

ملف رقم 603823 قرار بتاريخ 2010/05/06

قضية (م ع) ضد الوكالة الوطنية للسدود (مشروع تهيئة سد كدية أسردون)

الموضوع: عقد عمل - تعديل عقد العمل - حقوق مكتسبة.

قانون : 90-11 : المواد : 12، 62، 63، 74.

المبدأ: لا يمكن أن يؤدي تغيير الطبيعة القانونية للمستخدم ، من إدارية إلى صناعية وتجارية ، إلى تعديل عقد العمل، إضارا بالعامل ومساسا بحقوقه المكتسبة .

إن المحكمة العليا

بناء على المواد 349 إلى 360 و 377 إلى 378 و 557 إلى 581 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

بعد الاطلاع على مجموع أوراق ملف الدعوى، وعلى عريضة الطعن بالنقض المودعة بتاريخ 2008/12/27.

بعد الاستماع إلى السيد / لعموري محمد الرئيس المقرر في تلاوة تقريره المكتوب، وإلى السيد / بهياني إبراهيم المحامي العام في تقديم طلباته المكتوبة. حيث طعن المدعي (م ع) بالنقض في الحكم الصادر عن محكمة الأخضرية بتاريخ 19/03/2006 والقاضي برفض الدعوى لعدم التأسيس .

وأودع الطاعن في هذا الشأن بتاريخ 2008/12/27 عريضة ضمنها وجهين للنقض، في حين لم ترد المطعون ضدها الوكالة الوطنية للسدود، مشروع تهيئة سد كدية أسردون.

وعليه فإن المحكمة العليا

من حيث الشكل :

حيث استوفى الطعن أوضاعه الشكلية وآجاله القانونية فهو مقبول .

من حيث الموضوع :

عن الوجه الثاني : المأمور من الخطأ في تطبيق القانون ومن دون الحاجة إلى مناقشة الوجه الأول :

حيث حاصل ما ينعيه الطاعن على الحكم المطعون فيه أنه اعتبر الأشغال المتمثلة في تهيئة سد كدية أسردون ذات طابع مؤقت ومرتبطة بالزمان والمكان؛ وأن رفض العامل الإمضاء على عقد العمل المحدد المدة يعد خطأ من جانبه يستوجب التسريح؛ وأن طبيعة الأشغال تحكمها المادة 12 من القانون 11-90 وليست المادة 11. وكيف الحكم المطعون فيه موضوع الداعي بتعديل علاقة العمل نظراً لغير الطبيعة القانونية للمستخدم، هذه العلاقة تحكمها ، حسبه، المادتين 62 و 63 من القانون السالف الذكر؛ وأن رفض الطاعن إبرام العقد يشكل رفضاً لإنشاء علاقة عمل جديدة؛ وتوصل في الأخير إلى إنعدام التسريح التعسفي.

في حين، وخلافاً لهذا التسبيب، فإن المادة 62 من القانون 90-11 تنص على أن تعديل عقد العمل يمكن أن يحدث إذا كان القانون أو التنظيم أو الإتقانيات الجماعية تتملي قواعد أكثر نفعاً من تلك التي نص عليها عقد العمل؛ كما أن المادة 63 تضيف بأن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته يكون بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم مع مراعاة أحكام هذا القانون . وباعتبار هيئة المحكمة أن تعديل علاقة العمل مرده تغيير الطبيعة القانونية لرب العمل فهذا يشكل خرقاً وخطأً في تطبيق القانون لا سيما المواد 11، 62 و 63 من القانون 11-90 يجعل الوجه سديداً يتبعه الاستجابة له .

حيث يبين بالفعل من الحكم المطعون فيه أنه قضى بإعتبار تسرير العامل من طرف المطعون ضدها مطابق للقانون تأسساً على أن علاقة العمل التي

أرادت إبرامها المؤسسة كانت موافقة للمادة 12 من القانون 11-90 المعدل والمتمم ذلك أن نشاط هذه الأخيرة غير متعدد؛ وأمام رفض الطاعن التوقيع على العقد الجديد المحدد المدة فإن إنهاء المطعون ضدها لعلاقة العمل جاء مطابقاً للقانون. واستبعد بذلك الحكم المطعون فيه تطبيق المادة 11 التي دفع بها الطاعن، معتبراً بأن النزاع تحكمه المادتين 62 و 63 المتعلقةين بتغيير شروط عقد العمل. في حين أن هذا التفسير الذي أعطاه قاضي الدرجة الأولى للمادتين السالفتي الذكر خاطئ، ذلك أن عقد العمل لا يمكن تعديله، طبقاً للمادة 62، إلا إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات الجماعية تملي فوائد أكثر نفعاً للعامل من تلك التي نص عليها عقد العمل وتضييف المادة 63 من نفس القانون أن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته يمكن أن تحدث بناءً على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم. وهو ما لا يبين من وقائع الدعوى كما وقف عليها قاضي الدرجة الأولى. بل بالعكس فإن إرادة العامل في تعديل عقد العمل كانت منعدمة، والدليل على ذلك رفضه توقيع العقد الجديد المحدد المدة.

هذا من جهة . كما لا يبين من الحكم المطعون فيه ، من جهة أخرى ، أن إتفاقاً أو إتفاقية أبرمتا بين المطعون ضدها وممثلي العمال تسمحان بتعديل شروط عقد العمل بالكيفية التي تكون صالحة للطاعن.

حيث بالإضافة لكل ما سبق ، إن المادة 74 من نفس القانون واضحة في ما يخص تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة التي استند عليها الحكم المطعون فيه . فهي تتضمن أن جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير تبقى قائمة بين المستخدم الجديد والعمال . ولا يمكن أن يطرأ عليها أي تعديل إلا ضمن الاشكال وحسب الشروط التي تتضمنها المادة 62 وعن طريق المفاوضات الجماعية . وبالتالي ، أن تغيير طبيعة المؤسسة المطعون ضدها من إدارية إلى ذات طابع تجاري وصناعي لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يضر بحقوق الطاعن الذي كانت ترتبطه علاقة عمل دائمة بالمطعون ضدها . فكان على هذه الأخيرة ، بعد تغيير وضعيتها القانونية ، أن تبرم معه عقداً غير محدد المدة مع إحتفاظه بكل حقوقه المكتسبة .

ولما تصرفت خلافاً لذلك، ومهما كان رد فعل العامل، فإن هذا التصرف لا يمكن تكييفه إلا تسريراً تعسفيَاً، على القاضي أن يقضي به وأن يقر للعامل حقوقه. ولما حكم بخلاف ذلك فإنه، ليس فقط خالفاً القانون، وإنما أفقد قضاةء الأساس القانوني المطلوب وعرضه بذلك للنقض والإبطال. حيث أن من يخسر الدعوى يلزم بالمقاضيف.

فَلِهْ ذَهَ الْأَسْ بَاب

قررت المحكمة العليا:

قبول الطعن شكلاً و نقض و إبطال الحكم المطعون فيه الصادر عن محكمة الأقضية الأخضرية بتاريخ 19/03/2006 .
وإحاله القضية والأطراف على نفس المحكمة مشكلة من هيئة أخرى للفصل فيها من جديد وفقاً للقانون .
تمكناً المأمور من هذا الصرابة ، القضاة .

بذا صر القرار وقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ السادس من شهر مאי سنة ألفين وعشرة من قبل المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية-
القسم الأول و المترتبة من السادة :

رئيس الغرفة رئيساً مقرراً
مستش
مستش
مستش
مستش
مستش

لعموري محمد
بوعلام بوعلام
رحابي أحمد
بو حلاس السعيد
لعرج منيرة

بحضور السيد : بهياني ابراهيم - المحامي العام ،
و بمساعدة السيد : عطاطة ممعر - أمين الضبط .