

رفض تنفيذ حكم قضائي متعلق بإعادة إدماج العامل إلى منصب

عمله: بين المطالبة بالغرامة التهديدية والحكم بالتعويض

د. عماري طاهر الدين

أستاذ محاضر "أ"

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري _ تيزي وزو

مقدمة

إن عقود العمل من العقود الرضائية¹، التي تبرم من جهة على أساس ومنطق المحافظة على المؤسسة الاقتصادية وتشجيع المبادرة الخاصة وخلق الثروة، وتعد من جهة ثانية، على أساس الحق في العمل²، المعترف به للعامل بموجب الدستور والقوانين الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، والتشريعات الوطنية. لكن قد يحدث أثناء تنفيذ علاقة

¹ - تنص المادة " 9" من القانون 09-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمنتم على: " يتم عقد

العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة".

- معاشو نبالي فطة: "مبدأ حرية العمل من خلال مبادئ منظمة العمل الدولية والقانون الداخلي"،
المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، الصادرة عن كلية الحقوق - جامعة مولود معمري تيزي وزو،
العدد 2، 2008، ص 42 و44.

² Hamdan Leila : «Difficultés de mise en œuvre du droit du travail algérien »,
in revue internationale du droit comparé, année 1996, vol 48 N° 3. P 671.

العمل اصطدام بين مصالح الطرفين، ويقرر المستخدم إنهاء علاقة العمل، باتخاذ قرار تسريح العامل من منصب عمله.

لا تتعلق الدراسة في هذا الموضوع بإنهاء علاقة العمل والأخطاء المهنية للعامل التي يسمح فيها للمستخدم باتخاذ قرار تسريحه، وحالات التسريح التعسفي، بل تتعلق بنقطة محددة تثير الكثير من الإشكال في التطبيق والممارسة، وتخص مرحلة صدور حكم قضائي نهائي قضى بإعادة إدماج العامل إلى منصب عمله، يرفض فيها المستخدم تنفيذ ذلك الحكم، ويلجأ العامل من جديد إلى رفع دعوى قضائية لإلزام المستخدم بتنفيذ الحكم تحت طائلة غرامة تهديدية، لكن عادة ما يستبعد القضاة، عند فصلهم في الدعوى، الحكم بالغرامة التهديدية لإلزام المستخدم بتنفيذ الحكم، ويفضلون الحكم بالتعويض لفائدة العامل مقابل رفض تنفيذ الحكم، فهل يخول القانون للقاضي صلاحية الحكم بما يطلبه الخصوم ويحكم بالتعويض بدلا من الغرامة التهديدية التي اختار العامل المطالبة بها لإلزام المستخدم بتنفيذ الحكم بإعادة الإدماج؟

إن التطبيق الصحيح لأحكام قانون العمل، لاسيما المادة 73 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، والمادة 39 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل،

المعدل والمتمم، وبالاستناد إلى قرارات المحكمة العليا، فإن المطالبة بالتعويض أو الغرامة التهديدية هو اختيار للعامل، وليس للقاضي الحكم بالتعويض في حالة المطالبة بالغرامة التهديدية (أولاً). وأن إصرار القضاة على الحكم بالتعويض بدلاً من الغرامة التهديدية المطالب بها، يجعلها أكثر عجزاً لتنفيذ أحكامها، وبالتالي اعتداء على حقوق العامل المكرسة قانوناً (ثانياً).

المطلب الأول: حق العامل في الاختيار بين المطالبة بالتعويض وبين الغرامة التهديدية

عند رفض تنفيذ حكم قضائي ناطق بإعادة إدماجه في منصب عمله، يرفع العامل دعوى قضائية يطالب فيها إلزام المستخدم بتنفيذ الحكم تحت طائلة غرامة تهديدية طبقاً لأحكام المادة 39 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل والمتمم، إلا أن القضاة يفضلون الحكم لفائدة العامل بتعويض بدل من الغرامة التهديدية المطالب بها (الفرع الأول)، في حين أن هناك فرق بين حالة تطبيق أحكام المادة 73 من القانون 90-11 وحالة تطبيق أحكام المادة 39 المذكورة أعلاه (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تفضيل القضاة الحكم بالتعويض بدل من الغرامة التهديدية
حددت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 158 المتعلقة
بالتسريح¹ هدفا أساسيا لها، هو العمل ضد التسريح المنتهك للحقوق
الأساسية للعمال وإعطاء فرصة لهم لاستعادة منصب عملهم في
المؤسسة المستخدمة.²

استوجبت المادة الرابعة من ذات الاتفاقية عدم إمكانية تسريح
العامل بدون مبرر وسبب مقبول، يكون له علاقة بكفاءة أو سلوك
العامل أو يكون مؤسس على حاجيات تسيير المؤسسة.³
إن روح ومنطق هذه النصوص التي تأخذ بعين الاعتبار احترام
الحقوق الأساسية للعامل⁴ عند تسريحه من منصب عمله، ليس هو

¹ - اعتمدت الاتفاقية رقم 158 المتعلقة بالتسريح في الدورة 68 لمنظمة العمل الدولية،
المنعقدة بجنيف يوم 22 جوان 1982، ودخلت حيز التنفيذ يوم 23 نوفمبر 1985.
- لم تصادق الجزائر على الاتفاقية رقم 158.

² Olivier Dupont : La réintégration du salarié non protégé, mémoire pour
l'obtention du D.E.A de droit privé. Faculté des sciences juridiques, politiques
et sociales. Université de Lille 2. France. PP 9 et 10.

³ - تنص المادة (4) من اتفاقية منظمة العمل الدولية، المتعلقة بالتسريح، رقم 158 على:
« Un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de
licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les
nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou de
service».

⁴ - أنظر المادة (6) من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966.

منطق تفكير القاضي الجزائري، الذي تغيب عنه، في كثير من الأحيان، ثقافة حقوق الإنسان وتطبيق القواعد القانونية الدولية المتعلقة بها، والتي صادقت عليها الجزائر، والتي تسمو على القوانين الوطنية¹. ينظر القاضي الجزائري إلى عقد العمل من زاوية القانون المدني الذي يخول لكل طرف فيه الحق في انقضائه انفراديا، وبالتالي أجاز للمستخدم فصل العامل من منصب عمله مقابل دفع تعويض مالي². يمثل هذا المنطق والتفكير انقلبت القاعدة، وأصبح المستخدم هو الذي يختار بين قبول إعادة إدماج العامل وبين رفض ذلك مقابل تقديم تعويض للعامل، فأصبح العامل المتوفر على حكم قضائي ناطق بإعادة إدماجه في منصب عمله، في المركز الضعيف وعدم القدرة على فرض إعادة إدماجه بموجب الحكم المتحصل عليه، بل تفرض عليه الاستفادة من تعويض لم يطلبه، ويفقد حقا أساسيا له " الحق في العمل".

لقد أصبحت المعادلة بسيطة عند الكثير من الممارسين للقانون¹، من قضاة وأغلبية المحامين، أنه يسعى العامل المتوفر على

¹ - أنظر المادة 132 من دستور الجزائري لسنة 1996.

- Mohammed Nacer- Eddine Koriche : « Justice et règlement des conflits du travail en Algérie », in L'année du Maghreb , III /2007. PP 39-54.

² - Olivier Dupont : La réintégration du salarié non protégé .Op.cit. P 11.

حكم بإعادة الإدماج إلى تنفيذ الحكم، والطلب من المستخدم إعادته إلى منصب عمله، وفي حالة رفض هذا الأخير، ما على العامل إلا المطالبة بالتعويض.²

يترتب عن مثل هذا الموقف وجود نوعين من التسريح، لا أساس لهما من الناحية القانونية، وهما تسريح أولي مؤقت، وتسريح نهائي لا رجعة فيه. يكون النوع الأول من التسريح عند اتخاذ المستخدم قرار تسريح العامل من منصب عمله، ويدوم إلى غاية صدور حكم قضائي بإلغائه والنطق بإعادة الإدماج، ويكون الثاني بعد رفض المستخدم تنفيذ الحكم بإعادة الإدماج وتقديم تعويض مالي، ليصبح التسريح في هذه الحالة نهائيا لا رجعة فيه.

الفرع الثاني: وجوب التمييز بين حالة تطبيق المادة 73 من القانون 90-

11 وحالة تطبيق المادة 39 من القانون 90-04.

يرجع الخلل في نظرنا إلى الخلط وعدم التمييز بين مرحلتين أساسيتين، وهما مرحلة ما قبل صدور الحكم بإلغاء قرار التسريح

¹ Madjid Makedhi : « Licenciement abusif : L'autre drame du monde du travail en Algérie », quotidien « El watan » du 06/08/2010, (Document sans numérotation de pages, voir [http : www.algeria-watch.org](http://www.algeria-watch.org))

² - معاشو نبالي فطة: "مبدأ حرية العمل من خلال مبادئ منظمة العمل الدولية والقانون الداخلي"، مرجع سابق، ص 46.

التعسفي والنطق بإعادة إدماج العامل إلى منصب عمله، التي تطبق فيها المادة 4/73 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، ومرحلة تنفيذ الحكم الناطق بإعادة الإدماج التي يعود فيها فقط للعامل الحق في الاختيار بين المطالبة بالتعويض وبين إلزام المستخدم بإعادة إدماجه في منصب عمله تحت طائلة غرامة تهديدية، وتطبق أحكام المادة 39 من القانون 90-04.

يكون القاضي عند تطبيق المادة 4/73 المعدلة والمتممة بموجب الأمر رقم 21/96 أمام حالتين، تتمثل الأولى¹ في حالة صدور قرار التسريح المخالف للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة، وتتمثل الثانية² في حالة قرار التسريح التعسفي المخالف لأحكام المادة 73 من القانون 11/90.

¹ - تنص المادة 4/73-1 من القانون رقم 11/90 المعدل والمتمم: " إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله."

² - تنص المادة 4/73-2 من القانون رقم 11/90 المعدل والمتمم: "...وإذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه، يعتبر تعسفيا. تفصل المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو في حالة رفض أحد

يحكم القاضي في الحالة الأولى، بحكم أول وآخر درجة، بإلغاء قرار التسريح لعدم احترام الإجراءات، ويلزم المستخدم بالقيام بالإجراء الواجب، ويمنح للعامل على نفقة المستخدم تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه مما لو كان قد استمر في عمله.

يحكم القاضي في الحالة الثانية، بحكم أول وآخر درجة، إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة، مع احتفاظه بجميع حقوقه المتحصل عليها، أو بتعويض مالي إذا رفض أحد الطرفين، العامل أو المستخدم، إعادة الإدماج.

يستنتج من هذا أنه في حالة إلغاء قرار التسريح التعسفي، يكون الاختيار بين التعويض وقبول أو رفض إعادة الإدماج لكل من العامل والمستخدم، ويكون ذلك قبل إصدار القاضي لحكمه.

يستخلص كذلك من المادة 04/73 أنه لا يمكن للقاضي الحكم بإعادة الإدماج بقوة القانون، وليس له أية سلطة تقديرية للحكم بها، بل عليه دائما الأخذ بعين الاعتبار إرادة الطرفين، فيحكم بها إذا لم يرفضها أحدهما.

الطرفين، يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل على الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة 6 أشهر من العمل، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة. يكون الحكم صادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض."

يكون القاضي عند تطبيقه أحكام المادة 04/73 أمام دراسة والنظر في مشكلين، الأول يتعلق بقرار التسريح مما إذا كان تعسفياً، والثاني متعلق بإعادة الإدماج، في حين أنه عملياً ومنطقياً لا يمكن الجمع بينهما، فلا نتصور المستخدم يدافع عن قراره بأنه مشروع وغير تعسفي، وفي نفس الوقت يعبر عن إرادته برفض إعادة الإدماج حتى وإن كان ذلك القرار تعسفياً، فهناك تنافر بين مرحلة الدفاع عن قرار التسريح وبين مرحلة التعبير عن الإرادة برفض إعادة الإدماج. فكان من الأجدر في صياغة المادة 04/73 تحديد الحالات التي يكون فيها قرار التسريح باطلاً وينطق فيها القاضي بإعادة الإدماج بقوة القانون، وتحديد حالات التسريح غير المبرر التي لا يفرض فيها القاضي على المستخدم إعادة إدماج العامل وإنما يلزمه بدفع تعويض، ما لم يقرر المستخدم بإرادته إعادة الإدماج.

إن هذا الحل هو الذي أخذ به القانون الفرنسي، الذي حدد الحالات التي يمكن فيها للقاضي الحكم بإعادة الإدماج بقوة القانون والحالات التي لا يمكنه فيها فرض إعادة الإدماج على المستخدم¹، وإنما يقترحها فقط عليه. ينطق القاضي الفرنسي بإعادة

¹ Nadia Tizim : Réintégration du salarié et licenciement injustifié, <http://avocat-tizim.fr/droit-a-reintegration-du-salarie-en-cas-de-licenciement-injustifie/> publié le 20/09/2015

الإدماج بقوة القانون عند وجود قرار تسريح باطل طبقا للمادة 2-25-
L 122 من تقنين العمل، ويقترح على المستخدم إعادة الإدماج عندما
يكون التسريح دون سبب حقيقي وغير جدي طبقا للمادة 3-1235 L
من نفس التقنين.

لا يتعلق تطبيق أحكام المادة 39 من القانون 04/90، المتعلق
بالنزاعات الفردية في العمل، بإلغاء قرار التسريح، بل بتنفيذ حكم
قضائي قضى بإعادة إدماج العامل إلى منصبه، إذ تنص تلك المادة
"في حالة اكتساب الحكم الصيغة التنفيذية يحدد القاضي الغرامة
التهديدية اليومية المنصوص عليها في المادتين 34 - 35 من هذا
القانون."

حسب المادة 34 من قانون 04/90، فإنه في حالة عدم تنفيذ
الحكم الممهور بالصيغة التنفيذية، فإن رئيس القسم الاجتماعي يأمر
المدعي عليه في الجلسة الأولى بالتنفيذ الفوري للحكم تحت غرامة
تهديدية، لا يمكن أن تقل عن 25 % للأجر الوطني الأدنى
المضمون¹.

¹ - تنص المادة 34 من قانون 04/90 " في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد
الأطراف وفقا للشروط والأجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون يأمر رئيس المحكمة
الفاصلة في المسائل الاجتماعية والملمتس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة ومع

يستخلص من هذا النص أنه في حالة تطبيق المادة 39، يتحقق القاضي من واقعة عدم تنفيذ الحكم الممهور بالصيغة التنفيذية على أساس محضر عدم الامتثال، ولا يرجع إلى إرادة المستخدم، فيما إذا كان يقبل أو يرفض تنفيذ الحكم مقابل دفع تعويض مالي، بل يأمره في أول جلسة بالتنفيذ الفوري للحكم، وإن لم يقم بذلك يستجيب لطلب العامل المتعلق بالغرامة التهديدية ويحدد قيمتها.

عند تطبيق المادة 39 المذكورة أعلاه، يصبح الاختيار للعامل فقط، بين المطالبة بالتعويض وبين الغرامة التهديدية.

إن وجود هاتين المادتين (4/73، و39)، مع اختلاف مضمون وأحكام كل واحدة منها عن الأخرى، هو الذي يدعم الاختلاف بين

استدعاء المدعى عليه نظامياً، التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول به. غير أن هذه الغرامة التهديدية لا تنفذ إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز (15) يوماً. يكون لهذا الأمر التنفيذ المعجل قانوناً رغم ممارسة أي طريق من طرق الطعن.

- لم نتناول تحليل المادة 35، لأنها تتعلق بتنفيذ اتفاق جماعي وليس لها علاقة بموضوع الدراسة، إذ تنص على "عندما يتعلق التنفيذ بكل أو جزء من الاتفاق الجماعي للعمل يكون ممثلو العمال طرفاً فيه وواحد أو أكثر من المستخدمين فإن الغرامة التهديدية اليومية المحددة طبقاً للمادة 34 من هذا القانون تتضاعف بقدر عدد العمال المعنيين. وفي حدود مائة (100) عامل".

المرحلتين وإن كان الأمر غير ذلك، فما غاية المشرع من إيجاد المادة 39 في القانون 04/90 المتعلق بالنزاعات الفردية في العمل. ما يدعم طرحنا هو قرار المحكمة العليا¹ بتاريخ 03/04/2010، في الملف رقم 580532، الذي أكدت فيه على مبدأ حق اختيار العامل المتوفر على حكم قضائي ناطق بإعادة إدماجه في منصب عمله، عند رفض تنفيذه، بين المطالبة بالتعويض وبين الغرامة التهديدية.

عند تقديم طعنها أمام المحكمة العليا في القضية التي صدر بشأنها القرار المذكور، دافعت المؤسسة المستخدمة عن "مخالفة القرار المطعون فيه المادة 4/73 من قانون 11/90 المعدل والمتمم، ذلك أنها أبدت أمام جميع جهات التقاضي أنها مستعدة للتعويض المطعون ضده طبقا للمادة المذكورة، إلا أن قضاة المجلس اعتبروا أن المطعون ضده (العامل) له الخيار أن يطلب الغرامة التهديدية عملا بالمواد 34، 35 و39 من القانون 04/90 وبالتالي غضوا النظر عن طلب الطاعة، رغم أن المستقر عليه فقها وقضاء، وهذا ما يجسده قرار المحكمة العليا رقم 288364 الصادر بتاريخ 2005/03/16، إلى جانب أن عقود

¹ قرار المحكمة العليا، الصادر في 2010/03/04، الملف رقم 580532، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2011، ص 180 إلى 183.

العمل تعتبر عقود رضائية ولا يجوز إذعان أو إجبار رب العمل البقاء عليها ما دام أنه مستعد لدفع تعويض عن وضع حد لعلاقة العمل وذلك طبقاً للقانون...¹.

إلا أن المحكمة العليا رفضت الطعن واعتبرت الوجه المثار فيه من طرف المؤسسة المستخدمة غير مؤسس، وهذا على أساس "... أن المادة 04/73 من القانون 11/90 المعدلة والمتممة بالمادة 09 من الأمر 21/96 المعدل والمتمم للقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، تطبق عند الفصل في دعوى التسريح التعسفي، في حين أنه يتبين من الحكم المستأنف والقرار المؤيد له، المطعون فيه، أن دعوى التسريح قد تم الفصل فيها... ودعوى الحال تتعلق بعدم تنفيذ الحكم القاضي بإلغاء قرار التسريح وإعادة الإدماج، بالتالي فالمحكوم له، المطعون ضده، له الخيار بين المطالبة بالتعويض على أساس القواعد العامة لعدم تنفيذ الحكم القاضي بإعادة إدماجه، أو المطالبة بالغرامة التهديدية على أساس ما نصت عليه المادة 39 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل..."².

¹ - المرجع نفسه، ص 181.

² - المرجع نفسه ص 181 و182.

يذكر كذلك أن المحكمة العليا في قرار¹ سابق عن القرار المذكور أعلاه، قررت أن مقتضيات المادة 340 من قانون الإجراءات المدنية هي الواجبة التطبيق في حالة امتناع مستخدم عن تنفيذ حكم أمر بإعادة إدماج عامل في منصب عمله، ويحكم القاضي حسب الحالة والطلب، إما بتنفيذ الحكم تحت طائلة غرامة تهديدية أو بالتعويض طبقاً للقانون المدني، ولا يطبق المادة 4/73 الفقرة الثانية من القانون 11/90.

استناداً إلى كل هذا نقول بأن الاختيار بين المطالبة بالتعويض وبين الغرامة التهديدية عند رفض تنفيذ حكم قضي بإعادة الإدماج هو حق خالص للعامل لا يتقاسمه فيه المستخدم، عكس الحالة التي تطبق فيها المادة 4/73 من القانون 11/90 التي يتقاسم فيها الطرفان ذلك الحق مع أولوية للمستخدم.

المطلب الثاني: عجز العدالة عن تنفيذ أحكامها المتعلقة بإعادة إدماج العامل إلى منصب عمله

رغم إصدارها لأحكام قضائية نهائية تلزم المستخدم بإعادة إدماج العامل إلى منصب عمله، تبقى العدالة الجزائرية عاجزة عن

¹ - قرار المحكمة العليا الصادر في 2009/05/06، الملف رقم 474154، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول 2009 ص 399 إلى 402.

فرض تنفيذ أحكامها الخاصة أمام تحدي المستخدمين ورفضهم الاستجابة لها، وحتى التعلية التي اتخذها الرئيس الأسبق للحكومة الجزائرية، السيد أحمد أويحي، يوم 2003/09/11، بشأن تنفيذ الأحكام القضائية الفاصلة بإعادة إدماج العمال إلى مناصب عملهم¹، لم تحمل الفعالية اللازمة (الفرع الأول)، لتبقى الوسائل القانونية لفرض تنفيذ تلك الأحكام قليلة ونادرة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: عدم فعالية تعلية رئيس الحكومة الجزائرية ليوم 2003/09/11 بشأن تنفيذ الأحكام القضائية

لقد تحصل الكثير من العمال على أحكام قضائية² قضت لفائدتهم بإلغاء قرار التسريح التعسفي وإعادة إدماجهم في مناصب عملهم، إلا أنهم لم يتمكنوا من تنفيذ تلك الأحكام، وهو ما اعترف به الرئيس الأسبق للحكومة الجزائرية، السيد أحمد أويحي، من خلال التعلية التي وجهها يوم 2003/09/11 إلى أعضاء الحكومة والسادة الولاة ومسؤولي المؤسسات الاقتصادية، وقد جاء في تلك التعلية بأن ملف العمال، الذين تحصلوا على قرارات من العدالة بإعادة إدماجهم

¹ Instruction du chef de gouvernement de R.A.D.P N° 54/5 p du 11/09/2003

² Madjid Makedhi : «Licenciement abusif : L'autre drame du monde du travail en Algérie ». Op.cit. (Document sans numérotation de pages, voir <http://www.algeria-watch.org>)

في مناصب عملهم، يمس بمصداقية الحكومة ويعرقل تنفيذ القرارات القضائية.

لكن الخلل المسجل في هذه التعليلة، التي جاءت بغرض فرض تنفيذ أحكام قضائية فصلت لفائدة العمال بإعادة الإدماج¹، هي بحد ذاتها تمس بحجية تلك الأحكام وبقوة الشيء المقضي به فيها، وهذا عند فرضها في النقطة الثانية منها، إما تنفيذ تلك الأحكام أو تقديم تعويض طبقا للقانون²، وهذا يعني رجوع التعليلة إلى مضمون المادة 4/73 من القانون 11/90 التي تطبق قبل صدور الحكم بإعادة

¹ جاء في النقطة الأولى من التعليلة :

«1- d'instruire mesdames et messieurs les membres du gouvernement ainsi que madame et messieurs les walis de veiller à ce que les administrations centrales et locales placées sous leur autorité, procèdent immédiatement à la réintégration des travailleurs qu'ils ont licenciés et en faveur desquels la justice a statué sur la réintégration. Cette réintégration doit être effectuée sans délai nonobstant tout appel éventuellement introduit qui ne saurait être suspensif. »

² - ما جاء في النقطة الثانية من التعليلة:

« 2- d'instruire mesdames et messieurs les membres du gouvernement ainsi que madame et messieurs les walis de veiller à ce que les EPA, EPIC et entreprises non autonomes relevant de leurs tutelle, procèdent à la réintégration de tout travailleur qu'elles auraient licencié ayant obtenu une décision de justice en sa faveur ou alors procèdent à son indemnisation, conformément à la loi ».

الإدماج، ويعني أيضا عدم أخذ بعين الاعتبار رغبة العامل الذي يتمسك بحقه في إعادة الإدماج إلى منصبه بناء على حكم قضائي. بدل تقديم حلول أخرى ووسائل تسوية أخرى لتنفيذ أحكام قضائية نهائية، قدمت التعليمات حلول تعيد بها النظر فيما فصلت فيه العدالة، وهو ما يشكل في نظرنا تدخلا من طرف السلطة التنفيذية في صلاحيات السلطة القضائية ومساسا بمصادقية الأحكام القضائية الصادرة باسم الشعب الجزائري.

في حقيقة الأمر، لم تتخذ هذه التعليمات بغرض فرض تنفيذ أحكام قضائية فصلت بإعادة إدماج العمال، وإنما عززت من مركز المستخدم لفرض تنفيذ الأحكام القضائية، مقابل دفع تعويض للعمال. لم تقدم هذه التعليمات الإضافة اللازمة، والدليل على ذلك أنه بعد مرور أكثر من ثلاثة عشر سنة من صدورها، ما زال يعاني الكثير من العمال من عدم تنفيذ الأحكام القضائية التي فصلت لصالحهم بإعادة الإدماج.

الفرع الثاني: قلة الوسائل القانونية المتوفرة لفرض تنفيذ الأحكام القضائية الفاصلة بإعادة الإدماج

ليس في القانون الجزائري من وسائل وطرق لتنفيذ الأحكام القضائية الفاصلة بإعادة الإدماج إلا وسيلتين ذات فعالية محدودة،

تتعلق الأولى بالغرامة التهديدية المنصوص عليها في المادة 39 من القانون 04/90 التعلق بنزاعات العمل، وتتعلق الثانية بالمادة 138 مكرر من قانون العقوبات.

بالنسبة للوسيلة الأولى التي سبق وأن تطرقنا إلى أحكامها في المطلب الأول، تبقى غير ناجعة في مواجهة رفض المستخدم تنفيذ الحكم، فبالإضافة إلى الانتقائية في اللجوء إلى تطبيقها من طرف القضاة، فإنه حتى في حالة الحكم بها، لا يستجيب أغلبية المستخدمين للالتزام بإعادة الإدماج، ولا يبقى للعامل أمام ذلك الموقف إلا تصفية الغرامة التهديدية، وفي هذا الأمر كذلك، فإن القضاة بدلا من حساب قيمة الغرامة حسب المبلغ اليومي المحكوم به، يفضلون منح مبلغ إجمالي عن ذلك. كما أن طول الإجراءات وما تكلفه من تكاليف لعامل فقد منصب عمله وبدون دخل، يؤدي إلى فقدان الأمل وعدم مواصلة الإجراءات، ويفضل العامل البحث عن عمل في مؤسسة أخرى.

تتعلق الوسيلة الثانية، التي أشار إليها الكثير من القانونيين،¹ ولمحت إليها التعلية السابقة المشار إليها أعلاه،² بالمادة 138 مكرر

¹ Madjid Makedhi : «Licenciement abusif : L'autre drame du monde du travail en Algérie». Op.cit. (Document sans numérotation de pages, voir <http://www.algeria-watch.org>)

² - جاء في النقطة الثانية من ديباجة التعلية :

من قانون العقوبات التي تنص " كل موظف عمومي استعمل سلطة وظيفته لوقف تنفيذ حكم قضائي أو امتنع عن أو اعترض أو عرقل عمدا تنفيذه يعاقب بالحبس من 6 أشهر إلى ثلاث سنوات وبغرامة من 20.000 إلى 100.000 دج" .

في نظر الكثير من القانونيين،¹ يمكن تطبيق أحكام هذه المادة على حالة رفض المستخدم تنفيذ حكم قضائي ناطق بإعادة إدماج العامل إلى منصب عمله، لكن عمليا يستبعد تطبيقها على تلك الحالة. فكثيرا ما يحاول العامل تقديم شكوى ضد المستخدم عن عدم تنفيذ حكم قضائي، لكن مصيرها هو الرفض على أساس أنها قضية اجتماعية وليس لها وصف جزائي.²

هناك كذلك من يستبعد تطبيق المادة 138 مكرر على أساس أن رفض المستخدم تنفيذ الحكم القضائي الناطق بإعادة إدماج العامل يشكل فعل تسيير Acte de gestion الذي لم يعد له وصف جزائي.

« - elle constitue une entrave à l'exécution des décisions de justice, ce qui est un fait puni par le code pénal amendé en 2001 ».

¹ Madjid Makedhi : « Licenciement abusif : L'autre drame du monde du travail en Algérie ». Op.cit. (Document sans numérotation de pages, voir [http : www.algeria-watch.org](http://www.algeria-watch.org)).

² Ibidem.

يضاف إلى ذلك أن نص المادة 138 مكرر لا يخاطب كل من رفض تنفيذ حكم قضائي بإعادة الإدماج، وإنما يخاطب فقط الموظف العمومي الذي يستعمل سلطته لوقف تنفيذ ذلك.

تجدر الإشارة أنه تم إدراج فقرة ثانية في المادة 145 من مشروع تعديل الدستور الجزائري لسنة 2016، نصت على: " يعاقب القانون كل من يعرقل تنفيذ حكم قضائي". ربما لتجسيد هذا النص الدستوري، قد توضع قوانين جديدة تأتي بوسائل قانونية كفيلة بضمان تنفيذ الأحكام القضائية الفاصلة بإعادة إدماج العمال إلى مناصب عملهم.

خاتمة:

إن الموازنة والتوفيق بين المحافظة على المؤسسة الاقتصادية وتشجيع المبادرة وحقوق المستخدم، وبين احترام وحماية حقوق العامل، هي دائما معادلة صعبة التحقيق، وحل مشكل عدم تنفيذ الأحكام القضائية المتعلقة بإعادة إدماج العمال إلى مناصب عملهم يتطلب إعادة النظر في النصوص التشريعية المتعلقة بعلاقات العمل والنزاعات الفردية فيها، ويتعين إيجاد ضمانات ووسائل أخرى لتنفيذ تلك الأحكام.

يتطلب الوضع مراجعة المادة 73 من قانون 11/90 المعدل والمتمم، بشكل يحدد بدقة الحالات التي يمكن فيها للقاضي إلغاء قرار التسريح دون النطق بإعادة إدماج العامل إلى منصب عمله، والحالات التي يمكن فيها للقاضي إلغاء قرار التسريح مع إلزام المستخدم بإعادة إدماج العامل إلى منصب عمله، ويتعين أيضا استبدال عبارة "التسريح التعسفي" بالتمييز بين التسريح الباطل الذي لا يكون فيه للقاضي أية سلطة تقديرية للنطق بإعادة الإدماج، ولا يكون فيه للمستخدم أية حرية لقبول أو رفض إعادة الإدماج، وبين التسريح دون سبب جدي وحقوقي وغير مقبول، الذي يعود فيه للقاضي السلطة التقديرية لتحديد ما إذا كان السبب جديا وحققيا ولا يكون فيه للعامل الحق في إعادة الإدماج ويلزم فيه المستخدم بدفع تعويض مالي في حالة ما إذا قدر القاضي بأن سبب التسريح غير جدي وغير حقيقي.

يتطلب الوضع كذلك إيجاد معايير موضوعية ودقيقة يعتمد عليها القاضي لتحديد مبلغ التعويض الذي يحكم به لفائدة العامل في حالة التسريح بدون سبب جدي وحقوقي. وأن تسمح تلك المعايير بتحديد مبلغ تعويض مرتفع بشكل يدفع المستخدم إلى التفكير بصفة جدية قبل اتخاذ قرار التسريح والبحث عن سبب جدي وحقوقي لتبرير

قراره، وهو ما يؤدي إلى التقليل من حالات التسريح ويضمن حقوق العامل ويسمح أخيرا للمستخدم فرض الانضباط والنجاعة في العمل. إسناد تنفيذ الأحكام القضائية إلى قاضي تنفيذ الأحكام، بشكل يجعل القاضي الاجتماعي يختص بالنزاعات المتعلقة بعلاقات العمل، لكن في حالة صدور حكم قضائي نهائي ممهور بالصيغة التنفيذية في تلك النزاعات يوول الاختصاص لتنفيذها إلى قاضي التنفيذ وليس إلى القاضي الاجتماعي.

من أجل ضمان تنفيذ الأحكام القضائية الناطقة بإعادة إدماج العامل إلى منصب عمله، يتعين إدراج بصفة إلزامية في الاتفاقيات الجماعية بند يلزم المستخدم بتنفيذ الأحكام القضائية الناطقة بإعادة الإدماج، ويتعين كذلك عدم اعتبار تنفيذ تلك الأحكام فعل التسيير، بل تقليل من شأن الأحكام القضائية.