

ملف رقم 0912780 قرار بتاريخ 2016/04/07

قضية مؤسسة مطاحن الشرفة سيق ضد (ب . ن)

الموضوع: تسريح

الكلمات الأساسية: تسريح تعسفي - تعويض - عناصر - اعتماد.
المرجع القانوني: المادة 3/4-73 من القانون رقم 11-90، المتعلق بعلاقات العمل.

المبدأ: لا يكون التعويض عن التسريح التعسفي جزافيا، وإنما يعتمد على عدة عناصر حددتها المادة 4-73 من القانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل.

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 2013/01/30 وعلى مذكرة الرد التي تقدم بها محامي المطعون ضده.

بعد الاستماع إلى الرئيس المقرر في تلاوة تقريره المكتوب وإلى المحامي العام في تقديم طلباته المكتوبة.

حيث طعنت مؤسسة الشرفة مجمع متيجي الكائن مقرها بالمنطقة الصناعية بسيق في الحكم الصادر عن محكمة نفس المدينة بتاريخ 2011/12/07 والقاضي بإلزامها بأن تؤدي للمطعون ضده مبلغ 500000 دج تعويضا عن التسريح التعسفي مع منحه شهادة العمل الخاصة بملف التقاعد تبين تاريخ التوظيف والمهام التي مارسها ورفض ما زاد عن ذلك من طلبات لعدم التأسيس.

وأودعت الطاعنة بتاريخ 2013/01/30 عريضة ضمنيتها أربعة أوجه للنقض، رد عليها المطعون ضده ملتصقا من خلال مذكرة جوابه رفض الطعن لعدم التأسيس.

وعليه فإن المحكمة العليا

من حيث الشكل:

حيث استوفى الطعن أوضاعه الشكلية والقانونية فهو مقبول.

من حيث الموضوع:

عن الوجه الأول: المأخوذ من إغفال أشكال جوهرية في الإجراءات،

بدعوى أن محضر المصالحة المقدم من قبل المدعي يخلو من ذكر تشكيلة مكتب المصالحة والتي تعود للنظام العام، وكذلك من عدم ذكر اسم رئيس مكتب المصالحة. إلا أن المحكمة قضت باستبعاد هذا الدفع واكتفت بشرح المادتين 5 و 6 من القانون 90-04. وهذا ما يعرض الحكم للنقض والبطالان.

لكن حيث أن المادة 37 من القانون 90-04 لم تحدد الشكليات التي يتضمنها محضر عدم المصالحة والجزاء المترتب عن إغفالها. وعليه فإن الإثارة غير سديدة.

عن الوجه الثاني: المأخوذ من المادة 358 / 2 من ق ا م و،

بدعوى أن المطعون ضده نفسه صرح في عريضته الافتتاحية بأنه وقع تعليق علاقة عمله تحفظيا إلى حين الفصل في القضية الجزائية. وهذا ما هو ثابت بالقرار الصادر عن المستخدم أي الطاعن. ولم يسبق إطلاقا وجود قرار الطرد أو التسريح عن العمل. وأن قاضي الدرجة الأولى ناقش تعليق علاقة العمل بصفة تحفظية وليس التسريح عن العمل. غير أنه قضى بمنح العامل التعويض عن التسريح التعسفي في غياب أي قرار بالتسريح. ومن المستقر عليه قانونا وفقها أن قرار التوقيف عن العمل بسبب إدانة العامل لا يعد تسريحا تعسفيا. لذا فإن قاضي الدرجة الأولى تناقض في حيثيات الحكم ومنطوقه وتجاوز سلطته.

لكن حيث أن هذا الوجه لم يذكر في عنوانه الحالة التي يتمسك بها كحالة من حالات النقض، بل ذكر المادة 2/358 والتي تشير إلى حالة إغفال أشكال جوهرية في الإجراءات، هذه الأخيرة لا علاقة لها بمضمونه الذي يناقش الموضوع وتضمن حالتين من حالات النقض، هما تناقض الأسباب مع المنطوق وتجاوز السلطة. مما يجعله مخالفا لأحكام المادة 5/565 ويتعين التصريح بعدم قبوله.

عن الوجه الثالث: المأخوذ من مخالفة القانون،

بدعوى أن قاضي الدرجة الأولى خرق المادة 04/73 من ق 11/90 لما منح الطاعن تعويضا عن التسريح التعسفي، في حين أن المؤسسة لم تأخذ أي قرار بطرد العامل وإنما اتخذت قرارا تحفظيا بتوقيفه. وفي هذه الحالة كان بإمكان القاضي أن يأمر بإبطال قرار التوقيف إذا اعتبر أنه غير جائز وليس الحكم على المؤسسة بالتعويض عن الطرد التعسفي. مما يعرض حكمه للنقض والإبطال.

لكن حيث أن المادة 29 من ق ا م و إعطي الصلاحيات للقاضي بتكليف الوقائع والتصرفات محل النزاع التكييف القانوني الصحيح، دون التقيد بتكليف الخصوم. وهذا ما قام به قاضي الدرجة الأولى لما استبعد مزاعم الطاعنة بخصوص توقيف المطعون ضده كإجراء تحفظي في انتظار ما ستسفر عنه الدعوى الجزائية التي باشرتتها ضده، وتبين له بأن الوقائع تعتبر في الحقيقة تسريحا وليس توقيفا، وهذا ما استقر عليه الاجتهاد بالنسبة للتسريح المستتر أي المتخذ في شكل توقيف كإجراء تحفظي دون تحديد المدة الزمنية لهذا الأخير، وعليه فإن تطبيقه للمادة 04-73 المتعلقة بالتعويض سليم من هذا الجانب، والنعي عليه بخلاف ذلك غير مؤسس.

عن الوجه الرابع: في فرعه الأول:

بدعوى أن الطاعنة تقدمت أثناء المحاكمة بعدة دفوعات تتمثل في أن المطعون ضده ارتكب عدة أخطاء جسيمة ينجر عنها التسريح بدون مهلة وعلاوات. وتتمثل هذه الأخطاء في المشاركة في التوقف الجماعي

والتشاوري عن العمل، عرقلة حرية العمل ورفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية. وهذا ما هو ثابت بالمحاضر الصادرة عن المحضر القضائي والمدرجة بالملف. إلا أن قاضي الدرجة الأولى ناقش بصفة خاطئة الأخطاء الجسيمة المرتكبة من قبل العامل ولم يتطرق إلى الخطأ الجسيم المرتكب من قبل المطعون ضده. كذلك الشأن بالنسبة لقرار التوقيف الذي كان مؤسسا أيضا على هذه الأخطاء وليس فقط على القرار الجزائي بالإدانة، ومن المستقر عليه قانونا أن عدم التطرق بصفة كاملة إلى القرار التأديبي وعدم مناقشة الخطأ التأديبي يعرض الحكم للنقض والإبطال.

لكن حيث أن الحكم المطعون فيه تأسس على مخالفة الطاعنة للإجراءات المنصوص عليها في المادة 02/73 من ق 11/90 بعدما تبين له بأن الطاعنة لم تقم بالاستماع إلى العامل الذي يمكنه في هذه الحالة أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة أن يصطحبه ولم تقدم الطاعنة ما يثبت قيامها بهذه الإجراءات. مما جعله يعتبر، عن صواب، وعملا بالمادة 03/73، أن تسريح العامل جاء تعسفيا والنعي بخلاف ذلك غير مؤسس.

عن الفرع الثاني:

بدعوى أن الطاعنة احترمت كامل الإجراءات المعمول بها في تشريع العمل لاسيما القانون الداخلي للمؤسسة. إذ أنها استدعت، قبل اتخاذ قرار التوقيف، المطعون ضده بموجب إنذارين كتابيين من أجل سماعه وأعلمته بأنه يمكن أن يختار عاملا تابعا للهيئات المستخدمة ليصطحبه إلا أنه لم يمثل عمدا للإنذارين، وهذا ما جعل الطاعنة تصدر قرار التوقيف عن العمل بصفة تحفظية.

لكن حيث لا يبين من قراءة الحكم المطعون فيه أن الطاعنة تمسكت بهذه المزاعم أمام قاضي الدرجة الأولى، وكل ما أدلت به أمام هذا الأخير يخص تبرير عدم تسليمها للمطعون ضده شهادة العمل بعدم تلبيته الاستدعاء الموجه له في هذا الشأن. كما أن الإجراءات المنصوص

عليها في المادة 02/73 تخص التسريح و ليس التوقيف التحفظي، فكيف لها أن تقوم بها وهي لازالت متمسكة بأنها لم تسرح المطعون ضده وإنما أوقفته تحفظيا عن العمل في انتظار صدور حكم أو قرار جزائي، وعليه فالإثارة غير جدية تتوجب الرفض.

عن الفرع الثالث:

بدعوى أن قاضي الدرجة الأولى منح المطعون ضده تعويضا ماليا دون التطرق إلى كيفية هذا المبلغ أو اللجوء إلى الراتب الذي كان يتقاضاه العامل في المؤسسة مخالفا بذلك المادة 04/73 من ق 11/90 التي تنص على تعويض مالي لا يقل عن الأجور التي يتقاضاها العامل عن مدة 6 أشهر من العمل. وهذا ما يعرض الحكم للنقض والإبطال.

حيث يتبين بالفعل من الحكم المطعون فيه أنه قضى لصالح المطعون ضده بمبلغ إجمالي وجزائي كتعويض عن التسريح التعسفي عملا بأحكام المادة 04/73 من القانون 11/90 دون أن يبين ما هي العناصر التي اعتمد عليها في تحديد هذا المبلغ، مع أن المادة السالفة الذكر تلزم القاضي في تقدير التعويض بالاعتماد على الأجر الذي يتقاضاه العامل وعلى مدة معينة من الزمن تقدر بالأشهر حسب أقدمية العامل في المؤسسة على ألا يقل عددها عن ستة أشهر.

وبقضائه كما فعل، إن الحكم المطعون فيه خالف المادة 04/73 أعلاه، مما يجعل الإثارة سديدة يترتب عنها النقض و الإبطال جزئيا في ما قضى بالتعويض.

حيث أن خاسر الدعوى يلزم بالمصاريف.

فلهذه الأسباب

قررت المحكمة العليا

قبول الطعن شكلا وبنقض وإبطال الحكم المطعون فيه الصادر عن محكمة سيق بتاريخ 2011/12/07 جزئيا في ما قضى بالتعويض وإعادة الدعوى والأطراف إلى الحالة التي كانت عليها قبل صدوره وإحالتها على

نفس المحكمة مشكلة من هيئة أخرى ليفصل في المسألة القانونية
موضوع النقض دون سواها طبقا للقانون.

وإلزام المطعون ضده بالمصاريف القضائية.

بذا صدر القرار و وقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة
بتاريخ السابع من شهر أفريل سنة ألفين وستة عشر من قبل المحكمة
العليا - الغرفة الاجتماعية - القسم الأول.