

وكذلك بالنسبة لمكافأة نهاية الخدمة وفي خصوص لباس الشغل الحكم كاتقصي غير طريقه وبخصوص منحة الأعياد الرسمية فالأجيرة تستحق ذلك طالبة النقض والحكم وفق الطلبات.

وحيث قضت محكمة الدرجة الثانية بالحكم المشار إليه أعلاه بناء على أن ما حكم به كان يتماشى والنصوص القانونية عدا منحة الإنتاج فلم تثبت المؤجرة أنها مكنت الأجيرة منها.

وحيث تعقبته الطاعنة طالبة نقضه لأسباب التالية :

خرق القانون أي الفصول 242-532-547 و71 من م.إ.ع وهضم حقوق الدفاع وضعف التعليل :

حيث تمسكت الطاعنة من الطور الأول أن إنقطاع العلاقة الشغلية كان بسبب الأجيرة التي إنتقلت بالعمل بمؤسسة صحية أخرى دون أن تشعر الطاعنة بذلك ورغم ذلك فإن محكمة الموضوع أقرت الصبغة التعسفية للطرد وحملت الطاعنة الغرامات رغم تقديمها لما يفيد إلحاق العاملة بإرادتها بعمل آخر كما أن المحكمة قضت للمعقب ضدها بمنحة لباس الشغل رغم أن الإتفاقية المشتركة للمنظمة للمعدات الخاصة لا تقر إسناد أي منحة في هذا الصنف كما أن المحكمة لم تناقش هذه الدفوع ولم ترد عنها.

من جهة القانون : عن المطعن الوحيد

حيث أنه لا خلاف في أن إثبات الإلتزام على القائم به طبقاً لفصل 420 من م.إ.ع وأن العامل الذي يدعي الطرد مطالب والحالة تلك بإثبات العلاقة الشغلية بداية ونهاية وأجراً.

وحيث أضاف الفصل 421 من م.إ.ع أنه إذا أثبت المدعي الإلتزام كانت البيئة على من يدعي إنقضائه أو عدم لزومه له.

وحيث إقتضى الفصل 14 الجديد من م.شأن عقد الشغل المبرم لمدة معينة ينتهي بإنتهاء الأجل المتفق عليه أو بإتمام العمل موضوع العقد وأن العقد المبرم لمدة غير معينة ينتهي بإنتهاء أجل الإعلام بإنهاء العمل كما ينتهي عقد الشغل بنوعيه باتفاق الطرفين أو بإرادة أحدهما تبعاً لإرتكاب خطأ فادح من الطرف الآخر أو عند تعذر الإنجاز الناتج عن أمر طارئ أو قوة قاهرة أو بالفسخ المصرح به من طرف القاضي في الصور التي بينها القانون أو في الحالات الأخرى التي ينص عليها القانون.

وحيث اقتضت بالفصل 339 من م.إ.ع أن الإلتزامات تنقضي إلى جانب ذلك بالإبراء الإختياري أو باستبدال الإلتزام بغيره أو بالمقاصة أو باختلاط الذمة أو بمضي مدة القيام بالحقوق أو بالإقالة الإختبارية.

وحيث إقتضى لفصل 351 من نفس المجلة أن البراءة تجعل بالإسقاط الصريح الناشئ عن إتفاق أو أي عقد تضمن براءة المدني من المدين أو هبته إليه.

وحيث إقتضى الفصل 414 من نفس المجلة أن الإلتزامات الناشئة من العقد تفسخ إذا تراضى الطرفان في فسخها إثر التعاقد في الصور التي يبيحها القانون.

وحيث إقتضى الفصل 31 من م.شأن الإتفاقية المشتركة للشغل تفرض أحكامها على العلاقات المتولدة من عقود الشغل الفردية أو الجماعية ما لم تكن أحكام هذه الأخيرة أنفع للعامل.

وحيث إقتضى الفصل 20 من الإتفاقية المشتركة الإطارية أن الإستقالة (وهو الإستعفاء) لا يمكن أن تنتج إلا عن طلب كتابي من طرف العامل مبرزا فيه إرادته دون لبس ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائياً.

وحيث إقتضى الفصل 14 رابعاً من م.شأن الغياب عن العمل أو ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة ودون ترخيص سابق من المؤجر أو ممن ينوبه يمكن أن

تعتبر هفوة فادحة حسب الظروف التي وقع فيها إرتكابها.

وقد صدر هذا القرار بحجرة الشورى يوم الإثنين 2/10/2006 من طرف الدائرة 22 المترتبة من رئيسها السيد ***** وعضوية المستشارين السيدين ***** و ***** وبحضور المدعية العامة السيدة ***** وبمساعدة كاتبة الجلسة السيدة *****.

وحيث إقتضى الفصل 14 مكرر من نفس المجلة انه يتم الإعلام بإنهاء عقد الشغل المبرم لمدة معينة برسالة مضمونة الوصول توجه إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العقد.

وحرر في تاريخه

وحيث أضاف الفصل الموالي أي 14 ثالثا أنه يتعين على المؤجر الذي يعتزم طرد عامل أن يبين أسباب الطرد في رسالة الإعلام بإنهاء العمل.

وحيث إقتضى الفصل 269 من م.إ.ع أن المدين يعدّ مماطلا بمضي الأجل المعين في العقد فإذا لم يعين أجل فلا يعد مماطلا إلا بعد أن يسأله الدائن أو نائبه القانوني بوجه صريح خلاص ما عليه...

وحيث أنه طالما لا خلاف من الطرفين بشأن إنقطاع العلاقة الشغلية وتوقف المؤجر عن خلاص العامل فإن على الأول إثبات التخلي أي عدم لزوم تشغيل العامل وخلاصة في أجرته أو التعويض له عن الطرد كتقديمه لإستقالة كتابية صريحة أو غيابه بدون مبرر أو ترخيص سابق منه والتنبيه عليه بذلك أو مماطلته في الوفاء بالتزامه بالعمل بعد التنبيه عليه كما يجب قانونا ولما لم يفعل فإن الطرد يعتبر تعسفا موجبا للتعويض طبق الفصول المشار إليها والفصول 22 و 23 و 23 مكرر من م.ش مما يتعين معه رد هذا المطعن.

وحيث أن عمل المعقب ضدها لدى الغير بعد طردها لا تأثير له على إستحقاق تعويضات الطرد وإنما يؤخذ بعين الإعتبار في تقدير ذلك مما يتعين معه رد هذا المطعن من هذه الثانية كذلك.

ولهذه الأسباب

قررت المحكمة قبول مطلب التعقيب شكلا ورفضه أصلا.