباز وصانع الحلوي . فالأساليب والطرق المتتبعة في مهنة الأول تتشابه وتتجانس مع الأساليب والطرق المتتبعة في مهنة الثاني .

ومن جهة أخرى يمكن أن تكون المهن متراكبة بمعنى أنها تتضاد وتكامل بهدف إتمام عمل معين ، بحيث تقوم كل مهنة بإكمال عمل المهنة الأخرى . مثل ذلك صناعة السيارات . فهناك عدة مهن تهدف جميعها لإنتاج السيارة : منتج المحرك ، منجد المفروشات ، الحداد ، الدهان ، الكهرباء الخ. جميع المهن هنا متراكبة ومتكلمة بهدف صناعة السيارة.

ولا بد هنا لاستكمال هذا البحث من التفريق ما بين نقابات أصحاب العمل من جهة ونقابات العمال من جهة ثانية .

ففيما يختص بنقابات أصحاب العمل ، يجب من أجل تحديد التشابه والتتجانس بين المهن ، الأخذ بعين الاعتبار الأساليب التقنية نفسها من جهة وتشابه المواد المستعملة من جهة ثانية ، إذ لو اقتصر الأمر على التشابه في النشاط المهني فقط لكان بالإمكان إدخال معظم أصحاب العمل في نقابة واحدة.

أما بالنسبة لنقابة العمال فيكفي أن يكون هناك تشابه أو تجانس في النشاط

البحث الثاني

السف

حددتها المادة ٩١ من قانون العمل بالثامنة عشرة من العمر خلافاً لبعض القوانين الأجنبية وذلك على ما يبدو بهدف تمكين أكبر عدد ممكن من الأعضاء من الاستفادة من مزايا النقابات. هذا مع الإشارة أنه إذا كان القانون قد أجاز للعمال قبل بلوغهم السن الثامنة عشرة من عمرهم الانضمام إلى النقابات كما فعله قانون العمل الموحد وقانون العمل الفرنسي مثلاً ، إلا أن المشرع اشترط بلوغهم الحادية والعشرين لصحة انتخابهم أعضاء في مجلس إدارة النقابة^١. ويلاحظ هنا أن المشرع اللبناني لم يضع أي شرط يمنع المرأة من حقها في الانتساب إلى النقابة. وبالتالي فإن حقها هذا هو حق مطلق غير مقيد بإذن مسبق من زوجها مثلاً ، كما كان عليه التشريع الفرنسي سابقاً قبل قانون ٢٠١٨/٢١٩٣٨^٢.

البحث الثالث

الحقوق المدنية والعرق

أما بالنسبة إلى الأحكام الجزائية وأثرها على حق الانتساب ، فقد حصرها المشرع بالأحكام الجنائية والجرائم الشائنة فقط أي : القتل عمداً، السرقة الموصوفة، إساءة الأمانة ، الاحتيال ، الجرائم الأخلاقية الخ. وبالتالي ، وبموجب القانون اللبناني ، فالحظر في الانتساب المسند إلى أي جرم آخر ، لاسيما السياسي منه ، هو حظر غير

القسم الثاني

الجنسية والسن والأحكام الجزائية والعرق

البحث الأول

الجنسية

أوجبت المادة ٩١ من قانون العمل اللبناني أن يكون طالب الانتساب إلى النقابة من الجنسية اللبنانية. بيد أن مادته ٩٢ أجازت للأجانب العاملين في لبنان ، كما في معظم الدول المتقدمة صناعياً ومنها التشريع الفرنسي مثلاً^٣ ، الانتساب إلى النقابات شرط أن تتوافر في وضعهم الشروط ذاتها المطلوبة بالنسبة للأعضاء اللبنانيين. إلا أن حقوقهم هذا يبقى محصوراً بالانتساب دون الترشح أو الانتخاب في مجلس إدارة النقابة^٤ ، كي لا يؤثر الأجير الأجنبي على قرارات المجلس طالما أنه لا يحق له أن يكون عضواً في هذا المجلس أو أن يشارك في انتخاب أعضاء هذا المجلس. ومبررات ذلك رغبة المشرع في إبعاد العناصر الأجنبية عن إدارة تجمعات قوية تتمتع بسلطات وصلاحيات واسعة^٥. وما يؤكد هذا التفسير أن المادة ٩٢ من قانون العمل سمحت للعضو الأجنبي أن ينتدب أحد زملائه من أعضاء النقابة لكي يمثله بهدف الدفاع عن وجهة نظره لدى المجلس . والمفترض أن يكون المنتدب من أعضاء النقابة العاملين من جهة ، و من التبعية اللبنانية.

١- المادة ١٦٣ من قانون العمل الموحد لا يجوز للعامل أن ينضم إلى نقابة إلا إذا بلغ من العمر خمس عشرة سنة . "Enfin la capacité civile d'exercice semble nécessaire . La loi écarte formellement les mineurs des fonctions d'administration" (Brun et Galland ,op.cit. no.III-23,p.662).

٢- "Les mineurs sont également capables depuis 1920 d'adhérer eux-même à un syndicat à partir de l'âge de 16 ans , sauf opposition de leur père , de leur mère ou de leur tuteur " (Enc.Daloz,social, no. 25,p.643).

٣- Avant que la loi du 18 février 1938 n'ait aboli l'incapacité des femmes mariées , la loi du 12 mars 1920 leur avait reconnu la capacité d'adhérer à un syndicat sans autorisation maritale"(Enc. Dalloz , social , même réf. ci-dessus mentionnée).

٤- " يجوز للأجانب أن ينتسبوا إلى النقابة إذا توفرت فيها الشروط المبينة في الفقرات ٣٢ و ٣٤ من المادة السابقة وكان مصراً لهم بالعمل في لبنان . على أنه لا يحق للأعضاء الأجانب أن ينتخبوا أو ينتخبو ، وإنما يحق لهم أن ينتدبوا أحد ممثليهم ويدافع عنهم لدى مجلس النقابة ." (Enc. Dalloz , social , no. 25,p.643).

٥- "A la différence des simples adhérents , il faut que les administrateurs soient de nationalité française (art. 4 ,L.III,C.T.) Le législateur a craint que les syndicats ne deviennent des foyers d'agitation dangereux si des étrangers étaient placés à leur tête " (Brun et Galland , op. cit. no.23 , p. 662).

ويكون الأمر كذلك بالنسبة إلى الحظر المبني على العرق بالاستناد إلى المادة الثانية من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان^٢.

القسم الثالث

في رفض طلب الانتساب إلى عضوية النقابة

البحث الأول

مبادئ عامة

عالجت المادتان ٩٣ و٩٤ من قانون العمل اللبناني طريقة وشروط تقديم طلب الانتساب إلى النقابة، ثم طريقة ومهلة دراسة الطلب وأخيراً المرجع الصالح للنظر بالاعتراض على قرار مجلس الإدارة^٣، إذا جاء القرار سلبياً بالنسبة لطلب الانتساب. يستدل من نص أحكام المادتين الأمور التالية :

- ١- أن طلب الانتساب يجب أن يكون خطياً.
- ٢- أن يقدم إلى مجلس إدارة النقابة.

٣- أن يرفق به بعض المستندات الرسمية تطبيقاً لأحكام المادتين ٩٠ و١٠ من قانون العمل اللبناني كي تثبت من جنسية طالب الانتساب وسنه ومهنته ، وكان من

١- "Même les individus privés de certains *droits civils et politiques* , à la suite de condamnations pénales , conservent le droit d'appartenir à un syndicat" (Enc. Dalloz , social , même réf.ci-dessus mentionnée).

٢- لكل إنسان حق التمتع بكل الحقوق والحريات الواردة في هذا الإعلان ، دون أي تمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر ، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو الميلاد أو أي وضع آخر ، دون أي تفرقة بين الرجال والنساء.

٣- المادة ٩٣ : " يقدم طلب الانتساب إلى مجلس النقابة مرفقاً بتنكرون الجنسية وشهادات العمل مصدقاً عليها من وزارة العمل ، تشير إلى أن الطالب يحترف مهنة النقابة . وعلى مجلس النقابة أن يتخذ قراره بقبول الطلب أو رفضه بواسطة الاقتراع السري في مدة خمسة عشر يوماً".

- المادة ٩٤ : " يحق للطالب أن يعرض على قرار الرفض إلى وزارة العمل فتحتذا بشأنه القرار اللازم ".

المستحسن أن يضيف النص وثيقة ثبت تتمتعه بحقوقه المدنية أي أنه لم يرتكب جنائية أو جرماً مخلاً بالأدلة والثقة العامة.

٤- أن مجلس النقابة أن يبيت سلباً أو إيجاباً بطلب الانتساب بواسطة الاقتراع السري وبمدة لا تتعدي الخمسة عشر يوماً.

٥- أنه يحق لطالب الانتساب أن يعرض على قرار رفضه للانتساب لدى وزارة العمل التي تتخذ القرار المناسب بشأنه.

والسؤال الهام الذي يطرح نفسه هنا هو أنه وعلى افتراض توافر كافة الشروط التي أوجبها القانون إضافة لربما نظام النقابة الأساسي ، إذا توافر كل ذلك ، فهل يحق لمجلس الإدارة أن يرفض قبول طلب صاحب علاقة ؟ وهل يمكن الطعن بالقرار بسبب طبيعته التعسفية الظاهرة ، أو القول أن مجلس الإدارة يمتلك بالنسبة لهذا الموضوع بسلطة تقديرية واستنسابية مطلقة؟

استقر الاجتهاد الفرنسي ، خلافاً للآراء الفقهية ، على موقف صريح من هذا الموضوع للقول بأن للنقابة الحق المطلق بقبول أو برفض أي طلب للانضمام إليها حتى ولو جاء الرفض بشكل مقتضب أي دون تعليل الأسباب Sans causes justificatives وحجتهم في ذلك أنه ونظراً لوجوب حسن سير أعمال النقابة وتحقيق أهدافها يقتضي أن يتوافر الوفاق والانسجام التام بين أعضائها . لذا ليس من المستحسن ان يفرض عليها أعضاء لا ترضيهم نظراً لميلهم الاجتماعية أو الدينية أو السياسية التي قد تخالف آراء ومعتقدات غالبية أعضائها أو لاشتباه المجلس في حقيقة إخلاص طالب الانتساب للحركة العمالية^٤ . ولم يأخذ قانون العمل اللبناني بهذا الاجتهاد طالما أن

١- "Mais les syndicats ont-ils le droit , par une disposition formelle de leurs statuts , de soumettre l'affiliation de nouveaux membres à des conditions plus sévères que celles prévues par la loi ?

Sur ce point , la jurisprudence a consacré la suprématie du groupement : elle permet aux syndicats non seulement d'exiger des conditions spéciales d'âge ou d'ancienneté dans la profession . mais encore d'écartier discrétionnairement un candidat , sans avoir à justifier des raisons de leur refus et sans être exposés au contrôle des juges . La Cour de cassation a décidé , en effet , que les syndicats sont libres de subordonner l'admission de leurs membres à la condition d'un consentement préalable

أساس الحفاظ على مصالح أعضائها الجماعية وبالتالي يجب أن توجه جهود النقابة نحو هذا الهدف سيما وأنها كهيئة اجتماعية منظمة، فحقوقها هي حقوق وظائفية **Droits - Fonctions** لذا يجب أن تبقى ممارسة هذه الحقوق من قبلها ضمن نطاق الوظيفة التي تقابلها وإذا أخرجت عن وظيفتها الاجتماعية أو هدفها الاجتماعي تكون بذلك قد أساءت استعمالها وعرضت نفسها للمسؤولية.¹ لذا نعتقد أن قرار مجلس الإدارة المتعلق بهذا الموضوع ، ونظرا لأهميته يجب أن يكون معللاً واضحاً الأسباب لتمكين وزارة العمل من ممارسة حقها في دراسته واتخاذ القرار المناسب بشأنه كما ورد صراحة في نص المادة ٩٤ من قانون العمل.

وقرار وزارة العمل يتمتع بالقوة التنفيذية بالاستناد إلى العبارة الواردة في نص المادة ٩٦ المشار إليها "فتتخذ بشأنه القرار اللازム". وما لا شك فيه أن هذا القرار يقبل الاعتراض :

- ١- إما لدى القضاء العدلي ، حامي الحقوق الفردية والحربيات العامة.
 - ٢- أو لدى مجلس شورى الدولة ، باعتبار قرار وزارة العمل هو قرار إداري.
- والموضوع لم يشر حتى هذا التاريخ لدى مرجع قضائي معين وبالتالي لم يصدر أي اجتهاد في لبنان يحدد المرجع القضائي المختص. ونميل للاعتقاد كما ذهب إليه الاجتهاد الفرنسي أن القضاء العدلي ، أي المحاكم المدنية ، هو المرجع الصالح للنظر في هذا الموضوع ، كما هو عليه الحال في موضوع الفصل^٢ ، ولا يمكن في مطلق حال

¹- "Le pouvoir syndical ne peut d'autre part, porter atteinte aux intérêts supérieurs de la collectivité nationale ou de l'individu. Ce principe de *subordination* justifie qu'un syndicat ne puisse imposer à ses membres, sous la sanction d'une mesure disciplinaire, une mesure peut-être favorable aux intérêts de la profession, mais nuisible à l'intérêt de la nation et contraire à la loi et à l'ordre public" (Durand et Vitu, op. cit., no. 76. P. 226).

²- "Les tribunaux judiciaires exercent sur les décisions disciplinaires un contrôle, alors même que les statuts auraient écarté tout recours de cet ordre: une convention privée ne peut enlever aux adhérents punis disciplinairement, le droit de recourir aux juridictions de l'Etat. Les tribunaux ont tendance à se considérer comme juges d'appel . et ils appliquent au recours dont ils sont saisis, l'effet dévolutif de l'appel.

المادة ٩٤ منه فتحت أمام طالب الانتساب باب الاعتراض على قرار مجلس الإدارة لدى وزارة العمل. وهذا المنحى هو الذي تبناه أيضاً قانون العمل الموحد بمقتضى الفقرة الثالثة من المادة ١٧٣ منه^١.

البحث الثاني

إجراءات الاعتراض

أولاً : في الشكل

كما هو الحال بالنسبة للعضو الذي يفصل من عضوية النقابة ، لم تحدد المادة ٩٦ من قانون العمل المهلة القانونية التي يتوجب على صاحب العلاقة خلالها ممارسة حقه بالاعتراض تحت ظائلة رد اعتراضه شكلاً. لذا يقتضي القول ، ونظراً لانتفاء النص ، أن باب الاعتراض يبقى مفتوحاً أمامه ، يمارسه متى شاء.

ثانياً : في الأسس

نصت المادة ٢٢٤ من قانون الموجبات والعقود أن من يضر الغير بتجاوزه في أثناء استعمال حقه حدود حسن النية أو الغرض الذي من أجله منح هذا الحق يلزم بالتعويض. هذه القاعدة القانونية العامة تتخذ بعداً خاصاً في التشريع الاجتماعي وبشكل خاص في موضوع الحركة النقابية بالذات طالما أن غاية إنشاء النقابة تقوم على

Cette solution est contestable à raison des abus qu'elle est de nature à engendrer. Elle est d'autre part en contradiction avec le caractère représentatif des syndicats . Il est paradoxalement d'attribuer aux syndicats le droit de parler au nom de tous les membres d'une même profession et de leur permettre d'évincer sans raison valable des candidats à l'adhésion " (Brun et Galland , op.cit. no. III-19 , p.658).

- "En outre ,la jurisprudence reconnaît aux organes du syndicat un pouvoir souverain pour apprécier s'il y a lieu d'admettre la personne qui offre son adhésion et qui d'ailleurs remplit les conditions légales et statutaires : le refus d'admission ne peut être déféré aux tribunaux " (Enc. Dalloz,social,op.cit.no.26,p.643).

¹ .. ويجوز لن رفض طلب انضمامه إلى النقابة أن يتظلم أمام المحكمة الجزائية الواقع في دائرة اختصاصها مقر النقابة ..

اعتبار مجالس العمل التحكيمية المرجع القضائي المختص لكون هذه المحاكم هي
محاكم استثنائية حدد اختصاصها حسرا في المادتين الأولى والثانية من القانون الصادر
بتاريخ ٢١ تشرين الأول سنة ١٩٨٠^١.

الباب الرابع

■ حل النقابة وأثاره

Lorsqu'ils estiment illégale ou mal fondée la décision disciplinaire, les tribunaux peuvent en prononcer l'annulation et ordonner des sanctions réparatrices"(Durand et Vitu , op. cit., no.80,p.233).

- "Les tribunaux se sont réservé un droit de contrôle sur les décisions disciplinaires , non seulement en la forme mais aussi quand au fond . ils se prononceront sur le caractère légitime ou non de l'exclusion ; le non-paiement des cotisations , le refus d'exécuter un ordre de grève , de participer à une manifestation . Toute disposition des statuts qui tiendrait à priver les syndiqués du recours judiciaire serait nul . Cependant certaines décisions croient devoir écarter en principe le contrôle de l'opportunité de la mesure et le restreindre aux seuls cas ou *un abus* aurait été commis par l'autorité syndicale" (Brun et Galland , op.cit.no.III-21/d ,p.660).

- ١ - المادة الأولى : تخضع لأحكام هذا القانون ، لجهة قواعد الاختصاص وطرق المراجعة :
- ١- نزاعات العمل الفردية الناشئة عن علاقات عمل بمفهوم المادة ٦٢٤ فقرة أولى من قانون الموجبات والعقود.
- ٢- الخلافات والنزاعات المتصوص عنها في المادة ٨٥ من قانون الضمان الاجتماعي.
- المادة الثانية : عدل المادة ٧٧ من قانون العمل وقد أدخلت فيه :
ينشأ في مركز كل محافظة للنظر بالنزاعات المشار إليها في المادة الأولى من هذا القانون مجلس عمل تحكيمي واحد .

..... مقدمة

يجوز إنهاء وجود النقابة لثلاثة أسباب ، ويعرف هذا الإنهاء بالاصطلاح العمالي العام بحل النقابة **La dissolution du syndicat** ، ويكون هذا الحل إما اختياريا، أو نظاميا أو إلزاميا، كما عبر عن ذلك صراحة قانون العمل الفرنسي^١.

فهو اختياري عندما يتم باتفاق أعضاء النقابة حسب رغبتهم وبمحض اختيارهم وذلك بقرار صادر عن الجمعية العامة للنقابة.

وهو نظامي إذا نص على ذلك النظام الداخلي للنقابة .

وهو إلزامي نتيجة لارتكاب النقابة مخالفة هامة للقانون وصدر قرار جزائي بحقها من المرجع القضائي المختص بناء على طلب وزير العمل أو بناء على تحريك الحق العام بوجوها بناء على طلب النيابة العامة التمييزية أو الاستئنافية.

ويؤدي حل النقابة في جميع هذه الحالات إلى نتيجة واحدة وهي تصفيتها وزوال شخصيتها الاعتبارية وانفصال أعضائها وتسلیم أموالها الثابتة والمنقوله إلى الطرف الذي يكون النظام الداخلي قد حدد .

ولا بد من التمييز هنا بين حل النقابة وبطلانها ، لأن المقصود بالحل مجرد انتهاء حياة أو وجود النقابة بحيث لا تستمر في أعمالها في المستقبل ، بعكس الحل الناتج

1- "L'art. 9 du livre III du Code du travail a envisagé la dissolution du syndicat en prévoyant trois causes : la dissolution volontaire , la dissolution statutaire et la dissolution prononcée par justice .

L'énumération est plus complète que celle prévue par la loi de 1901 sur les association ; mais il suffit de la rapprocher de l'énumération , donnée par l'art. 1865 du Code civil sur les sociétés , pour constater l'insuffisance de ces dispositions " (Durand et Vitu ,op.cit. La dissolution des syndicats , no. 90p.254).

عن البطلان حيث لا يكون له أثر رجعي ، إذ تعتبر النقابة كأنها لم تكن أصلاً مما يجعل تصرفاتها السابقة لإعلان بطلان وجودها عديمة الوجود هي أيضاً ، وبالتالي دون أي أثر قانوني رجعي .

يضاف إلى ذلك اختلاف أسباب الحل عن أسباب البطلان كون أسباب هذا البطلان هي فساد تأسيس النقابة نظراً لانتفاء القواعد أو الشروط القانونية المطلوبة لصحة تكوينها .

الفصل الأول

الحل الاختياري

يجوز حل النقابة بقرار يصدر عن جمعيتها العمومية ، وذلك في أي وقت وفي أي ظرف . وهذا القرار قد يستند إما إلى نظام النقابة الداخلي أو يكون خارج هذا النظام ، وهذا ما يسمى بالحل المسبق .

القسم الأول

الحل تنفيذاً لشروط النظام الداخلي

تحل النقابة تنفيذاً لهذه الشروط ، إذا تضمنت أجلاً للنقاية أو شرطاً لحلها ، وقد تحقق هذا الأجل أو هذا الشرط . علماً بأن القاعدة العامة تفترض عدم وجود حد أدنى أو حد أعلى لحياة النقابة و ذلك لانتفاء الحكمة من هذا التحديد ، إذ أن هدف النقابة ليس مجرد مصلحة الأعضاء المؤسسين ، بل مصلحة جميع الأعضاء من مؤسسين ومن ينضم إليها في المستقبل . فضلاً عن أنه يجوز لكل عضو الانسحاب من

^١- "Dans le groupe des causes volontaires de dissolution figurent la *réalisation du but* en vue duquel le syndicat avait été fondé , l'arrivée du *terme fixé* et la *dissolution anticipée* du groupement . Ces diverses causes n'ont pas toutes la même importance pratique . Tout d'abord , il est exceptionnel qu'un syndicat se forme en vue d'un seul objet , par exemple pour aider au développement d'une grève , ou participer à une action professionnelle limitée ; en pratique , les syndiqués décideront la prorogation du groupement si leur action a été efficace . D'autre part , la *pérennité* de la profession exige une action continue difficilement compatible avec une existence temporaire du syndicat . Les statuts prévoient tous que le syndicat est formé pour une *durée illimitée*" (Durand et Vitu , op. cit. no. 90 , p.255).

^٢- " على كل نقابة أن تضع نظاماً داخلياً مصدقاً عليه من الهيئة العامة بأكثرية ثالثي أعضائها . ولا يكون النظام نافذاً إلا بعد الصادقة عليه من وزارة العمل ."

^٣- "Dans ces trois hypothèses de dissolution volontaires le problème se pose de savoir quels pouvoirs possède l'assemblée générale pour décider la prorogation ou la dissolution anticipée : l'unanimité est-elle nécessaire , ou la décision peut-être simplement prise à la

القسم الثاني

الحل المسبق

وهو الذي يحصل بمقتضى تصويت جميع أعضاء النقابة أو عندما يشترط النظام الداخلي أكثرية معينة له .

ومن المنطق هنا أن تكون الأكثرية عند التصويت من قبل الهيئة العامة تساوي ثلثي مجموع الأعضاء على الأقل ، وهي الأكثرية التي فرضها القانون لقرار النظام الداخلي بموجب المادة ٨٩ من قانون العمل ^١ ، إذ لا يعقل أن تكون النسبة في قرار الحل أقل من النسبة المفروضة في القانون لقرار النظام الداخلي .

هذا من جهة ، ومن جهة ثانية الامتنان على أن يكون هذا القرار الخطير قد صدر بموافقة أغلبية كبيرة تشبه الإجماع ، وليس بأغلبية عادية قد تتكون بسرعة وتندفع تحت تأثير حماسي عارض أو خلاف عابر ^٢ .

تابعة لها دون وجوب اتخاذ إجراءات خاصة ، كون الفرع يسقط حكما مع زوال الأصل.

الفصل الثاني

الحل الإجباري

إن الحل الإجباري هو دوما عقوبة في القانون اللبناني . وهي تفرض إما بصورة إدارية أو بصورة قضائية^١ .

القسم الأول

الحل الإداري

لم يتطرق قانون العمل تفصيليا إلى هذا الحل بل أشارت إليه بطريقة عرضية المادة ١٤ من المرسوم رقم ٧٩٩٣ عندما حددت الإجراءات الواجب اتخاذها في حال إلغاء القرار الصادر بإنشاء النقابة. وقد عبرت المادة ذاتها عن هذا الوضع باستعمالها كلمة "قرار الحل"^٢ . وهذا الوضع ليس إلا تطبيقا لمبادئ القانون الإداري فيما يتعلق بقرارات إلغاء الإجراءات الإلزامية لإنشاء الأشخاص المعنويين ، إذ أن السلطة المخولة

^١ - إذا أخل مجلس النقابة بالواجبات المفروضة عليه أو أتى عملا لا يدخل في اختصاصه ، حق للحكومة أن تحل هذا المجلس ، على أن يجري انتخاب المجلس الجديد في مدة ثلاثة أشهر من تاريخ الحل .

^٢ - وذا قام بهذه الأمور أحد أفراد المجلس ، فللحكومة أن تطلب استبداله وأن تلاحظه أمام القضاء، عند الاقتضاء .

- في حال إلغاء القرار الصادر بإنشاء النقابة ، تكلف مصلحة النقابات في وزارة العمل بتخصيف أموالها وفقا لنظامها الداخلي.

وعلى هذه المصلحة المذكورة اتخاذ التدابير الواردة في المادة الثانية عشرة من هذا المرسوم بالإضافة إلى إغلاق دار النقابة ووضع الأختام على أبوابها والصاق نسخة عن قرار الحل على الباب الخارجي وذلك بمعاونة قوى الأمن العامة وإعلان ذلك في الجريدة الرسمية".

ويعتبر قرار الحل نهائيا لا مجال للطعن فيه أمام المحاكم المختصة ما دامت إجراءات صدوره سليمة لا يشوبها عيب ما . علما بأن قانون العمل الموحد حرص على تنظيم هذه الإجراءات بشكل دقيق ومفصل نظرا لخطورة قرار الحل . وعلى هذا الأساس نصت الفقرة ١٣ من المادة ١٦٤ من القانون المذكور على أن يوضح النظام الأساسي للنقابة إجراءات صدور هذا القرار. كما نصت المادة ١٧٩ منه بأنه يشترط في قرار الجمعية العمومية المتعلق بحل النقابة أن يحوز هذا القرار على موافقة ثلثي الأعضاء على الأقل .

كما نصت هذه المادة أيضا على وجوب إخطار الجهة الإدارية المختصة بقرار الحل خلال خمسة عشر يوما من تاريخ صدوره. والمقصود بذلك أن يقوم مجلس الإدارة أو المصفى بتوجيهه هذا الإخطار^١ .

وعلى كل حال فحل النقابة اختياريا يشمل حكما جميع فروعها من نقابات فرعية

majorité ? Aucune difficulté ne se présente si les statuts ont eux-même prévu à l'avance les conditions de majorité : en acceptant les statuts , les adhérents se sont soumis par avance à la délibération qui prononce la prorogation ou la dissolution aux conditions statutaires . Telles est la solution qui prévaut en pratique . Les statuts donnent à l'assemblée générale le droit de dissoudre le syndicat . Ils subordonnent seulement la décision à des conditions spéciales de majorité , imposant par exemple une majorité des trois quarts des adhérents à jour de leurs cotisations.

Si les statuts sont muets , certains auteurs estiment trop grave la mesure qui consiste à prolonger (ou à réduire) l'existence du groupement , et demandent un vote unanime des membres. De même que le contrat a été formé du consentement de tous , il ne pourrait être modifié ou détruit que par ce même consentement.

Cette exigence ne paraît pas pouvoir être admise . Elle se rattache à une conception contractuelle du droit des groupements , alors que l'être moral forme une institution qui a besoin , pour vivre , d'une certaine souplesse. La loi de la majorité est le droit commun des groupements , à moins qu'une base essentielle du contrat soit en cause.

On ne peut subordonner le maintien du syndicat ou sa dissolution au caprice d'une minorité ou même d'un seul adhérent. La démission en cas de prorogation , la reconstitution d'un autre groupement en cas de dissolution anticipée , laisseront aux membres de la minorité la possibilité d'agir selon leurs propres intérêts (Durand et Vitu , op. cit. no.90,p.256).

- يجوز حل النقابة اختياريا وتصنف أموالها بقرار يصدر من جمعيتها العمومية طبقا لنظامها الأساسي وموافقة ثلثي أعضائها على الأقل .

ويجب إخطار الجهة الإدارية المختصة خلال خمسة عشر يوما من تاريخ قرار الحل .

لإلغاء القرار بالترخيص هي ذاتها التي لها الحق بمنحه وكذلك فيما يتعلق بالأصول الواجب اتباعها. علما بأن إلغاء قرار الترخيص يكون مبدئيا نتيجة لخالفة النقابة القواعد العامة المتعلقة بإنشائها أو نتيجة لطريقة وأصول ممارستها لنشاطها النقابي. غالبا لا تلجأ الإدارة إلى اتخاذ مثل هذا التدبير نظرا لمخاطرها وإمكانية انعكاساته السلبية على علاقة السلطات الرسمية مع الحركة النقابية في البلاد ، إذ أن النقابة ملزمة ، في حال صدور هذا التدبير أن تلتزم به ، وأن تلجأ إذا اعتبرت أنه يخالف الواقع أو القانون ، إلى اتباع طرق المراجعة المنصوص عليها في القانون الإداري بوجه القرارات الإدارية.

ويقتضي الإشارة هنا كما ذكر أعلاه ، أن قانون العمل لم يتطرق لا من قريب ولا من بعيد إلى الحل الإداري للنقابة ككل بدلالة ما نصت عليه المادة ١٠٥ منه^١ . وهذا النص كما هو واضح لا ينطوي على أي حق للإدارة في حل النقابة أو إلغائها ، بل تنحصر أحكام هذه المادة في إمكانية حل مجلس إدارتها ليس إلا ، مع الإبقاء على استمرارية وجود النقابة طالما أن النص المذكور أوجب عند حل مجلسها إجراء انتخاب مجلس جديد لها في مدة ثلاثة أشهر تلي تاريخ الحل ، أي بمعنى أوضح أن التدبير الإداري المقرر في هذه المادة ينصب على مجلس إدارة النقابة وحده وليس على كيان النقابة وجودها . وهذا ما أكدته قرار مجلس شورى الدولة المبدئي رقم ١٧٥ تاريخ ١٩٦٣/١٢٩.

^١ - إذا أخل مجلس النقابة بالواجبات المفروضة عليه أو أتى عملا لا يدخل في اختصاصه ، حق للحكومة أن تحل هذا المجلس ، على أن يجري انتخاب المجلس الجديد في مدة ثلاثة أشهر من تاريخ الحل . وإذا قام بأحد هذه الأمور أحد أفراد المجلس ، فللحكومة أن تطلب استبداله أو أن تلقيه أمام القضاء عند الاقتضاء".
^٢ - حيث أن القرار الطعون فيه قضى بإلغاء النقابة العامة نهائياً بالإضافة إلى قانون العمل وإلى المرسوم رقم ٧٩٩٣ تاريخ ٢٤ ديسمبر ١٩٥٢ الخاص بالنقابات.

وحيث أنه فيما يتعلق بقانون العمل ، فإن المادة ١٠٥ منه أعطت الحكومة حق حل مجلس النقابة إذا أخل بالواجبات المفروضة عليه أو أتى عملا لا يدخل في اختصاصه ، على أن تجري انتخاب لمجلس جديد في مدة ثلاثة أشهر من تاريخ الحل .
وحيث أن هذا النص لا ينطوي على أي حل في إلغاء النقابة إلغاء نهائياً بالطريق الإداري ، بل العكس من ذلك فإنه يتضمن ما يقتضي باستمرار بقاء النقابة طالما أنه يوجب عند الحل إجراء انتخاب مجلس جديد في مدة حدها وأن التدبير الإداري المقرر في هذه المادة يتعلق بمجلس النقابة وحده ولا ينصب على كيان النقابة وجودها.

ومن جهة أخرى لابد من الإشارة هنا إلى أن المادة ١٠٥ من قانون العمل ذكرت أن للحكومة الحق في حل مجلس النقابة ، ونعتقد أن قصد المشرع بكلمة "الحكومة" وزير العمل وليس مجلس الوزراء لأن مجلس الوزراء لا يعتبر من الناحية الدستورية سلطة إدارية يمكنها اتخاذ القرارات التنفيذية بحق الأشخاص الطبيعيين أو المعنوين. لذا وعلى رغم ورود كلمة الحكومة في متن هذه المادة ، فنعتبر بأن حق حل مجلس النقابة منوط بالوزير المختص ، أي وزير العمل ، وقراره المتخذ بهذا الشأن قابل للاعتراض عن طريق المراجعة بدعوى تجاوز حد السلطة أمام مجلس شورى الدولة الذي يكون له صلاحية التأكيد من صحة ما نسب لمجلس النقابة من مخالفة للواجبات المفروضة عليه ، ذلك أن صحة الواقع المادي تقع تحت رقابته.

القسم الثاني

الحل القضائي

وهي بمثابة عقوبة تتخذها السلطة المختصة ، أي السلطة القضائية بحق النقابة بناء لطلب النيابة العامة أو بناء لطلب الأفراد شرط أن يتوافر في وضعهم القانوني شرطي الصفة والمصلحة .

وغالبا ما يكون الحل يستند إلى أحد السببين ، الأول يتعلق بمخالفات ارتكبتها

وحيث أن إلغاء النقابة ذاتها لا يتم إلا بالطريق القضائي المقرر في المادتين ١٠٨ و ١٠٩ من قانون العقوبات ، إذا اقترف مدبرها أو أعضاء إدارتها أو ممثلوها أو عمالها باسمها أو بإحدى وسائلها جنابية أو جنحة يعاقب عليها بحسب جنس

على الأقل .
وحيث أن المادة ١٤ من المرسوم ٧٩٩٣ تاريخ ٢٤ ديسمبر ١٩٥٢ لا تنص على إلغاء النقابة بالطريق الإداري ، وإنما تحدد الإجراءات والأصول الواجب اتباعها في تصفية أعمال النقابة وتحديد أموالها عند إلغائها.

وحيث أن إلغاء المشار إليه هو الذي تم بالطريق القضائي التي نص عليها قانون العقوبات بالمادتين ١٠٨ و ١٠٩ منه ، إذ ليس من شأن المرسوم أن يقتضي ما يتعارض مع الأحكام القانونية المقررة في قانوني العمل والعقوبات التي يجب الأخذ بها وحدها من دون النصوص التنظيمية عند تعارضها عملا بقاعدة النصوص.

وحيث أن القرار الطعون فيه إذ قضى بإلغاء النقابة بالطريق الإداري يكون مخالفًا للأحكام القانونية المشار إليها ، ويكون بالتالي مستوجبًا الإبطال^٣ (المجموعة الإدارية ، ١٩٦٤، ص ٥٨).

النقابة تتعلق بقواعد تأسيسها ، والثانية للأسباب التي تقع تحت طائلة المادتين ١٠٨ و ١٠٩ أو من قانون العقوبات.

البحث الأول

المخالفات المتعلقة بقواعد التأسيس

لا تستوجب معظم هذه المخالفات للمطالبة بحل النقابة باعتبار أنه بإمكان وزارة العمل إخطار النقابة بتصحيح هذه المخالفات ضمن مهلة معينة تحت طائلة إحالتها لدى القضاء الجزائري المختص . علما بأن هذا الأخير يتمتع بسلطة استنسابية مطلقة للحكم بحل النقابة أو بمنح النقابة مهلة لتصحيح وضعها المخالف ، تحت طائلة حلها إذا تخلفت عن القيام بما قضي به ضمن المهلة المحددة منه.

ولا يستثنى من ذلك إلا إذا كانت المخالفات خطيرة إلى حد أنها تتعارض بشكل واضح مع قواعد القانون النقابي ، كموضوع النقابة على سبيل المثال .^١

البحث الثاني

أعمال تقع تحت طائلة أحكام المادتين ١٠٨ و ١٠٩ من قانون العقوبات

وقد حددتها المادتان المشار إليهما على الوجه التالي :

- المادة ١٠٨ : إذا اقترف أعضاء إدارة النقابة أو ممثلوها أو عمالها باسمها أو بإحدى وسائلها جنائية أو جنحة مقصودة يعاقب عليها بستي حبس على

١- "Le texte de l'art. 54 prévoit seulement que les tribunaux pourront prononcer la dissolution du syndicat. La dissolution présente donc un caractère facultatif . Mais il faut bien entendre en quel sens la dissolution est facultative . Si l'infraction commise parait ne pas toucher les règles fondamentales de l'institution syndicale (par exemple , si l'on a omis de déposer le nom d'un administrateur qui remplace un membre démissionnaire) , il serait évidemment excessif de prononcer la dissolution du groupement . Mais si l'irrégularité porte atteinte aux règles essentielles du droit syndical (personnes qui peuvent se syndiquer , objet du syndicat) , on ne doute pas que les tribunaux soient privés de tout pouvoir d'appréciation . Il ne s'agit pas d'une question de fait , sur laquelle les juges du fond seraient souverains , mais d'une règle de droit , contrôlée dans son application par la Cour de cassation"(Durand et Vitu ,op.cit,no.91/b ,p. 259).

البحث الثالث

الحل القضائي الخاص

إضافة إلى الحل المتتخذ بمثابة عقوبة جزائية ، قياسا لما هو متبع في المؤسسات التجارية ، لقد اعتبر البعض إمكانية الحل القضائي للنقابة إذا تبين وجود خلاف مستعص غير قابل للتسوية بين أعضائها، كما يحصل أحيانا عند انشقاق النقابة ،

١- "La dissolution forcée prononcée à titre de sanction par des tribunaux et non par l'administration. Elle présente divers caractères :

- a) La dissolution est une peine accessoire ou plus exactement une mesure de sûreté . Elle implique qu'un délit pénal a été commis par les administrateurs qui ont méconnu soit les règles de forme et de fond relatives à la constitution du syndicat , soit les conditions de capacité qu'eux -mêmes doivent remplir . Indépendamment des peines sanctionnant ces infractions , la dissolution pourra être prononcée par le tribunal répressif.
- b) Elle doit être demandée par le Ministère public qui a seul qualité pour la requérir , à l'exclusion des syndiqués . En fait , le Parquet n'a demandé que fort rarement l'application de cette peine accessoire pour activité religieuse ou politique d'un syndicat.
- c) C'est une sanction facultative - Le tribunal n'est pas obligé de suivre le Ministère Public . En pratique , il ne prendra pas une sanction aussi grave si les irrégularités commises lui apparaissent légères " (Brun et Galland ,op.cit. no.III-39 ,p.683-684).

الأمر الذي يحتم حل النقابة قضائياً وتصفية موجодاتها^١.

.....القسم الثالث.....

آثار حل النقابة

مقدمة
يؤدي حل النقابة اختيارياً أو قضائياً إلى انقضاء حياة النقابة وزوال شخصيتها الاعتبارية وانحلال الرابطة التي تجمع أعضاءها وانتهاء سريان حقوق والتزامات هذه العضوية. لذا يجوز لهؤلاء الأعضاء الانضمام إلى نقابة أخرى أو تكوين نقابة جديدة . وعلى العوم يؤدي حل النقابة إلى توقف نشاطها نهائيا.

وتسرى آثار الحل فوراً وبدون إجراءات خاصة بعد صدور الحل اختياري أو بعد صدور القرار القضائي ، في حالة الحل القضائي.

ونظراً لكون النقابة تملك أموالاً فضلاً عن تعاملها مع الغير ، فتكون دائنة للبعض ومدينة للبعض الآخر ، لذا فيتعذر توقف نشاطها فجأة ، مما يجب استمرار نشاطها لبعض الوقت لأجل استكمال الأعمال الضرورية اللازمة لتصفيتها وتحصيل حقوقها (كالاشتراكات المتأخرة مثلاً) وسداد ديونها . ولن يكون باستطاعتها ذلك إذا جردت من شخصيتها الاعتبارية الكاملة الأمر الذي يجب منحها شخصية اعتبارية جزئية بالقدر اللازم للقيام بأعمال التصفية بحيث لا يجوز لها القيام بأعمال جديدة خلال فترة التصفية.

تمثيل النقابة المنحلة

تتطلب عمليات التصفية نتيجة لحل النقابة زمناً طويلاً بسبب الأوضاع المعقّدة والتشابكية المتاتية من هذه العمليات ، مما يطرح بادئ ذي بدء موضوع تمثيل النقابة المنحلة لغاية انتهاء إجراءات التصفية.

لقد تطرق المرسوم رقم ٧٩٩٣ تاريخ ٣ نيسان ١٩٥٢ إلى هذا الموضوع بشقيه : الأول فيما يتعلق بحل مجلس إدارة النقابة والثاني فيما يتعلق بحل النقابة .

❖ فقرة أولى ❖

..... حل مجلس إدارة النقابة

لحظت المادة ١٠٥ من قانون العمل هذا الوضع ، أي إمكانية حل مجلس الإدارة بناءً لقرار وزير العمل بسبب إخلال المجلس بواجباته أو إقدامه على عمل لا يدخل في اختصاصه . وعل هذا الأساس نصت المادة الثانية عشرة من المرسوم رقم ٧٩٩٣ المشار إليه ، أنه وفي هذه الحالة يعهد وزير العمل إلى رئيس مصلحة النقابات في وزارة العمل :

١- القيام بالأعمال الإدارية الصرف التي كانت منوطه برئيس مجلس الإدارة قبل حلها ، وذلك ريثما يجري انتخاب هيئة جديدة للمجلس.

٢- القيام بالإجراءات الانتخابية التي كان يمارسها رئيس مجلس الإدارة قبل حلها . كما أوجبت المادة الثالثة عشرة من المرسوم ذاته على وزارة العمل فور حل مجلس الإدارة ، اتخاذ الإجراءات التالية :

أ- إخطار المصرف المودعة فيه أموال النقابة للامتناع عن صرف أي مبلغ من المال لرئيس النقابة أو لأحد أعضائها.

ب- إبلاغ قرار الحل لرؤساء دوائر الشرطة والدرك والأمن العام.

ج- إبلاغ قرار الحل بالطرق الإدارية إلى رئيس النقابة أو بالصاقه في مكان ظاهر في مقر النقابة وفي وزارة العمل.

^١ "A côté de la dissolution envisagée comme sanction , on conçoit , comme dans les sociétés , une dissolution judiciaire motivée par la mésintelligence des adhérents. Cette solution ingénieuse a été préconisée par différents auteurs pour résoudre la difficulté soulevée par les scissions syndicales . Puisque les syndiqués sont en désaccord . il faut demander à la justice de prononcer la dissolution du syndicat et de procéder à la dévolution des biens " (Brun et Galland ,op.cit. no.III-39 , p. 684).

والمحظى المعين تنفيذاً لهذه الأحكام هو الشخص الذي يمثل النقابة المنحلة وليس أحداً آخر أو هيئة أخرى من هيئات النقابة المنحلة.

البحث الثاني

مصير أموال النقابة المنحلة

وفقاً لأحكام الفقرة الثانية من المادة ١١٠ من قانون العقوبات يستتبع حل النقابة وجوب تصفية أموالها^١.

وبما أن المبدأ هو كما ذكر سابقاً أن التصفية تكون وفقاً لأحكام نظام النقابة الداخلي ، فإذا خلا هذا النظام من نصوص تحدد كيفية التصفية ورفضت الهيئة العامة تحديد مصير الأموال ، فتعود هذه الأخيرة عند ذلك إلى الدولة لأنها أصبحت أموالاً ليس لها مالك^٢.

وعلى كل حال ووفقاً لأحكام الفقرة ١٣ من المادة الأولى من المرسوم رقم ٧٩٩٣ ، فقد منع المشرع اللبناني ، كما فعلته معظم التشريعات العمالية الحديثة ، توزيع أموال النقابة بين المنتسبين إليها^٣.

^١ - " ويوجب حل النقابة تصفية أموال الهيئة المنوية ".
^٢ - "La loi du 21 Mars 1884 n'avait pas tranché le problème de l'affectation à donner aux biens provenant du patrimoine syndical , en cas de dissolution . Les opinions les plus différents avaient été soutenues , ou l'on retrouvait le reflet des conceptions existant au sujet de la nature de la personnalité morale . Certains auteurs pensaient que l'actif net du syndicat devait faire retour à l'état . Les arguments donnés à l'appui de cette solution variaient cependant . Les uns l'expliquaient par la théorie de la fiction: la personne morale ayant disparu , les biens laissés libres par sa disparition étaient vacants et sans maître . Les autres parvenaient au même résultat en considérant les syndicats comme des établissements d'utilité publique " (Durand et Vitu , op.cit. *L'attribution des biens du syndicat dissous* , no.93.p.263).

^٣ - " في حالة حل النقابة لا يجوز التصرف بأموالها سواه كانت مودعة في المصرف أم تحت يد أمين الصندوق أو أحد أعضائها . على أن يكون للنقابة حق في اقتراح توزيع تلك الأموال في وجهة نافمة للعمال . ولا يجوز النص على توزيعها بين الأعضاء ".

- "Une disposition expresse de la loi du 12 Mars 1920, insérée dans l'art. 9 du livre III du Code du travail règle actuellement le problème de la dévolution des biens. Aux termes de ce texte : " en cas de dissolution volontaire , statutaire ou prononcée par justice , les biens

د- تكليف أحد مفتشي العمل أو أحد معاذدي الضابطة العدلية بجرد سجلات النقابة وأوراقها بحضور أحد أعضاء المجلس أو غيره من المنتسبين للنقابة وبحضور أحد أفراد القوة العامة أو المختار عند الاقتضاء . وينظم حضر الجرد على نسختين توضع إحداهما في ملف النقابة في وزارة العمل والثانية تسلم لرئيس النقابة المنحلة . وتستلم النقابة الجديدة أعمالها وفقاً لهذا المحضر.

ه- إذا وجدت أثناء الجرد أموال نقدية أو أوراق أو سندات رسمية ذات أهمية، فيمكن حفظها مع الأموال النقدية الموجودة في المصرف المودعة فيه أموال النقابة أو في أي محل يعينه رئيس مصلحة النقابات في وزارة العمل.

❖ فقرة ثانية

..... حل النقابة
كما ذكر سابقاً ، لم يرد في قانون العمل أي نص يتعلق بهذا الموضوع . إلا أن المادة الرابعة عشرة من المرسوم رقم ٧٩٩٣ تاريخ ٣ نيسان ١٩٥٢ تطرق إليه عندما أوضحت أنه وفي حالة إلغاء القرار الصادر بإنشاء النقابة ، تكلف مصلحة النقابات في وزارة العمل بتصفية أموالها وفقاً لنظامها الداخلي^٤ . وعلى هذه المصلحة المذكورة اتخاذ التدابير الواردة في المادة الثانية عشرة من هذا المرسوم بالإضافة إلى إغلاق دار النقابة ووضع الأختام على أبوابها والصاق قرار الحل على الباب الخارجي ، وذلك بمعاونة قوى الأمن العامة وإعلان ذلك في الجريدة الرسمية.

أما الشخص الذي يمثل النقابة خلال أعمال تصفيتها فهو الشخص المعين في نظام النقابة الداخلي ، أو الذي يتم تعينه وفقاً لأحكام هذا النظام.

^٤ - إن المرسوم رقم ١١٣٨ الذي صدر بتأسيس النقابة وتنظيم كيفية أعمالها وحلها قد نص في مادته الرابعة على موافقة الدائرة أو السلطة المختصة على انضمام المرشح إلى النقابة ، وهذه السلطة لا يمكن أن تكون لجنة التقل الاستشارية المختلطة لأن صلاحياتها استشارية بحسب كسائر اللجان الاستشارية المنشاة بموجب المرسوم رقم ٦٧٦ تاريخ ٢/١٥ ١٩٤٤ /١٥ المؤيد لقرار وزير التعويم رقم ١٨٤٨ تاريخ ٢٣/٧/١٩٤٥ وقد كانت ألغيت قبل صدور القرار الطعون في بعد شهر (قرار مجلس شورى الدولة رقم ١١٧ تاريخ ١٩٤٩/٨/٣ - النشرة القضائية عام ١٩٦٨ ص ٢٥٢).

القسم الرابع

انشقاق النقابات

La scission au sein du syndicat

مقدمة

انشقاق النقابة يعني تفكيكها (أي عكس اندماجها مع نقابة أخرى) وذلك على أثر استحکام الخلاف الداخلي بين أعضائها . ويقتضي التفرقة هنا بين انشقاق النقابة أو انشقاق الاتحاد أي انفصال نقابة أو أكثر من نقابة من عضويتها في الاتحاد .

فإذا حصل خلاف بين أکثريّة وأقلية في نقابة ما ، فالاستقالة الفردية أو الجماعية من عضوية النقابة ، لا تشكل انشقاق النقابة ، إذ أن هذه الأخيرة تظل قائمة مع عضوية الأعضاء غير المستقيلين . في حين أن انشقاق النقابة سواء أكان مسببها الأقلية أو الأکثريّة من أعضائه ، فالنتيجة تبقى واحدة وهي وجوب تحديد مصير أموالها ، ذلك كون الانشقاق ينبع عنه انقسام أعضاء النقابة إلى فئتين ، وكل فئة منها تزعزع ، سواء أكانت تشكل الأکثريّة أم الأقلية ، بأنها هي التي تتبع النقابة الأصلية . أي بعبارة ثانية ، أنه لا ينسحب أحد من الفئتين المذكورتين ، بل بعكس ذلك ، يزعم كل منهما بأنه هو الأصيل .

de l'association sont dévolus conformément aux statuts ou ,à défaut de dispositions statutaires , suivant les règles déterminées par l'assemblée générale .

En aucun cas , ils ne peuvent être répartis entre les membres adhérents . Une solution se trouve ainsi écartée , l'attribution des biens aux différents membres"(Durand et Vitu , op.cit.no.93,p.264).

1- "Il ne faut pas confondre la scission - éclatement du syndicat par suite de dissensions internes (le contraire de la fusion) - avec l'exclusion d'un syndicat de la confédération dont il fait partie ou sa démission , généralement prévues par les statuts des confédérations .La scission qu'elle soit le fait d'une minorité ou d'une majorité , oblige à se prononcer sur la dévolution des biens et des archives du syndicat" (Camerlynck et Lyon-Caen , op.cit .,no. 576 ,p.841).

على ضوء ما تقدم يستتبع السؤال العملي معرفة من هي الفئة التي ما زالت تؤلف وتباطع النقابة الأصلية أو الاتحاد الأصلي ، وبالتالي من هي الجهة التي يحق لها الاحتفاظ باسمه وقيوده وأمواله أو بصفته الأكثر تمثيلا للأجراء .

لم يعالج المشرع اللبناني هذا الموضوع بأي نص قانوني ولم تعرض هذه المسألة على القضاء اللبناني رغم حدوث عدة إنشقاقات حادة بين النقابات والاتحادات . لذا كان لابد من الاستعانة بالحلول الفقهية والاجتهادات القضائية الفرنسية المتعلقة بهذا الموضوع .

إلا أنه وقبل استعراض هذه الحلول وهذه الاجتهادات يقتضي الإشارة هنا إلى وجوب استثناء هاتين لا يوجد فيما انشقاق :

الحالة الأولى عندما يكون التعديل في التوجيه أو التعديل في الانساب إلى النقابة أو إلى الاتحاد قد تقرر بإجماع الأعضاء .

والحالة الثانية عندما يكون الموضوع المذكور قد اتخد بالاستناد إلى أحكام النظام الداخلي الذي نص صراحة على هذا الموضوع .

في هاتين الحالتين تقتصر مهمة القضاة المعروض عليه النزاع ، مراقبة قانونية شكل طريقة اتخاذ قرار الأکثريّة ، أي على سبيل المثال لا الحصر :

- ما إذا كان القرار قد اتخد من قبل الهيئة المخولة باتخاذه .

- ما إذا كان القرار قد اتخد وفقا للنصاب والأکثريّة المحددة في النظام الداخلي .

- ما إذا كانت الدعوات قد وجهت بطريقة أصولية .

- ما إذا كانت إجراءات التصويت قد تمت حسب قواعدها الصحيحة الخ.

لذا ، ينحصر موضوع الانشقاق في تعديل الانساب أو التوجيه فقط عند عدم وجود نص يتعلق في النظام الداخلي .

فتبقى المسألة في هذه الحالة هي : هل يحق للأکثريّة إجراء هذا التعديل أم لا يحق لها ذلك؟

النظريات والحلول الفقهية للانشقاق

إن تعديل توجيه النقابة هو ذو أهمية كبيرة تفوق قضايا الترتيب الداخلي لهيئاتها أو اتخاذ قرارات تتعلق بحسن سيرها ونشاطها الداخلي أو الخارجي. لذا فقضية معرفة ما إذا كانت الأكثريّة تتمتع بالصلاحيات الكافية، في حال عدم وجود نص في النظام الداخلي يتعلّق بموضوع إجراء هذا التعديل، فال موضوع المذكور يشكّل قضية جوهريّة وخاطرية ، وحله يتصل مباشرة بالنظريات الفقهية المتعلقة بالنقابات ونوعها الشرعي .

هناك نظريتان للنقابة ، الأولى هي النظرية التعاقدية والثانية النظرية التأسيسية، يضاف إليها بعض الآراء التي لا تستند إلى قواعد وبالتالي لا تعتبر نظرية بالمفهوم الفقهي.

فقرة أولى

النظرية التعاقدية للنقابة

بالاستناد إلى هذه النظرية ففي حال عدم وجود تصويت بالإجماع أو عدم وجود نص في النظام الداخلي يجيز لأكثريّة ما تعديل التوجيه أو تعديل الانتساب إلى النقابة أو إلى الاتحاد ، لا يجوز في أي ظرف لأية أكثريّة إجراء هذا التعديل، أي أنه لا يجوز بحسب هذه النظرية حصول انشقاق في النقابة بل استقالة الأكثريّة ليس إلا . وهكذا تنسحب الأكثريّة وتظل الأقلية تؤلف وتتابع نشاط النقابة الأصلية وتحتفظ باسمها ومحفوظاتها وأموالها^١.

1- "Selon la conception *contractuelle* , les statuts , au moins dans leurs dispositions fondamentales , ne peuvent être modifiés que d'un *accord unanime* , Or l'affiliation à la C.G.T. constitue une disposition fondamentale . Une majorité n'a pas la capacité nécessaire pour décider du changement d'orientation du syndicat , Celui-ci demeure comme personne morale avec tous ses biens . Et la seule voie ouverte aux scissionnistes est la démission collective , suivie de la constitution d'un syndicat nouveau sans droit sur les biens du syndicat plus ancien . La scission même majoritaire se résorbe dans un retrait collectif suivi de la constitution d'un syndicat rival" (Camerlynck et Lyon-Caen , op. cit. no. 576,p.841).

.....
النظرية التأسيسية للنقابة
 تتمتع الأكثريّة حسب النظرية التأسيسية بحق تعديل التوجيه أو تعديل الانتساب إلى النقابة أو إلى الاتحاد ، في حال عدم وجود نص يسمح بذلك في النظام الداخلي . وفي هذه الحالة فإن الأكثريّة هي التي تؤلف وتتابع النقابة الأصلية وتحتفظ باسمها ومحفوظاتها وأموالها .
 وتزعم هذه النظرية بأنها أكثر انسجاما للطابع الديمقراطي في النقابة وأنها أكثر حيوية^١ .

1- "La personne morale tire son existence d'un contrat initial, qui reposait sur le consentement de tous les associés , et ne peut disparaître qu'avec le consentement de tous . L'essence de la personne morale ne réside plus dans le nombre de ses adhérents , mais dans la continuité du nom , des institutions , de l'esprit , qui demeure inchangé malgré la diminution des effectifs syndicaux.

Quant au patrimoine , il n'appartient ni aux associés individuellement ni à la majorité , mais à la personne morale , qui subsiste jusqu'à la dissolution . Seule la dissolution , ou la démission du dernier adhérent mettraient fin au fonctionnement du syndicat " (Durand et Vitu,op.cit.,no.95,p.267).

- "Selon la thèse *institutionnelle* , les statuts peuvent être révisés à la majorité , notamment le changement d'affiliation . Le syndicat ancien subsiste et devient membre de F.O. Les biens qu'il possédait ne cessent pas de lui appartenir (Camerlynck et Lyon-Caen , op.cit.no.576 , .842).

- "Une seconde conception ,s'efforce de résoudre le problème de la scission par la théorie *institutionnelle* des groupements . Tout groupement , soutient-elle , est un organisme vivant , qui évolue dont les membres se renouvellent , et qui peut avoir besoin , pour atteindre son but , de modifier son organisation , ses méthodes , son objet . Les statuts constituent , non un contrat ordinaire , mais la loi du groupement laquelle peut être modifiée suivant les circonstances .

Sans doute , l'orientation d'une organisation syndicale est-elle un élément important, mais la politique sociale des organisations syndicale évolue ...soit dans sa doctrine , soit dans sa tactique ; les changements d'orientation seraient impossibles si l'unanimité des membres étaient requise. Ils sont souvent intervenus dans l'histoire des organisations syndicales ; ces décisions ont toujours été prises à la majorité" (Durand et Vitu, op.cit.,no.95,p.270).

❖ فقرة ثالثة

ويمكن القول أن المحكمة العليا اعتمدت بشكل مبدئي النظرية التأسيسية ، إلا أنها وضعت بعض القيود لها مستمدة من النظرية التعاقدية، منعت بمقتضها الأكثرية من تعديل غاية أو هدف النقابة .

هذا مع الإشارة إلى أن محاكم الاستئناف الفرنسية لم تأخذ جميعها برأي محكمة التمييز فقرر بعضها بصورة مبدئية ، أن الأكثرية لا تتمتنع في كافة الحالات بحق تعديل الانتساب.

❖ فقرة ثانية

الانشقاق بسبب تعديل التوجيه

اعتبرت قرارات المحكمة العليا بالنسبة لهذا الموضوع أنه إذا كان النزاع هو حول تعديل التوجيه ، فيبقى الحل بجانب الأقلية بمتابعة نشاط النقابة أو الاتحاد إذا عارضت هذه الأقلية تعديل التوجيه¹ .

أصحاب فكرة "القسمة النسبية" إن أصحاب هذه الفكرة ابتعدوا عن النظريات الفقهية للمؤسسة النقابية ، بعد أن اقترحوا اقتسام أموال النقابة ، في حال إقرار انشقاقها بين الفئتين الجديدين المنبثقتين منها ، لكل حسب نسبة أعضائها .
هذا الحل رفض من قبل معظم الفقهاء واجتهاد المحاكم¹ .

البحث الثاني

موقف الاجتهاد القضائي

إن موقف محكمة التمييز الفرنسية اعتمد موقفاً متنوعاً من هذا الموضوع يختلف حسب ظروفه ، أي ما إذا كان نزاع بين أعضاء النقابة يتناول موضوع تعديل قواعد الانتساب إليها أو إلى الاتحاد ، أم ما إذا كان محور النزاع يدور حول توجيه النقابة.

❖ فقرة أولى

الانشقاق بسبب تعديل الانتساب

أوجب قرار المحكمة العليا ، ولكن تعديل التوجيه يعتبر بمثابة تعديلاً مباشراً لغاية أو لهدف أو كيان أو سبب وجود النقابة أو الاتحاد ، الرجوع إلى أحكام النظام الداخلي - شرعة المتعاقدين – والاستنارة بهذه الأحكام لاستنباط أهداف وغايات النقابة أو الاتحاد وبالتالي معرفة ما إذا كانت قواعد الانتساب الجديدة قد خالفت أم لم تخالف هذه الأحكام.

1- "La Cour de cassation a adopté des solutions nuancées selon les circonstances (Syndicat ou Union notamment) et surtout selon les statuts , loi des parties .

En règle générale , l'affiliation est considérée par la Cour de cassation comme non essentielle à l'objet du syndicalisme et donc modifiable à la majorité . Les biens du syndicat appartiennent donc à ceux qui - majoritaire - on voté pour une nouvelle orientation et peuvent dès lors être revendiqués entre les mains d'une minorité restée fidèle à la C.G.T.

Mais si les statuts semblent faire de l'affiliation à la C.G.T.une disposition fondamentalement du pacte , la Cour de cassation exige l'accord unanime et les dissidents , même majoritaires , ne peuvent en cas de désaccord avec la C.G.T. , que démissionner sans pouvoir prétendre à aucun droit sur le patrimoine.

La prudence de la Cour suprême n'est pas toujours respectée par les dernières décisions qui se prononcent assez catégoriquement pour la possibilité de modifier les statuts à la majorité en toutes leurs stipulations , Selon la Cour de Paris , l'objet du syndicat est la défense des intérêts des travailleurs , aucune confédération ne pouvant prétendre seule à le faire"(Camerlynck et Lyon-Caen , op.cit. no.577,p.842-843).

1- "Selon une troisième analyse , les biens du syndicat initial seraient partagés entre les deux syndicats issus de la scission , proportionnellement au nombre de leurs adhérents"(Camerlynck et Lyon-Caen,op.cit.no.576 , p.842).

الفصل الثالث

في مسؤولية النقابة المدنية ودورها الراهن في لبنان

مقدمة

نظراً لكون النقابة تتمتع بالشخصية المعنوية ، لذا يسري عليها القواعد العامة للمسؤولية المدنية ، أي المسؤولية التعاقدية أو التقصيرية.

وعلى هذا الأساس يحق للنقابة مطالبة الغير بالتعويضات المدنية المترتبة لها إذا تحقق أركان مسؤوليتها المحددة في القانون المدني ، أي ثبوت الضرر اللاحق بها ، ثم ثبوت خطأ الغير ، وأخيراً الصلة السببية بين الخطأ المنسب إلى الغير والضرر اللاحق بها^١.

كما يحق للغير أيضاً مطالبتها بالتعويض الذي يترتب له بوجهها ، إذا توافرت أركان مسؤوليتها^٢.

ويلاحظ هنا أن النقابة تبقى مسؤولة عن الأضرار اللاحقة بالغير عن أعمال وتصرفات هيئاتها بما فيها تلك الخارجية عن صلاحيات هذه الهيئات^٣.

إلا أنه لا يمكن اعتبارها مسؤولة عن الأعمال والأفعال الفردية لأعضائها ، كمخالفة

١- "Trois conditions sont nécessaire pour engager la responsabilité civile d'une personne physique : l'auteur du dommage doit avoir commis une faute , prouvée ou présumée ; un dommage doit avoir été causé à autrui; un lien de cause à effet doit enfin unir la faute au dommage"(Durand et Vitu,op.cit, no.133,p.369).

٢- "La responsabilité civile des syndicats peut-être engagée en raison de fautes commises par leurs dirigeants. Comme ils ont la personnalité morale , ils peuvent être condamnés à payer des dommages-intérêts sur leur propre patrimoine. Cette responsabilité joue assez souvent dans les conflits du travail ; comme dans la concurrence entre commerçants , les syndicats se laissent entraîner , dans l'ardeur des luttes professionnelles , à dépasser les limites de leurs pouvoirs , à abuser de leurs droits , à violer leurs obligations " (Enc.Dalloz,social, op.cit. no. 142,p.658).

٣- "Il faut donc affirmer que le syndicat est responsable des actes dommageables accomplis par ses organes et en son nom : même en dehors de leurs attributions légales ou statutaires" (Durand et Vitu. Op.cit.no.133,p.371).

العضو مثلاً لبنيود العقد الجماعي الموقع من قبلها لكونها لا تعتبر من الجهة القانونية ضامنة لتطبيق أحكامه باستثناء ثبوت ارتكابها بنفسها الخطأ .
وفيما يلي بعض التطبيقات العملية لهذه المسؤولية.

القسم الأول

في مسؤولية النقابة

البحث الأول

تجاه أعضائها

رغم أن للنقابة الحق باتخاذ العقوبات التأديبية بحق كل عضو يخالف غاية النقابة بما في ذلك فعله من عضوية النقابة إذا كان فعله يشكل مخالفة خطيرة لهذه الغاية أو لنظمها الداخلي كما نصت على ذلك المادة ٩٥ من قانون العمل ، إلا أن قرار النقابة التأديبي هذا يجب أن لا يكون تعسفياً يتنافي مع الحقوق الفردية المساندة قانوناً ، كمخالفة العضو قرار النقابة بالتوقف عن العمل إذا كان هذا القرار يخالف مثلاً أحكام الفقرة الأولى من المادة ٦٣ من قانون العمل الذي اعتبرت غير شرعي كل توقف عن العمل من قبل الأجراء ، أو أصحاب العمل بسبب نزاع جماعي ، قبل وأننا توقف عن العمل ، وأننا مرحلة التحكيم ، وبعد صدور قرار التحكيم ، سيما وأن هذا مرحلة الوساطة ، وأننا مرحلة التحكيم ، وبعد صدور قرار التحكيم ، سيما وأن هذا التوقف غير المشروع من شأنه حرمان الأجراء المضريين عن العمل من أجورهم عملاً بأحكام الفقرة الثالثة ، المقطع الثاني من المادة ٦٣ المشار إليها^٤ .
وهذا ما أقره العلم^٥

٤- " وفي حال التوقف غير الشرعي عن العمل من قبل الأجراء ، يفقدون كل حق في قبض أجورهم عن مدة التوقف عن العمل".

٥- "La responsabilité pénale du syndicat peut-être engagée , même quand les organes ont agi en dehors de leurs pouvoirs statutaires et légaux.Dans cette conception il faut reconnaître que le syndicat est également tenu , sur le plan civil , des conséquences dommageables des infractions . Des salariés contraints de s'associer à une grève

البحث الثانيبالنسبة لتصرفات أجهزتها

هل يمكن اعتبار النقابة مسؤولة عن تصرفات أي من أجهزتها كمجلس إدارتها أو رئيس هذا المجلس أو أحد أعضائه مثلاً؟

الجواب يبدو واضحاً أي أن النقابة ككل تعتبر مسؤولة نظراً لوحدة الكيان القائمة بين الشخص المعني أو أجهزتها التنفيذية ، مع احتفاظ النقابة بحقها بالرجوع على كل من هذه الأجهزة لمحاسبتها عن ما صدر عنده من مخالفات نسبت إليه واتخاذ الإجراءات النظامية أو القانونية بحقه . وعلى كل حال يبقى موضوع إثبات الخطأ المعضلة الجوهرية إذ أن إثبات هذا الخطأ إذا كان سهلاً عندما يسند إلى شخص واحد رئيس مجلس الإدارة أو أحد أعضاء هذا المجلس ، فإنه يصبح أكثر تعقيداً إذا صدر عن مجلس الإدارة بكامل أعضائه دون أن يوضح محضر الجلسة تفاصيل المناقشة وطريقة اتخاذ القرار وأسماء الأعضاء الذين عارضوه وتعليق معارضتهم له^٢.

البحث الثالثبالنسبة لأعمال موظفيها وأجرائها

يحق للغير الذي لحق به ضرر بسبب أعمال أو تصرفات أحد موظفي أو أجراه النقابة أثناء قيامه بأعباء وظيفته ، كالكاتب أو المحاسب ، أن يدلي بوجهها تحصيلاً لحقوقه بأحكام المادة ١٢٧ من قانون الموجبات والعقود ، التي تجعل السيد أو المولى مسؤولاً عن ضرر الأعمال غير المباحة التي يأتيها الخادم أو المولى أثناء تنفيذ أو بسبب تنفيذ عقد عمله^٣.

البحث الرابعبالنسبة لنصرفات أعضائها

هل تعتبر النقابة مسؤولة عن تصرفات أعضائها الجمعوية ، مثال ذلك إذا قاموا بأعمال مخالفة للقانون أثناء توقفهم عن العمل ، كالتهديد أو أعمال التخريب وسواءً من التصرفات المخلة بحقوق الفرد وبالأمن والنظام.

العلم والاجتهاد يميل إلى حفظ مسؤولية النقابة إذا كانت تصرفات الأعضاء حصلت ضمن إطار المصلحة المهنية ، باعتبار أن على النقابة أن تراقب تصرفات أعضائها وأن تقديرها بالقيام بواجب المراقبة يجعلها في موقع المسؤولية ، شرط أن يحصل ذلك من خلال أجهزتها الإدارية وثبتت مسؤولية هذه الأجهزة في أعمالها وتصرفاتها غير المشروعة . لذا ، وفي حال عدم ثبوت هذه المسؤولية ، تتحصر هذه الأخيرة بتصرفات الأعضاء إفرادياً ، ومن ثم ملاحقتهم بهذه الصفة الفردية لدى المراجع القضائية

^١ "Responsabilité du syndicat du fait de ses proposés : Le syndicat peut voir sa responsabilité engagée du fait de ses proposés (par ex, par le fait d'un trésorier , du chef de contentieux , d'un secrétaire administratif) en application de l'art. 1384 du Code civil . Quel que soit le fondement donné à la responsabilité du commettant, la faute prouvée du préposé suffit pour engager la responsabilité civile du groupement professionnel : celui-ci ne peut s'exonérer de cette responsabilité en tentant de prouver qu'il n'a commis aucune faute. Un syndicat a , par exemple , été déclaré responsable des détournements de fonds commis par le chef de son contentieux , au préjudice d'un adhérent. La même solution a été donnée pour un syndicat agricole dont le trésorier avait détourné des sommes dues à un fournisseur" (Durand et Vitu ,no.137,p.381-382).

politique décidée par un syndicat , et par là, victimes du *délit d'entrave à la liberté du travail* , peuvent réclamer au syndicat , qui a utilisé moyens illégaux pour rendre totale la grève , une indemnisation pour les salaires perdus "Durand et Vitu , op.cit., no.133,p.370).

- "Bien que le syndicat ait le pouvoir de sanctionner l'indiscipline de ses adhérents par l'exclusion ou la mise à l'index , il engage sa responsabilité si sa décision est illégale , ou s'il porte atteinte à un droit individuel (liberté de démissionner) ou si la sanction prononcée n'est pas justifiée par l'intérêt professionnel , constitue un *abus de droit*"(Enc. Dalloz, social, op.cit. no. 143,p.658).

^٢ - "اعتبرت المادة ٦٣ من قانون ١٠ أيلول ١٩٦٤ الإضراب الذي يقرره الأجزاء أو أرباب العمل بسبب نزاع عمل جماعي قبل وأثناء مرحلة الوساطة والتحكيم ، إضاراً غير مشروع . وقد نصت الفقرة ٣ من هذه المادة على أنه في حال التوقف غير المشروع عن العمل من قبل الأجزاء ، يفقد مؤلاه كل حق في قيس أجورهم عن مدة توقفهم عن العمل" (مع.ت. بيروت رقم ٢٧٣ تاريخ ٢٤/٦/١٩٦٧ - العدل ، العدد الأول ١٩٦٨ ص ١٠٥).

^٣ - "La responsabilité des organes syndicaux : Lorsque la responsabilité de l'organe est engagée en même temps que celle du syndicat , la jurisprudence admet qu'il y a obligation in solidum . La victime y trouve l'avantage de pouvoir poursuivre les organes , après la dissolution parfois frauduleuse du syndicat ou le groupement lui-même , si les organes sont insolubles . L'être moral a un recours pour le tout contre ceux qui l'ont engagé par les actes illicites accomplis en qualité d'organes " (Durand et Vitu op.cit.,

لواه هذا الاتجاه على سبيل المثال، الاتحاد النقابي البريطاني "التراد يونيون" والألماني أل. دج. ب.

والاتجاه الثاني تعددي مرتبط بعائدات أيديولوجية مختلفة: شيوعي، اشتراكي، مسيحي الخ.. وعلى هذا الأساس ، يتدخل في الأمور العقائدية والسياسية التي تخرجه أحيانا عن أسباب وجوده ، أي عن غايات وأهداف الحركة النقابية.

إلا أنه ينبغي عدم المبالغة كثيرا في تناقضات هذين الاتجاهين، إذ أن "التراد يونيون" في بريطانيا ، رغم تصنيفه في الاتجاه الأول، يمارس السياسة من خلال حزب العمال الذي أنشأه والذي يهيمن عليه هيمنة تامة.

ولكن وبالرغم من كل ما تقدم ، يمكن القول بشكل عام أن الحركة النقابية كانت في بدء نشأتها في أوروبا حركة مطالبات تحولت تدريجيا بعد ذلك بفضل نضالها المستمر وتحقيقها لأهم مطالبيها إلى قوة فاعلة ، أمتد نشاطها إلى حد مشاركة الدولة ورأس المال في معالجة معظم القضايا الوطنية المصيرية.

هذا في أوروبا. أما في لبنان فلا يوجد في الواقع نقابات عقائدية بالمفهوم الأيديولوجي الضيق لهذا التعبير، رغم وجود نقابات معينة وقليلة متاثرة إلى حد ما باتجاهات عقائدية : يمينية ، شيوعية ، اشتراكية ، قومية عربية الخ... علما بأنها لم تتأثر بشكل عام ، رغم الحرب الأهلية التي اجتاحت البلاد لردهة طويلة من الزمن ، بالانتسamas الطائفية أو المذهبية التي سيطرت على الساحة اللبنانية.

إلا أنه يلاحظ ، وبعد خروج لبنان من أزمته الأمنية الأخيرة، أن هذه الحركة لا تزال بمعانٍ حركة عملية أي في مرحلة المطالبة ، وبالتالي لم يمتد نشاطها فعليا إلى حد مشاركتها الدولة ورأس المال في رسم وتنظيم وتنفيذ القضايا الوطنية المصيرية العائدة للمشاكل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية كما هو عليه الحال في البلاد المتقدمة صناعيا ، باستثناء الولايات المتحدة الأمريكية بسبب نظرتها الخاصة للتنظيمات والتكتلات العمالية . وخير دليل على ذلك، أنها لم تتمكن في لبنان وحتى هذا التاريخ ، من إيصال من يمثلها إلى الندوة النيابية رغم سعيها الدؤوب إلى ذلك. ولكن لا بد من الاعتراف في الوقت ذاته ، أن هذه الحركة ورغم حداثة عهدها

المختصة . واعتماد أي موقف مخالف يعني إلزامية النقابة بمراقبة تصرفات كل عضو من أعضائها والافتراض تقصيرها في ذلك^١.

القسم الثاني

دور الحركة النقابية الراهنة في لبنان

انتظمت الحركة النقابية في أوروبا عند نشوئها تحت اتجاهين: الاتجاه الأول وحدوي تحصر أهدافه بشكل رئيسي في المطالبات *revendications* أي في المطالبات الاقتصادية والاجتماعية ، كتحسين شروط العمل أو زيادة الأجور أو تخفيض ساعات العمل أو زيادة الضمانات أو التقديمات الاجتماعية وسوها من المواجهات المتعددة الأخرى الرامية جميعها إلى تحسين أوضاع العمال المعيشية ، ويتجنّب بقدر المستطاع الأمور والمواجهات السياسية. وينضوي تحت

1- "Responsabilité du syndicat du fait des adhérents : Le syndicat est-il responsable des actes de ses membres , au moins lorsqu'ils agissent d'une manière collective , par exemple en se rendant coupables , lors d'une grève , de menace , de violences ou d'actes de sabotage ? On pourrait l'envisager , lorsque les adhérents agissent dans le cadre des intérêts professionnels dont le groupement assure la défense : ne pourrait-on pas dire . en effet , que le syndicat est coupable d'avoir mal assuré son autorité sur ses membres , et que cette faute de surveillance engage sa responsabilité?

Cette solution ne tient cependant pas compte du fait que le syndicat , comme toute personne morale , est une collectivité organisée , distincte de la somme de ses membres . Sa responsabilité ne peut être engagée que s'il intervient , par l'intermédiaire de ses organes , dans les actes illicites poursuivis . Si l'on ne peut établir aucune faute des organes du syndicat , les tribunaux peuvent seulement condamner les individus coupables .

Admettre une solution différente , c'est exiger que le syndicat veille sur l'activité de tous ses membres et le présumer responsable de ne l'avoir pas suffisamment fait" (Dur. et Vitu ,op.cit. ,no.138 p.382-383).

- إن نظرية الخطأ الجسيم هي نسبة وتقدير حسب ظروف كل حالة وبالنسبة لكل فرد" (مع.ت. بيروت ، قرار رقم ٢٧٣ تاريخ ٢٤/٢/١٩٦٧ - مجلة العدل العدد الأول ١٩٦٨ ص ١٠٥).

تمكنت ومن خلال فترة وجيزة من الزمن من إثبات وجودها في ميادين عدة ، تشريعية واجتماعية واقتصادية قضائية . مع الإشارة إلى أن النكسة الخطيرة التي وقعت فيها مؤخرا، نتيجة لانجرافها في تيارات واتجاهات سياسية أو مذهبية أحيانا كانت بعذى عنها، أدت إلى شرذمة وتمزيق صفوفها وبالتالي إلى تحبيدها واقصائها عن المشاركة في أيجاد الحلول الناجعة لمعالجة أزمة البلاد الاقتصادية والاجتماعية التي سببتها الحرب الأهلية الأخيرة ، وعلى رأسها ضرورة استبدال بعض أنظمة الضمان الاجتماعي بنظام الشيخوخة والمعجز.

وعلى كل حال يجب انتظار فاعليتها ومصادقتها الحقيقة من خلال ما سوف يقدمه للبلاد، المجلس الاقتصادي والاجتماعي المستحدث مؤخرا بموجب القانون رقم ٣٨٩ / ١٩٩٥ والذي تتألف هيئاته من مختلف النقابات الأكثر تمثيلا لقطاعات الاقتصادية والاجتماعية والمهنية في البلاد.

الباب الخامس

نصوص الاتفاقيات الدولية
والأحكام القانونية
المتعلقة بالحركة النقابية

قانون العمل

مقدمة

- المادة الرابعة :

النقابة جماعة من الأجراء أو أرباب العمل أو الحرف ينتسبون إلى إحدى الفئات المنصوص عنها في المادة التالية وتضمهم جمعية تحدد شروطها في الباب الرابع من هذا القانون.

- المادة الخامسة :

تقسم النقابات إلى أربع فئات كبيرة :

- ١ - النقابات الصناعية.
- ٢ - النقابات التجارية.
- ٣ - النقابات الزراعية.
- ٤ - نقابات الحرف الحرة.

الفصل الأول

أحكام عامة

- المادة الثالثة والثمانين :

في كل فئة من فئات المهن ، يحق لأرباب العمل وللأجراء أن يؤلف كل منهم نقابة خاصة لها الشخصية المعنوية وحق التقاضي.

- المادة الرابعة والثمانين :

تنحصر غاية النقابة في الأمور التي من شأنها حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها والدفاع عن مصالحها والعمل على تقدمها في جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية.

ويحظر على النقابات الاشتغال بالسياسة والاشتراك في اجتماعات وتظاهرات لها صبغة سياسية.

- المادة الخامسة والثمانين :

لا يجوز لنقابة واحدة أن تجمع أشخاصاً ينتسبون لهن مختلفه ، بل يجب أن يكون جميع أعضائها من يمارسون مهنة واحدة أو مهن متتشابهة .
أما الحدود بين المهن والحرف المتتشابه وجداول المهن المرخص لأصحابها بأن يؤلفوا نقابات فيما بينهم ، فيعينها وزير الاقتصاد الوطني بقرار يتخذ بناء على اقتراح مصلحة وزارة العمل.

الفصل الثاني

تأسيس النقابات

- المادة السادسة والثمانين :

لا تنشأ نقابة لأرباب العمل أو للأجراء إلا بعد الترخيص من وزير العمل.

- المادة السابعة والثمانين :

يقدم طلب الترخيص إلى وزارة العمل ، وهذه الوزارة تستطلع وزارة الداخلية بشأنه ، وتتخذ بعد ذلك قرارها بالرفض أو بالقبول.
لا تعتبر النقابة شرعية إلا بعد نشر القرار في الجريدة الرسمية.

- المادة الثامنة والثمانين :

يجب أن يقدم طلب الترخيص على ثلاث نسخ وأن يرفق بثلاث نسخ من النظام الداخلي وبورقة السجل العدلية للأعضاء المؤسسين.
تلصق أوراق التمغة على النسخة الأولى التي تعاد للمستدعين مع قرار التصديق والثانية تبقى لدى وزارة الداخلية والثالثة لدى وزارة العمل.

- المادة التاسعة والثمانين :

على كل نقابة أن تضع نظاماً داخلياً مصدقاً عليه من الهيئة العامة بأكثرية ثلثي أعضائها ، ولا يكون نافذاً إلا بعد المصادقة عليه من وزارة العمل.

الفصل الثالث

الانتساب إلى النقابة

- المادة التسعون :

كل من رب العمل والأجير حر في أن ينتسب إلى النقابة أو لا ينتسب.

- المادة الواحدة والتسعون :

يشترط في من يريد الانتساب إلى النقابة :

- ١ - أن يكون من الجنسية اللبنانية ، متمتعاً بحقوقه الدينية.
- ٢ - أن يمارس المهنة وقت الانتساب.
- ٣ - أن يكون قد أتم الثامنة عشرة من عمره.
- ٤ - أن لا يكون محكماً عليه لجنائية أو لجريمة شائنة.

- المادة الثانية والتسعون :

يجوز للأجانب أن ينتسبوا إلى النقابة إذا توفرت فيهم الشروط المبينة في الفقرات ٢ و ٣ من المادة السابقة وكان مصرياً لهم بالعمل في لبنان.
على أنه لا يحق للأعضاء الأجانب أن ينتخبوا أو يُنتخباً ، وإنما يحق لهم أن ينتدبو أحدهم لكي يمثلهم ويدافع عنهم لدى مجلس النقابة.

- المادة الثالثة والتسعون :

يقدم طلب الانساسب إلى مجلس النقابة مرفقاً بتنكرة الجنسية وشهادة عمل مصادقاً عليها من وزارة العمل تشير إلى أن الطالب يحترف مهنة النقابة.
وعلى مجلس النقابة أن يتخذ قراره بقبول الطلب أو رفضه بواسطة الاقتراع السري في مدة خمسة عشر يوماً.

- المادة الرابعة والتسعون :

يحق للطالب أن يعرض على قرار الرفض إلى وزارة العمل ، فتتخذ بشأنه القرار اللازم.

- المادة الخامسة والتسعون :

لمجلس النقابة أن يفصل كل عضو يرتكب أعمالاً تخالف غاية النقابة مخالفة خطيرة أو يخل بنظامها الداخلي أو يمتنع عن دفع الاشتراك.

- المادة السادسة والتسعون :

للعضو الذي يفصل من النقابة لأسباب يراها غير قانونية أن يعرض على قرار الفصل إلى وزارة العمل ، فتتخذ بشأنه القرار اللازم.

- المادة السابعة والتسعون :

لكل عضو أن يستقيل من النقابة بكتاب يرفعه للرئيس بشرط أن لا يكون مديوناً الصندوق النقابة.

- المادة الثامنة والتسعون :

يحدد بدل الاشتراك في النظام الداخلي ولا يمكن تعديل هذا البدل إلا بموافقة ثلثي أعضاء المجلس ومصادقة الهيئة العامة ووزارة العمل.

الفصل الرابع

إدارة أعمال النقابة

- المادة التاسعة والتسعون :

يدير شؤون النقابة مجلس مؤلف من أربعة على الأقل واثني عشر على الأكثر، ويجب أن يحدد النظام الداخلي عدد الأعضاء بين هذين الحدين.

- المادة المائة :

(كما عدلت بالمادة الأولى من القانون رقم ٤١ تاريخ ١٥ حزيران ١٩٧١^١)
ينتخب أعضاء المجلس لمدة أربع سنوات بالاقتراع السري ، ويخرج نصفهم بالقرعة بعد السنين الأوليين ، وينتخب بدلاً عنهم . ويجوز إعادة انتخاب الأعضاء الذين انتهت مدتكم.

- المادة المائة الواحدة :

ينتخب أعضاء المجلس من بينهم في أول اجتماع يعقدهونه رئيساً وأميناً للسر وأميناً للصندوق. رئيس المجلس هو رئيس النقابة.

^١ - المادة ١٠٠ قديمة : " ينتخب أعضاء المجلس لمدة سنتين بالاقتراع السري ويخرج نصفهم بالقرعة بعد السنة الأولى ، وينتخب بدلاً عنهم ".

المادة الأولى:

- تسير النقابة في أعمالها وفقا لنظامها الداخلي ، ويجب أن يتضمن هذا النظام ما يأتي :
- ١ - اسم النقابة ومقرها.
 - ٢ - الأهداف التي أنشئت لأجلها.
 - ٣ - شروط قبول الأعضاء وانسحابهم وفصلهم.
 - ٤ - عدد أعضاء مجلس إدارة النقابة.
 - ٥ - اختصاص الهيئة العامة والقواعد المتعلقة بسير أعمالها.
 - ٦ - صلاحيات مجلس النقابة والرئيس وأميني السر والصندوق وواجبات كل منهم.
 - ٧ - مصادر تمويل النقابة وكيفية استثمارها والصرف بها.
 - ٨ - القواعد المتعلقة بالحسابات وكيفية إجراء الحساب الختامي.
 - ٩ - اسم المصرف الذي تودع فيه أموال النقابة ، على أن يكون من المصارف المعترف بها رسميا.
 - ١٠ - قيمة المبالغ التي تقررها النقابة للإنفاق على شؤون العمال الصحية والاجتماعية والتعاونية ، وذلك بالنسبة لمقدار إيرادها السنوي.
 - ١١ - الوجوه التي يجب أن تنفق فيها أموال النقابة.
 - ١٢ - بيان كيفية صرف السلفات.
 - ١٣ - في حال حل النقابة لا يجوز التصرف بأموالها سواه كانت مودعة في المصرف أم تحت يد أمين الصندوق أو أحد أعضائها . على أن يكون للنقابة حق اقتراح توزيع تلك الأموال في وجوه نافعة للعمال ، ولا يجوز النص على توزيعها بين الأعضاء.
 - ١٤ - تحديد بدل اشتراكات الأعضاء والأعضاء المنتسبين.
 - ١٥ - الإجراءات الواجب اتخاذها لتعديل نظامها الداخلي أو لحل النقابة.

المادة المائة والثانية :

تحدد في النظام الداخلي صلاحيات المجلس والرئيس وأمين السر والصندوق وواجبات كل منهم.

المادة المائة والثالثة :

لا يجوز للمجلس أن يعقد قرضاً ما أو أن يتقبل هبات تزيد على ألف ليرة لبنانية إلا بموافقة الهيئة العامة ومصادقة وزارة العمل.

المادة المائة والرابعة :

تتخذ النقابة سجلاً تقييد فيه أسماء أفرادها وعمرهم واسم بلدتهم و محلتهم ومكان عملهم ، وسجلاً آخر تبين فيه الواردات والمصاريف.

الفصل الخامس

أحكام ختامية

المادة المائة والستة :

إذا أخل مجلس النقابة بالواجبات المفروضة عليه أو أتى عملاً لا يدخل في اختصاصه ، حق للحكومة أن تحل هذا المجلس على أن يجري انتخاب المجلس الجديد في مدة ثلاثة أشهر من تاريخ الحل . وإذا قام بهذه الأمور أحد أفراد المجلس ، فللحكومة أن تطلب استبداله وأن تلتحقه أمام القضاء عند الاقتضاء.

المادة المائة والسبعين :

للنقابات أن تتحد لتنظيم العلاقات بينها تحت اسم اتحاد النقابات . على أن يرخص لها من وزارة العمل وتخضع للشروط المفروضة لتأسيس النقابات.

المادة الثانية :

فور إعطاء الترخيص بإنشاء النقابة تجتمع الهيئة التأسيسية للنقابة وتقرر موعد انتخاب مجلس النقابة وتتولى إثناء ذلك الأعمال الانتخابية المعطاة للمجلس في المواد التالية :

المادة الثالثة :

يعين مجلس النقابة موعد الانتخاب ويبلغه لرئيس مصلحة النقابة قبل خمسة عشر يوما على الأقل . تقدم طلبات الترشيح للنقابة ، ويقفل باب الترشيح نهائيا قبل موعد الانتخاب بثلاثة أيام ، على أن تكون جميع طلبات الترشيح مرفقة بخلاصة السجل العدلي لكل مرشح ، وكل اعتراض يأتي بعد انتهاء موعد الترشيح يعتبر غير قانوني.

المادة الرابعة :

يحق لكل عضو منتخب إذا كان مسددا ما عليه من رسوم الاشتراك المتأخرة كلها . وعلى مندوب وزارة العمل أن يتثبت من صفة المنتخب في سجل الاشتراكات أو من اللائحة الانتخابية التي تتقدم بها النقابة أو من إيصال الاشتراك الذي يشعر بدفعه اشتراكه.

المادة الخامسة :

يشرف على الأعمال الانتخابية مكتب اقتراع مؤلف من أعضاء يعينهم مجلس النقابة ومندوب تعينه مصلحة النقابات في وزارة العمل . ويحق للكل فئة من المرشحين انتخاب مراقب له حق في دخول مكتب الاقتراع . ولا يجوز أن يزيد عدد أعضاء المكتب عن ستة . وإذا لم يعين مجلس النقابة أعضاء المكتب ، يتولى مندوب وزارة العمل الإشراف على الانتخاب مع المراقبين ممثلي المرشحين.

المادة السادسة :

بعد فرز الأصوات يوقع مكتب الاقتراع على محضر بنتائج الفرز ويرفع هذا المحضر إلى مصلحة النقابات في وزارة العمل.

المادة السابعة :

لا يعتبر الانتخاب نهائيا ما لم يقرن بتصديق مصلحة النقابات في وزارة العمل.

المادة الثامنة :

على النقابات التي أنشئت قبل صدور هذا المرسوم أن تعمد إلى تصحيح نظامها الداخلي وفقا لأحكامه في مهلة ثلاثة أشهر من تاريخ صدوره.

المادة التاسعة :

في السجل المختص بقيود المترشحين ، يجب أن يكون وفقا للانموذج الذي يقرره مجلس النقابة . كما أن سجل الواردات والمصاريف التي تتخذه النقابة وفقا للمادة ١٠٤ من قانون العمل يجب أن يذكر فيه بنوع خاص المبالغ التي دفعها كل عضو ، ويشترط قبل البدء في العمل في السجل المذكور وفي غيره من سجلات النقابة أن ترقم كل صفحة من صفحات هذه السجلات بأرقام متسللة وأن تختتم هذه السجلات بخاتم مصلحة النقابات في وزارة العمل.

يمكن لفتشي العمل الاطلاع على سجلات النقابة ببناء لتكليف من مصلحة النقابات عند تقديم الحساب الختامي أو عند شكوى من أحد أعضاء مجلس النقابة.

المادة العاشرة :

يقدم مجلس النقابة لمصلحة النقابات في وزارة العمل نسخة عن الحساب الختامي خلال ثلاثة أشهر على الأكثر من تاريخ انتهاء السنة المالية . وتوضع نسخة عن هذا الحساب الختامي تحت تصرف أعضاء النقابة للاطلاع عليه.

المادة الحادية عشرة :

يجب على أمين الصندوق أو أي عضو يعهد بأموال النقابة أن يودع ما لديه من أموالها في المصرف المذكور في نظامها الداخلي ، وذلك في نهاية كل أسبوع أو كلما بلغت هذه الأموال ألف ليرة لبنانية فما فوق.

- المادة الثانية عشرة :

في حال حل مجلس النقابة عملاً بالمادة ١٠٥ من قانون العمل ، يعهد إلى رئيس مصلحة النقابات في وزارة العمل القيام بالأعمال الإدارية الصرف المنوطه برئيس مجلس النقابة وذلك ريثما يجري انتخاب هيئة المجلس الجديد . ويناط أيضاً بهذا الرئيس القيام بالأعمال الانتخابية التي يمارسها مجلس الإدارة.

- المادة الثالثة عشرة :

على وزارة العمل اتخاذ الإجراءات الآتية في حالة حل مجلس النقابة وفقاً لأحكام المادة ١٠٥ من قانون العمل .

- ١ - إخطار المصرف المودعة فيه أموال النقابة لامتناع عن صرف أي مبلغ من المال لرئيس النقابة أو لأحد أعضائها .
- ٢ - إبلاغ قرار الحل لرؤساء دوائر الشرطة والدرك والأمن العام .
- ٣ - إبلاغ قرار الحل بالطرق الإدارية إلى رئيس النقابة أو بإلصاقه بمكان ظاهر في مقر النقابة وفي وزارة العمل .
- ٤ - تكليف أحد مفتشي العمل أو أحد مساعدي الضابطة العدلية بجرد سجلات النقابة وأوراقها بحضور أحد أعضاء المجلس أو غيره من المنتسبين إلى النقابة وبحضور أحد أفراد القوة العامة أو المختار عند الاقتضاء . وينظم الجرد بحضور على نسختين توضع إحداهما في ملف النقابة في وزارة العمل والثانية تسلم لرئيس النقابة المنحلة وتستلم النقابة الجديدة أعمالها وفقاً لهذا الحضر .
- ٥ - إذا وجد أثناء الجرد أموال نقدية أو أوراق أو سندات رسمية ذات أهمية فيمكن حفظها مع الأموال النقدية الموجودة في المصرف المودعة فيه أموال النقابة أو في أي محل يعينه رئيس مصلحة النقابات في وزارة العمل .

- المادة الرابعة عشرة :

في حال إلغاء القرار الصادر بإنشاء النقابة ، تكلف مصلحة النقابات في وزارة العمل بتصفية أموالها وفقاً لنظامها الداخلي . وعلى هذه المصلحة المذكورة اتخاذ التدابير

الواردة في المادة الثانية عشرة من هذا المرسوم بالإضافة إلى إغلاق دار النقابة ووضع الأختام على أبوابها والصاق نسخة عن قرار الحل على الباب الخارجي ، وذلك بمعاونة قوى الأمن العامة وإعلان ذلك في الجريدة الرسمية .

- المادة الخامسة عشرة :

ينشر هذا المرسوم حيث تدعو الحاجة .

يقوم مدير عام وزارة العمل أو من ينتدبه بدعة الهيئات المهنية الأكثر تمثيلا المشار إليها في المادتين السابقتين أعلاه ، لاجتماعات تعقد في مجلس الوزارة ينتخب خلالها المندوبون بطريقة الاقتراع السري . وإذا لم يحضر ممثلو جميع الهيئات المدعوة ، تجري الدعوة إلى اجتماع آخر ، خلال خمسة عشر يوما ، ويتم الانتخاب بأكثريه أصوات الحاضرين مهما كان عدهم ، ويشترط بالمثل الذي يحضر أن يكون مفروضاً بهذا الانتخاب ، بقرار من مجلس إدارة الهيئة التي ينتمي إليها.

ينظم مدير عام وزارة العمل أو من ينتدبه محضراً بعملية الانتخاب موقع منه ومن الأعضاء المشتركون في الانتخاب.

المادة الرابعة:

تعتبر عضوية جميع أعضاء مجلس الإدارة الحالي منتهية ، ويصار إلى انتخابات جديدة وفقاً لهذا المرسوم.

المادة الخامسة:

يلغى المرسوم رقم ١٤٥٥٩ تاريخ ٢٧/١١/١٩٦٣ .

المادة السادسة:

ينشر هذا المرسوم ويبلغ حيث تدعو الحاجة ، وي العمل به لضرورة الارساع فور تعليقه على باب رئاسة وجلس الوزراء.

تحديد الهيئات الأكثر تمثيلاً لأرباب العمل والأجراء

المادة الأولى:

تعتبر الهيئات الأكثر تمثيلاً لأرباب العمل على جميع الأراضي اللبنانية :

- ١ - جمعية الصناعيين اللبنانيين ، ولها أن تختار مندوبياً أصيلاً ومندوبياً ملازماً.
- ٢ - جمعية أصحاب المصارف والتجار والتأمين ونقابة أصحاب الفنادق في لبنان ، ولها أن تختار مندوبياً أصيلاً ومندوبياً اثنين ملازمين.
- ٣ - نقابات المهن الحرّة للأطباء وأطباء الأسنان والمهندسين والصادلة والمحامين والصحافة وأصحاب المدارس الخاصة والمستشفيات ، ولها أن تختار مندوبياً أصيلاً ومندوبياً ملازماً.
- ٤ - اتحاد نقابات أصحاب الحرف ، ولها أن تختار مندوبياً أصيلاً ومندوبياً ملازماً.

المادة الثانية:

تعتبر الهيئات التالية الأكثر تمثيلاً على جميع الأراضي اللبنانية :

- ١ - اتحادات النقابات المعترف بها ، ولها أن تختار أربعة مندوبياً أصيلاً وأربعة مندوبياً ملازمين.
- ٢ - اتحادات النقابات لدى الصالح المستقلة والمؤسسات العامة المعترف بها ، ولها أن تختار مندوبياً أصيلاً ومندوبياً ملازماً.

المادة الثالثة:

ينتخب المندوبون الأصيلون والملازمون المنصوص عليهم في المادتين السابقتين ، من قبل الهيئات المشار إليها.

الملحق « د »

للشريعة الدولية لحقوق الإنسان المتعلقة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

مقدمة

إن الدول الأطراف في الشريعة الحالية تعتبر استناداً للمبادئ المعلنة في ميثاق الأمم المتحدة ، أن الاعتراف بالكرامة المتأصلة في جميع أعضاء الأسرة الدولية وبحقوقهم المتساوية التي لا يمكن التصرف بها بأي شكل ، هو أساس الحرية والعدالة والسلام في العالم.

وإقراراً منها بانبعاث هذه الحقوق عن الكرامة المتأصلة في الإنسان ، واقراراً منها بأن مثال الكائنات الإنسانية الحرة المتعة بالتحرر من الخوف وال الحاجة إنما يحتفظ فقط، استناداً إلى إعلان العالمي لحقوق الإنسان ، إذا قامت أوضاع يمكن معها لكل فرد أن يتمتع بحقوقه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، وكذلك بحقوقه المدنية والسياسية. وتقديراً منها لمسؤولية الفرد ، بما عليه من واجبات تجاه الأفراد الآخرين والمجتمع الذي ينتمي إليه ، في الكفاح لتعزيز الحقوق المقررة في الشريعة الحالية ومراعاتها ، توافق على المواد التالية :

.....القسم الأول

- المادة الأولى :

١ - لجميع الشعوب الحق في تقرير المصير ، ولها استناداً إلى هذا الحق ، أن تقرر بحرية كيانها السياسي وأن تواصل بحرية نموها الاقتصادي والاجتماعي

والثقافي.

٢ - ولجميع الشعوب تحقيقاً لغاياتها الخاصة ، أن تتصرف بحرية بثروتها ومواردها الطبيعية دون إخلال بأي من الالتزامات الناشئة من التعاون الاقتصادي الدولي ، القائم على مبادئ المنفعة المشتركة ، والقانون الدولي. ولا يجوز بحال من الأحوال حرمان شعب ما من وسائله المعيشية الخاصة.

٣ - على جميع الدول الأطراف في الشريعة الحالية ، بما فيها تلك المسؤولة عن إدارة الأقاليم التي لا تتمتع بالحكم الذاتي أو الموضع تحت الوصاية ، أن تعمل في سبيل تحقيق حق المصير وأن تحترم ذلك الحق تمثياً مع نصوص ميثاق الأمم المتحدة.

.....القسم الثاني

- المادة الثانية :

١ - تتعهد كل دولة طرف في الشريعة الحالية ، منفردة ومن خلال المساعدة والتعاون الدوليين ، باتخاذ الخطوات ، خاصة الاقتصادية والفنية ، والأقصى ما تسمح به مواردها المتوفّرة من أجل التوصل تدريجياً للتحقيق الكامل للحقوق المعرف بها في ذلك على وجه التخصيص تبني الإجراءات التشريعية.

٢ - تتعهد الدول الأطراف في الشريعة الحالية بضمان ممارسة الحقوق المنصوص عليها في الشريعة الحالية دون أي تمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الديانة أو الرأي السياسي أو غيره أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو بسبب الملكية أو صفة الولادة أو غيرها.

٣ - يجوز للأقطار النامية ، مع الاعتبار الكافي لحقوق الإنسان ولاقتصادها الوطني ، أن تقرر المدى الذي تضمن عنده الحقوق الاقتصادية المعرف بها في الشريعة الحالية بالنسبة لغير المواطنين.

ـ المادة الثالثة :

تعهد الدول الأطراف في الشريعة الحالية بتأمين الحقوق المتساوية للرجال والنساء في التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في الشريعة الحالية.

ـ المادة الرابعة :

تقر الدول الأطراف في الشريعة الحالية بأنه يجوز للدولة ، في مجال التمتع بالحقوق التي تؤمنها توافقا مع الشريعة الحالية ، أن تخضع هذه الحقوق للقيود المقررة في القانون فحسب وإلى الذي يتماشى مع طبيعة هذه الحقوق ، وحصرا لغايات تعزيز الرفاه العام في مجتمع ديمقراطي .

ـ المادة الخامسة :

1 - ليس في الشريعة الحالية ما يمكن تفسيره بأنه يجيز لأية دولة أو جماعة أو شخص أي حق في الاشتراك بأي نشاط أو القيام بأي عمل يستهدف القضاء على أي من هذه الحقوق أو الحريات المقررة في هذه الاتفاقية أو تقييدها لدرجة أكبر مما هو منصوص عليه في الشريعة الحالية .

2 - لا يجوز تقييد حقوق الإنسان الأساسية المقررة أو القائمة في أي قطرباستنادا إلى القانون أو الاتفاقيات أو لوائح التنظيمات أو العرف ، أو التحلل منها ، بحججة عدم إقرار الشريعة الحالية بهذه الحقوق أو إقرارها بدرجة أقل.

القسم الثالث

ـ المادة السادسة :

1 - تقر الدول الأطراف في الشريعة الحالية بالحق في العمل الذي يتضمن حق كل فرد في أن تكون أمامه فرصة كسب معيشته عن طريق العمل الذي يختاره أو

يقبله بحرية . وتتخذ هذه الدول الخطوات المناسبة لتأمين هذا الحق .

2 - تشمل الخطوات التي تتخذها أي من الدول الأطراف في الشريعة الحالية وصولا إلى تحقيق كامل هذا الحق برامج سياسات ووسائل للإرشاد والتدريب الفني والمهني من أجل تحقيق نمو اقتصادي واجتماعي وثقافي مطرد وعملة كاملة ومنتجة في ظل شروط تؤمن للفرد حرياته السياسية والاقتصادية .

ـ المادة السابعة :

تقر الدول الأطراف في الشريعة الحالية بحق كل فرد في التمتع بشروط عمل صالحة وعادلة تكفل بشكل خاص :

أ - مكافآت توفر لكل العمال كحد أدنى :

1 - أجورا عادلة ومكافآت متساوية عن الأعمال متساوية القيمة دون تمييز من أي نوع ، وعلى وجه الخصوص ، تكفل للنساء شروط عمل لا تقل عن تلك التي يتمتع بها الرجال مع مساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية .
2 - معيشة شريفة لهم ولعائلاتهم طبقا لنصوص الشريعة الحالية .
ب - شروطا مأمونة وصحية .

ج - فرصا متساوية لكل فرد بالنسبة لترقيته في عمله إلى مستوى أعلى مناسب دون خضوع في ذلك لأي اعتبار سوى اعتبارات الترقية والكافأة .
د - أوقات للراحة والفراغ وتحديدا معقولا لساعات العمل وإجازات دورية مدفوعة ، وكذلك مكافآت عن أيام العطلة العامة .

ـ المادة الثامنة :

1 - تعهد الدول الأطراف في الشريعة الحالية بتأمين :

أ - حق كل فرد بتشكيل النقابات والانضمام إلى ما يختار منها في حدود ما تفرضه قواعد التنظيم المعنى ، وذلك في سبيل تعزيز وحماية مصالحه الاقتصادية والاجتماعية . ولا يجوز وضع القيود على ممارسة هذا الحق سوى ما ينص عليه القانون مما يكون ضروريا في مجتمع ديمقراطي لصالح

- الأمن الوطني والنظام العام أو من أجل حماية حقوق الآخرين وحرياتهم.
- ب - حق النقابات في تشكيل اتحادات وطنية وتعاونيات ، وحق هذه الأخيرة بتكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها.
- ج - حق النقابات في العمل بحرية دون أن تخضع لأية قيود سوى ما ينص عليه القانون مما يكون ضروريا في مجتمع ديمقراطي لصالح الأمن الوطني أو النظام العام أو من أجل حماية حقوق الآخرين وحرياتهم.
- د - الحق في الإضراب ، على أن يمارس طبقا لقوانين القطر المختص.
- ٢ - لا تحول هذه المادة دون فرض القيود القانونية على ممارسة هذه الحقوق بواسطة أعضاء القوات المسلحة أو الشرطة أو الإدارة الحكومية.
- ٣ - ليس في هذه المادة ما يخول الدول الأطراف في اتفاق منظمة العمل الدولية لعام ١٩٤٨ الخاص بحرية المشاركة وحماية الحق في التنظيم ، اتخاذ الإجراءات التشريعية التي من شأنها الإضرار بالضمادات المنصوص عليها في ذلك الاتفاق أو تطبيق القانون بشكل يؤدي إلى الإضرار بتلك الضمادات.

- المادة التاسعة :

تقر الدول الأطراف في الشريعة الحالية بحق كل فرد في الضمان الاجتماعي بما في ذلك التأمين الاجتماعي.

- المادة العاشرة :

تقر الدول الأطراف في الشريعة الحالية :

١ - وجوب منح الأسرة أوسع حماية ومساعدة ممكنة ، إذ أنها الوحدة الاجتماعية الطبيعية والأساسية في المجتمع ، خاصة بحكم تأسيسها وأثناء قيامها بمسؤولية رعاية وتنقيف الأطفال القاصرين. وجوب إتمام الزواج بالتراضي الحر بين الزوجين المقبولين عليه.

٢ - وجوب منح الأمهات حماية خاصة خلال فترة معقولة قبل الولادة وبعدها. في خلال هذه الفترة يتوجب منح الأمهات العاملات إجازة مدفوعة أو إجازة

- المادة الثانية عشرة :

١ - تقر الدول الأطراف في الشريعة الحالية بحق كل فرد في التمتع بأعلى مستوى

- المادة الحادية عشرة :

- ١ - تقر الدول الأطراف في الشريعة الحالية بحق كل فرد في مستوى معيشي مناسب لنفسه ولعائلته ، بما في ذلك الغذاء المناسب والملبس والمسكن ، وكذلك في تحسين أحواله المعيشية بصفة مستمرة. وتقوم الدول الأطراف باتخاذ الخطوات المناسبة لضمان تحقيق هذا الحق مع الإقرار بالأهمية الخاصة للتعاون الدولي على التراضي الحر في هذا الشأن.
- ٢ - تقوم الدول الأطراف في الشريعة الحالية إقرارا منها بالحق الأساسي لكل فرد في أن يكون متحررا من الجوع ، منفردا أو من خلال التعاون الدولي باتخاذ الإجراءات ، بما في ذلك البرامج المحدودة والتي تعتبر ضرورية :
- أ - من أجل تحسين وسائل الإنتاج وحفظ وتوزيع الأغذية وذلك عن طريق الانتفاع الكلي من المعرفة التقنية والعلمية ونشر المعرفة بمبادئ التغذية وبنية النظم الزراعية أو إصلاحها بحيث يحقق ذلك أكبر قدر من الكفاءة في التنمية والانتفاع من الموارد الطبيعية.
- ب - في سبيل تأمين توزيع عادل للمؤن الغذائية في العالم تبعا للحاجة مع الأخذ بعين الاعتبار مشاكل الأقطار المستوردة للأغذية والمصدرة لها.

ممكن من الصحة البدنية والعقلية.

٢ - تشمل الخطوات التي تخذلها الدول الأطراف في الشريعة الحالية وصولاً إلى تحقيق كلي لهذا الحق ما هو ضروري في سبيل :

أ - العمل على خفض نسبة الوفيات في المواليد وفي وفيات الأطفال وفي سبيل التنمية الصحية للطفل.

ب - تحسين مختلف جوانب الصحة البيئية والصناعية.

ج - الوقاية من الأمراض المعدية والتغشية والمهنية ومعالجتها وحصرها.

د - خلق ظروف من شأنها أن توفر الخدمات الطبية والرعاية الطبية في حالة المرض.

المادة الثالثة عشرة :

١ - تقر الدول الأطراف في الشريعة الحالية بحق كل فرد في الثقافة . وهي تتفق على أن توجه الثقافة نحو التنمية الشاملة للشخصية الإنسانية وللإحساس

بكرامتها وأن تزيد من قوة الاحترام لحقوق الإنسان والحربيات الأساسية. كما أنها تتفق على أن تتمكن الثقافة جميع الأشخاص من الاشتراك بشكل فعال في مجتمع حر وأن تعزز التفاهم والتسامح والصداقه بين جميع الأمم والجماعات العنصرية أو الدينية وأن تدعم نشاط الأمم المتحدة في حفظ السلام.

٢ - تقر الدول الأطراف في الشريعة الحالية ، رغبة منها في الوصول إلى تحقيق كلي لهذا الحق :

أ - وجوب جعل التعليم الابتدائي إلزامياً ومتاحاً بالمجان للجميع.

ب - وجوب جعل التعليم الثانوي في أشكاله المختلفة بما في ذلك التعليم الفني والمهني متاحاً وميسوراً للجميع بكل وسائل المناسبة وعلى وجه الخصوص عن طريق جعل الثقافة مجانية بالدرج.

ج - وجوب جعل التعليم العالي كذلك ميسوراً للجميع على أساس الكفاءة بكل الوسائل المناسبة وعلى وجه الخصوص عن طريق جعل الثقافة

مجانية بالدرج.

د - وجوب تشجيع التعليم الأساسي أو تكثيفه بقدر الإمكان بالنسبة للأشخاص الذين لم يحصلوا على كامل فترة تعليمهم الابتدائي أو يتموها.

ه - وجوب متابعة تطوير النظام المدرسي على كافة المستويات بنشاط وإنشاء نظام مناسب للمنحة التعليمية وتحسين الأحوال المادية للهيئة التعليمية بصورة مستمرة.

٣ - تتعهد الدول الأطراف في الشريعة الحالية باحترام حرية الآباء والأوصياء القانونيين عندما يكون تطبيق ذلك ميسوراً ، في اختيار ما يرون من مدارس لأطفالهم ، غير تلك التي أنشأتها السلطات العامة ، وما يتمشى مع الحد الأدنى للمستويات التعليمية التي قد تضعها الدولة أو توافق عليها ، وفي أن يؤمنوا لأطفالهم التعليم الديني والأخلاقي الذي يتمشى مع معتقداتهم الخاصة.

٤ - ليس في هذه المادة ما يمكن تقسيره بأنه تدخل في حرية الأفراد والهيئات في إنشاء المعاهد التعليمية وتوجيهها ضمن حدود مراعاة المبادئ المدونة في الفقرة ١ من هذه المادة ومتطلبات وجوب تمشي المادة التعليمية في مثل هذه المعاهد مع الحد الأدنى من المستويات التي تقررها الدولة.

المادة الرابعة عشرة :

تعهد كل دولة طرف في الشريعة الحالية والتي لم تكن ، عندما أصبحت طرفاً فيها ، قادرة على تأمين التعليم الابتدائي الإلزامي داخل إقليمها أو في الأقاليم الأخرى الخاضعة لولايتها بأن تعد وتبني خلال عاشرین خطة عمل مفصلة للتطبيق التدريجي لمبدأ التعليم الإلزامي المجاني للجميع ، وذلك خلال عدد معقول من السنين يجري تحديده في الخطة المذكورة.

المادة الخامسة عشرة :

١ - تقر الدول الأطراف في الشريعة الحالية بحق كل فرد :

أ - في المشاركة في الحياة الثقافية .

ب - في التمتع بمنافع التقدم العلمي وتطبيقاته.

ج - في الانتفاع بحماية المصالح العنية والمادية الناتجة عن الإنتاج العلمي أو الأدبي أو الفني الذي يقوم هو بتأليفه.

٢ - تشمل الخطوات التي تتخذها الدول الأطراف في الشريعة الحالية للوصول إلى تحقيق كلي لهذا الحق ، كل ما يعتبر ضروريا لحفظ وتنمية ونشر العلم والثقافة.

٣ - تعهد الدول الأطراف في الشريعة الحالية باحترام الحرية التي لا يستغنى عنها في البحث العلمي والنشاط الخلاق.

٤ - تقر الدول الأطراف في الشريعة الحالية بالمنافع التي يحققها تشجيع وتنمية الاتصالات والتعاون الدوليين في المجالات العلمية والثقافية.

.....القسم الرابع

المادة السادسة عشرة :

١ - تعهد الدول الأطراف في الشريعة الحالية أن تضع تماشيا مع هذا القسم من الشريعة تقارير عن الإجراءات التي تبنيها والتقدم الذي أحرزته في تحقيق مراعاة الحقوق المقررة في هذه الشريعة.

٢ - تعرض جميع التقارير على الأمين العام للأمم المتحدة الذي يقوم بإرسال نسخ عنها إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي للنظر فيها طبقا لنصوص الشريعة الحالية.

ب - على الأمين العام للأمم المتحدة كذلك أن يبعث إلى الوكالات المختصة

نسخا عن التقارير ، أو أية أجزاء منها ذات صلة ، التي تضعها الدول الأطراف في هذه الشريعة والتي تكون أيضا من بين أعضاء هذه الوكالات المختصة ، طالما كانت هذه التقارير أو أجزاء منها متصلة بأي من الأمور التي تدخل ضمن مسؤوليات الوكالات المذكورة طبقا لمستنداتها الدستورية.

المادة السابعة عشرة :

١ - على الدول الأطراف في هذه الشريعة الحالية أن تقدم تقاريرها على مراحل طبقا للبرنامج الذي يضعه المجلس الاقتصادي والاجتماعي خلال عام واحد من بدء نفاذ مفعول الاتفاقية الحالية بعد التشاور مع الدول الأطراف والوكالات المختصة المعنية.

٢ - يجوز أن تشتمل التقارير على بيان العوامل والصعوبات التي نؤثر على مدى إنجاز التزامات النصوص عليها في الشريعة الحالية.

٣ - ليس هناك ما يستوجب إعادة تقديم المعلومات ذات الصلة إذا سبق للدولة ، الطرف في هذه الشريعة أن قدمتها للأمم المتحدة أو لآية وكالة مختصة ، ويكفي في هذه الحالة بإشارة موجزة للمعلومات التي سبق تقديمها.

المادة الثامنة عشرة :

يجوز للمجلس الاقتصادي والاجتماعي ، إلهاقا بمسؤولياته طبقا لميثاق الأمم المتحدة في مجال حقوق الإنسان والحربيات الأساسية ، أن يتفق مع الوكالات المختصة ، على أن تتضمن تقاريرها آلية مدى التقدم الذي تم في تحقيق مراعاة نصوص الشريعة الحالية في نطاق دائرة نشاطها .
كما يجوز أن تتضمن هذه التقارير تفصيلات القرارات والتوصيات التي اتخذتها أجهزتها المختصة بالنسبة لتطبيق تلك النصوص.

المادة التاسعة عشرة :

يجوز للمجلس الاقتصادي والاجتماعي أن يبعث إلى لجنة حقوق الإنسان للدراسة

تحقيق الحقوق المقررة في الشريعة ، عقد الاتفاقيات ووضع التوصيات وتقديم المساعدة الفنية وتنظيم الاجتماعات الإقليمية والفنية بالاتفاق مع الحكومات المعنية بقصد التشاور والدراسة.

- المادة الرابعة والعشرون :

ليس في الشريعة الحالية ما يمكن تفسيره بأنه تعطيل لنصوص ميثاق الأمم المتحدة ودستير الوكالات المتخصصة التي تحدد المسؤوليات الخاصة لأجهزة الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة فيما يتعلق بالأمور التي تعالجها الشريعة الحالية.

- المادة الخامسة والعشرون :

ليس في الشريعة الحالية ما يمكن تفسيره بأنه تعطيل للحق المتأصل لجميع الشعوب في التمتع بثرواتها ومواردها الطبيعية والانتفاع بها كلياً وبحرية.

القسم الخامس

- المادة السادسة والعشرون :

١ - يجوز لأي من الدول الأعضاء في الأمم المتحدة أو في أي من وكالاتها المتخصصة التوقيع على الشريعة الحالية.

كما يجوز ذلك لأية دولة طرف في النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية ولأية دولة أخرى تدعوها الجمعية العامة لتصبح طرفاً في الشريعة الحالية.

٢ - تخضع الشريعة الحالية لإجراءات التصديق ، وتوسيع وثائق التصديق لدى الأمين العام للأمم المتحدة.

٣ - يجوز لأية دولة من الدول المشار إليها في الفقرة ١ من هذه المادة الانضمام لاتفاقية الحالية.

وضع التوصيات أو مجرد العلم ، طبقاً لما يراه مناسباً ، تقارير الدول الخاصة بحقوق الإنسان والمقدمة طبقاً للمادتين ١٦ و ١٧ ، وكذلك تلك الخاصة بحقوق الإنسان والمقدمة من الوكالات المتخصصة طبقاً للمادة ١٨ .

- المادة العشرون :

يجوز للدول الأطراف في الشريعة الحالية وللوكالات المتخصصة المعنية أن تقدم تعليقاتها إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي حول أية توصية عامة بموجب المادة ١٩ أو إشارة إلى تلك التوصية العامة في أي من تقارير لجنة حقوق الإنسان أو أية وثيقة مشار إليها فيها.

- المادة الواحدة والعشرون :

يجوز للمجلس الاقتصادي والاجتماعي من وقت إلى آخر أن يقدم التقارير إلى الجمعية العامة مع توصيات ذات طبيعة عامة ، وملخصاً للمعلومات التي جرى استلامها من الدول الأطراف في الشريعة الحالية والوكالات المتخصصة بشأن الإجراءات المتخذة والتقدم الذي جرى إحرازه توصلاً إلى مراعاة عامة للحقوق المقررة في الشريعة الحالية.

- المادة الثانية والعشرون :

يجوز للمجلس الاقتصادي والاجتماعي أن يلتفت انتباه أجهزة الأمم المتحدة الأخرى والأجهزة المتفرعة عنها والوكالات المتخصصة المعنية بتوفير المساعدة الفنية - إلى أية أمور ناشئة عن التقارير المشار إليها في هذا القسم من الشريعة الحالية والتي يمكن أن تساعده هذه الهيئات على وضع القرارات ، كلاً ضمن ميدان اختصاصها حول أفضل الإجراءات الدولية القادرة على المساهمة في التطبيق التدريجي الفعال لاتفاقية الحالية.

- المادة الثالثة والعشرون :

توافق الدول الأطراف في الشريعة الحالية على أن يشمل العمل الدولي في سبيل

- الجمعية العامة للأمم المتحدة.
- ٢ - تصبح التعديلات نافذة المفعول بعد موافقة الجمعية العامة للأمم المتحدة عليها وقبول ثلثي الدول الأطراف في الشريعة الحالية لها طبقاً لإجراءاتها الدستورية الخاصة.
 - ٣ - تكون التعديلات بعد بدء نفاذ مفعولها، ملزمة للدول الأطراف التي قبلت بها، وتبقى الدول للأطراف الأخرى ملزمة بنصوص الشريعة الحالية وأية تعديلات سبق لها أن قبلتها.

المادة الثلاثون:

- على الأمين العام للأمم المتحدة ، فضلاً عن الاخطارات الموجهة بموجب المادة ٢٦ فقرة ه إبلاغ جميع الدول المشار إليها في الفقرة ١ من نفس المادة بالتفاصيل الآتية :
- ١ - التوقيعات والتصديقات والانضمامات التي تم استناداً إلى المادة ٢٦.
 - ٢ - تاريخ سريان مفعول أية تعديلات بموجب المادة ٢٩.

المادة الواحدة والثلاثون:

- ١ - يجري إيداع الشريعة الحالية التي تعتبر نصوصها الصينية والإنكليزية والفرنسية والروسية والإسبانية متساوية في أصالتها ، في أرشيف الأمم المتحدة.
- ٢ - على الأمين العام للأمم المتحدة أن يبعث نسخاً مصدقة من الشريعة الحالية إلى جميع الدول المشار إليها في المادة ٢٦.

٤ - يصبح الانضمام سارياً المفعول عند إيداع وثيقة الانضمام لدى الأمين العام للأمم المتحدة.

٥ - يقوم الأمين العام للأمم المتحدة بإبلاغ كافة الدول التي وقعت على الشريعة الحالية أو انضمت إليها عند إيداع كل وثيقة من وثائق التصديق أو الانضمام.

المادة السابعة والعشرين:

- ١ - تصبح الشريعة الحالية نافذة المفعول بعد ثلاثة أشهر من تاريخ إيداع وثيقة التصديق أو الانضمام الخامسة والثلاثين لدى الأمين العام للأمم المتحدة.
- ٢ - تصبح الشريعة الحالية نافذة المفعول في مواجهة كل دولة تصدق عليها أو تنضم إليها في وقت لاحق ، على إيداع وثيقة التصديق أو الانضمام الخامس والثلاثين ، بعد ثلاثة أشهر من تاريخ إيداعها لوثيقة التصديق أو الانضمام الخاصة.

المادة الثامنة والعشرين:

تسري نصوص الاتفاقية الحالية على كافة أجزاء الدول الاتحادية دون قيود واستثناءات.

المادة التاسعة والعشرون:

- ١ - يحق لكل دولة طرف في الشريعة الحالية اقتراح التعديلات عليها وتقديمها إلى الأمين العام للأمم المتحدة ، وعلى الأمين العام تبليغ الدول الأطراف في الشريعة الحالية بالتعديلات المقترحة مع الطلب إليها باختباره فيما إذا كانت هذه الدول تفضل عقد مؤتمر للدول الأطراف بغية النظر في المقترنات والتصويت عليها.

وفي حالة تفضيل ثلث الدول الأطراف على الأقل عقد المؤتمر ، فعلى الأمين العام أن يدعو إليه تحت رعاية الأمم المتحدة . وكل تعديل يحظى بموافقة أغلبية الدول الأطراف الممثلة في المؤتمر والمقترنة فيه ، يعرض على

عامة وفي الانضمام إليها ، ولأي هذه المنظمات أو الاتحادات أو الاتحادات العامة الحق في الانضمام إلى منظمات دولية للعمال ومنظمات أصحاب العمل.

المادة السادسة :

تنطبق أحكام المواد ٢ و ٣ و ٤ من هذه الاتفاقية على الاتحادات والاتحادات العامة لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل.

المادة السابعة :

لا يخضع اكتساب منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل واتحاداتهم العامة الشخصية الاعتبارية وشروط من شأنها أن تقييد تطبيق أحكام المواد ٢ و ٣ و ٤ من هذه الاتفاقية.

المادة الثامنة :

١ - يحترم العمال وأصحاب العمل ومنظومات كل منهم قانون البلد في ممارستهم لحقوقهم المنصوص عليها في هذه الاتفاقية ، شأنهم في ذلك شأن غيرهم من الأشخاص أو الجماعات المنظمة.

٢ - لا يجوز أن ينطوي قانون البلد في حد ذاته على مساس بالمنظومات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية ، أو أن يطبق بطريقة فيها مساس بهذه الضمانات.

المادة التاسعة :

١ - تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة .

٢ - وفقا للمبدأ الوارد في الفقرة ٨ من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية ، لا يعتبر تصديق أي دولة عضو لهذه الاتفاقية ماسا بأي قانون أو حكم قضائي أو عرف أو اتفاق قائم ، يتمتع أفراد القوات المسلحة أو الشرطة بمقتضاه بأي حق تكفله هذه الاتفاقية.

الاتفاقية الدولية رقم ٨٧

المتعلقة بحماية حق التنظيم النقابي

المادة الأولى :

تعتمد كل دولة في منظمة العمل الدولية تسرى عليها هذه الاتفاقية بإنفاذ الأحكام التالية :

المادة الثانية :

للعمال وأصحاب العمل دون أي تمييز ، الحق دون ترخيص سابق ، في تكوين منظمات يختارونها ، وكذلك الحق بالانضمام إليها ، بشرط التقييد بلوائح هذه المنظمات.

المادة الثالثة :

١ - لمنظمات العمال ولنظمات أصحاب العمل الحق في وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية ، وفي انتخاب ممثليها بحرية كاملة ، وفي تنظيم إدارتها ونشاطها ، وفي إعداد برامج عملها.

٢ - تمنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يقييد هذا الحق أو أن يعوق ممارسته المنشورة.

المادة الرابعة :

لا يجوز للسلطة الإدارية حل منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أو وقف نشاطها.

المادة الخامسة :

لمنظمات العمال ولنظمات أصحاب العمل الحق في تكوين الاتحادات والاتحادات

المادة العاشرة :

يعني مصطلح " منظمة " في مفهوم هذه الاتفاقية ، أي منظمة للعمال أو لأصحاب العمل تقام من أجل تعزيز مصالح العمال أو أصحاب العمل والدفاع عنها.

الجزء الثاني

حماية حق التنظيم

المادة الحادية عشرة :

تعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تسري فيها هذه الاتفاقية ، باتخاذ كل التدابير اللازمة والمناسبة لضمان ممارسة العمال وأصحاب العمل حقوقهم في التنظيم بحرية.

الجزء الثالث

أحكام متنوعة

المادة الثانية عشرة :

١ - فيما يتعلق بالأقاليم المشار إليها في المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية وفقاً لتعديلها في صك تعديل دستور منظمة العمل الدولية ، ١٩٤٦ ، بخلاف الأقاليم المشار إليها في الفقرتين ٤ و ٥ من المادة المذكورة بعد تعديلها على النحو المذكور ، تعهد كل دولة عضو في المنظمة تصدق هذه الاتفاقية ، بأن ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي عند تصديقها أو في أقرب أجل

ممكن بعد تصديقها إعلاناً تحدد فيه :

- أ - الأقاليم التي تتبعها بتطبيق أحكام الاتفاقية دون تعديل.
 - ب - الأقاليم التي شأنها تتبعها بتطبيق أحكام الاتفاقية ولكن بتعديلات ، مع تفاصيل التعديلات المذكورة.
 - ج - الأقاليم التي لا يمكن تطبيق الاتفاقية عليه ، وأسباب عدم إمكان تطبيقها عليها.
 - د - الأقاليم التي تتحفظ بشأنها في قرارها.
- ٢ - تعتبر التعهدات المشار إليها في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة ١ من هذه المادة جزءاً لا يتجزأ من التصديق ، وتكون لها قوة التصديق.
- ٣ - يجوز لكل دولة عضو أن تلغى في أي وقت بإعلان لاحق ، كلياً أو جزئياً ، أي تحفظات أبدتها في إعلانها الأصلي ، بمقتضى الفقرات الفرعية (ب) (و) (ج) و (د) من الفقرة ١ من هذه المادة .
- ٤ - يجوز لكل دولة عضو أن ترسل إلى المدير العام ، في أي وقت يمكن فيه نقض هذه الاتفاقية وفقاً لأحكام المادة ١٦ ، إعلاناً جديداً يعدل على أي وجه آخر ما جاء في أي إعلان سابق ، ويعرض الوضع الحالي لأي إقليم تحددها .

المادة الثالثة عشرة :

- ١ - إذا كان موضوع هذه الاتفاقية يدخل في إطار اختصاص سلطات الحكم الذاتي لأي إقليم تابع ، يجوز للدولة العضو المسؤولة عن العلاقات الدولية لهذا الإقليم ، بالاتفاق مع حكومته ، أن ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي إعلاناً تقبل فيه التزامات هذه الاتفاقية نيابة عن هذا الإقليم.
- ٢ - يمكن أن يرسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي إعلان بقبول التزامات هذه الاتفاقية من قبل :
- (أ) دولتين عضوين في المنظمة أو أكثر بالنسبة لأي إقليم يخضع لسلطتها المشتركة.

- (ب) أي سلطة دولية مسؤولة من إدارة أي إقليم ، وبمقتضى ميثاق الأمم المتحدة أو أي نصوص أخرى نافذة ، بالنسبة لأي إقليم من هذا القبيل.
- ٣ - تبين الإعلانات التي يبلغ بها المدير العام لمكتب العمل الدولي وفقاً للفقرتين السابقتين من هذه المادة ما إذا كانت أحكام هذه الاتفاقية تطبق في الإقليم المعنى دون تعديل أو بعد التعديلات ؛ وإذا ذكر الإعلان أن أحكام الاتفاقية ستطبق بعد إجراء تعديلات ، وجب أن تذكر فيه تفاصيل هذه التعديلات.
- ٤ - يجوز للدولة العضو أو للدول الأعضاء أو للسلطة الدولية المعنية في أي وقت أن تتنازل كلياً أو جزئياً ، بإعلان لاحق ، عن الحق في اللجوء إلى أي تعديل ذكرته في أي إعلان سابق.
- ٥ - يجوز للدولة العضو أو للدول الأعضاء أو للسلطة الدولية المعنية ، في أي وقت يمكن فيه نقض هذه الاتفاقية وفقاً لأحكام المادة ١٦ ، أن ترسل إلى المدير العام لمنظمة العمل الدولية إعلاناً يعدل على أي وجه آخر أحكام أي إعلان سابق ، ويعرض الوضع الحالي بالنسبة لتطبيق الاتفاقية.

الجزء الرابع

أحكام ختامية

- المادة الرابعة عشرة :**
ترسل التعديلات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

- المادة الخامسة عشرة :**
١ - لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجلت

- تصديقاتها لدى المدير العام .
٢ - ويبدأ نفاذها بعد مضي الثاني عشر شهراً من تاريخ تسجيل المدير العام تصديق دولتين عضوين .
٣ - وبعد ذلك يبدأ نفاذ الاتفاقية بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي الثاني عشر شهراً من تاريخ تسجيل تصديقها .

المادة السادسة عشرة :

- ١ - يجوز لكل دولة عضو صدق هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد مضي عشر سنوات من تاريخ بدء نفاذها ، وذلك بوثيقة ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها . ولا يكون هذا النقض نافذاً إلا بعد مضي سنة من تاريخ تسجيله .
٢ - كل دولة عضو صدق هذه الاتفاقية ولم تستعمل حقها في النقض المنصوص عليه في هذه المادة أثناء السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكورة في الفقرة السابقة ، تظل ملتزمة بها لمدة عشر سنوات أخرى ، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية لدى انقضاء كل فترة من عشر سنوات ، وفقاً للشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

المادة السابعة عشرة :

- ١ - يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بجميع التصديقations ووثائق النقض التي ترد إليه من الدول الأعضاء في المنظمة .
٢ - يلفت المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة ، عند إخطارها بتسجيلها ثانوي تصديق يرد إليه ، إلى تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية .

المادة الثامنة عشرة :

يرسل المدير العام لمكتب العمل الدولي التفاصيل الكاملة لجميع التصديقations والإعلانات ووثائق النقض التي سجلها بمقتضى أحكام المواد السابقة إلى الأمين العام

للأمم المتحدة لتسجيلها وفقاً للمادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة التاسعة عشرة :

يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام ، عند انقضاء كل فترة عشر سنوات بعد بدء نفاذ هذه الاتفاقية ، تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية ، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر.

المادة العشرون :

١ - إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تراجع هذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً، ولم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة ، قانوناً ، وبغض النظر عن أحكام المادة ١٦ السابقة ، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها .

(ب) اعتباراً من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة ، يغلق باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية.

٢ - تظل الاتفاقية الحالية ، على أي حال ، نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق الاتفاقية المراجعة.

المادة الواحدة والعشرون :

النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

الاتفاقية الدولية رقم ٩٨

المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية

المادة الأولى :

- ١ - يتمتع العمال بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي .
- ٢ - تتطبق هذه الحماية بوجه خاص على الأعمال المقصود بها :
 - أ - جعل استخدام عامل مشروطاً بعدم انضمامه إلى نقابة أو تخليه عن عضوية نقابة.
 - ب - تسرير عامل أو الإساءة إليه بأي وسائل أخرى بسبب انضمامه إلى نقابة أو مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل ، أو أيضاً لمشاركته فيها بموافقة صاحب العمل أثناء ساعات العمل.

المادة الثانية :

- ١ - تتمتع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بحماية كافية من أي أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها ، سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضائها.
- ٢ - ويوجه خاص ، تعتبر بمثابة أعمال تدخل في مفهوم هذه المادة الأعمال المقصود بها تشجيع إقامة منظمات عمال تخضع لسيطرة منظمات لأصحاب العمل ، أو دعم منظمات للعمال بوسائل مالية أو غير مالية ، بهدف وضع هذه المنظمات تحت سيطرة أصحاب عمل أو منظمات لأصحاب العمل.

- المادة الثالثة :

تقام عند الاقتضاء آلية مناسبة للظروف الوطنية بغية ضمان احترام حق التنظيم وفقاً لتعريفه في المادتين السابقتين.

- المادة الرابعة :

تتخذ عند الاقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين لإجراءات التفاوض الإداري بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال ، بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتفاقات جماعية.

- المادة الخامسة :

١ - تحديد القوانين أو اللوائح الوطنية مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة.

٢ - وفقاً للمبدأ الوارد في الفقرة ٨ من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية ، لا يعتبر تصديق أي دولة عضو لهذه الاتفاقية ماساً بأي قانون أو حكم قضائي أو عرف أو اتفاق قائم يتمتع أفراد القوات المسلحة أو الشرطة بمقتضاه أي حق تكفله هذه الاتفاقية.

- المادة السادسة :

لا تتناول هذه الاتفاقية وضع موظفي الخدمة العامة العاملين في إدارة الدولة ، ولا تفسر بأي حال على وجه يسمى إلى حقوقهم أو إلى مركزهم.

- المادة السابعة :

ترسل التصدیقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

- المادة الثامنة :

١ - لا تلزم أحكام هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء التي سجلت تصدیقاتها لدى

المدير العام.

٢ - ويبدأ نفاذها بعد مضي إثنى عشر شهراً من تاريخ تسجيل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصدیق دولتين عضوین.

٣ - وبعد ذلك يبدأ نفاذ الاتفاقية بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي إثنى عشر شهراً من تاريخ تسجيل تصدیقها.

- المادة التاسعة :

١ - تبين الإعلانات المبلغة إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي وفقاً للفقرة ٢ من المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولي :

أ - الأقاليم التي تتبعها الدولة العضو بشأنها بتطبيق أحكام الاتفاقية دون تعديل.

ب - الأقاليم التي تتبعها بشأنها بتطبيق أحكام الاتفاقية بتعديلات ، مع تفاصيل التعديلات المذكورة.

ج - الأقاليم التي لا يمكن تطبيق الاتفاقية عليها ، وأسباب عدم إمكان تطبيقها.

د - الأقاليم التي تحفظ في قرارها بشأنها إلى أن يبحث وضعها بشكل أوفي.

٢ - تعتبر التعهدات المشار إليها في الفقرتين الفرعتين (أ و ب) من الفقرة ١ من هذه المادة جزءاً لا يتجزأ من التصديق ، وتكون لها قوة التصديق.

٣ - يجوز لأي دولة عضو أن تلغى بإعلان لاحق في أي وقت ، كلياً أو جزئياً ، أي تحفظات أبدتها في إعلانها الأصلي بمقتضى الفقرات الفرعية (ب أو ج أو د) من الفقرة ١ من هذه المادة.

٤ - يجوز لأي دولة عضو أن ترسل إلى المدير العام ، في أي وقت يمكن فيه نقض هذه الاتفاقية وفقاً لأحكام المادة ١١ ، إعلاناً يعدل على أي وجه آخر ما جاء في أي إعلان سابق ، ويعرض الوضع الحالي بالنسبة لأي أقاليم تحددها.

المادة العاشرة :

- ١ - تبين الإعلانات المبلغة إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي بمقتضى الفقرتين ٤ و ٥ من المادة ٢٥ من دستور منظمة العمل الدولية ، ما إذا كانت أحكام الاتفاقية ستطبق في الأراضي المعنية دون تعديل أو بعد إجراء تعديلات . فإذا ذكر الإعلان أن أحكام الاتفاقية ستطبق بعد إجراء تعديلات ، وجب بيان تفاصيل التعديلات المذكورة.
- ٢ - يجوز للدولة العضو أو الدول الأعضاء أو للسلطة الدولية المعنية في أي وقت أن تتنازل ، كلياً أو جزئياً ، عن الحق في اللجوء إلى أي تعديل أشارت إليه في أي إعلان سابق.
- ٣ - يجوز للدولة العضو أو الدول الأعضاء أو السلطة الدولية المعنية أن ترسل إلى المدير العام في أي وقت يمكن فيه نقض هذه الاتفاقية وفقاً لحكم المادة ١١ ، إعلاناً يعدل على أي وجه آخر ما جاء في أي إعلان سابق ، ويعرض الوضع الحالي بالنسبة لتطبيق الاتفاقية.

المادة الحادية عشرة :

- ١ - يجوز لكل دولة عضو صدقت هذه الاتفاقية أن تنتقضها بعد مضي عشر سنوات من تاريخ بدء نفاذها ، وذلك بوثيقة ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها. ولا يكون هذا النقض نافذاً إلا بعد مضي سنة من تاريخ تسجيله.
- ٢ - كل دولة عضو صدقت هذه الاتفاقية ولم تستعمل حقها في النقض المنصوص عليه في الفقرة السابقة أثناء السنة التالية لانتهاء فترة العشر سنوات المذكورة في الفقرة السابقة ، تظل ملتزمة بها لمدة عشر سنوات أخرى . وبعدئذ يجوز لها أن تنتقض هذه الاتفاقية لدى انتهاء كل فترة من عشر سنوات وفقاً للشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة الثانية عشرة :

- ١ - يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل

الدولية بجميع التصديقات والإعلانات ووثائق النقض التي ترد عليه من الدول الأعضاء في المنظمة.

٢ - يلفت المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة ، عند إخطارها بتسجيل ثاني تصديق يرد عليه ، إلى تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية.

المادة الثالثة عشرة :

يرسل المدير العام لمكتب العمل الدولي التفاصيل الكاملة لجميع التصديقات والإعلانات ووثائق النقض التي سجلها بمقتضى أحكام المواد السابقة إلى الأمين العام للأمم المتحدة لتسجيلها وفقاً للمادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة الرابعة عشرة :

يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام ، كلما رأى ذلك ضرورياً ، تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية ، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر.

المادة الخامسة عشرة :

١ - إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً ، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك :

أ - يستتبع تصديق دولة عضو للاحتجاج الجديدة المراجعة ، قانوناً ، وبغض النظر عن أحكام المادة ١١ السابقة ، نقض هذه الاتفاقية شريطة بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة.

ب - اعتباراً من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة ، يقلل باب تصديق الدول الأعضاء للاحتجاج الجديدة المراجعة.

٢ - تظل الاحتجاج الجديدة ، على أي حال ، نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق الاتفاقية المراجعة.

المادة السادسة عشرة :

النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

الاتفاقية العربية رقم (١) ١٩٦٦

بشأن مستويات العمل

(القانون رقم ١٨٢ تاريخ ٢٤ أيار ٢٠٠٠)

نقابات العمال وأصحاب العمل

المادة السادسة والسبعين :

للعمال أن يكونوا فيما بينهم نقابات ترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية والإسهام في زيادة الكفاية الإنتاجية.

المادة السابعة والسبعين:

تقتصر إجراءات تكوين النقابة على إيداع أوراق تكوينها لدى السلطة المختصة ، ولا يجوز لهذه السلطة الاعتراض على إجراءات تكوين النقابة إلا في حدود القانون .

المادة الثامنة والسبعين :

يجب أن يتضمن التشريع واللوائح داخل كل دولة من الضمانات والقواعد ما يكفل انتفاع العمال على اختلاف مهنيهم وأعمالهم ، بنظام مناسب من الحماية ضد أي عمل أو إجراء يمس حرية التعبير عن الرأي ، بما في ذلك حرية التصويت في انتخابات النقابة ، على أن تكفل هذه الحماية على الأخص :

١ - عدم إخضاع تشغيل أي عامل أو استمراره في عمله لشرط عدم انتتمائه

لأية نقابة أو لشرط خروجه منها.

٢ - عدم فصل أي عامل أو الإضرار به بأية وسيلة كانت ، بسبب انتتمائه إلى

نقابة أو بسبب اشتراكه في أي وجه من أوجه النشاط النقابي.

- المادة الرابعة والثمانون :

يجب أن تكفل الحماية الكافية لنقابات العمال ومؤسسات أصحاب العمل ضد كل عمل من شأنه تدخل بعضها في شؤون البعض الآخر أما مباشرة أو بواسطة الوكلا، أو الأعضاء ، وذلك فيما يتعلق بتكوينها وإدارتها وممارسة نشاطها.

- المادة الثمانون :

لا يجوز حل النقابات إلا بحكم قضائي أو للأسباب التي تنص عليها أنظمتها الأساسية.

- المادة الواحدة والثمانون :

يخول القانون لأصحاب العمل الحق في تكوين منظمات لهم في كل صناعة وفي كل فرع من النشاط الاقتصادي ، لدراسة مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية والدفاع عنها وتمثيلهم أمام مختلف الجهات.

- المادة الثانية والثمانون :

يحق لمنظمات أصحاب العمل أن تكون فيما بينها اتحادات إقليمية أو نوعية ، وتخضع هذه الاتحادات في إنشائهما وحلهما لنفس الإجراءات التي تخضع لها منظمات أصحاب الأعمال.

- المادة الثالثة والثمانون :

يجب أن ينص التشريع المنظم لنقابات العمال ومؤسسات أصحاب العمل في كل دولة ، على أن يكون من ضمن أغراضها إبداء الرأي في تشريعات العمل التي تعرض عليها ، وفي جميع المسائل التي تهم الطرفين. ويجوز أن يحدد تشريع كل دولة المسائل التي يحظر على نقابات العمال ومؤسسات أصحاب العمل مزاولتها.

القانون الأساسي للاتحاد العمالي العام في لبنان

- المادة الأولى:

تأسس في لبنان اتحاد عام للعمال باسم " الاتحاد العمالي العام في لبنان " مركزه الرئيسي في بيروت ويمكنه إنشاء مكاتب اتصال في مختلف المحافظات.

- المادة الثانية :

يحصر حق الانتساب إلى الاتحاد العمالي العام في لبنان بالاتحادات النقابية العمالية المرخص لها رسميا.

- المادة الثالثة :

غاية الاتحاد العمالي العام في لبنان :
- الدفع عن العمال في لبنان والسعى لرفع مستوى مهنيا ، اجتماعيا ومهنيا.
- توثيق عرى التعاون بين الاتحادات العمالية المنتسبة إليه وتأمين التنسيق بينها تحقيقا لغاياتها وأهدافها.

- السهر على تنفيذ القوانين والأنظمة التي ترعى علاقات العمل والسعى لإصدار تشريعات عمالية واقتصادية واجتماعية تؤمن مصالح العمال ضمن إطار العدالة الاجتماعية.

- المشاركة في رسم السياسة الاجتماعية والاقتصادية والوطنية.

- المادة الرابعة :

الاتحاد العمالي العام في لبنان مستقل عن كل حزب سياسي أو فئة سياسية ، ولا

يستلزم في مجال نشاطه سوى المصلحة العامة للعمال في لبنان.

- المادة الخامسة :

اللغة الرسمية للاتحاد العمالي العام في لبنان هي العربية.

- المادة الخامسة :

يبقى الاتحاد العمالي العام في لبنان قائما ما لم ينقص عدد الاتحادات النقابية العمالية المنتسبة إليه عن ثلاثة.

·

النظام الأساسي

لاتحاد العمالي العام في لبنان

الفصل الأول

في الانتساب

المادة الأولى:

يقصد بالكلمات والعبارات التالية أينما وردت في النظام الحاضر ما مفاده :

- **الاتحاد العمالي العام** : الاتحاد العمالي العام في لبنان .

- **المجلس التنفيذي** : المجلس التنفيذي للاتحاد العمالي العام في لبنان.

- **الاتحاد المنتسب** : الاتحاد العمالي المنتسب إلى الاتحاد العمالي العام في لبنان.

- **هيئة المكتب** : هيئة مكتب المجلس التنفيذي للاتحاد العمالي العام في لبنان.

- **الرئيس** : رئيس الاتحاد العمالي العام في لبنان ورئيس كل من المجلس التنفيذي وهيئة المكتب.

- **أمين السر العام** : أمين السر العام للاتحاد العمالي العام في لبنان وأمين السر العام لكل من المجلس التنفيذي وهيئة المكتب.

المادة الثانية:

يحصر حق الانتساب إلى الاتحاد العمالي العام بالاتحادات النقابية العمالية المرخص لها وفقاً للقوانين والأنظمة المرعية الإجراء قانوناً والتي تتوافق فيها الشروط المبينة في المادة الخامسة من هذا النظام.

المادة الثالثة:

يقدم طلب الانتساب مع المستندات المطلوبة المرفقة به إلى أمين السر العام الذي يسجل الطلب ويحيله خلال شهر من تاريخ تسجيله إلى هيئة المكتب لدرسه ومن ثم لرفعه إلى المجلس التنفيذي بمهلة لا تتجاوز الشهرين.

المادة الرابعة:

يقوم المجلس التنفيذي بدراسة طلب الانتساب خلال أول جلسة يعقدها بعد إحالته إليه أصولاً، وله الحق بتكليف لجنة فرعية من أعضائه لا يزيد عددهم عن خمسة ، للتدقيق في المستندات المرفقة بطلب الانتساب وعند الحاجة تزويده بمعلومات إضافية . إلا أنه يتوجب على المجلس التنفيذي خلال مهلة لا تزيد عن ثلاثة أشهر اعتباراً من تاريخ إدخال طلب الانتساب إليه أصولاً ، أن يتخذ قراراً بقبوله أو برفضه بشكل معلن . وفي حال عدم اتخاذ القرار في المهلة المحددة يعتبر الطلب مقبولاً حكماً إذا كان مستوفياً الشروط المطلوبة.

المادة الخامسة:

يحق لطالب الانتساب أن يعترض خلال مهلة شهر من تاريخ تبلغ قرار رفض الطلب إلى مصلحة العمل والعلاقات المهنية التي تتخذ بشأنه القرار المناسب.

المادة السادسة:

يجب أن يتضمن طلب الانتساب تعهداً بالتقيد بأحكام القانون الأساسي للاتحاد العمالي العام ونظامه الداخلي وبالالتزام بالقرارات التي يتخذها الاتحاد العمالي العام . كما يجب أن يؤمن طلب الانتساب المستندات التالية :

المادة التاسعة :

للاتحاد الذي يفصل لأسباب غير قانونية الحق بالاعتراض على قرار الفصل خلال فترة شهر من تاريخ التبليغ إلى مصلحة العمل والعلاقات المهنية التي تتخذ بشأنه القرار اللازم.

المادة العاشرة :

يحق للاتحاد المنتسب الانسحاب من الاتحاد العام عند توافر الشروط التالية :

- كتاب خطى يتضمن أسباب الانسحاب يوجه إلى أمين السر العام ويرفق به محضر اجتماع المجلس التنفيذي للاتحاد المنتسب ، يتضمن قرارا بالانسحاب متخدًا بالأغلبية المفروضة في نظامه الداخلي.
- تسديد ما يكون قد ترتب عليه للاتحاد العام من بدلات اشتراك سنوية أو مبالغ كانت ما كانت.

المادة الحادية عشر :

يبقى الاتحاد المنتسب ملزما بجميع موجباته تجاه الاتحاد العمالي العام حتى إبلاغه قرار الموافقة على طلب الانسحاب ، على أن لا يتعدى هذا الأمر شهرين من تاريخ إيداع هذا الطلب أصولاً أمين السر العام.

الفصل الثالث

في هيئات الاتحاد العمالي العام

المادة الثانية عشر :

يتناول الاتحاد العمالي العام من الهيئات التالية :

- نسخة مصدقة عن قرار الترخيص.
- نسخة مصدقة عن قانونه الأساسي.
- بيان بأسماء أعضاء مجلسه التنفيذي ومهام كل منهم.
- بيان بأسماء النقابات المنسبة إليه وعدد أعضاء كل منها ، بالإضافة إلى محضر آخر عملية انتخابية لمجالسها التنفيذية ولائحة الشطب العائد لهذه العملية مع أسماء أعضاء هذه المجالس.
- تصريح خطى بالاتحادات النقابية الدولية والإقليمية المنتسب إليها.
- محضر اجتماع مجلسه التنفيذي المتضمن الموافقة على تقديم طلب الانسحاب.
- رسم انتساب قيمته مليوني ليرة لبنانية.

الفصل الثاني

في الفصل والانسحاب

المادة السابعة :

يمكن فصل الاتحاد المنتسب في أي من الحالات التالية :

- مخالفة مبادئ الاتحاد العمالي العام وأهدافه ، أو عدم التقيد بها ومخالفة القانون الأساسي للاتحاد العمالي العام أو نظامه الداخلي مخالفة خطيرة .
- رفض التقيد بالقرارات الصادرة عن الاتحاد العمالي العام والتي لها طابع عام وشمولي على الأصعدة العمالية والاجتماعي والاقتصادية.

المادة الثامنة :

يتخذ قرار الفصل من قبل المجلس التنفيذي بأغلبية ثلثي أعضائه بناء على اقتراح معلم من هيئة المكتب.

- المجلس التنفيذي .
- هيئة مكتب المجلس التنفيذي.
- مجلس المندوبين .
- المؤتمر العام.

الفصل الرابع

المجلس التنفيذي

المادة الثالثة عشر :

يتولى المجلس التنفيذي شؤون الاتحاد العمالی العام بحيث يكون السلطة التنفيذية العليا فيه.

المادة الرابعة عشر :

يتتألف المجلس التنفيذي من مندوبيين اثنين عن كل اتحاد منتب ، يجري انتدابهما من المجلس التنفيذي لهذا الأخير بموجب تفويض خاص يبلغ إلى أمين السر العام.

المادة الخامسة عشر :

يجتمع المجلس التنفيذي بناء على دعوة من رئيسه مرة واحدة على الأقل كل شهر وكلما تدعو الحاجة ، والا بصورة استثنائية بناء على دعوته إذا ورد طلب خطي يتقدم به ثلث أعضاء المجلس.

لا يكون اجتماع المجلس التنفيذي قانونيا ما لم تحضره الأكثرية المطلقة من أعضائه. تتخذ قراراته بالأكثرية المطلقة من الأعضاء الحاضرين ، وفي حال تعادل

الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا .
إلا أن القرارات ذات الطابع الاستثنائي ، كالإضراب غير المحدد بفترة زمنية ، لا تعتبر قانونية ما لم تتخذ بأغلبية ثلثي عدد أعضاء المجلس التنفيذي.

المادة السادسة عشر :

تناط بالمجلس التنفيذي الصالحيات التنفيذية كافة ، بما فيها على سبيل المثال لا الحصر ، قرارات عقد الاتفاقيات وإعداد وتنفيذ الموازنة وإعلان الموقف واللجوء إلى الإضراب والظهور وتتنفيذ العقود.

كما يتولى المجلس التنفيذي بوجه خاص :

- البت بطلبات انتساب الاتحادات النقابية العمالية إلى الاتحاد العمالی العام واتخاذ القرارات بفضلها والموافقة على طلبات انسحابها.
- تطبيق توصيات المؤتمر العام.
- تنسيق العلاقات الداخلية والخارجية للاتحاد العمالی العام.
- إقرار الموازنة السنوية العامة المقترحة من هيئة المكتب وفقا للقواعد الحسابية النظامية.
- المصادقة على الميزانية وقطع الحساب .
- درس كل قضية تخص كل اتحاد منتب بناء على طلبه ، واتخاذ القرار المناسب بشأنها.
- الدعوة إلى مؤتمرات وطنية وعربية دولية والمشاركة فيها.
- إنشاء المؤسسات التي تخدم العمال والاتحاد العمالی العام وفقا للقوانين والأنظمة المرعية الإجراء.

المادة السابعة عشر :

في أول جلسة يعقدها بعد انتخاب هيئة المكتب ، على المجلس التنفيذي أن يشكل لجانا متخصصة وفقا لتسعيات الأمانة في هيئة مكتب المجلس التنفيذي ، لا يقل عدد أعضائها عن خمسة ولا يزيد عن ثمانية ، ويحق لهم الجمع بين عضوية أكثر من

لجنة واحدة.

يترأس أمين السر المختص اجتماعات اللجنة ما لم يحضرها الرئيس ، وينتخب مقررا لها من بين أعضائها.

المادة الثامنة عشر :

تسقط العضوية في المجلس التنفيذي حكما في حال الغياب عن الجلسات العادية بدون عذر شرعي ثلاث مرات متتالية أو خمس مرات متقطعة خلال سنة يكون قد دعي إليها خطيا ، أو في حال اتخاذ مواقف علنية تتضمن عدم تنفيذ قرارات الاتحاد العمالي العام ، أو الإدلاء بتصریحات أو إصدار بيانات او نشرات تخرج عن الأصول والأعراف وتتس الاتحاد العمالي العام وكيانه أو أي من هيئاته. على المجلس التنفيذي عندما يطلب من الاتحاد المنتسب إيداع مندوبيه خلال مدة أقصاها شهرين من تاريخ ورود الطلب إليه ، وإلا يبقى المركز شاغرا حتى حصول الإبدال.

المادة التاسعة عشر :

يتولى الرئيس وأمين السر العام تمثيل الاتحاد العمالي العام لدى السلطات والمراجع الرسمية وفي مختلف القضايا التي تتعلق به أو تتناوله.

المادة العشرون:

يبقى من حق الاتحاد ان يقرر ما يراه مناسبا بالنسبة لأوضاعه الداخلية وعلاقاته الخارجية ، على أن لا تتعارض مع أهداف الاتحاد العمالي العام وتخالف قانونه الأساسي أو نظامه الداخلي.

هيئة المكتب

المادة الواحدة والعشرون:

ينتخب المجلس التنفيذي من بين أعضائه في جلسة تعقد برئاسة أكبرهم سنا وبالاقتراع السري وبالأغلبية المطلقة وبإشراف وزارة العمل فيما يتافق مع القوانين والأنظمة المرعية ، هيئة المكتب لولاية مدتها أربع سنوات . وتتألف من الرئيس ، نائب الرئيس ، أمين السر ، نائب أمين السر ، أمين الصندوق ، المحاسب ، أمين العلاقات الخارجية ، أمين الشؤون الاقتصادية والاجتماعية ، أمين شؤون التدريب والتثقيف ، أمين شؤون علاقات العمل ، أمين شؤون المرأة والشباب والرياضة ، أمين شؤون البيئة والسلامة المهنية.

المادة الثانية والعشرون:

تحدد مهام كل من أعضاء هيئة مكتب المجلس التنفيذي على الوجه التالي :

يعتبر رئيسا للاتحاد العمالي العام وهو الناطق باسمه. يرأس جلسات المجلس التنفيذي وهيئة المكتب المؤتمر العام ، ويدعو إليها وبعد جدول أعمالها بالتشاور مع أمين السر العام ، ويوقع معه محاضر الجالسات والمراسلات ، كما يوقع الحوالات المالية والمصرفية وأوراق الدفع مع أمين الصندوق .

يشرف على إدارة الاتحاد العمالي العام وأعماله، على تنفيذ مقررات هيئة المكتب والمجلس التنفيذي وعلى أعمال اللجان.

بمهلة ستة أشهر اعتباراً من تاريخ المصادقة على هذا النظام. كما يتعين على كل أمانة أن ترفع تقريرها وخطة عملها السنوية إلى المجلس التنفيذي في الفصل الأول من كل عام.

المادة الثالثة والعشرون:

تسقط العضوية في هيئة المكتب حكماً في كل من الحالات التالية :

- الغياب دون عذر شرعي ثلاثة مرات متتالية أو خمس مرات متقطعة خلال سنة واحدة يكون قد دعى إليها خطياً.
- الاستقالة أو الوفاة.

المادة الرابعة والعشرون:

ينبغي دعوة المجلس التنفيذي خلال مهلة شهرين من تاريخ سقوط عضوية أحد أعضائه لانتخاب بديل له لإكمال المدة المتبقية من الولاية ، وفقاً لأحكام الماد ٢١ من هذا النظام.

المادة الخامسة والعشرون:

تجتمع هيئة المكتب بدعة من الرئيس مرة كل أسبوع وكلما تدعا الحاجة . ولها أن تتخذ مواقف وقرارات تتصرف بالطابع العادي والملح. كما يعود لها تمثيل الاتحاد العمالي العام في مناسبات وندوات ومؤتمرات وطنية اتخاذ القرار بالشؤون الإدارية للاتحاد العمالي العام ، على أن تعرض لاحقاً على المجلس التنفيذي لأخذ العلم.

نائب الرئيس: يعاون الرئيس في مهامه ، يقوم مقامه أثناء فترة غيابه ويمارس خلالها جميع صلاحياته.
أمين السر العام: يتبع أعمال أمانات الشؤون المختلفة وينسق بينها ، يوقع محاضر الجلسات وجميع المراسلات مع الرئيس.

نائب أمين السر العام: يعاون أمين السر العام في مهامه ، يقوم مقامه أثناء فترة غيابه ، ويمارس خلالها جميع صلاحياته.

أمين الصندوق: يتولى جباية جميع واردات الاتحاد العمالي العام وصرف سندات الدفع والسحبوات المالية ، ويوقع عليها مع الرئيس . ينظم سجلات يبين فيها الإيرادات والنفقات ، يحافظ على ممتلكات الاتحاد العمالي العام وموجدهاته ويكون مسؤولاً عنها. على أن يودع الأموال النقدية في مصرف تعينه هيئة المكتب، وألا يحتفظ معه لغاية المصاريف الثورية بأكثر من مليون ليرة لبنانية.

المحاسب: يشرف على مالية الاتحاد العمالي العام والموازنة ، ويتولى إعداد مشروع الموازنة السنوية والميزانية عن السنة المنصرمة ، بعد التدقيق فيها من قبل مكتب محاسبة معترف به رسمياً . كما عليه أن يقدم تقريراً في نهاية كل سنة مالية.

أماناء الشؤون المختلفة: يتولى كل منهم بالتنسيق مع الرئيس والأمين العام ، المهام والصلاحيات التي تحدد من قبل المجلس التنفيذي لكل من اللجان التي يتولون أمانتها وذلك

الفصل السادس

بالإضراب العام المفتوح وبنسبات الاتحاد العمالي العام إلى منظمات نقابية دولية أو إقليمية.

- المادة الثالثة :

لمجلس المندوبين صفة السلطة التشريعية وله الحق بالأغلبية المطلقة من عدد المندوبين ، نقض أي قرار يتخذه المجلس التنفيذي.

- المادة الواحدة والثلاثون :

خلال الاجتماع الأول الذي يعقده مجلس المندوبين يتم انتخاب مكتب له مؤلف من رئيس ، أمين سر ونائب أمين سر.

- المادة الثانية والثلاثون :

تحدد مهام كل من أعضاء مكتب مجلس المندوبين على الوجه التالي :

- رئيس مجلس المندوبين : يرأس اجتماعات مجلس المندوبين ويسهر على تنفيذ قراراته ، يوقع مع أمين السر محاضر الجلسات ويبلغها إلى المجلس التنفيذي. كما يعد مع أمين السر جدول أعمال تلك الاجتماعات بعد تبلغه القضايا المعروضة من قبل المجلس التنفيذي.

- نائب رئيس مجلس المندوبين : يقوم مقام رئيس مجلس المندوبين عند غيابه ويعارض صلاحياته.

- أمين سر مجلس المندوبين : ينظم محاضر اجتماعات مجلس المندوبين ويسجلها. يوجه الدعوة إلى حضورها ويبلغها خطيا إلى كل مندوب بمفرده مع جدول الأعمال العائد لها ثلاثة أيام على الأقل قبل موعدها ، باستثناء الحالات التي تستوجب اجتماعا

مجلس المندوبين

- المادة السادسة والعشرون :

يتتألف مجلس المندوبين من أربعة مندوبين عن كل اتحاد منتب يتم تعينهم من قبل هذا الأخير بموجب كتاب خطى يوجه إلى أمين السر العام خلال الشهرين الأولين من كل سنة ، إلا أنه يحق للاتحاد المنتسب استبدال مندوبيه حينما يشاء ، شرط إعلام أمين السر العام بذلك بالصيغة ذاتها.

- المادة السابعة والعشرون :

يحق لكل اتحاد منتب اختيار مندوبين احتياطيين يعادل عددهم الأصليين وينبئون عنهم في حال غيابهم ، على أن يبلغ أمين السر العام أسماءهم بموجب الكتاب الخطى المشار في المادة السابقة.

- المادة الثامنة والعشرون :

تسقط صفة المندوبية في مجلس المندوبين :

- إذا فقد المندوب صفة المستخدم أو العامل بموجب قرار نقابته.
- إذا قرر الاتحاد المنتسب استبداله.

- إذا تخلف عن حضور ثلاث جلسات متتالية بدون عذر مشروع رغم إنذاره خطيا من قبل أمانة سر مجلس المندوبين.

- المادة التاسعة والعشرون :

لكل مندوب صوت في مجلس المندوبين ، إلا ان التصويت يتم على أساس صوت واحد لكل اتحاد منتب وبغالبية ثلثي عدد الاتحادات المنتسبة إلى الاتحاد العمالي العام في القضايا المتعلقة بسياسة الاتحاد العمالي العام على الصعيد الوطني ،

في كل المجالات الاقتصادية والاجتماعية والوطنية ، ويملك صلاحية اتخاذ القرار في كل ما يعود لصيانة حقوق ومصالح العمال وما من شأنه تحقيق الأهداف المنصوص عليها في المادة الرابعة من القانون الأساسي للاتحاد.

- المادة السابعة والثلاثون :

يتتألف المؤتمر العام من :

- أعضاء المجلس التنفيذي للاتحاد العمالي العام وهيئة مكتب مجلس المندوبين.
- رئيس وأمين سر كل اتحاد منتسبي.
- رئيس وأمين سر كل نقابة عضو في الاتحادات المنتسبة إلى الاتحاد العمالي العام.

- المادة الثامنة والثلاثون :

ينعقد المؤتمر العام بصورة عادية مرة كل أربع سنوات بدعوة من المجلس التنفيذي للاتحاد العمالي العام وبصورة استثنائية كلما تدعا الحاجة أو بناء على طلب موقع من ثلاثة أعضاء المؤتمر العام على الأقل، مرفق بجدول أعمال.
ينعقد المؤتمر خلال فترة شهر على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب.

- المادة التاسعة والثلاثون :

يترأس المؤتمر العام الرئيس تعاونه هيئة إدارة أعمال المؤتمر مؤلفة من خمسة أعضاء يتم اختيارهم من بين أعضاء المؤتمر بناء على اقتراح المجلس التنفيذي وبعد موافقة المؤتمر العام الذي يعود له أن يبحث ويناقش ويحدد السياسات العامة للاتحاد العمالي العام في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والوطنية العامة. كما يعود له على الأخص :

- مناقشة التقرير العام الذي يعده المجلس التنفيذي وتحديد التوجيهات المستقبلية.
- إقرار البرامج النضالية والسياسات الطويلة الأجل.

- المادة الأربعون :

تعتبر جلسات المؤتمر العام قانونية بحضور الأكثريية المطلقة من يتألف منهم ،

طارئا.

- نائب أمين سر مجلس المندوبين : يقوم مقام أمين سر المندوبين عند غيابه ويمارس صلاحياته.

- المادة الثالثة والثلاثون :

لا يجوز الجمع بين عضوية المجلس التنفيذي وعضوية مكتب المندوبين.

- المادة الرابعة والثلاثون :

يعقد مجلس المندوبين اجتماعا عاديا كل أربعة أشهر وكلما تدعا الحاجة ، بناء على دعوة من رئيسه أو بناء على طلب من المجلس التنفيذي أو من ثلث مندوبي الاتحادات المنتسبة .

لا يكون الاجتماع قانونيا ما لم تحضره الأكثريية المطلقة لمجموع عدد المندوبين، وتتخذ القرارات بالأكثريية المطلقة من الحاضرين ، ما عدا الحالات المغايرة التي ينص عليها هذا النظام.

- المادة الخامسة والثلاثون :

لا تكون قرارات مجلس المندوبين قانونية ونافذة ما لم تكن القضايا التي تتناولها مدرجة في جدول الأعمال الذي يضعه الرئيس وأمين السر وفقا للأصول.

الفصل السابع

في المؤتمر العام

- المادة السادسة والثلاثون :

المؤتمر العام هو السلطة العليا للاتحاد العام ، يناقش السياسة العامة لهذا الأخير

القانون رقم ٣٨٩ / ١٩٩٥

المتعلق بإنشاء المجلس الاقتصادي والاجتماعي

الفصل الأول

مهام المجلس و اختصاصه

- المادة الأولى :

ينشأ مجلس استشاري يدعى المجلس الاقتصادي والاجتماعي تمثل فيه القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والمهنية الرئيسية ، يسمى في سياق هذا القانون "المجلس".

- المادة الثانية :

يعمل المجلس على :

- (أ) تأمين مشاركة القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والمهنية بالرأي والمشورة في صياغة السياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة.
- (ب) تنمية الحوار والتعاون والتنسيق بين مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والمهنية.

- المادة الثالثة :

- ١ - يحيل رئيس مجلس الوزراء ، باسم الحكومة ، إلى المجلس طلبات إبداء الرأي وإعداد الدراسات والتقارير في القضايا ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي والمهني ، وتحدد عند الاقتضاء في قرار التكليف المهلة المعطاة للمجلس للنظر في القضايا المكلف بها.
- ٢ - في الحالات التي تعتبرها الحكومة مستعجلة وطارئة ، على المجلس أن يبدى

وتتخذ القرارات من قبله بالأغلبية المطلقة من الحاضرين ، على أن يكون لكل منهم صوت واحد.

الفصل الثاني

في التمويل والأموال

- المادة الواحدة والأربعون :

يحدد بدل الانتساب إلى الاتحاد العمالي العام بمليوني ليرة لبنانية . كما يحدد بدل الاشتراك بمبلغ ستمائة ألف ليرة لبنانية عن كل اتحاد منتب ، يسدد في نهاية كل سنة .

ولا يحق لأي اتحاد منتب تخلف عن تسديده حضور اجتماعات أي من هيئات الاتحاد العمالي العام والمشاركة في أية انتخابات لها.

رأيه في مهلة شهر واحد.

٣ - للمجلس إبداء الرأي تلقائياً في القضايا والمهام المحددة في المادة الثانية من هذا القانون ، وذلك بأكثريه ثلثي مجموع أعضائه ، باستثناء مشاريع القوانين المالية والنقدية ، بما فيها مشاريع الميزانيات العامة وملحقاتها.

الفصل الثاني

تأليف المجلس وتنظيمه

المادة الرابعة :

يتتألف المجلس من ٧١ (واحد وسبعون) عضواً موزعين على الوجه الآتي :

أولاً : عن أصحاب العمل :

- ممثلان عن القطاع الصناعي
- ممثلان عن القطاع التجاري
- ممثلان عن القطاع الزراعي
- ممثلان عن القطاع المصرفي
- ممثلان عن القطاع السياحي
- ممثل واحد عن قطاع النقل
- ممثل واحد عن قطاع المقاولين
- ممثل واحد عن قطاع التأمين
- ممثل واحد عن القطاع الاستشفائي الخاص
- ممثل واحد عن القطاع التربوي الخاص

ثانياً : عن المهن الحرفة :

- ممثلان عن المحامين المسجلين في نقابتي بيروت وطرابلس

- ممثلان عن المهندسين المسجلين في نقابتي بيروت وطرابلس

- ممثلان عن الأطباء المسجلين في نقابتي بيروت وطرابلس

- ممثل واحد عن كل من أصحاب الصحف والمحررين في نقابتي الصحافة والمحررين

- ممثل واحد عن كل من نقابة الصيادلة ونقابتي الأسنان في بيروت وطرابلس

- ممثل واحد عن نقابة خبراء المحاسبة المجازين

- اثنا عشر ممثلاً عن العمال بما فيهم الزراعيين والمستخدمين المسجلين في نقابة العمال والمستخدمين.

- ممثلان عن الأساتذة الجامعيين

- ممثلان عن الحرفيين

- ممثل واحد عن العلميين في كل من القطاعين العام والخاص

- ممثل واحد عن اتحاد الكتاب

- ممثل واحد عن مالكي الأبنية

- ممثل واحد عن المستأجرين

رابعاً : عن الجمعيات التعاونية :

- ممثلان عن الجمعيات التعاونية

خامساً : عن المؤسسات الاجتماعية :

- ثلاثة ممثلين عن المؤسسات الاجتماعية غير الحكومية

- ممثلان عن الاتحادات النسائية

الهيئة العامة.

- المادة التاسعة :

إذا فقد أحد أعضاء المجلس خلال هذه المدة الصفة التي عين على أساسها ، يعتبر مستقلاً حكماً.

يجري تعين بديل منه وفقاً للشروط المنصوص عليها في المادة السابعة في حال وفاة أو استقالة أحد أعضاء المجلس أو شغور مركزه لأي سبب كان قبل ثلاثة أشهر من انتهاء مدة الولاية. يجري تسمية أو تعين بديل منه بالشروط ذاتها التي تمت بموجبها تسمية أو تعين العضو المتوفى أو المستقيل.

في حال تغيب أحد الأعضاء عن حضور جلسات الهيئة العامة أو اجتماعات لجاته أكثر من ثلاث مرات متتالية دون عذر شرعي ، يعتبر مستقلاً حكماً ويجرى تسمية أو تعين بديل عنه وفقاً للشروط المنصوص عليها في المادة السابعة.

تنتهي ولاية العضو الجديد لدى تجديد المجلس بأعضايه كافة.

- المادة العاشرة :

تنتخب الهيئة العامة مكتباً للمجلس يتتألف من تسعة أعضاء يتم انتخاب المكتب بالاقتراع السري وبالأكثريّة المطلقة من مجموع الأعضاء الذين يتتألف منهم المجلس قانوناً في الدورة الأولى. ويكتفى في الدورات اللاحقة بالأكثريّة النسبية للأعضاء الحاضرين.

تحدد مدة ولاية أعضاء المكتب بثلاث سنوات. خلال مهلة ١٥ يوماً من تاريخ صدور مرسوم تسمية أو تعين أعضاء المجلس ، توجه الدعوة لانعقاد هيئة العامة من قبل أكبر أعضائها سناً ، ويحدد فيها مكان الانتخاب وزمانه.

- المادة الحادية عشرة :

فور انتخاب مكتب المجلس ، يجتمع أعضاؤه لانتخاب رئيس ونائب الرئيس ويكون رئيس المكتب رئيساً للمجلس

سادساً: عن أصحاب الفكر والكفاءة والاختصاص في الحقول الاقتصادية والاجتماعية والعلمية والقانونية والبيئية والفنية :

- عشرة ممثلين

سابعاً: عن اللبنانيين المغتربين في مناطق الانتشار الاغتراب اللبناني

- ستة ممثلين

- المادة الخامسة :

يحدد مجلس الوزراء بمرسوم بناءً على اقتراح رئيس مجلس الوزراء ، الهيئات الأكثر تمثيلاً للقطاعات التي يتتألف منها المجلس والمحددة حسراً في المادة الرابعة من هذا القانون.

- المادة السادسة :

لا يجوز أن يسمى أو يعين عضواً إلا من كان لبنانياً منذ عشر سنوات على أقل ، أتم الخامسة والعشرين من عمره ، ممتعاً بحقوقه المدنية والسياسية ، متعلمًا وغير محكم عليه بجنائية أو بجنحة شائنة.

- المادة السابعة :

يتم تشكيل الهيئة العامة للمجلس على الوجه الآتي :

أولاً: تقدم كل من الهيئات الأكثر تمثيلاً للقطاعات التي يتتألف منها المجلس والمحددة حسراً في المادة الرابعة من هذا القانون ، قائمة بأسماء مرشحيها تضم ثلاثة أضعاف عدد المراكز المخصصة لها على الأقل ليختار مجلس الوزراء العدد المحدد بكل هذه الهيئات.

ثانياً: يجري تعين أهل الفكر والاختصاص والكفاءة بموجب مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء ، بناءً على اقتراح رئيس مجلس الوزراء.

- المادة الثامنة :

تكون مدة ولاية العضو ثلاث سنوات ، تبدأ من تاريخ نشر مرسوم تعين أعضاء

والاقتراحات إلى مجلس الوزراء مرفقة بمحاضر الجلسات في مهلة خمسة أيام من تاريخ اتخاذها.

يتم الانتخاب بأكثريّة ثلثي مجموع أعضاء المكتب في الدورة الأولى ، وبالأكثريّة المطلقة في الدورة الثانية وبأكثريّة الحاضرين في الدورة الثالثة.

يعين مدير عام للمجلس بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح رئيس مجلس الوزراء.

- المادة السادسة عشرة :
لأعضاء الحكومة أو مندوبيها حضور جلسات الهيئة العامة للمجلس أو اجتماعات اللجان ، ويجري الاستماع إليهم عندما يطلبون ذلك.

- المادة الثانية عشرة :
تنبع عن المجلس عند الاقتضاء لجأن متخصصة لدراسة المواضيع المختلفة المتعلقة بالنشاطات الاقتصادية والاجتماعية والمهنية.

- المادة السابعة عشرة :
حق التصويت شخصي في الهيئة العامة وفي اللجان ، ولا يجوز التصويت وكالة.

- المادة الثالثة عشرة :
مع مراعاة أحكام المادة الثالثة من هذا القانون ، تتعقد جلسات الهيئة العامة بدعوة من رئيس المجلس بحضور الأكثريّة من مجموع عدد أعضائها ، وتتخذ أراؤها وتصويتها بالأكثريّة المطلقة ذاتها.

- المادة الثامنة عشرة :
يرفع المجلس الآراء والتقارير والدراسات الصادرة عن الهيئة العامة إلى رئيس مجلس الوزراء خلال المهلة المحددة عند الاقتضاء من قبل رئيس مجلس الوزراء.

- المادة التاسعة عشرة :
لا يتغاضى أعضاء المجلس أي تعويض من أي نوع كان. أما مدير عام المكتب فتحدد مخصصاته بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء لاقتراح رئيس مجلس الوزراء.

- المادة العشرون :
تؤمن نفقات المجلس بواسطة اعتمادات تلحظ في فصل خاص ضمن موازنة رئاسة مجلس الوزراء.

توضع هذه الاعتمادات بتصرف مكتب المجلس وتكون خاضعة لرقابة ديوان المحاسبة المؤخرة.

- المادة الرابعة عشرة :
تضع الهيئة العامة مشروع النظام الداخلي بناء على اقتراح المكتب ويصدر النظام الداخلي بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح رئيس مجلس الوزراء وبعد استشارة مجلس شورى الدولة.

- المادة الخامسة عشرة :
إن جلسات الهيئة العامة واللجان المتخصصة غير علنية. ترفع التوصيات

الفصل الثالث

النظام الداخلي

المرسوم رقم ١٠٧٩ تاريخ ٩ آب ١٩٩٩

تحديد الهيئات الأكثر تمثيلاً للقطاعات التي يتتألف منها
المجلس الاقتصادي والاجتماعي

المادة الأولى:

تعتبر الهيئات والنقابات والجمعيات المعدة في هذه المادة الأكثر تمثيلاً للقطاعات التي يتتألف منها المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئة إزاء كل منها :

أولاً : عن أصحاب العمل

(اثنان) جمعية الصناعيين اللبنانيين.

(واحد) غرف التجارة والصناعة والزراعة على أن يكون من التجار.

(واحد) جمعية تجار بيروت وطرابلس وزحلة وصيدا والنبطية.

(واحد) اتحاد مزارعي البقاع.

(واحد) نقابة تجمع مزارعي الجنوب.

(اثنان) جمعية المصارف اللبنانية.

(واحد) نقابة أصحاب الفنادق في لبنان.

(واحد) اتحاد نقابات المؤسسات السياحية في لبنان.

(واحد) نقابة أصحاب السيارات العمومية .

(واحد) نقابة مقاولين الأشغال العامة والبناء في بيروت وجبل لبنان.

(واحد) جمعية شركات الضمان في لبنان.

- القطاع الصناعي

- القطاع التجاري

- القطاع الزراعي

- القطاع المصرفي

- القطاع السياحي

- قطاع النقل

- قطاع المقاولين

- قطاع التأمين

أحكام مختلفة

المادة الواحدة والعشرون:

في مهلة ستة أشهر من تاريخ نشر هذا القانون ، تحدد دقائق تطبيق أحكامه ، ولا سيما لجهة شروط تعيين المدير العام وصلاحياته وشروط تعيين الأجهزة الإدارية ورواتب وتعويضات الموظفين ، بموجب مراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح رئيس مجلس الوزراء وبعد استشارة مجلس شورى الدولة.

المادة الثانية والعشرون:

يتوجب تأليف الهيئة العامة الأولى للمجلس في مهلة خمسة أشهر من تاريخ نشر هذا القانون.

المادة الثالثة والعشرون:

يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية.

- مؤسسة بيت اليتيم
- مؤسسة العرفان
- نقابة أصحاب المدارس الأكاديمية الخاصة
- نقابة أصحاب المدارس الافرادية الخاصة
- نقابة أصحاب المدارس المهنية والتقنية

ثانياً : عن المهن الحرة

- | | |
|-----------------------|---|
| أ - عن المحامين | (واحد) نقابة المحامين في بيروت |
| ب - عن المهندسين | (واحد) نقابة المهندسين في طرابلس |
| ج - عن الأطباء | (واحد) نقابة الأطباء في بيروت |
| د - عن أصحاب الصحف | (واحد) نقابة الصحافة |
| هـ - عن المحررين | (واحد) نقابة المحررين |
| و - عن الصيادلة : | (واحد) نقابة الصيادلة |
| ز - عن أطباء الأسنان | (واحد) نقابتاً أطباء الأسنان في بيروت وطرابلس |
| ح - عن خبراء المحاسبة | (واحد) نقابة خبراء المحاسبة المجازين |

ثالثاً : عن النقابات

- (تسعة) الاتحاد العمالي العام ، على أن يراعى في ترشيح العمال والمستخدمين تمثيل جميع المحافظات والمصالح المستقلة والمؤسسات العامة.
- (واحد) الاتحاد العام للنقابات الزراعية ونقاية العمال الزراعيين في لبنان.

- القطاع الاستشفائي الخاص (واحد) نقابة أصحاب المستشفيات في لبنان.
- القطاع التربوي الخاص (واحد) يمثل الهيئات التالية :
 - راهبات العائلة المقدسة المارونيات
 - مدارس الآباء والراهبات الانطونية
 - مدارس مطرانية بيروت المارونية (الحكمة)
 - مدارس الرهبنة اللبنانيّة المارونية (الكسليك)
 - مدارس الرهبنة المريمية (اللوبيزة)
 - الراهبات الشويريات الباسيليات
 - الراهبات المخلصيات
 - مدرسة زهرة الإحسان (بيروت)
 - ثانوية سيدة البلمند
 - الثانوية الوطنية الأرثوذكسية (المينا)
 - رابطة المدارس الإنجيلية (في لبنان)
 - مدارس الآباء والراهبات اللغازارية
 - جمعية المقاصد الخيرية الإسلامية (بيروت)
 - جمعية المقاصد الخيرية الإسلامية (صيدا)
 - مؤسسة الحريري التربوية
 - الجمعية الخيرية الإسلامية وإسعاف المحتججين (طرابلس)
 - معهد البقاع المهني والتقني
 - الجمعية الخيرية الإسلامية العاملية
 - مؤسسة أمل التربية
 - مدارس جمعية المبرات الخيرية
 - مدارس المصطفى
 - الجمعية الخيرية الثقافية

(واحد) الاتحاد الوطني العام للجمعيات التعاونية.

(واحد) الاتحاد الوطني للتسليف التعاوني.

خامساً : عن المؤسسات الاجتماعية غير الحكومية

أ - المؤسسات الاجتماعية غير الحكومية

(واحد) تجمع الهيئات الأهلية التطوعية في لبنان.

(واحد) ملتقى هيئات الإنسانية.

(واحد) المجلس الوطني للخدمة الاجتماعية.

ب - الاتحادات النسائية

(اثنان) المجلس النسائي اللبناني.

سادساً : عشرة ممثليين يعينون بمرسوم في مجلس الوزراء عن أصحاب الفكر والكفاءة والاختصاص في الحقول الاقتصادية والاجتماعية

والعلمية والقانونية والبيئية والفنية.

سابعاً : عن اللبنانيين المغتربين

(ستة) الجامعة اللبنانية الثقافية في العالم.

المادة الثانية :

يعطى لكل من الهيئات الأكثر تمثيلاً والمحددة في هذا المرسوم مهلة شهر واحد اعتباراً من تاريخ نشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية لتقديم قائمة بأسماء مرشحيها تضم على الأقل ثلاثة أضعاف عدد المراكز المخصصة للقطاع الذي تمثله ليختار مجلس الوزراء العدد المحدد لكل منها.

في حال تعدد الهيئات ضمن القطاع الواحد ، تعقد جلسة استثنائية لممثل هذه الهيئات ويكون لكل هيئة ممثل واحد وبحضور ممثل عن رئيس الحكومة ، يتم فيها التثبت من تمثيل الحاضرين لهيئاتهم ، ثم يجري انتخاب المرشحين لتمثيل الهيئات

(واحد) الاتحاد الوطني للفلاحين.

(واحد) نقابة العمال الزراعيين المنضوية في الاتحاد

العمالي العام.

على أن يراعي كل من هذه الهيئات الثلاث الأخيرة في الترشيح تمثيل مختلف المناطق الزراعية في لبنان

ب - عن الأساتذة الجامعيين

(اثنان) رابطة الأساتذة المترغبين في الجامعة اللبنانية.

ج - عن الحرفيين

(اثنان) اتحاد نقابات أصحاب الحرف في لبنان

د - عن المعلمين

١ - التعليم الخاص : (واحد) نقابة المعلمين في لبنان.

٢ - التعليم العام : (واحد) رابطة المعلمين في المدارس الرسمية ورابطة أساتذة التعليم الثانوي الرسمي.

ه - عن الكتاب

(واحد) اتحاد الكتاب اللبنانيين.

و - عن الناشرين

(واحد) نقابة اتحاد الناشرين اللبنانيين.

ز - عن مالكي الأبنية

(واحد) اتحاد مالكي الأبنية في لبنان ولجنة الدفاع عن حقوق المالكين القدامى.

ح - عن المستأجرين

(واحد) لجنة الدفاع عن حقوق المستأجرين.

وإيضاً : عن الجمعيات التعاونية

مشروع تعديل بعض أحكام قانون العمل

(الأحكام المتعلقة بالنقابات)

أحكام أولية

- المادة ٣ :

النقابة جماعة من الأجراء أو الموظفين أو أصحاب العمل أو الحرف أو المهن ، ينتمون إلى إحدى الفئات المنصوص عليها في المادة التالية ، وتحضع لأحكام الباب الخاص بالنقابات .

- المادة ٤ :

- تقسم النقابات إلى ست فئات كبيرة :
- النقابات الصناعية.
- النقابات التجارية.
- النقابات الزراعية.
- النقابات الحرفية والمهنية .
- النقابات العمالية في المؤسسات العامة الاقتصادية والاستثمارية وفي البلديات.
- نقابات الموظفين في الإدارات العامة باستثناء القوات العسكرية والأمنية والقضاة.

مجتمعة ، ويوضع محضر رسمي بجلسة الانتخاب ويصدق .

تقدم هذه الهيئات مجتمعة إلى الأمانة العامة لمجلس الوزراء قائمة بأسماء المرشحين تضم على الأقل ثلاثة أضعاف عدد المراكز المخصصة للقطاع ضمن المهلة المذكورة في الفقرة الأولى من هذه المادة .

يجب أن يرفق بالقائمة المستندات الرسمية التي تثبت توافر الشروط الملحوظة في المادة (٦) من القانون رقم ٩٥/٣٨٩ في كل من المرشحين .

في حال انقضاء المهلة من دون تقديم أسماء المرشحين لأي من القطاعات ، يتم اختيار ممثل أو ممثلٍ للقطاع المذكور من قبل مجلس الوزراء ، بناءً على اقتراح رئيس مجلس الوزراء .

- المادة الثالثة :

يتم تشكيل الهيئة العامة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي وفق أحكام القانون رقم ٩٥/٣٨٩ لاسيما المادتين ٦ و ٧ منه .

- المادة الرابعة :

ينشر هذا المرسوم وبلغ حيث تدعو الحاجة ، ويعمل به اعتباراً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

النقابات والاتحادات

أحكام عامة

المادة ١٢٩ :

يحق للفئات التالية تأسيس النقابات التي يختارونها والانتساب إليها ، ويكون لها الشخصية المعنوية وحق التقاضي :

١ - كل فئة من فئات المهن لأصحاب العمل والأجراء.

٢ - أجراء الإدارات العامة والبلديات والمؤسسات العامة المكلفة بإدارة المرافق العامة لحساب الدولة أو لحسابها الخاص.

٣ - موظفو الإدارات العامة باستثناء القوى العسكرية والأمنية والقضاة.

المادة ١٣٠ :

غاية النقابة هي العمل على حماية المهنة وتوحيد جهود العاملين فيها ورعايتها مصالحهم والدفاع عن حقوقهم ورفع مستوى وعيهم المهني والنقابي وتطوير قدراتهم الإنتاجية وتحسين أوضاعهم من النواحي الاقتصادية والاجتماعية ، وتقديم المقترنات للسلطات العامة في رسم السياسة الاقتصادية والاجتماعية ، وإرساء قواعد العدالة الاجتماعية.

ليس للنقابة أية صفة سياسية ، ويحظر عليها القيام بأي نشاط يمس بالوحدة الوطنية.

المادة ١٣١ :

يكون جميع أعضاء النقابة الواحدة ممن يمارسون مهنة واحدة أو منها متشابهة أو مشتركة في إنتاج واحد.

تأسيس النقابات

المادة ١٣٢ :

يقدم طلب الترخيص بإنشاء نقابة إلى وزارة العمل على ثلاث نسخ مرفقا بثلاث نسخ من مشروع للنظام الداخلي للنقاقة وبالسجل العدلي للأعضاء المؤسسين لا يعود تاريخه لأكثر من شهر واحد وبإخراج قيد فردي.
يجب أن لا يقل عدد المؤسسين عن خمسة.

المادة ١٣٣ :

ترخص النقابة بقرار يصدر عن وزير العمل بناء على اقتراح المدير العام.
يتوجب على وزير العمل إصدار القرار بالترخيص أو برفضه معملاً خلال مهلة أقصاها ثلاثة أشهر من تاريخ تقديم الطلب إلى وزارة العمل ؛ على أن يشمل قرار الترخيص مصادقة وزارة العمل على النظام الداخلي إذا كان متوفقاً مع القانون.
لا تعتبر النقابة شرعية إلا بعد نشر قرار الترخيص في الجريدة الرسمية.

المادة ١٣٤ :

يجب أن يتضمن النظام الداخلي ما يأتي :

- اسم النقابة ومقرها
- الأهداف التي أنشئت من أجلها
- شروط قبول الأعضاء وانسحابهم وفصلهم وشروط قبول استقالتهم وسقوط عضويتهم
- عدد أعضاء مجلس النقابة
- اختصاص الجمعية العمومية والقواعد المتعلقة بسير أعمالها
- النصاب القانوني المطلوب توافره لعقد جلسات مجلس النقابة والجمعية العمومية ولاتخاذ القرارات والأكثريّة اللازمّة لذلك وكيفية التصديق

تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها ، سواء بصورة مباشرة أو خلال ممثليها أو أعضائها ، كتشجيع إقامة نقابات للأجراء تخضع لسيطرة نقابات أصحاب العمل أو دعم نقابات للأجراء بوسائل مالية أو غير مالية بهدف وضع هذه النقابات تحت سيطرة أصحاب العمل أو نقابات أصحاب العمل.

- المادة ١٣٨ :

يشترط في من يريد الانتساب إلى النقابة سواء كان شخصاً طبيعياً أو معنوياً ممثلاً بشخص طبيعي أن تتوفر فيه الشروط التالية :

- ١ - أن يكون من الجنسية اللبنانية ، متمتعاً بحقوقه المدنية.
- ٢ - أن يمارس المهنة وقت تقديم طلب الانتساب.
- ٣ - أن يكون قد أتم الثامنة عشرة من العمر.
- ٤ - أن لا يكون محكوماً عليه بجنحة أو بجنحة شائنة.

- المادة ١٣٩ :

يجوز للأجانب المرخص لهم بالعمل والإقامة في لبنان الانتساب إلى النقابة إذا توفرت فيهم الشروط المذكورة في الفقرات ٢ و ٣ و ٤ من المادة السابقة . على أن لا يحق للأعضاء الأجانب الترشح والانتخاب ، وإنما يحق لهم أن ينتدبوا أحدهم لكي يمثلهم ويدافع عنهم لدى مجلس النقابة .

- المادة ١٤٠ :

يقدم طلب الانتساب إلى مجلس النقابة مرفقاً بالمستندات التي يحددها النظام الداخلي للنقابة .

يدرس مجلس النقابة الطلب ويتخذ قراره بالقبول أو الرفض المعجل في مهلة أقصاها شهرين من تاريخ تقديم الطلب .

- توزيع المهام بين أعضاء المجلس
- صلاحيات مجلس النقابة والرئيس وأميني السر والصندوق وبقية الأعضاء وواجبات كل منهم وكيفية توجيه الدعوات
- الاشتراكات
- الإجراءات المتعلقة بأصول الدعوة إلى الانتخابات وكيفية إجرائها
- شروط سحب الثقة من عضو أو أعضاء مجلس النقابة
- إجراءات تعديل النظام الداخلي أو حل مجلس النقابة أو حل النقابة - الجهة التي تؤول إليها أموال النقابة في حال حلها ...

الانتساب إلى النقابة

- المادة ١٣٥ :

إن الانتساب إلى النقابة أو عدم الانتساب أمر اختياري ، ويحق للمنتسب أن ينسحب منها ساعة يشاء .

- المادة ١٣٦ :

يتمتع المنتسبون إلى النقابة بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي . أي عدم جعل استخدام أجير أو موظف مشروطاً بعد انضمامه إلى نقابة أو تخليه عن عضوية نقابة ، أو تسريح أجير أو موظف أو الإساءة إليه بأي وسائل أخرى بسبب الانضمام إلى نقابة أو مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل ، أو أيضاً المشاركة فيها بموافقة صاحب العمل أثناء ساعات العمل .

- المادة ١٣٧ :

تتمتع نقابات أصحاب العمل والأجراء والموظفين بحماية كافية من أي أعمال

- المادة ١٤١ :

يحق لطالب الانتساب أن يعترض على قرار الرفض الصريح أو الضمني خلال مهلة أسبوعين من تاريخ تبلغه إلى وزارة العمل ، التي تتخذ بشأنه قراراً معللاً تبلغه إلى الطرفين في مهلة خمسة عشر يوماً .

- المادة ١٤٢ :

يحق للعضو المنتسب الذي يفصله مجلس النقابة الاعتراض على قرار الفصل خلال مهلة أسبوعين من تاريخ تبلغه إلى وزارة العمل التي تتخذ بشأنه قراراً معللاً تبلغه إلى الطرفين في مهلة خمسة عشر يوماً .
يمكن للمتضرر مراجعة القضاء المختص.

إدارة أعمال النقابة

- المادة ١٤٣ :

يتوجب على الهيئة التأسيسية للنقابة خلال مهلة ثلاثة أشهر اعتباراً من تاريخ صدور قرار الترخيص في الجريدة الرسمية ، دعوة الجمعية العامة لانتخاب مجلس النقابة .
تتولى الهيئة التأسيسية أثناء ذلك ، الأعمال الانتخابية المعطاة للمجلس وتحتاج لذلك بمهلة أسبوع من تاريخ القرار لتوزيع المهام بين أعضائها .

- المادة ١٤٤ :

يدير شؤون النقابة مجلس مؤلف من أربعة أعضاء على الأقل وأثنين عشر على الأكثر . ويحدد النظام الداخلي للنقابة المهام بين أعضائها .

- المادة ١٤٨ :

يشرف على الأعمال الانتخابية مكتب اقتراع مؤلف من أعضاء يعينهم مجلس النقابة ، ويحق لكل فئة من المرشحين تعين مراقب له حق الدخول إلى مكتب الاقتراع .

- المادة ١٤٥ :

ينتخب أعضاء المجلس لمدة أربع سنوات بالاقتراع السري ويخرج نصفهم بالقرعة بعد السنتين الأوليين وينتخب بدلًا عنهم . ويجوز إعادة انتخاب الأعضاء الذين انتهت أدتهم .

- المادة ١٤٦ :

ينتخب أعضاء المجلس من بينهم في أول اجتماع يعقدهونه هيئة مجلس النقابة بالاقتراع السري وبالأكثريّة المطلقة . وعند تعادل الأصوات ، يطبق ما نص عليه النظام الداخلي . رئيس المجلس هو رئيس النقابة .
يحدد في النظام الداخلي للنقابة صلاحيات المجلس والرئيس وأميني السر والصندوق وبقية الأعضاء وواجبات كل منهم .

الأعمال الانتخابية

- المادة ١٤٧ :

يعين مجلس النقابة موعد الانتخابات ويبلغه إلى وزارة العمل قبل خمسة عشر يوماً على الأقل .
تقديم طلبات الترشيح للنقاية مرفقة بالمستندات المطلوبة ويُقفل باب الترشيح نهائياً قبل موعد الانتخابات بثلاثة أيام عمل ؛ ولا يقبل أي اعتراض بعد انقضاء مهلة الترشيح .

- المادة ١٤٩ :

يشرف على الأعمال الانتخابية مكتب اقتراع مؤلف من أعضاء يعينهم مجلس النقابة ، ويحق لكل فئة من المرشحين تعين مراقب له حق الدخول إلى مكتب الاقتراع .

تصفية أموالها وفقاً لما هو مذكور في نظامها الداخلي.

تعين وزارة العمل مندوباً يتولى مراقبة العملية الانتخابية للثبات من تقييدها بالقوانين والأنظمة المرعية الإجراء.

المادة ١٥٣ :

يحق للقضاء المختص حل النقابة في حال مخالفتها الانظام العام وأحكام المادة ١٣٠ من هذا القانون .

الاتحادات

المادة ١٥٤ :

للنقابات المكونة وفقاً لأحكام هذا الباب ، الحق في تكوين اتحادات وفي الانضمام إليها. كما يحق لأي من هذه النقابات والاتحادات الانضمام إلى اتحادات ومنظمات دولية وإقليمية.

المادة ١٥٥ :

يمكن أن ينضم إلى الاتحاد نقابات من مهن مختلفة.

المادة ١٥٦ :

يجب أن لا يقل عدد النقابات المؤسسة للاتحاد عن خمسة.

المادة ١٥٧ :

تطبق على الاتحادات سائر النصوص القانونية المطبقة على النقابات.

المادة ١٤٩ :

بعد فرز الأصوات ، يوقع مكتب الاقتراع ومندوب وزارة العمل محضراً بنتيجة الفرز مع تسجيل الملاحظات عند الاقتراء. تسلم نسخة من المحضر إلى مندوب وزارة العمل.

يحق للمعترضين على نتيجة الاقتراع مراجعة القضاء المختص.

المادة ١٥٠ :

تصادق وزارة العمل على نتيجة الانتخاب إذا كانت قد جرت وفقاً للقوانين والأنظمة المرعية الإجراء. لا يعتبر الانتخاب نهائياً ما لا يقترن بهذا التصديق .

حل مجلس النقابة

المادة ١٥١ :

إذا أخل مجلس النقابة بالواجبات المفروضة عليه أو أتى عملاً لا يدخل في اختصاصه ، حق للجمعية العمومية للنقابة أن تحل هذا المجلس بالأكثرية المطلقة من أعضائها. في هذه الحالة ، يجب أن تتأمن هذه الأكثريّة المطلقة في جميع جلسات الجمعية العمومية.

يجري انتخاب المجلس الجديد في مدة ثلاثة أشهر من تاريخ الحل.

المادة ١٥٢ :

يعود للجمعية العمومية حل النقابة بناءً لقرار تتخذه أكثريّة ثلثيّ أعضائها. وتجري

المراجع العربية

- الشخبي (محمد علي) ، حنا (إدوار) وعبدود (وأنطوان) : الوسيط في قانون العمل - الجزء الأول والثاني - ١٩٧٣ - شركة الطبع والنشر اللبنانية - بيروت .
- الشخبي (محمد علي) - الوجيز في التشريع الاجتماعي اللبناني - ١٩٩٨ - المنشورات الحقوقية ، صادر -
- الشخبي (محمد علي) : عقد العمل الفردي - الطبعة الأولى - حزيران ٢٠٠٠ -
- أسود (نقولا) - محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي - ١٩٧٤ -
- مجموعة اجتهادات مجلس العمل التحكيمي : لسنوات ١٩٧٠ (سوبر و بشير) ، ١٩٧١ (أبو ناصر وبشير) ، ١٩٧٢ (غانم وبشير) ١٩٧٣ (غانم وأبو ناصر) ، ١٩٧٤ (غانم وأبو ناصر) .
- زين (نبيلة) : قضايا العمل - مؤسسة بحسون للنشر والتوزيع ، بيروت - الطبعة الأولى ١٩٩٢ .
- زين (نبيلة) : قضايا العمل - الطبعة الأولى - ١٩٩٤ .
- العدل - مجلة نقابة المحامين في بيروت - اعتبارا من عام ١٩٦٧ .
- مجموعة اجتهادات حاتم - اعتبارا من عام ١٩٤٩ .
- المجموعة الإدارية للاحتجاد والتشريع للمحامي جو زف الشدياق - اعتبارا من عام ١٩٥٧ .

المراجع الفرنسية

- Brun (A) et Galland (H) : Droit du Travail - Sirey 1958.
- Durand (Paul) et Vitu (André) - Traité de Droit du Travail - Tome III - Librairie Dalloz 1956.
- Despax (Michel) - Traité de Droit du Travail - Les Conventions Collectives - Dalloz 1966 .
- Camerlynck (G.H) et Lyon-Caen (G) - Droit du Travail - Dalloz- 11ème édition 1982.
- Dalloz - Répertoire de Droit Social et du Travail - Syndicats professionnels - 1996.
- Verdier (Jean - Maurice) - Droit du Travail - 10ème édition - Dalloz 1996 .

فهرس الحرية النقابية

الصفحة

الموضوع

مقدمة الكتاب

١ السيد باتريك رينو: رئيس بعثة المفوضية الأوروبية في الجمهورية
البنانية..... ٥

٢ السيد سمير فرح: ممثل مؤسسة فريدريش إيرت في لبنان..... ٧
٣ المحامي الدكتور هياں ملاط:..... ٩

١٣.....
١٥.....
١٦.....
مقدمة.....
- التطور التاريخي للتنظيم النقابي
- تعريف الحرية النقابية

٢٥.....
٢٨.....
٢٨.....
٢٩.....
٣٠.....
٣٠.....
٣١.....
٣٢.....
الباب الأول/المفهوم الدولي للحرية النقابية
- الفصل الأول/اتفاقيات العمل الدولية
- القسم الأول/اتفاقية العمل الدولية رقم ٨٧
- القسم الثاني/اتفاقية العمل الدولية رقم ٩٨
- القسم الثالث/الضمادات الدولية للحرية النقابية
- البحث الأول/لجنة ضمان الحرية النقابية
- البحث الثاني/لجنة مجلس الإدارة
- البحث الثالث/لجنة الخبراء

٣٢
٣٣
٣٤
٣٤
٣٥
٣٦
- الفصل الثاني/منظمة العمل العربية
- مقدمة
- القسم الأول/هيكلية منظمة العمل العربية
- البحث الأول/عضوية منظمة العمل العربية
- البحث الثاني/أجهزة المنظمة الثلاثية
- القسم الثاني/أهداف منظمة العمل العربية

- Azouri (Leila) - Le règlement pacifique des conflits collectifs du Travail au Liban -Thèse de Doctorat 1974- Université Moulin - Lyon .
- Drouillat (René) et Aragon (Georges) - Code du Travail Annoté - Recueil Sirey 1950.
- Organisation Internationale Du Travail - Conventions et Recommandations - B.I.T. Genève - Bureau International du Travail.

١٠٢	- فقرة ثانية/الشروط الخاصة
١٠٧	- البحث السادس/مدة العقد الجماعي
١١٠	- البحث السابع/في الانضمام إلى العقد الجماعي
١١٣	- البحث الثامن/في توسيع العقد الجماعي
١١٤	- البحث التاسع/في الأشخاص الخاضعين إلى العقد الجماعي
١١٤	- القسم السادس/حق النقابة في اعلان الإضراب
١١٤	- مقدمة/خلافات العمل الجماعية
١١٧	- البحث الأول/الإضراب
١١٧	- فقرة أولى/مبادئ عامة
١١٩	- فقرة ثانية/مشروعية الإضراب
١٢٠	- فقرة ثلاثة/التطور التاريخي لحق الإضراب
١٢٦	- فقرة رابعة/الغلاق المؤسسة
١٢٧	- البحث الثاني/حل نزاعات العمل الجماعية/الوساطة والتحكيم
١٢٧	- فقرة أولى/الوساطة
١٢٨	- اولاً/النزاعات الخاصة للوساطة
١٣١	- ثانياً/إجراءات الوساطة
١٣٢	- فقرة ثانية/التحكيم
١٣٢	- اولاً/مزايا التحكيم
١٣٢	- ثانياً/إجراءات التحكيم
١٣٥	- ثالثاً/لجنة التحكيمية الخاصة أو القانونية
١٣٧	- فقرة ثلاثة/التنفيذ والعقوبات
١٣٧	- القسم السابع/حق تكوين الاتحادات الوطنية والدولية والانضمام إليها
١٣٧	- البحث الأول/الاتحادات الوطنية
١٤١	- البحث الثاني/الاتحادات الدولية
١٤١	- مقدمة
١٤١	- فقرة أولى/الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرية
١٤٢	- فقرة ثانية/الاتحاد الأميركي للعمال
١٤٢	- فقرة ثلاثة/الاتحادات الإفريقية
١٤٢	- فقرة رابعة/الاتحاد الدولي للعمال العرب
١٤٣	- فقرة خامسة/الاتحاد العربي لعمال البتروöl
١٤٣	- فقرة سادسة/اتحاد عمال إسرائيل (الهيستدروت)
١٤٤	- القسم الثامن/في صلاحية النقابة التأديبية
١٤٤	- مقدمة
١٤٥	- البحث الأول/شروط الفصل
١٤٧	- البحث الثاني/الهيئة التأديبية
١٤٨	- فقرة أولى/القواعد القانونية العامة
١٤٩	- فقرة ثانية/شروط المادة ٩٥ عمل
١٤٩	- اولاً/تعدد الشروط
١٤٩	- ثانياً/الأصول المتتبعة
١٥٠	- ثالثاً/قواعد وإجراءات الفصل

٣٩	- الباب الثاني/المفهوم الجماعي للحرية النقابية
٤١	- الفصل الأول/حق التكوين
٤١	- القسم الأول/الوظيفة في القطاع العام
٤٢	- القسم الثاني/طبيعة العمل في القطاع الخاص
٤٧	- البحث الأول/الأجزاء الزراعيون
٤٨	- البحث الثاني/أفراد الهيئة التعليمية في المعاهد الخاصة
٤٩	- البحث الثالث/الخدم لدى الأفراد
٥٠	- البحث الرابع/اجراء الإدارات العامة والبلديات
٥٠	- القسم الثالث/ أصحاب المهن الحرة
٥٣	- الفصل الثاني/ إجراءات التكوين
٥٣	- مقدمة
٥٤	- القسم الأول/الاجتماع التأسيسي
٥٤	- القسم الثاني/التاريخي المسبق
٥٧	- القسم الثالث/حرية وضع النظام
٥٧	- البحث الأول/أحكام عامة تتعلق بالنظام الداخلي
٦٠	- البحث الثاني/البيانات الإلزامية المنصوص عنها في المرسوم رقم ١٩٥٢/٧٩٩٣
٦٧	- الفصل الثالث/الشخصية الاعتبارية للنقابة
٦٧	- مقدمة
٦٩	- القسم الأول/اسم النقابة ومحل إقامتها
٧٠	- القسم الثاني/حق التقاضي
٧٢	- القسم الثالث/ الجنسية حق التعاقد
٧٤	- القسم الرابع/حق التملك
٧٥	- الفصل الرابع/حرية النقابة في ممارسة نشاطها
٧٦	- القسم الأول/حرية الاجتماعات
٧٧	- القسم الثاني/حرية اختيار القيادات
٨٠	- القسم الثالث/حرية النقابة في تسيير شؤونها الإدارية والمالية
٨٢	- البحث الأول/في كيفية إدارة أعمال النقابة وفقاً لأحكام قانون العمل
٨٥	- البحث الثاني/في كيفية إدارة أعمال النقابة وفقاً لأحكام المرسوم رقم ١٩٥٢/٧٩٩٣
٨٨	- القسم الرابع/حرية النقابة في وضع برامجها وطرق تنفيذ أهدافها
٩٤	- القسم الخامس/حق النقابة في المفاوضة وتوقيع العقود الجماعية
٩٤	- مبادئ عامة
٩٦	- البحث الأول/تعريف عقد العمل الجماعي
٩٧	- البحث الثاني/التطور التاريخي للعقد الجماعي
٩٨	- البحث الثالث/مزايا العقد الجماعي
١٠٠	- البحث الرابع/الوصف القانوني للعقد الجماعي
١٠٠	- البحث الخامس/اركان عقد العمل الجماعي
١٠٠	- فقرة أولى/الشروط العامة

١٨٢	- الفصل الثاني/وسائل حماية الحرية النقابية
١٨٣	- مقدمة
١٨٤	- القسم الأول/نشاط الأجير وطبيعة عمله
١٨٥	- البحث الأول/ممارسة الهيئة
١٨٦	- البحث الثاني/الهيئة الواحدة أو المهن المشابهة
١٨٧	- القسم الثاني/الجنسية والسن والأحكام الجزائية والعرق
١٨٨	- البحث الأول/الجنسية
١٨٩	- البحث الثاني/السن
١٩٠	- البحث الثالث/الحقوق المدنية والعرق
١٩١	- القسم الثالث/في رفض طلب الانتساب إلى عضوية النقابة
١٩٢	- البحث الأول/مبادئ عامة
١٩٣	- البحث الثاني/إجراءات الاعتراض
١٩٥	الباب الرابع/ حل النقابة وأثارها
١٩٧	- مقدمة
١٩٨	- الفصل الأول/الحل الإختياري
١٩٩	- القسم الأول/الحل تنفيذاً لشروط النظام الداخلي
٢٠٠	- القسم الثاني/الحل السبق
٢٠١	- الفصل الثاني/الحل الإجباري
٢٠٢	- القسم الأول/الحل الإداري
٢٠٣	- القسم الثاني/الحل القضائي
٢٠٤	- البحث الأول/مخالفات المتعلقة بقواعد التأسيس
٢٠٤	- البحث الثاني/مخالفات تقع تحت أحكام المادتين ١٠٨ و ١٠٩ عقوبات
٢٠٥	- البحث الثالث/الحل القضائي الخاص
٢٠٦	- القسم الثالث/آثار حل النقابة
٢٠٧	- مقدمة
٢٠٧	- البحث الأول/تمثيل النقابة المنحلة
٢٠٨	- فقرة أولى/حل مجلس إدارة النقابة
٢٠٩	- فقرة ثانية/حل النقابة
٢١٠	- البحث الثاني/مصير أموال النقابة المنحلة
٢١٠	- القسم الرابع/انشقاق النقابات
٢١١	- مقدمة
٢١٢	- البحث الأول/النظريات والحلول الفقهية للانشقاق

٥١	- رابعاً/قرار الفصل
٥٢	- فقرة ثلاثة/طرق المراجعة المتعلقة بقرار الفصل
٥٤	القسم التاسع
٥٤	- البحث الأول/النشاطات المسموح للنقابات ممارستها
٥٤	- البحث الثاني/النشاطات المحرم على النقابات ممارستها
٥٤	- فقرة أولى/النشاط السياسي
٥٧	- فقرة ثانية/النشاطات الأخرى
٥٧	- اولاً/النشاطات الخيرية
٥٧	- ثانياً/النشاطات الدينية
٥٨	- ثالثاً/النشاطات التجارية
٥٩	- رابعاً/النشاطات الاجتماعية
٥٩	- القسم العاشر/ميزانية النقابة
٦٣	الباب الثالث/المفهوم الفردي للحرية النقابية
٦٥	- مقدمة
٦٦	- الفصل الأول/حق الاختيار والانتساب والاستقالة من النقابة
٦٦	- القسم الأول/حق اختيار النقابة
٦٦	- البحث الأول/القاعدة القانونية للتعددية النقابي
٦٩	- البحث الثاني/النقابات الأكثر تمثيلاً
٦٩	- مقدمة
٧١	- فقرة أولى/النقابات الأكثر تمثيلاً للأجراء في العقود الجماعية
٧٢	- فقرة ثانية/النقابات الأكثر تمثيلاً للأجراء في الضمان الاجتماعي
٧٣	- فقرة ثلاثة/النقابات الأكثر تمثيلاً فيلجنة الدائمة للتدريب المهني والتنقيف العمالي
٧٤	- فقرة رابعة/النقابات الأكثر تمثيلاً في المجلس الاقتصادي والاجتماعي
٧٤	- فقرة خامسة/آثار النقابة الأكثر تمثيلاً للأجراء
٧٦	- القسم الثاني/حق الانتساب أو عدم الانتساب
٧٦	- مقدمة
٧٧	- البحث الأول/في مواجهة صاحب العمل
٧٧	- فقرة أولى/تحريم التمييز عند التعاقد
٧٧	- فقرة ثانية/تحريم الصرف من الخدمة بسبب الانتساب إلى النقابة
٧٨	- البحث الثاني/في مواجهة النقابة
٧٩	- القسم الثالث/حق الاستقالة من النقابة
٧٩	- البحث الأول/حرية الاستقالة
٧٩	- البحث الثاني/شروط الاستقالة
٧٢	- البحث الثالث/متاعب الاستقالة

- فقرة أولى/النظيرية التعاقدية للنقابة	٢١٢
- فقرة ثانية/النظيرية التأسيسية للنقابة	٢١٣
- فقرة ثلاثة/اصحاب فكرة القسمة النسبية	٢١٤
- البحث الثاني/موقف الاجتهد القضائي	٢١٤
- فقرة أولى/الانشقاق بسبب تعديل الانتساب	٢١٤
- فقرة ثانية/الانشقاق بسبب تعديل التوجيه	٢١٥
- الفصل الثالث/في مسؤولية النقابة المدنية ودورها الراهن في لبنان	٢١٦
- مقدمة	٢١٦
- القسم الأول/في مسؤولية النقابة	٢١٧
- البحث الأول/تجاه اعضائها	٢١٧
- البحث الثاني/بالنسبة لتصيرات اجهزتها	٢١٨
- البحث الثالث/عن اعمال موظفيها وعمالها	٢١٩
- البحث الرابع/عن افعال اعضائها	٢١٩
- القسم الثاني/دور الحركة النقابية الراهنة في لبنان	٢٢٠

الباب الخامس/نصوص الاتفاقيات الدولية والأحكام القانونية المتعلقة بالحركة النقابية	٢٢٣
١ - قانون العمل	٢٢٥
٢ - المرسوم رقم ٧٩٣٢ تاريخ ١٤/٤/١٩٥٢	٢٣١
٣ - المرسوم رقم ٧٧٤٦ تاريخ ١٤/٥/١٩٧٤ (تحديد الهيئات الاكثر تمثيلاً لأرباب العمل والأجراء)	٢٣٦
٤ - الملحق رقم (د) لشريعة حقوق الإنسان	٢٣٨
٥ - الاتفاقية الدولية رقم ٨٧ المتعلقة بحماية حق التنظيم النقابي	٢٥٢
٦ - الاتفاقية رقم ٩٨ المتعلقة بتطبيق حق التنظيم والمواضبة الجماعية	٢٥٩
٧ - الاتفاقية العربية رقم (١) ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل	٢٦٥
٨ - القانون الأساسي لاتحاد العمال العام في لبنان	٢٦٩
٩ - القانون رقم ١٩٩٥/٢٨٩، المتعلق بإنشاء المجلس الاقتصادي والاجتماعي	٢٨٥
١٠ - المرسوم رقم ١٠٧٩ تاريخ ٩/٨/١٩٩٩ المتعلق بتحديد الهيئات الاكثر تمثيلاً للقطاعات التي يتتألف منها المجلس الاقتصادي والاجتماعي	٢٩٣
١١ - مشروع تعديل بعض احكام قانون العمل المتعلقة بالنقابات	٢٩٩
١٢ - المراجع العربية والفرنسية	٣٠٩