

ملف رقم 0993465 قرار بتاريخ 2016/06/09

قضية (ح.م) ضد المديرية العامة لشركة كوسيدار للأشغال العمومية

الموضوع: عقد عمل

الكلمات الأساسية: عمل تناوبي - ساعات عمل - تحديد - تعويض.
المرجع القانوني: المادة 30 من القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل.
المادة 2 من الأمر 97-03، الذي يحدد المدة القانونية للعمل.

المبدأ: يخول العمل التناوبي للعامل الحق في التعويض، على ألا يتجاوز 40 ساعة أسبوعيا وكل ما زاد عن ذلك يعتبر ساعات إضافية تعوّض طبقا لأحكام المادتين 31 و 32 من القانون 90-11 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 2014/02/10 وعلى مذكرة الرد التي تقدم بها محامي المطعون ضدها.

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

حيث طعن المدعو (ح.م) في 2014/02/10 بالنقض في القرار الصادر عن مجلس القضاء بالمسيلة بتاريخ 2012/10/25 والقاضي بإلغاء الحكمين المستأنفين، ومن جديد برفض الدعوى لعدم التأسيس.

وأودع الطاعن في هذا الشأن عريضة ضمنها وجهين للنقض، ردت عليها المطعون ضدها مؤسسة "كوسيدار" ملتزمة في مذكرة جوابها برفض الطعن لعدم التأسيس.

وعليه فإن المحكمة العليامن حيث الشكل:

حيث استوفى الطعن أوضاعه الشكلية وآجاله القانونية فهو مقبول.

من حيث الموضوع:

عن الوجه الأول: المأخوذ من انعدام الأساس القانوني ومن دون الحاجة إلى مناقشة الوجه الثاني،

حيث حاصل ما ينعيه الطاعن على القرار المطعون فيه أنه أسس منطوقه على كون منحة العمل التناوبي تتنافى مع أي تعويض آخر كالتعويض عن الساعات الإضافية وشرح مفهوم منحة العمل التناوبي بأنها تعويض عن الساعات الزائدة عن الحجم الأسبوعي للعمل التي يؤديها العامل، ذلك أن طبيعة العمل تقتضي تبعات منها إمكانية العمل لأكثر من 40 ساعة أسبوعياً، وأسس القرار ذلك على نص المادة 30 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21، في حين أن المناقشة القانونية البحتة لمفهوم العمل التناوبي والساعات الإضافية في تشريع العمل وكذلك في الاتفاقية الجماعية تخالف تماماً ما ذهب إليه القرار المطعون فيه، لأن المادة 30 من قانون العمل نصت فقط بأنه يخول العمل التناوبي الحق في التعويض في حالة العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي، في حين أن المواد 31 + 32 من قانون العمل حددت مفهوم الساعات الإضافية على أنها عمل مؤدى، وأن أجر العامل عن كل ساعة يجب ألا يقل عن 50% من الأجر العادي للساعة، وبالتالي لا يوجد أي نص قانوني في تشريعات العمل لا سيما القانون 11/90 يجعل تداخلاً بين منحة العمل التناوبي والساعات الإضافية، لأن هذه الأخيرة تستوجب التعويض بأكثر من التعويض عن العمل العادي. لذا وبناء على ما سبق فإن القرار المطعون فيه قد أخطأ في تطبيق القانون، وجاء تسببه منعدماً ولا يستند على أي أساس قانوني يبرره، مما يعرضه للنقض.

حيث يبين بالفعل من القرار المطعون فيه أنه أسس قضاءه بإلغاء الحكمين المستأنفين على المادة 30 من القانون 90-11 وذلك بتصريحه بأنها تفيد بأن العامل الذي يشتغل بنظام العمل التناوبي (فرق متعاقبة) يستفيد من تعويض إضافي يسمى المنحة الجزافية عن العمل التناوبي المقررة اتفاقا لتعويض الساعات الزائدة عن الحجم الأسبوعي القانوني للعمل التي يؤديها وهذه المنحة تجب كل تعويض من نفس النوع كالتعويض عن الساعات الإضافية أو الراحة الأسبوعية أو أيام الأعياد الدينية والوطنية التي يؤديها، وهذا يضيف القرار المنتقد، لكون طبيعة منصب العمل تقتضي تبعات منها إمكانية العمل لأكثر من 40 ساعة أسبوعيا.

حيث أن هذا التفسير للمادة 30 من القانون 90-11 المذكور أعلاه لا يستند إلى أي أساس قانوني، ذلك أن هذه المادة لا تشير إلا إلى أي استثناء يخص العمل أكثر من الساعات القانونية المحددة بأربعين ساعة أسبوعيا والمنصوص عليها في المادة 02 من الأمر 97-03 المؤرخ في 11/01/1997، بل إن كل ما زاد عن ذلك يعتبر ساعات إضافية ويدخل في التعريف والمعالجة اللذين جاءت بهما المادتان 31 و32 من القانون 90-11 ويستحق التعويض عنه لوحده. ولا يجبه التعويض الذي جاءت به المادة 30 التي تخص العمل التناوبي وخصوصياته من تبعات وأعنات وإرهاقات الخ. لكون هذا النظام جاء استثناء للنظام العادي الذي أقرته المادة 02 من الأمر 97-03 في فقرتها الثانية والتي أوجب توزيع المدة القانونية الأسبوعية المحددة بأربعين ساعة لا أكثر على خمسة أيام على الأقل. لا غير. كما لا يجب هذا التعويض الجزائي التعويض عن عطل نهاية الأسبوع وعن الأعياد الدينية والوطنية التي تحكمها المواد 33 وما يليها من 90-11 والتي هي مستقلة، كما جاء توضيحه أعلاه، عن المادة 30 المتعلقة بالعمل التناوبي. ولما حمل قضاة المجلس المادة 30 السالفة الذكر أكثر مما نصت عليه دون أي سند قانوني فإنهم ليس فقط أفقدوا قضاءهم الأساس القانوني المطلوب وإنما خالفوا القانون وعرضوا بذلك قرارهم للنقض والإبطال.

حيث أن المسألة القانونية المفصول فيها أعلاه لم تترك من النزاع ما يتطلب البت فيه ولما كان الحكمان المستأنفان صائبين وطبقا صحيح القانون فإن نقض القرار المطعون فيه يكون دون إحالة. حيث أن المصاريف القضائية يلزم بها خاسر الدعوى.

فلهذه الأسباب

قررت المحكمة العليا:

قبول الطعن شكلا ونقض وإبطال القرار المطعون فيه الصادر عن المجلس القضاء بالمسيلة بتاريخ 2012/10/25 دون إحالة. تحميل المطعون ضدها المصاريف القضائية. بذا صدر القرار و وقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ التاسع من شهر جوان سنة ألفين وستة عشر من قبل المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية - القسم الأول.