

القرار عدد 219
الصادر بتاريخ 09 فبراير 2016
في الملف الاجتماعي عدد 2015/1/5/37

طبيب الشغل - وجوب احترام مسطرة التأديب الواردة في المادة 313 من م.ش - إعمال بنود عقد الشغل إذا كانت أكثر فائدة للأجير.

طبيب الشغل يعد من الأجراء المشمولين بالحماية القانونية في ظل مدونة الشغل طبقا للمادة 313 التي تنص على أنه "يجب أن يكون كل إجراء تأديبي يعتزم المشغل أو رئيس المصلحة الطبية المشتركة بين المقاولات اتخاذه في حق طبيب الشغل موضوع قرار يوافق عليه العون المكلف بتفتيش الشغل بعد أخذ رأي الطبيب مفتش الشغل".

لا يمكن إعمال بنود عقد الشغل الرابط بين الطرفين إلا إذا كانت أحكامه أكثر فائدة بالنسبة للأجير.

نقض جزئي وإحالة

رفض الطلب

الأساس القانوني:

"يرتبط طبيب الشغل بالمشغل، أو برئيس المصلحة الطبية المشتركة بين المقاولات، بعقد شغل تراعى فيه القواعد التي تقوم عليها أخلاقيات المهنة."

(المادة 312 من مدونة الشغل)

"يجب أن يكون، كل إجراء تأديبي، يعتزم المشغل أو رئيس المصلحة الطبية المشتركة بين المقاولات اتخاذه في حق طبيب الشغل، موضوع قرار، يوافق عليه العون المكلف بتفتيش الشغل، بعد أخذ رأي الطبيب مفتش الشغل."

(المادة 313 من مدونة الشغل)

لا تحول أحكام هذا القانون دون تطبيق مقتضيات الأنظمة الأساسية، أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو ما جرى عليه العرف من أحكام أكثر فائدة للأجراء.

(المادة 11 من مدونة الشغل)

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

حيث يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه المشار إليه أعلاه أن المطلوب تقدم بمقال افتتاحي يعرض فيه أنه التحق للعمل لدى المدعى عليها كطبيب للشغل منذ 2005/10/3 إلا أنها عمدت إلى طرده دون مبرر ملتصقا بالحكم له بمجموعة من التعويضات، وبعد الإجراءات المسطرية أصدرت المحكمة الابتدائية حكما قضى له بتعويض عن الضرر والفصل والإخطار والأقدمية مع تحميل المدعى عليها الصائر في حدود المحكوم به ورفض باقي الطلبات، استؤنف من طرف المشغلة وعلى إثر ذلك أصدرت محكمة الاستئناف قرارا يقضي بتأييد الحكم المستأنف مع تعديله وذلك بتخفيض التعويض عن الأقدمية إلى مبلغ 51840 وتحميل المستأنفة الصائر وهو القرار المطعون فيه بالنقض.

في شأن السبب الأول والشق الأول من السبب الثاني:

تعيب الطالبة على القرار المطعون فيه: نقصان التعليل وعدم الجواب على دفعات الموازي لانعدام التعليل، ذلك أنها أثارت سواء في المرحلة الابتدائية أو الاستئنافية أن العقد الرابط بينها وبين المطلوب ليس بعقد شغل بل يرتبطان بمقتضى اتفاقية طبية حددا معا وبكل تراضي شروطها طبقا لمقتضيات الفصل 230 من ق.ل.ع الذي ينص على: " أن الالتزامات التعاقدية المنشأة على وجه صحيح تقوم مقام القانون بالنسبة لمنشيئها " وأن الاتفاقية تنص على أنه بإمكان طرفيها أن ينهي الالتزامات المقررة بموجبها بعد إخطار الطرف الثاني كما ينص الفصل 7 وهو ما حصل حيث أن الطالبة قامت بإخطار المطلوب بتاريخ 2013/7/18 وهو الأمر الذي أقره المطلوب بل وأدلى بصورة من الإنذار الذي وجه له كما أن الطالبة أثارت بأن المطلوب لا تتوفر فيه شرط المادة 318 من مدونة الشغل حتى يتشبه بمقتضيات المادة 312 من مدونة الشغل إضافة لانعدام

عنصر التبعية والاستمرارية في العمل وهو ما تأكد بعد انعقاد جلسة البحث التي أقر فيها المطلوب بأنه بنفس الفترة التي كان يقدم فيها خدماته للطالبة كان يقدم خدماته للشركات الأخرى بناء على عدة اتفاقيات تربطه معهم مما يجعل تشيئه بكونه أجير لدى الطالبة مفتقدا للمصادقية ولا ينسجم مع المفهوم القانوني لعقد الشغل، بل الرابطة بينه والطالبة لا تتعدى أن يكون مجرد اتفاق خاص في إطار إجارة الخدمة طبقا لمقتضيات الفصل 723 من ق.ل.ع وكان يتقاضى إثرها مقابلا ماديا جزافي يصرف في حسابه الخاص، كما أن الطالبة أثارت أن خدمات المطلوب لم تكن تقدم بشكل دائم وأثارت غياب عنصر التبعية والاستمرارية والإشراف والتوجيه، إلا أن محكمة الدرجة الثانية تجاوزت كل دفعوع الطالبة ولم تكلف نفسها عناء الجواب عليها واكتفت بالقول بأن المادة 312 من مدونة الشغل اعتبرت طبيب الشغل مرتبط بعقد شغل لكنها لم تحب على دفعوع الطالبة ولم توضح صفات طبيب الشغل وفق المادة 318 من مدونة الشغل مما يجعل تعليلها ناقصا ومعرضا للإلغاء.

كما تعيب الطالبة على القرار المطعون فيه خرق القانون وسوء التعليل الموازي لانعدامه، ذلك أنها أثارت مجموعة من الدفعوع من قبيل أن المحكمة الابتدائية بنت حكمها بناء على مقتضيات المواد 37 و39 و66 و67 من مدونة الشغل وأثارت بأن هاته المواد ليست من النظام العام حتى تثيرها المحكمة تلقائيا مما جعل حكمها خارقا للقانون إلا أن محكمة الدرجة الثانية لم تتطرق لذلك وقضت بالتأييد مما يتعين معه نقض القرار.

لكن، خلافا لما عابته الطالبة على القرار، فإن المادة 312 من مدونة الشغل تنص على أنه " يرتبط طبيب الشغل بالمشغل أو برئيس المصلحة الطبية المشتركة بين المقاولات، لعقد شغل تراعى فيه القواعد التي تقوم عليها أخلاقيات المهنة".

كما تنص المادة 313 على أنه: " يجب أن يكون كل إجراء تأديبي يعترزم المشغل أو رئيس المصلحة الطبية المشتركة بين المقاولات اتخاذه في حق طبيب الشغل، موضوع قرار يوافق عليه العون المكلف بتفتيش الشغل بعد أخذ رأي الطبيب مفتش الشغل".

والثابت أن المطلوب كان يشغل مهمة طبيب الشغل لدى الطالبة وذلك بمقتضى عقد غير محدد المدة وبالتالي فهو يحضى بحماية خاصة في مدونة الشغل وهي المنصوص عليها في المادة 313 المشار إليها أعلاه، والتي تبين من خلال معطيات النازلة عدم احترامها من طرف المشغلة، بل أن الطالبة اكتفت بتوجيه إخطار للمطلوب تشعره فيه بوضع حد لخدمته دون تبرير لموقفها وذلك ابتداء من 2012/10/2 معتمدة على مقتضيات البند 7 من العقد المبرم بين الطرفين.

وحيث إن المادة 11 من مدونة الشغل تسيير في اتجاه أن الحقوق التي يقرها هذا القانون تعتبر الحد الأدنى الذي لا يمكن التزول عنه، وبالتالي لا يمكن تطبيق بنود عقد الشغل إلا إذا كانت أحكامه أكثر فائدة بالنسبة للأجير، وأنه مادامت المادة السابعة (7) من عقد الاتفاق الطبي لا توفر حماية أكثر من تلك التي قررتها مدونة الشغل، فإنه يتعين بذلك تطبيق أحكام قانون الشغل وهو ما ذهب إليه القرار الاستثنائي المؤيد للحكم الابتدائي وعن صواب وبذلك يكون قد رد ضمينا ما أثارته الطالبة بشأن تطبيق مقتضيات الفصل 230 و 723 من ق.ل.ع على النازلة. كما أن عدم جواب المحكمة على ما أثير بشأن تطبيق مقتضيات الفصلين 66 و 67 من مدونة الشغل على النازلة، تكون قد ردت ضمينا كذلك، مادامت أنها طبقت على النازلة المقتضيات المتعلقة بطبيب الشغل والتي لا علاقة لها بالمادتين المذكورتين أعلاه.

والقرار الاستثنائي بتأييده للحكم الابتدائي الذي اعتبر أن العلاقة الرابطة بين الطرفين هي علاقة شغل ورتب الآثار القانونية عن ذلك.

يكون ما انتهى إليه مرتكزا على أساس وغير خارق للقانون.

في شأن الشق الثاني من السبب الثاني:

تعييب الطالبة على القرار المطعون فيه: خرق القانون وسوء التعليل الموازي لانعدامه ذلك أنها التمسست احتياطيا بإلغاء التعويض عن الإخطار على اعتبار أنها أخطرت المطلوب قبل انتهاء الاتفاقية بثلاثة أشهر وهو الشيء الثابت وفق وثائق

الملف وإقرار المطلوب، إلا أن محكمة الدرجة الثانية عللت منطوقها بالتأييد بـ " فقد اتضح أن المحكمة اعتبرت أن الأجير تعرض لطرد تعسفي وبالتالي فإنه يستحق التعويضات الثلاثية المنصوص عليها قانوناً بما في ذلك التعويض عن الإخطار".

لكن تعليل المحكمة يتميز بخرق القانون فالمطلوب تم إخطاره بإنهاء الاتفاقية بتاريخ 2012/7/19 مما يجعل الحكم له بالتعويض عن الإخطار متسماً بخرق القانون وسوء التعليل الموازي لانعدامه مما يعرضه للنقض.

حيث ثبت صحة ما عابته الطالبة على القرار، ذلك أنها أشعرت المطلوب ومقتضى مراسلتها المؤرخة في 2012/7/18 والتي توصل بتاريخ 2012/7/19 بنيتها في وضع حد لخدمته لديها وحددت تاريخ وضع حد لهذه الخدمة في 2012/10/2 وبقي يعمل لديها منذ توصله بالإشعار إلى التاريخ المحدد لوضع حد لهذه الخدمة ويتقاضى أجره عن ذلك مما يبقى معه القرار الاستثنائي لما أيد الحكم الابتدائي القاضي للأجير - المطلوب - بتعويض عن الإخطار خارقاً للقانون، على اعتبار أنه لا يمكن تعويض الأجير عن الإخطار مرتين، مما يعرضه للنقض الجزئي في هذا الشق من الوسيلة الثانية.

لهذه الأسباب
المجلس الأعلى للسلطة القضائية

قضت محكمة النقض بنقض القرار المطعون فيه جزئياً فيما قضى به من تعويض عن الإخطار ويرفض الطلب في الباقي.

وبه صدر القرار وتلي بالجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط. وكانت الهيئة الحاكمة متركبة من السيدة رئيسة الغرفة مليكة بتراهيم رئيسة والمستشارين السادة: مريّة شيحة مقررّة والمصطفى مستعيد ونس لوكيللي والعربي عجاوي أعضاء وبحضور المحامي العام السيد علي شفقي وكاتب الضبط السيد سعيد احماموش.