

قرار تعقيبي مدني
عدد 23237 مورخ في 21 ماي 2015
صدر برئاسة السيد *****

المادة : شغلي.

المراجع : الفصل 242 م.ا.ع – الفصل 14 و 15 اتفاقية
مشتركة قطاعية للبنوك.

المفاتيح : تعديل عقد شغل – مصلحة العمل.

المبدأ :

ان تغيير وضعية العامل بالمؤسسة الى خطة ادنى من خطته
التي انتدب داخلها بموجب عقد الشغل يعد بمثابة التغيير
الجوهري التي بني عليها العقد لان اللجوء الى التعديل يكون
بصفة استثنائية وهو اجازة محدودة بمقتضيات سير العمل
وان يكون لفترة محددة في الزمن و يحق للعامل عدم القبول
وينتج عنه قطعاً للعقد وفي ذلك تطبيقاً لمبدأ الرضائية في
العقود الفصل 242 من م.ا.ع ويعتبر مبدئياً تعديل عقد
العمل بالارادة المنفردة للمؤجر بمثابة الطرد.

أصدرت محكمة التعقيب القرار الآتي :

بعد الاطلاع على مطلب التعقيب المقيّد تحت عدد 23237
المرفوع في 18 فيفري 2015 من الاستاذ *****.

في حق : بنك ***** المصرفية في ش م ق مقرها بمبنى
المؤسسة ***** المصرفية *****
محاميه الاستاذ ***** عن شركة المحاماة ***** الكائن
مقرها ب *****

ضد : ***** الفاطنة بعدد *****
وبمحل مخابراتها بمكتب محاميتها الاستاذ ***** الكائن
مكتبه بعدد *****

طعنا في القرار الاستئنافي الشغل الصادر عن محكمة
الاستئناف ب ***** بتاريخ 23 اكتوبر 2014 تحت عدد
62044 والقاضي نهائياً بقبول الاستئناف شكلاً وفي
الاصل بنقض الحكم الابتدائي فيما فضى به بخصوص
دعوى الطرد والقضاء من جدي باعتبار الطرد الذي
تعرضت له المستانفة طرداً تعسفياً والزام المستانف ضد
في ش م ق بان تؤدي لها المبالغ المالية التالية :

-3.645.041د لقاء منحة الاعلام بالطرد

20.958.985د لقاء مكافاة نهاية الخدمة

3-20.958.985د لقاء غرامة الطرد التعسفي و اقرار
الحكم الابتدائي فيما زاد على ذلك وتغريم المستانف ضده
لفائدتها بثلاثمائة ديناراً 300.000د لقاء اتعاب تقاضي
واشراف حمامة وحمل المصاريف القانونية عليه.

وبعد الاطلاع على مستندات الطعن المودعة بكتابة المحكمة
في 4 مارس 2015 والمبلغة نسخة منها الى المعقب ضدها
في 26 فيفري 2015 بواسطة عدل التنفيذ ب *****
الاستاذة ***** حسب المحضر عدد 000376 .

وعلى بقية المؤيدات المستوجب تقديمها تطبيقاً لمقتضيات
الفصل 185 من م م م ت.

وبعد الاطلاع على طلبات النيابة العمومية المؤرخة في 23
افريل 2015 و ارامية الى طلب الحكم بقبول مطلب التعقيب
شكلاً ورفضه اصلاً

وبعد التامل من المظروفات ومن مستندات الطعن.

ومن كافة الاجراءات المنصوص عليها بالفصل 179 من م
م م ت وما بعده من م م م ت.

وبعد المفاوضة طبق القانون.

من جهة الشكل :

حيث استوفى مطلب التعقيب جميع شروطه وصيغته
القانونية ولذلك فهو حري بالقبول شكلاً .

من جهة الاصل :

حيث تفيد وقائع القضية كما اثبتتها القرار المطعون فيه
والاوراق التي اعتمدها قيام المدعية في الاصل والمعقب
ضدها الان امام الدائرة الشغلية بالمحكمة الابتدائية ب *****
بدعوى تعرض من خلالها بواسطة محاميتها انها انتدبت
للعمل لدى المدعى عليها في الاصل والمعقب الان بداية من
1/1/2005 وذلك بخطة مديرة الموارد البشرية باجر
شهري قدره 2181217 الا انه في موفى اكتوبر 2010
اطردت من العمل بدون موجب طالبة الزام مؤجرتها بان
يؤدي لها المبالغ المالية التالية :

1-200.000 الف ديناراً بعنوان غرامة الطرد.

2-100.000 الف ديناراً بعنوان مكافاة نهاية الخدمة.

3-3900.000د بعنوان منحة الاعلام بالطرد.

4-10.000.000 الاف ديناراً بعنوان منحة الانتاج عن
السنة الاخيرة والمتخذ من باقي السنوات.

2000-5د عن اجرة المحاماة واتعاب التقاضي.

ب 8 ايام ويوم 13 جويلية 2011 قدمت شهادة طبية بشهر
ويوم 12 اوت 2011 دمت شهادة طبية بشهر ويوم 11
سبتمبر 2011 قدمت شهادة طبية بشهر تنتهي يوم 10
اكتوبر 2011 ويوم 11 اكتوبر 2011 عملت في البنك
وان القول بانها عملت بالخطة طيلة الاشهر من جوان الى
اكتوبر 2011 بينما كانت في راحة مرضية تشهد بها
الشهادات الطبية المزروفة بالملف فيه تحريف للوقائع الثابتة
موجب النقض ولاحظ انه لا يوجد بملف القضية أي مؤيد او
اثبات يفيد اصرار المؤجر على مواصلة عمل الاخيرة
بالخطة الجديدة لمدة طوال من شهر بينما هي لم تعمل حتى
ذلك الشهر ورغم ذلك فانه لم يطلب منها اثناء الراحة
السوية التي تواصلت 3 اشهر ويمانية ايام الرجوع الى
العمل عنوة وتتجه نقض القرار المطعون فيه من هذا الوجه
كذلك لاختلافه وقائع لا وجود لها اصلا .

وحيث وبعد استيفاء الاجراءات اصدرت محكمة الدرجة
الاولى حكمها عدد 47153 بتاريخ 27/12/2012
والقاضي ابتدائيا برفض الدعوى الاصلية وبقبول الدعوى
المعارضة شكلا واصلا وتغريم المدعية لفائدة المطلوبة
بمائتي ديناراً 200.000د لقاء اجرة المحاماة وحمل
المصاريف القانونية عليها.

وحيث استأنفت المدعية ي الاصل ذلك الحكم وبعد الترافع
اصدرت محكمة الدرجة الثانية قرارها المضمن نصه
بالطالع.

وحيث تعقبت الطاعنة الان ذلك القرار بواسطة محاميها
ناعيا له :

وعن المطعن الثالث والمتمثل في خرق القانون :

تمسك نائب المعقب بمقتضيات الفصل 242 من م ا ع
ولاحظ ان تقييد حق المؤجر المنصوص عليه في عقد الشغل
بمدة محددة بشهر يتناقض صراحة مع الفصل الاول من
امكانية تغيير خطة الاجيرة كلما اقتضت مصلحة العمل ذلك
وفيه خرق واضح لما اتفق عليه الطرفان والفصل 242 من
م ا ع وهو ما يوجب النقض.

وبخصوص خرق الفصل 14 من الاتفاقية المشتركة لقطاع
البنوك افاد ان الحكم المنتقد اسس قراره على اعتبار ان
تغير خطة الاجير لا يمكن الا لمدة محددة بشهر تطبيقا
لاحكام الفصل 14 من الاتفاقية المشتركة لقطاع البنوك وان
هذا التاويل في خرق لاحكامه وان هذا الفصل تتعلق
بصورة مخصوصة لا يجوز التوسع فيها وهي صورة
تكليف الاجير مستوفيا بمهام ارقى اواقل من مهامه وتمسك
بمقتضيات الفصل 534 و540 من م ا ع ولاحظ ان تنظيم
الاتفاقية لهذه الصورة مخصوصة لتغيير خطة الاجير
موقتا لا يمنع بقية الصور الاخرى (الترقية واعادة الهيكلة)
خاصة اذا نص العقد طرحه على هذه الامكانية وحيث خرق
الحكم المنتقد هذا المبدأ واصبح عرضة للنقض

وعن المطعن الرابع المتمثل في تناقض المستندات :

افاد انه لا يوجد في ملف القضية ما يفيد رفض المعقب
ضدها صراحة للعمل من الخطة الجديدة ولا وجود لما يفيد
اصرار المؤجر على بقائها في خطتها الجديدة اذ انه منذ
تقديم الاخيرة لشهادات طبية تمنحها راحة بثلاثة اشهر
وثمانية ايام متتالية لم يخاطبها المؤجر مدير البنك اطلاقا
ولو في مكتبة واحدة وان هذا التناقض بين التاكيد اذ
الاجيرة لم ترفض الخطة الجديدة وان المؤجر فرض عليها
مواصلة العمل في الخطة الجديدة تناقض موجه للنقض
وانتهى الى طلب قبول مطلب التعقيب شكلا واصلا ونقض

هضم حقوق الدفاع وتحريف الوقائع وخرق القانون :

وحيث تمسك نائب المعقبة صلب تقرير مستندات طعنه بعد
استعراضه للوقائع بالقول عن المطعن الاول والمتمثل في
هضم حقوق الدفاع ان منوبه تكسك في رده عن الدعوى في
الطور الابتدائي والاستئنافي انه لم يطرد المدعية وانما هي
التي بعد ان استأنفت عملها ليوم واحد اثر انتهاء مدة الراحة
المرضية غادرت العمل من تلقاء نفسها ولم تعد ولم تقدم أي
مبرر لغيابها رغم التنبيه عليها بمحضري عدل التنفيذ لم
تستأنف عملها ولم تبرز غيابها ولاحظ ان المحكمة لم
تعرض بالرد ولو بكلمة واحدة لهذه المسألة ولم تجب عن
دفعات منوبه ولم تذكر موقفها من الشهادات الطبية
المتتالية ومن استئناف المطعون ضدها لعملها ليوم واحد ثم
غيابها بدون مبرر ولم تحدد المحكمة موقفها من محضري
التنبيه بالرغم من لذينك المحضرين منتاثير على وجه
الفصل وتحدي الطبيعة القانونية لانتهاء العقد بل هي بارادة
منفردة من المؤجر ام هي بارادة منفردة منالاجيرة وان في
تجاهل المحكمة الرد على دفعات الطاعن الجوهرية هضم
لحقوق الدفاع وضعف في التعليل موجب للنقض.

وعن المطعن الثاني المتمثل في تحريف الوقائع :

لاحظ ان المحكمة اسست حكمها بتعرض الاجيرة الى طرد
تعسفي على اعتبار ان المستانفة لم ترفض العمل وتواصل
عملها الجدي لمدة تزيد عن الشهر الواحد فقد ظلت بالخطة
المذكورة اكثر من المدة التي يقتضيتها القانون الفصل 14
من الاتفاقية القضائية للبنوك لكونها عملت طيلة الاشهر من
جوان الى اكتوبر 2011 فان هذا التعليل يتجافى مع الوقائع
الثابتة باوراق القضية لانه وقع اعلام المعقب ضدها بالخطة
الجديدة يوم 17 جوان 2011 فطلبت تمتيعها بالراحة
السوية فقبل طلبها بالرفض في انتظار عملية التسليم
والاستلام ويوم 5 جويلية قدمت شهادة طبية تمنحها راحة

الحكم المطعون فيه وارجاع القضية الى محكمة الاستئناف
بب**** للنظر فيها مجددا بهيئة اخرى.

وحيث ردا على مستندات الطعن اجاب نائب المعقب ضدها
بالقول بعد سرده لجملة من الملحوظات انه لا وجود
لمصلحة عمل تقتضيها تغيير خطة منوبته الى خطة ادنى
من خطتها وادلى منوبه بمحضر معاينة منجز بواسطة عدل
تنفيذ ***** بتاريخ 11/10/2011 يفيد تواجد منوبته
بمركز عملها الجدي وانه على خلاف ما ذهبت اليه المعقبة
فان منوبته قبلت خطتها الجدية وعملت بها وقامت المدة 4
اشهر يظيف الى ذلك لا وجود لمصلحة العدل التي اشترطها
العقد لتغيير الخطة وحسنت محكمة التعقيب هذا النقاش
بدوائرها المجتمعة من خلال القرار التعقيبي الصادر عن
الدوائر المجتمعة تحت عدد 19448 بتاريخ
24/12/2009.

وحيث لم تحترم المعقب المعطيات التالية :

غياب مصلحة العمل وتحديد مدة التعويض ورغم ذلك قبنتها
منوبته وتجاوزت ذلك اربعة اشهر ويستشف ان اتخاذ ذلك
الاجراء في حق منوبته يرتكز على قصد التشفي والاساءة
الى منوبته يكون معه تغيير العمل غير جائز وافاد ان
الخصيصة لم تقدم ما يوهن حكم المطعون فيه وانتهى الى
طلب رفض مطلب التعقيب اصلا ان سلم شكلا .

المحكمة

عن المطعن الاول والثاني لاتحاد القول فيهما :

حيث تضمنت هذه المطاعن مناقشة لاجتهاد محكمة الاصل
بخصوص تقديرها لواقعة الطرد التي تعرضت لها المعقب
ضدها والمدعية في الاصل والتي استندت بالاساس الى
تغيير خطتها الاصلية في العمل كمديرة للموارد البشرية
والتي شغلها منذ ابتدائها بمقتضى عقد الشغل المظروف
بالملف والتغيير الذي اتخذته المؤسسة في حقها وذلك
بتكليفها بخطة جديدة اقل من رتبته الاصلية واصبحت
مجرد مراقبة لوحدة المساندة حسبما جاء بعريضة دعواها
الافتتاح.

وحيث استقر الراي فقها وقضاء على ان تغيير وضعية
العالم بالمؤسسة الى خطة ادنى من خطته التي انتدبت
داخلها بموجب عقد الشغل يعد بمثابة التغيير الجوهرالي بني
عليها العقد لان اللجوء الى التعديل يكون بصفة استثنائية
وهو اجازة محدودة بمقتضيات سير العمل وان يكون لفترة
محددة في الزمن وبحق العامل عدم القبول وينتج عنه قطعا
للعقد وفي ذلك تطبيقا لمبدأ الرضائية في العقود الفصل
242 من م ا ع وتعتبر مبدئيا تعديل عقد العمل بارادة
المنفردة للمؤجر بمثابة الطرد وانه على خلاف ما ذهبت

اليه نائب المعقب فان محكمة القرار المنتقد قد احنت قراءة
الوقائع وتولت تكييف واقعة الطرد وفقا للمبادئ الذي
اجمع عليها الفقه والقضاء خصوصا وقد اوكل المشرع
لقضاء الاصل مسالة تقدير الاسباب التي توجب الطرد
(الفصل 14 من م ت) ولا يكتسي القاضي هنا بالاسباب
الذي يثيرها المؤجر والت لها عادة صبغة شخصية بل
تتجاوزها فضلا عن كون الدفع الذي اثارته المعقبة المتمثل
في القول بان المعقب ضدها هي التي تخلت عن عملها من
تلقاء نفسها للان تخلي الاجير عن العمل لا يكون الا بتقديم
كتب استقالة وان التبريرات التي اثارها المعقبة لا يمكن ان
تكون حجة كافية تفيد تخلي المعقب ضدها عن العمل من
تلقاء نفسها ولا يعد ذلك هضما لحق الدفاع او تحريفا للوقائع
واتجه رد هذه المطاعن لعدم سدادها

عن المطعنين الثالث والرابع لاتحاد القول فيهما ايضا :

ان محكمة القرار المنتقد احسنت تطبيق مقتضيات الفصل
242 من م ا ع كما انها لم تخرق مقتضيات الفصل 14
الاتفاقية القطاعية المشتركة لقطاع البنوك حين اعتبرت ان
ما عمدت اليه المؤجرة لا يعدو ان يكون سوى تعسفا في
ممارسة حق الاشراف والتسيير للمؤجر وطردا مقنعا لان
عقد العمل كما انتهت اليه محكمة التعقيب بدوائرها
المجتمعة هو عقد يخضع للنظرية العامة للعقود ولا يجوز
لرب العمل ان يكلف العامل بالقيام بعمل جدي متفق عليه الا
اذا رضى به بالقيام بعمل جديد غير متفق عليه الا اذا رضى
به العامل او اقتضته الضرورة على ان يكون ذلك بصفة
مؤقتة وذلك عملا باحكام الفصل 242 و 243 من م ا ع
وكما اجمعت محكمة التعقيب دوائرها المجتمعة على المبدأ
القائل انه وان اجاز الفصل 15 من الاتفاقية الاطارية
المشتركة المنقح التعديلي محددنا نه للمؤجر تكليف كل عامل
كتابيا للقيام بوظيفته من صنف دون الصنف المرسم فيه فان
ذلك يتوقف على توفر شروط متلازمة اهمها ان يكون ذلك
التغيير قد املتته مصلحة العمل ولا يكتسي صبغة تعسفية
وان لا يتجاوز مدة الشهر بي العام مع احتفاظ العامل بنفس
الاجور والامتيازات وتقريرا على جملة ما تقدم فان
المطاعن المثارة من قبل نائب المعقب لا توهن القرار
المطعون فيه خصوصا وانه احسن التعليل من حيث الواقع
والقانون وتعين تبعا لما تقدم ردها.

ولهذه الاسباب

قررت المحكمة قبول مطلب التعقيب شكلا ورفضه اصلا.

وصدر هذا القرار بحجرة الشورى المجتمعة بجلسة يوم
الخميس 21 ماي 2015 عن الدائرة المدنية الثالثة والمتألفة
من رئيسها ***** وعضوية مستشارتيها السيدتين *****
و ***** وبحضور ممثل الادعاء العام السيد *****
وبمساعدة كاتب الجلسة السيد ***** .

وحرر في تاريخه