

مساهمة القاضي الاجتماعي في زعزعة الأمن القانوني

The contribution of the social judge to undermining legal security

أ. د . بوكلي حسن شكيب

كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة سعيدة الجزائر

chakib.boukli@yahoo.fr

تاريخ الاستلام : 2019/ 05 / 10 تاريخ القبول : 2019 / 05 / 17 تاريخ النشر : 2019 / 06 / 01

الملخص :

يلعب القاضي دورا فعالا في ترسيخ الأمن القانوني من خلال التزامه باحترام روح النص القانوني. إلا أنه قد أثبتت التجربة القضائية في المجال الاجتماعي مساهمة القاضي في زعزعة الأمن القانوني إما حماية للعامل و إما مساندة للمستخدم.

الكلمات المفتاحية: الأمن القانوني، القاضي الاجتماعي، التسريح التأديبي، عقد العمل محدد المدة.

Abstract:

The judge plays an active role in establishing legal security through his commitment to respect the spirit of the legal text. However, judicial experience in the social field has demonstrated the judge's contribution to undermining legal security, either to protect the worker or to support the employer.

Key words : Legal security, social justice, disciplinary dismissal, and a fixed-term employment contract.

مقدمة:

يلعب القاضي الاجتماعي، في إطار القواعد المنظمة لتكوين و تنفيذ و إنهاء عقد العمل دورا مهما في ترسيخ مبدأ الأمن القانوني، بل أن تدخله في تطبيق هذه النصوص القانونية يشكل، في حد ذاته، أمنا قضائيا يترتب عنه شعور المتقاضين، من عمال و مستخدمين بالطمأنينة و الارتياح من حصانة القاعدة القانونية من أي تحريف أو خرق لفحواها الواضح. و إذا ما اجتهد برأيه، فإن اجتهدا يكون مرتبطا بروح النص القانوني محل التأويل، مبني على مبادئ العدالة الاجتماعية. إلا أن التجربة العملية أسفرت عن بعض الاجتهادات للقاضي الاجتماعي التي من شأنها زعزعة هذا الأمن القانوني و القضائي. فقد كانت الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، في مرحلة أولى، تؤوّل النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل تأويلا مخالفا لمضمون النص حماية لحقوق العمال. ثم في مرحلة ثانية، انقلبت القاعدة إلى عكسها، أين أصبحت الجهة العليا للقضاء الاجتماعي تحرق القانون دفاعا عن مصالح المستخدمين. فإلى أي مدى ساهم القاضي الاجتماعي في زعزعة الأمن القانوني حماية للعمال أو للمستخدمين ؟

أولا - مساهمة القاضي الاجتماعي في زعزعة الأمن القانوني حماية للعمال:

عرفت الجزائر، في بداية التسعينيات من القرن الماضي، تحولات جذرية في نظامها السياسي-الاقتصادي. فقد مرت من نظام الاقتصاد الموجه، أين كانت الدولة تتدخل مباشرة في النشاط الاقتصادي الداخلي و الخارجي، إلى نظام اقتصاد السوق، أين أصبح يتولى القطاع الخاص هذه الأنشطة و يمارسها بناء على القواعد الاقتصادية الليبرالية. من ثم، صدرت مجموعة من النصوص القانونية تتماشى و النظرة الإيديولوجية الجديدة للجزائر و تخص بعض جوانب من قطاع الأعمال، كقانون الشركات التجارية و قانون حماية المستهلك و قانون المنافسة، إضافة إلى قانون العمل.

فيما يخص هذا الأخير، فقد تم تنظيمه بموجب مجموعة من تشريعات و التنظيمات صدرت معظمها في سنة 1990 و قد تميزت بالطابع الليبرالي الحر من خلال ترك المبادرة لأصحاب الشأن في تنظيم شؤونهم المهنية. أصبحت، بالتالي، إرادة العمال و المستخدمين، الفردية في إطار عقد العمل أو الجماعية في إطار التفاوض الجماعي، تشكل جوهر علاقات العمل الفردية و الجماعية. الشيء الذي رتب تراجعاً نسبياً للقواعد القانونية الآمرة الحامية لمصلحة العمال الأجراء.

فقد تميّز قانون 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، بتنظيم تتخلله نقائص عديدة لمسائل تكوين و تنفيذ و إنهاء عقود العمل؛ مقارنة مع ما كان عليه القانون القديم الصادر خلال الفترة الاشتراكية. فلم تبقى علاقة العمل منظمة تنظيما شاملا بموجب نصوص قانونية آمرة ضمانا لحقوق العمال، بل أصبح التنظيم القانوني مقتصر على حد أدنى من الحماية تاركا ما تبقى للاتفاق الفردي و الجماعي و للنظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة، بناء على الإيديولوجية الليبرالية.

أمام هذا الانسحاب الجزئي للنص القانوني المنظم لعقد العمل من حيث تكوينه و تنفيذه و إنجائه، حاول القاضي الاجتماعي استخلاف المشرع من خلال التدخل باجتهاده في كل مسألة تنطوي على نقص أو إهمام، و هذا حماية للعمال. فلم يتقبل القاضي الاجتماعي فكرة تراجع الحماية القانونية لفائدة العمال في سبيل التخفيف من الأعباء الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية، و لا أيضا فكرة ضرورة تحقيق الموازنة و الإنصاف بين مصلحة المشروع الاقتصادي من جهة، و مصلحة العمال من جهة أخرى.

في هذا الإطار، لعبت المحكمة العليا في غرفتها الاجتماعية دور المدافع عن حقوق العمال من خلال تأويل النصوص الغامضة و استكمال النصوص الناقصة، تأويلا و استكمالا يتفق دائما مع مصالح العمال. بل أكثر من ذلك، فقد خرقت، في بعض اجتهاداتها، النصوص القانونية التي لا يشوبها أي نقص أو إهمام حماية للعمال، و هو ما يشكل تجسيدا حقيقيا لزعزعة الأمن القانوني.

فقد قضت بتاريخ 1995/01/24 "أن التعديل الذي أدخله المشرع على المادة 73 من قانون 90-11، التي كانت قد تركت للنظام الداخلي تحديد الأخطاء في كل الأصناف، محتواه أن الأخطاء الجسيمة التي تؤدي للفصل أصبحت مضبوطة قانونا، و منه التسريح الذي يعتمد على خطأ لم يكن واردا بهذا الوصف في المادة 73 يكون تعسفيا و لو اعتمد على تكييف النظام الداخلي"¹.

¹ القرار رقم 116049 المؤرخ في 1995/01/24، مجلة الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، عدد خاص الجزء 02، 1997، ص 173.

كما قضت أيضا بموجب قرارها المؤرخ في 1999/03/09 "حيث أن الطاعنة تعيب على الحكم المطعون فيه عدم أخذه بالخطأ المرتكب من طرف المطعون ضده و المعترف به و المتمثل في عدم امتثاله لعملية التفتيش عند الخروج من العمل، و هو خطأ من الدرجة الثالثة ينص عليه النظام الداخلي. و لكن حيث أن الخطأ المنسوب للمطعون ضده و إن نص عليه النظام الداخلي للمؤسسة فإنه لا يوجد ضمن الأخطاء الجسيمة التي تؤدي إلى الطرد المنصوص عليها في المادة 73 من قانون 91-29 على سبيل الحصر"¹.

يظهر جليا من هذين القرارين، اعتبار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا على أن المادة 73 من قانون 90-11 المعدلة بموجب قانون 91-29 جاءت بحالات التسريح على سبيل الحصر، و من تم فإنها تكون قد سلبت من المستخدم سلطة تحديد أخطاء تأديبية جسيمة أخرى في نظامه الداخلي. في حين تتضمن المادة 73 من قانون 90-11 عبارة "على الخصوص". .

و أيضا "و علاوة على الأخطاء الجسيمة"، التي تدلان بكل وضوح على أن الأخطاء الجسيمة المحددة بموجب نص المادة 73 مذكورة على سبيل المثال فقط و ليس على سبيل الحصر. كما أن المادة 77 من ذات القانون، تؤكد في فقرتها الثانية، على أن المستخدم، صاحب سلطة التأديب، يجوز له أن يحدد في نظامه الداخلي طبيعة الأخطاء المهنية و العقوبات المطبقة و إجراءات التنفيذ، بما في ذلك الأخطاء الجسيمة المرتبة للتسريح التأديبي.

بقي هذا خرق الصريح لأحكام المادة 73 من قانون 90-11 قائما إلى غاية صدور قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، بتاريخ 2004/12/15، الذي رجع إلى التفسير الصائب لنص المادة 73 ، باعتبار أن الحالات القانونية للأخطاء التأديبية الجسيمة مذكورة على سبيل المثال².

و الواضح أن هذا الاجتهاد الذي تبنته الغرفة الاجتماعية لدى المحكمة العليا قرابة 15 سنة من الزمن حماية للعمال، أثر سلبا على عمليتي التشغيل و التسريح. فقد أصبح المستخدم غير مطمئن من إنصاف و نزاهة القضاء الاجتماعي الذي

¹ القرار رقم 177700 المؤرخ في 1999/03/09، المجلة القضائية 1999، عدد 01، ص 132.

² القرار رقم 283600 المؤرخ في 2004/12/15، مجلة المحكمة العليا 2004، عدد 02، ص 193.

كان يجنح دائما إلى تحقيق مصلحة العمال على حساب مصلحة المستخدمين، و إن أدى ذلك إلى خرق القانون و زعزعة الأمن القانوني¹.

ثانيا - مساهمة القاضي الاجتماعي في زعزعة الأمن القانوني لحماية لمصلحة المستخدمين:

في الآونة الأخيرة، انقلب دور القاضي الاجتماعي بصورة مبهمة، من الحماية المتعنتة لمصلحة العمال، إلى الحماية المفرطة لمصلحة المستخدمين، في إطار تكوين و تنفيذ و إنهاء عقد العمل. فقد أصبح القاضي ينحاز إلى جانب المستخدم على حساب العامل عند تفسيره لنصوص قانون العمل، بل وصل به الأمر إلى خرق القانون دفاعا عن مصالح المستخدمين. يظهر جليا هذا الموقف القضائي، المخالف للقانون حماية للمستخدمين، في القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2009/01/06² و القاضي على أنه "في حين أنه يبين من الحكم المطعون فيه أن علاقة العمل بين الطرفين انتهت في سنة 2003 و المطعون ضده لم يرفع دعوى الحال إلا في 22 أفريل 2006، و طالما أن طلب تكييف عقد العمل المحدد المدة جاء بعد تنفيذ آخر عقد و انتهاء مدته بدون تحفظ، و بالرجوع إلى أحكام المادة 14 من قانون 90-11، فإن دعوى إعادة تكييف العقد المحدد المدة إلى عقد غير محدد المدة تكون أثناء سريان العقد، و لما كان المطعون ضده قد رفع دعوى الحال بعد ثلاثة سنوات من تنفيذ العقد بدون تحفظ، فقاضي الدرجة الأولى لما استجاب لدعوى التسريح و إعادة تكييف العقد المحدد المدة إلى عقد غير محدد المدة يكون بقضائه كما فعل قد قصر في تسبيب حكمه و أخطأ في تطبيق المادة 14 من قانون 90-11".

¹ - أنظر في هذا الموضوع:

M. N.-E. Koriche, Droit du travail, t. 1, les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat, relation d'emploi et travail une contractualisation relative, O. P. U. 2009, pp. 224-225.

² - القرار رقم 476502 المؤرخ في 2009/01/06، مأخوذ عن: حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي، منازعات العمل و التأمينات الاجتماعية، دار هومو 2012، ص 31.

و قد أكدت المحكمة العليا هذا الاجتهاد بموجب القرار المؤرخ في 2011/06/02¹ القاضي بما يلي: "حيث بالإضافة إلى ما سبق، فإن الاجتهاد استقر على أن المطالبة بتكليف عقد العمل المحدد المدة إذا جاء مخالفا لأحكام المادة 12، يجب أن تطرح على المحكمة خلال مدة سريان العقد أو تنفيذه. أما بعد انتهاء مدة العقد، و في دعوى الحال بعد عدة سنوات، فإنه لا يمكن المطالبة بإعادة تكليف عقد العمل قد إنتهى، و بقضائه كما فعل فإن الحكم المطعون فيه خالف القانون و تعرض للنقض و الإبطال".

يظهر من هذين الاجتهاديين القضائيين، بأن المحكمة العليا في غرفتها الاجتماعية فرضت آجال قضائية لرفع دعوى إعادة تكليف عقد العمل المحدد المدة. فلا يمكن حسب القرارين السابقين رفع هته الدعوى إلا خلال سريان عقد العمل المحدد المدة أو وقت تنفيذه. أما إذا انتهى العقد من غير التحفظ حول مطابقتها لأحكام قانون 90-11، فإن الدعوى تسقط طبقا لأحكام المادة 14 من ذات القانون.

غير أن المحكمة العليا في غرفتها الاجتماعية قد جانبت الصواب بحكم أن المادة 14 من قانون 90-11 لا تفرض أي أجل لرفع دعوى إعادة تكليف عقد العمل المحدد المدة بحجة مخالفته لأحكام المادة 12 من ذات القانون. فهي تكتفي فقط بتحديد الجزاء المدني، المسمى "جزاء إعادة التكليف"، المترتب عن إبرام عقد عمل محدد المدة من غير احترام شروط الكتابة و المدة و سبب المدة و من غير الاعتماد على حالة من الحالات الواردة على سبيل الحصر في المادة 12 من قانون 90-11².

كما أنه لا يظهر في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية أي نص قانوني يقيد العامل بوجوب رفع دعوى إعادة تكليف عقد العمل المحدد المدة وقت تنفيذ العقد أو سريانه. و الأمر كذلك في قانون 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية. كل ما في الأمر هو وجوب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي لدى المحكمة المختصة في أجل لا يتجاوز 6 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، و ذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى، طبقا للمادة 504 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

¹ - القرار 608809 المؤرخ في 2011/06/02، مجلة المحكمة العليا، العدد 02، ص 313.

² - تنص المادة 14 من قانون 90-11 على أنه "يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون، عقد عمل لمدة غير محدودة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في هذا القانون".

بالتالي يكون القاضي الاجتماعي قد ابتدع من تلقاء نفسه آجال قضائية و فرضها على العامل الراغب في رفع دعوى إعادة تكييف عقد العمل المحدد المدة بحجة أنه جاء مخالفا للقانون. إلا أنه يرجع اختصاص التشريع في مجال القواعد العامة للإجراءات المدنية و الإدارية و طرق التنفيذ إلى السلطة التشريعية بناء على أحكام المادة 140 من دستور 2016. فلا يمكن، من ثمة للقاضي الاجتماعي، سواء على مستوى المحكمة الابتدائية أو على مستوى المحكمة العليا، الحكم بسقوط الحق في رفع الدعوى، طالما ليس هنالك أي نص قانوني، لا في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و لا في قانون 90-04 السالف الذكر، يقضي بذلك.

إن هذا الاجتهاد يشكل إنكارا مستترا للعدالة، بحيث أن المحكمة العليا تتذرع بحجة غير قانونية لأجل رفض الفصل في مدى مطابقة عقود العمل المحددة لنص القانون، و من ثمة الحكم بإعادة تكييفها إلى عقود عمل غير محددة المدة طبقا للمادة 14 من قانون 90-11.

كما أنها تفرض على العامل شرطا غير قانوني و تعجيزي في ذات الوقت، من شأنه عرقلة حق العامل في اللجوء إلى القضاء دفاعا عن حقوقه الشرعية. إذ يستحال عليه مطالبة مستخدمه بتغيير طبيعة عقده بسبب عدم مطابقته لأحكام المادة 12 من قانون 90-11 أثناء قيام علاقة عمله المؤقتة. فهو لا يهتم، في ذلك الحين، إلا بالبقاء في المؤسسة المستخدمة و المحافظة على منصب عمله، راجيا قبول تحديد عقد عمله عند انتهاء مدته.¹

الخاتمة :

إذن يستنتج مما سبق أن القاضي الاجتماعي، رغبة منه في الدفاع عن مصالح المستخدمين، يكون قد خرق القان — و زرع الأمن القانوني. فليس عليه أن ينحاز تجاه العامل، مثلما كان يفعل سابقا، أو تجاه المستخدم مثلما هو عليه الأمر حاليا، بل عليه أن يتقيد بحسن تطبيق القانون دون تحريفه أو خرقه.

¹ - بلميهوب عبد الناصر، تغيير الطبيعة القانونية لعقد العمل، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة بجاية، عدد خاص 2017، ص 192.

بحيث يكون من دور القاعدة القانونية تنظيم شؤون العمال و المستخدمين في إطار علاقات العمل الفردية و الجماعية، و ما قد يترتب عنها من نزاعات. فهي تعمل على التوفيق بين المصالح المتضاربة، مصالح العمال من جهة و مصالح المستخدمين من جهة أخرى، بشكل يرضي الطرفين، بناء على السياسة الاقتصادية و الاجتماعية المعتمدة من قبل السلطات العمومية. و ما على القاضي الاجتماعي إلا تطبيق القانون و عدم الخروج عنه، احتراماً للأمن القانوني.