

التعليق على قرارات المحكمة العليا المتعلقة

بإعادة تكييف عقد العمل من مدة محددة إلى مدة غير محددة

Comment on Supreme Court decisions

By re-adapting the employment contract from a specific period to an Related indefinite period

الأستاذ الدكتور بن عزوز بن صابر

مدير مخبر قانون العمل والتشغيل

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

benazzouz270@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2024/11/16

تاريخ القبول: 2024/10/27

تاريخ الاستلام: 2024/10/14

الملخص:

المحكمة العليا هي الهيئة القضائية العليا المقومة لأعمال المجالس القضائية والمحاكم من خلال توحيد الاجتهاد القضائي و السهر على احترام القانون، فهل تعد تلك القرارات ملزمة لقضاة المحاكم والمجالس القضائية ؟ وهل كل ما يصدر عنها من قرارات تعد سليمة ومطابقة للقانون ؟
إجابة عن هذه الإشكالية سوف نتطرق إلى بعض القرارات الصادرة عن المحكمة العليا المحددة لموقفها من إعادة تكييف عقود العمل المحددة المدة إلى عقود غير محددة المدة مبينين موقفنا منها .
الكلمات المفتاحية: الدعوى ، المحكمة ، تكييف العقد ، عقد العمل المحدد المدة ، المحكمة العليا ، العامل ، القرار .

Abstract:

The Supreme Court is the highest judicial body that evaluates the work of judicial councils and courts by unifying judicial jurisprudence and ensuring respect for the law. Are these decisions binding on judges of courts and judicial councils? Are all the decisions it issues sound and in compliance with the law?
In answer to this problem, we will address some decisions issued by the Supreme Court specifying its position on readapting fixed-term employment contracts into indefinite-term contracts, expressing our position on them.

Keywords: lawsuit, court, contract adaptation, fixed-term employment contract, Supreme Court, worker, decision.

مقدمة

المحكمة العليا هي الهيئة القضائية العليا المقومة لأعمال المجالس القضائية والمحاكم من خلال توحيد الاجتهاد القضائي و السهر على احترام القانون، فهل تعد تلك القرارات ملزمة لقضاة المحاكم والمجالس القضائية ؟ وهل كل ما يصدر عنها من قرارات تعد سليمة ومطابقة للقانون ؟ . إجابة عن هذه الإشكالية سوف نتطرق إلى بعض القرارات الصادرة عن المحكمة العليا المحددة لموقفها من إعادة تكييف عقود العمل المحددة المدة إلى عقود غير محددة المدة مبدئين موقفنا منها.

القاعدة العامة أن تنشأ علاقة العمل لمدة غير محددة ضمانا لاستمرارية تلك العلاقة التي تربط بين طرفيها العامل وصاحب العمل ، غير أنه استثناء عن هذه القاعدة يمكن إبرام علاقة العمل لمدة محددة بالتوقيت الكلي أو الجزئي وفق حالات أوردها المشرع على سبيل الحصر في المادة 12 ، ورتب على مخالفة تلك الشروط والحالات حق العامل في رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي من أجل إعادة تكييف العلاقة من مدة محددة إلى مدة غير محددة ، غير أن المحكمة العليا قيدت حق العامل في رفع دعوى تكييف العمل وسوف نتطرق إلى تلك القيود .

أولا : تقييد المحكمة العليا رفع دعوى إعادة تكييف العمل أثناء سريان عقد العمل
ذهبت الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا في قرارها رقم 476502 المؤرخ في 2009/01/06 مجلة قضائية عدد 1 لسنة 2009 ص 403. أنه يجب على العامل رفع دعوى إعادة تكييف عقد العمل من عقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة أثناء سريان العقد ، وليس بعد تنفيذه وانقضاء مدته.

يبدو لنا أن هذا القرار الصادر عن المحكمة العليا غريبا وفي اعتقادنا أنه لا يستند على أي أساس قانوني رغم أن ذكرت في أساسه المادتين 12 و 14 من القانون رقم 11/90 وتتلخص وقائع القضية في أنه بتاريخ 2007/01/27 طعنت شركة نפטال وحدة الكيفان بتلمسان بالنقض ضد الحكم الصادر عن محكمة تلمسان بتاريخ 2006/09/24 القاضي بإلزام المدعي عليها شركة نפטال بإرجاع المدعي إلى منصب عمله بصفة دائمة مع تعويضه بمبلغ 90.000 دج حيث : تبين لقضاة المحكمة العليا أن علاقة العمل بين الطرفين انتهت سنة 2003 وأن المطعون ضده لم يرفع دعواه إلا في 2006/04/22 ، وطالما أن طلب إعادة تكييف عقد العمل المحددة المدة جاء بعد تنفيذ آخر عقد الذي انتهت مدته بدون أي تحفظ ،

وبالرجوع إلى المادة 14 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل فإن دعوى إعادة تكييف العقد المحدد المدة إلى مدة غير محددة تكون أثناء سريان العقد ، ومن ثم فإن قاضي الدرجة الأولى لما استجاب لدعوى التسريح وإعادة تكييف العقد المحدد المدة إلى غير محدد المدة يكون بقضائه كما فعل قد قصر في تسبيب حكمه وأخطأ في تطبيق المادة 14 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل وعليه قضت المحكمة بنقض وإبطال الحكم الصادر عن محكمة تلمسان المؤرخ في 2006/09/24 وإحالة القضية والأطراف أمام نفس الجهة مشكلة من هيئة أخرى للفصل فيها طبقا للقانون .

ثانيا: مناقشة قرار الغرفة الاجتماعية رقم 476502 المؤرخ في 2009/01/06 المشار إليه أعلاه إن قرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا يطرح تساؤلين هامين : يتعلق الأول بطبيعة الحكم الصادر القاضي إعادة تكييف العقد من مدة محددة إلى مدة غير محدد ، والثاني بالسند القانوني الذي ارتكز عليه قضاة المحكمة العليا في إصدارهم هذا القرار القاضي بنقض وإبطال الحكم المؤرخ في 2006/09/24 عن محكمة تلمسان مع إلزام الطاعن شركة نפטال بإرجاع المطعون ضده إلى منصب عمله بصفة دائمة مع تعويضه بمبلغ 90.000 دج .

1 : مناقشة طبيعة الأحكام الصادرة المتعلقة بإعادة تكييف العقد من مدة محددة إلى مدة غير محددة

يبدو من خلال الوقائع أن القسم الاجتماعي لدى محكمة تلمسان أصدر حكمه ابتدائيا ونهائيا في دعوى إعادة تكييف العقد من مدة محددة إلى مدة غير محددة ، وفي اعتقادنا أن طبيعة الأحكام الصادرة في هذا الموضوع تكون ابتدائية قابلة للطعن بالاستئناف لا للطعن بالنقض لكون الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي تكون ابتدائية ونهائية في مواضيع محددة على سبيل الحصر يتعلق الموضوع الأول بإلغاء العقوبة التأديبية التي قررها المستخدم ضد العامل دون تطبيق الإجراءات التأديبية ، والثاني بإلزام صاحب العمل تسليم العامل شهادة العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها لإثبات النشاط المهني للعامل أو عندما يتعلق موضوع الدعوى بالتسريح التعسفي خرقا لنص المادة 73 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل .

يبدو أن قاضي الدرجة الأولى جانب الصواب عند إصداره حكما ابتدائيا ونهائيا قضى بإلزام المدعى عليها شركة نفطال بإرجاع المدعي إلى منصب عمله بصفة دائمة مع تعويضه بمبلغ 90.000 دج ، وكان عليه أن يصدر حكما ابتدائيا قابلا للاستئناف ، وكان على قضاة المحكمة العليا باعتبارها محكمة قانون أن يصدر قرارهم بعدم قبول الطعن لعدم جوازه .

2 افتقار قرار المحكمة العليا للسند القانوني :

برر قضاة المحكمة العليا قرارهم القاضي بنقض وإبطال الحكم القاضي بإعادة تكييف علاقة العمل بكون المطعون ضده لم يرفع دعواه إلا في 2006/04/22 ، وأن طلب إعادة تكييف عقد العمل المحددة المدة جاء بعد تنفيذ آخر عقد الذي انتهت مدته بدون أي تحفظ مستنديين في ذلك على نص المادة 14 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

بالرجوع إلى المادة 14 من القانون رقم 11/90 لم تقيد رفع دعوى إعادة تكييف العمل بمدة معينة ، بل اعتبرت أن عقد العمل المبرم لمدة محددة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون عقد عمل لمدة غير محددة ، ويكون عقد العمل المحدد المدة مخالفا للقانون إذا كان غير مكتوب فكل علاقة عمل غير مكتوبة يفترض أنها لمدة غير محددة كما يكون العقد مخالفا للقانون إذا أبرم خارج الحالات الواردة في المادة 12 من القانون رقم 11/90 الواردة على سبيل الحصر ، كما يجب أن تكون المدة مطابقة للحالة .

يتبين مما سبق أن قانون 11/90 لم يقيد العامل بآجال رفع دعوى إعادة تكييف العقد من مدة محددة إلى مدة غير محددة وأن قضاة المحكمة العليا لم يستندوا في قرارهم على أي سند قانوني ، ومن الناحية العملية وعبر كل التراب الوطني متى تم رفع دعوى إعادة تكييف علاقة العمل من مدة محددة إلى مدة غير محددة أثناء سريان علاقة العمل فالعامل باعتباره الحلقة الضعيفة في علاقة العمل ، يعمل على تحسين صورته لدى صاحب العمل بغية جعل العلاقة دائمة ومستمرة ، ولا يتصور أبدا إقامة دعوى إعادة التكييف

قيد المشرع الجزائري العامل بآجال 6 أشهر من يوم استلامه محضر عدم الصلح لرفع دعواه أمام القسم الاجتماعي وهو ما نصت عليه المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، في اعتقادنا وإن كان ولا بدا للمحكمة العليا أن تقيد العامل بآجال لرفع دعوى المتعلقة بإعادة تكييف العقد من مدة محددة إلى مدة غير محددة أن تقيده بآجال 6 أشهر من انتهاء علاقة العمل قياسا على نص المادة 504 .

إن قرار المحكمة العليا جعل من القضية المرفوعة أمامه المتمثلة في الدعوى التي أقامها العامل بتاريخ 2006/09/24 بعد انتهاء مدة العقد بثلاث سنوات قرارا يطبق على جميع الدعاوي التي تقام في نفس الموضوع وهو أمر غير منطقي وغير عادل ومتاف لمبدأ المساواة ومبدأ حق المواطن في اللجوء إلى القضاء المكرسين في الدستور .

والتي أقامها وعليه فإن قرار المحكمة العليا ورد مخالفاً . بل إن هذا القرار يمس بمبدأ التوازن بين المصلحتين المتناقضتين المصلحة الاجتماعية للعمال الأجراء باعتبارهم الطرف الضعيف في علاقة العمل و المصلحة الاقتصادية لأرباب العمل ، فهذا القرار جاء ليكرس مصلحة أرباب العمل من جهة و يحمي مصالحهم المادية بحرمان العامل من حقه في إعادة تكيف علاقة العمل والمطالبة بالتعويض نتيجة خرق أرباب العمل للأحكام القانونية .

من الناحية العملية فإن قضاة القسم الاجتماعي على مستوى المحاكم عبر المجالس القضائية اعتبروا هذا القرار ملزماً لهم وأصدروا أحكاماً تقضي برفض الدعوى التي أقامها العامل "المدعي" لعدم التأسيس " حتى ولو أن إجراءات التسوية الودية الداخلية والخارجية بوشرت أثناء سريان الدعوى ، غير أن تسجيل القضية أمام المحكمة كان بعد انتهاء إجراءات التسوية وحصول العامل على محضر عدم الصلح ، وفي هذا الإطار ينبغي أن تكون للقضاة المحكمة الجراءة على تطبيق القانون وألا يجعلوا من قرار المحكمة العليا الذي لا يستندوا إلى أي سند قانوني سند لهم في إصدار أحكامهم ويستندوا إلى القانون الذي يسموا على قرارات المحكمة العليا .

في الوقت الذي كنا ننتظر فيه مراجعة المحكمة العليا قرارها الصادر سنة 2009 المنحاز لطرف القوي دون طرف الضعيف ، فإنها عززت موقفها بل شددت على العامل في رفع الدعوى بقرارها الصادر بتاريخ 2016/04/07 تحت رقم ملف 0909328 مجلة قضائية عدد 01 لسنة 2016 ص 236

اشتدّت المحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 2019/04/07 أن ترفع الدعوى أثناء سريان علاقة العمل وهو نفس الشرط المكرس في القرار المؤرخ في 2009 ، وعلى العامل إثبات مخالفة العقد لمقتضيات المادة 12 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ، كما يلتزم بتقديم نسخة من العقد ، وأن القاضي لا يثير مخالفة عقد العمل للمادة 12 من تلقاء نفسه .

إذا كان المشرع بموجب المادة 12 مكرر من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ألزم مفتش العمل باعتباره مختص في مراقبة مدى تطبيق النصوص التشريعية المتعلقة بعلاقات العمل و في إطار صلاحياته التي يخولها له القانون التأكد من أن عقد العمل المحدد المدة أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 فكيف للعامل البسيط الذي لا دراية له بأحكام قانون العمل بل حتى أرباب العمل أنفسهم الأمر الذي دفع بهم إلى اللجوء إلى دوائر تكوينية في هذا الإطار، أن يثبت مخالفة العقد لمقتضيات المادة 12 ؟ أليس بشرط تعجيزي لحرمان العامل من حقوقه المكرسة قانونا ؟

قد نجد من الناحية العملية أن كثير من قضاة القسم الاجتماعي يصعب عليهم الوصل إلى مخالفة عقد العمل للمادة 12 والحالات الواردة فيها ، ويظهر ذلك جليا في أحكامهم القضائية برفض الدعوى لعدم التأسيس بسبب عدم استطاعتهم تأكيد مخالفة العقد للقانون إن الغريب في القرار الصادر عن المحكمة العليا المؤرخ في 2016 المشار إليه أعلاه أن قضى بعدم إثارة القاضي مخالفة عقد العمل المحدد المدة للمادة 12 من تلقاء نفسه ، مع العلم أن مخالفة المادة 12 يعتبر مخالفة لقاعدة أمر مرتبطة بالنظام العام الاجتماعي رتب عليها المشرع عقوبة مدنية تتمثل في إعادة تكييف العقد من مدة محددة إلى مدة غير محددة ، وعقوبة جزائية تتمثل في توقيع غرامة مالية من 10.000 دج إلى 20.000 دج تضاعف حسب عدد العمال المعنيين ، ومن ثم فإن قرار المحكمة العليا ورد متناقضا مع نص المادة 146 مكرر من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل .

الخاتمة

وفي الأخير وباعتبار المحكمة العليا هي الهيئة القضائية العليا المقومة لأعمال المجالس القضائية والمحاكم من خلال توحيد الاجتهاد القضائي و السهر على احترام القانون وصلاحياتها المكرسة في الدستور ينبغي عليها عند إصدارها لقراراتها التقويمية أن تراعي مدى انسجام تلك القرارات مع النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها من جهة ومع تأويل تلك النصوص تأويلا صحيحا يتماشى مع روح النص القانوني والواقع الذي من أجله صدر النص. ينبغي أيضا على المحكمة العليا إعادة النظر في قرارها رقم 476502 المؤرخ في 2009/01/06 وكذا القرار المؤرخ في 2016/04/07 تحت رقم ملف 0909328 وإصدار قرارات منسجمة ومتطابقة مع أحكام المواد 12 و 12 مكرر و 14 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ، والمادة 504 من قانون الإجراءات المدنية