



PROFESSEURE AGRÉGÉE DE DROIT PRIVÉ
ET SCIENCES CRIMINELLES
DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

تغيير الخطة المهنية للأجير لضرورة العمل

سناء سويسي

أستاذة محاضرة في القانون الخاص بكلية

الحقوق والعلوم السياسية بتونس

ومحامية

1. تتسم العلاقات الشغلية بالحركية التي تنزع عنها صفة الجمود، وهو ما يضمن مسايرتها لما قد يطرأ عليها من عوارض أثناء تنفيذ الالتزامات المترتبة عليها، ويسمح للمؤسسة تبعا لذلك بمواكبة مختلف المتغيرات التي قد تمرّ بها داخليا أو خارجيا¹. وقد تفرض هذه المستجدات الطارئة في بعض الحالات المساس بالبند الأصلي لعقد الشغل التي أبرمت بين الأجراء ومؤجّريهم، فتتحقق مصلحة المؤسسة باعتماد حلول قائمة على مرونة داخلية لا خارجية². وقد يشمل هذا المساس تغيير أحد العناصر الجوهرية لعقد الشغل، والتي تكتسب تكييفها بالجوهري لأهميتها في حسم رضا الأجير بها، إذ لولاها لما أقدم على التعاقد، لينسحب الأمر على تعديل الأجر ومكان العمل، الذي يعرف بالتغيير الجغرافي، ومركزه أو ما يعرف بالتغيير الوظيفي.

2. وتعتبر الخطة المهنية للأجير، بذلك، أحد أهم العناصر التي قد يطرأ عليها التحويل، والتي على طابعها الأساسي³ باعتبار أنها تخضع لاتفاق الطرفين، خاصة أنها تمثل المرجع الذي يتحدّد على أساسه تصنيفه المهني والأجر المقابل لذلك، فيكون المؤجّر ملزما بإعلام العامل وجوبا وبصفة كتابية، وبمجرد انتدابه " بالصنف المهني الذي سيرسم به وبمبلغ الأجرة المقابلة لذلك"⁴، إلا أنّ المشرّع لم يحدّد المقصود منها، وهو ما غاب بدوره عن الأطراف الاجتماعية.

ويمكن للخطة المهنية للأجير أن تفيد الوظيف الذي يتطلب كفاءة محدّدة ويتحدّد على أساسه تصنيفه المهني طبقا لما جاء بالاتفاقيات المشتركة، ولا تعني الكفاءة المحدّدة ضرورة الشهادات الجامعية، بل هي مجموعة المؤهلات المعرفية والجسدية والنفسية التي يحتاجها مركز العمل وذلك حتّى في المهن التي لا تتطلب اختصاصا. وعادة ما تتضمن الاتفاقيات المشتركة تحديدا لمختلف الوظائف الخاصة بكلّ قطاع والتصنيف المطابق له، إلا أنّ ذلك لم يمنع اليوم من ملاحظة عدم مواكبتها للمتغيرات التي أفرزت وظائف جديدة لا تنصّ عليها، واندثار أخرى عفا عنها الزمن.

3. ولا شك أنّ الطابع الاتفاقي حول الخطة المهنية للأجير، من جهة، و ما يمتلكه المؤجّر من صلاحيات في تسيير مؤسسته تسمح له باتخاذ القرارات المناسبة لحسن سير العمل داخلها، في ظلّ ما يتمتّع به من سلطة تنظيمية، من جهة أخرى، يمثلان أهمّ معطين يتجاذبان إشكالية التعديل الوظيفي للعمل.

1 J-E. Ray, Droit du travail Droit vivant, 32^{ème} éd. , Lamy Liaisons, 2023.

2 N. Mzid, « Droit du travail, entreprise et flexibilité », Etudes juridiques, n°17, Faculté de Droit du Sfax, 2010, p.82.

3 M. Despax, « La qualification professionnelle et ses problèmes juridiques », J.C.P., I, 1710.

4 الفصل 8 من الاتفاقية المشتركة الإطارية.

4. فالثابت أنّ اتّفاق الطّرفين حول الخطّة المهنيّة للأجير عند تكليفه بها، يفترض طبقا لقواعد الشريعة العامّة أنّه لا يجوز مبدئيّا إدخال أيّ تحويل أو تعديل في العقد بصفة أحاديّة الجانب، فالعقد شريعة الطرفين طبقا لما تقرّه أحكام الفصل 242 من مجلّة الالتزامات والعقود، وقيامه على الإرادة المشتركة لكلا الطرفين يمنع تعديله إلّا على أساس تلك الإرادة المشتركة⁵. في المقابل تقتض السّلطة التنظيميّة للمؤجّر، وفي ظلّ ما عرفه قانون الشّغل من تطوّر نحو التخفيف من النزعة الحمائيّة للأجير ودعم للمؤسسة باعتبارها الخليّة الأساسيّة للنسيج الاقتصادي، أن يحظى رئيس المؤسسة بتدعيم صلاحيّاته وتكريس لنفوذه في تحويل عنصر الخطّة الوظيفيّة للأجير وتكليفه بأعمال مغايرة لتلك التي وقع الاتّفاق عليها سابقا وترتّب مراجعة تصنيفه المهني.

5. ولقد سعى المشرّع من جهة والأطراف الاجتماعيّة من جهة ثانية والقضاء من جهة أخيرة إلى بلورة نظريّة متماسكة خاصّة بتحويل عقد الشّغل عموما⁶، وتغيير الخطّة الوظيفيّة خصوصا، حيث اقتضى الفصل 76 ثانيا من مجلّة الشّغل المضاف بموجب القانون عدد 32 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996 أنّه " يمكن لضرورة العمل تكليف العامل بأعمال لصنف أدنى أو أعلى من صنفه. وتضبط طرق تطبيق أحكام الفقرة السابقة بالاتفاقيّات المشتركة أو العقود الفرديّة أو بقرار من الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعيّة يتّخذ بعد استشارة المنظّمات المهنيّة لأصحاب العمل والعمّال المعنيّة ". ولعلّ هذه الإضافة التشريعيّة ما هي إلّا تأكيد لما سبق أن ورد ضمن الفصل 15 من الاتفاقية المشتركة الإطاريّة التي كانت لها الأسبقية في تنظيم صورة التعديل الوظيفي شروطا وضمّانات، حيث اقتضى أنّه " يمكن تكليف العامل كتابيا ليتولّى القيام بوظيفة من صنف دون الصّنف المرسم هو فيه مباشرة حسب متطلّبات سير العمل ولضرورة صالح العمل يمكن تكليف أحد الأجراء كتابيا بتولّي ممارسة وظيفة من الصّنف الذي فوق صنفه مباشرة... ". ولقد لعب فقه القضاء دورا مميّزا في الإقرار بنفوذ المؤجّر في تحويل عناصر عقد الشّغل شريطة أن تقتضي مصلحة المؤسسة ذلك.

6. وقد يحيل دور فقه القضاء التونسي المميّز في هذا السّياق إلى الدور الخلاق لفقه القضاء الفرنسي في هذا المجال ، خاصّة أنّ التشريع الفرنسي وخلافا للتشريع التونسي غابت عنه قواعد تنظّم المسألة، ممّا حدا بفقه القضاء للتدخّل وتدارك الفراغ التشريعي. فذهب في مرحلة أولى إلى التفرقة بين العناصر الجوهرية والعناصر غير الجوهرية أو الثانويّة لعقد الشّغل، وعلى أساسها يسمح للمؤجّر أن يقوم بتحويل للعناصر من الصّنف الثاني، بصورة منفردة ودون أن يتوقّف ذلك على موافقة الأجير، أمّا العناصر من الصّنف الأوّل فلا

⁵ النوري مزيد ، القاضي وقانون الشّغل، محاولة تحليليّة لدور القاضي في النزاعات الشغلية"، منشورات رؤوف يعيش، 2002، ص. 66.

⁶ النوري مزيد ، المرجع السابق، ص. 67.

يجوز تغييرها إلا بصورة اتّفاقية⁷، قبل أن يغيّر موقفه في مرحلة ثانية أمام صعوبة التفرقة بين ما جوهري وغير جوهري، لينتهي إلى إقرار تفرقة بين تعديل عناصر العقد وتغيير شروط العمل والمرور بذلك من تقدير ذاتي إلى تقدير موضوعي⁸. و لا يجوز، بناء على هذه التفرقة، للمؤجّر أن تعديل أحد عناصر عقد الشغل الأساسية إلا بموافقة الأجير (الخطة المهنية - الأجر-مكان العمل-مدة العمل) ، في حين من حقّه التغيير الأحادي لشروط العمل والتي تدخل في إطار صلاحيّاته كرئيس للمؤسسة، في إطار ممارسته لسلطته التسييرية.

7. ولا شكّ أنّ تدخّل المشرّع التونسي لتكريس قواعد خاصّة بالتغيير الوظيفي للأجير بصورة منفردة دون موافقة الأجير يجيز البحث والتساؤل عن الطابع المميّز لهذا التحوير ؟

8. يخوّل استقراء النصوص الوقوف لا فقط عند الطابع الاستثنائي لتغيير الخطة المهنية للعامل بصورة منفردة (الجزء الأوّل) ، بل وأيضا عند الطابع المؤقت (الجزء الثاني).

الجزء الأوّل : جواز استثنائي للتغيير الأحادي للخطة المهنية للأجير

9. يكتسي تغيير الخطة المهنية للأجير طابعا استثنائيا نظرا إلى أنّ تقريره بصورة أحادية من المؤجّر يظلّ رهين ثبوت ضرورة العمل التي تبرّره (أ) ، خاصّة أنّه يرتّب حتما تغيير التصنيف المهني الأصلي للعامل (ب) .

أ- تغيير أحادي مقيد بضرورة العمل

10. يظلّ تغيير المؤجّر للخطة المهنية للأجير بصورة أحادية رهين ثبوت وجود "ضرورة العمل" أو "متطلبات سير العمل". ويمثّل بذلك وجود مصلحة يقتضيها السير الطبيعي للمؤسسة، شرطا أوليا لتبرير إمكانية التعديل الأحادي لأحد العناصر الجوهرية لعقد الشغل⁹.

11. و يعدّ مفهوم "ضرورة العمل" من المفاهيم المرنة ذات المضمون المتغيّر الذي لا يملك المشرّع تعريفه، فيحلّ القاضي محلّه لتقديره¹⁰ في ظلّ صعوبة وضع مقاييس محدّدة لمعرفة مدى توفّر هذا الشرط من عدمه¹¹.

A. Coeuret , B. Gauriau et M. Miné, Droit du travail, Dalloz, 2006, p.271 et s.

7

A. Coeuret , B. Gauriau et M. Miné, Droit du travail, Dalloz, 2006, p.272.

8

H. Kotrane , « Droit du travail , besoins de l'entreprise et politique de l'emploi », p.118, J. Savatier, « La modification unilatérale du contrat du travail », Dr. soc., n°3, 1981, p.219

9

.

ولئن يعتبر المؤجر المؤهل قبل غيره لتقدير مدى وجود مقتضيات مرتبطة بسير العمل تستوجب التغيير في خطة الأجير، فإنها تبقى مع ذلك خاضعة لتحري محكمة الموضوع والتثبت منها تحت رقابة محكمة القانون ، وهو ما أقرته صراحة محكمة التعقيب في قرارها المؤرخ في 24 ماي 2008 من أن " تقدير مفهوم مصلحة المؤسسة يخضع لتقدير قضاة الأصل"¹².

12. ويحيل هذا الشرط الأولي بداهة إلى وجوب أن يكون قرار تغيير الخطة المهنية للأجير قائما على اعتبارات موضوعية مستمدة من مصلحة المؤسسة بصورة فرضتها حاجة سير العمل داخل المؤسسة أو لظروف اقتصادية أوجبت ذلك¹³، لا على اعتبارات شخصية تستبطن نية التعسف بقصد التنكيل بالأجير¹⁴، والتشفي فيه. وفي هذا السياق ذهبت محكمة التعقيب إلى أنه " للشغل أن يبحث عن أسباب نقلته من شغل معين لآخر أحط منه ، من ذلك أن نقلة العاملة من مصلحة الهاتف إلى مصلحة المحافظة على مفاتيح بيوت النزل وأثاث السواح يعتبر من باب التنكيل والتشفي وممارسة طرق ملتوية من طرف العرف لفصل العاملة من شغلها تلقائيا حتى لا يتعرض لعواقب الطرد التعسفي"¹⁵.

ويتخذ القرار بهذا المعنى شكل العقاب التأديبي أو الذريعة التي يعتمد عليها المؤجر للتقصي من آثار الطرد التعسفي، فيكيف بناء على ذلك بغير الشرعي ، ويعتبر تخلي العامل عن عمله بمثابة الطرد التعسفي الذي أضحي يكيف بالطرد المقتع، وهو ما ذهبت إليه محكمة التعقيب صراحة في قرارها المؤرخ في 17 نوفمبر 2014 من أن " لضرورة العمل يمكن تغيير الخطة الوظيفية للعامل من عامل ناشط إلى عامل إداري إلا أن ذلك يكون حسب الشروط التي نص عليها الاتفاقيات المشتركة وعدم احترام تلك الشروط يعتبر من قبيل الطرد المقتع"¹⁶..

13. فضرورة العمل تمثل بذلك المعيار الذي يميز بين حالة التغيير الشرعي للخطة المهنية للأجير عن تلك التي يكون فيها التغيير غير شرعي، أو تلك التي يكون فيها التغيير عقابا تأديبيا، حيث ذهبت بعض

¹⁰ منير عياري، أحكام تأويل القانون ، مجمع الأطرش للكتاب المختص ، 2022 ، ص. 19.
¹¹ النوري مزيد ، " التصنيف المهني من خلال الاتفاقيات المشتركة" ، مجلة بحوث و دراسات قانونية ، العدد الثاني، جوان ، 2001، ص. 154.

¹² قرار تعقيبي مدني عدد 24752 .

¹³ قرار تعقيبي مدني عدد 11873 مؤرخ في 17 أكتوبر 1985 ، ن. م. ت. 1985 ، القسم المدني ، ج. 1 ، ص. 46 .

¹⁴ قرار تعقيبي مدني عدد 23652 مؤرخ في 12 جوان 1989 ، ن. م. ت. 1989 ، القسم المدني ، ص. 279 .

قرار تعقيبي مدني عدد 11347 مؤرخ في 14 أوت 1974 ، ن. م. ت. 1974 ، القسم المدني ، ج. 1 ، ص. 89 .

¹⁵ قرار تعقيبي مدني عدد 11347 مؤرخ في 14 أوت 1974 ، ن. م. ت. 1974 ، القسم المدني ، ج. 1 ، ص. 89 .

¹⁶ قرار تعقيبي مدني عدد 12158 ، غير منشور.

الاتفاقيات القطاعية المشتركة إلى تكريس الحطّ من الرتبة كأحد العقوبات من الدرجة الثانية، وهوما يستوجب ضرورة ثبوت الخطأ في جانب الأجير حتّى تسلّط عليه عقوبة تغيير خطّته المهنية¹⁷.

14. و قد يرتبط مفهوم ضرورة العمل، الذي يحمل على المؤجّر إثباته عند حصول نزاع مع الأجير حول تغيير خطّته المهنية، إمّا بوجود بعض الصّعوبات الناتجة عن الشغورات الطارئة التي يمكن أن تحدث في بعض الوظائف سواء بسبب المرض أو العجز أو الاستقالة ممّا يفرض على المؤسسة إيجاد الحلول الملائمة والسريعة من داخلها، لسدّ هذا الفراغ والحدّ من آثاره السلبية على عملية الإنتاج¹⁸، أو بوجود حجم زائد واستثنائي للعمل غير متوقّع أو عدم توقّر عدد كاف من العملة للقيام بمهمة محدّدة أو خطر فساد مواد أوليّة ، ليستحيل مع هذه الوضعيات الطارئة والمستعجلة معالجة الأمر بغير طريقة تغيير خطّة الأجير المهنية، ممّا يجعل من ضرورة العمل مرتبطة أساسا بالأجير الذي يروم تغيير خطّته المهنية وبالمركز الشاغر ، ولا يمكن تقديرها في المطلق . وقد ذهبت محكمة التعقيب إلى التمسك بالنقص الحادّ في المواد الأولية التي يفترض مركز العمل وجودها، كضرورة عمل مبرّرة لتغيير الخطّة المهنية، فاعتبرت في قرارها عدد 65930 المؤرّخ في 26 أفريل 2024¹⁹ أنّ تغيير خطّة العامل في العمل من سائق موزّع للخبز إلى القيام بتعبئة الخبز تغيير مبرّر بضرورة العمل المتمثلة في وجود نقص كبير في مادة الفرينة مصرّحة أنّ " وحيث دفع المعقّب الآن أمام محكمة الأصل بأنّه لم يطرد المعقّب ضدّه من عمله وأنّه هو من تحلّى عنه تلقائيا ورفض القيام بالمهام الموكولة إليه وأنّه قام بتغيير مركز عمله من خطّة سائق موزّع للخبز إلى العمل داخل المخبزة بالنظر للنقص في مادّة الطحين وحيث من جهة ثانية وفي المقابل فإنّ المعقّب ضدّه ولئن عرض عودته للعمل صلب محضر الردّ على التنبيه الموجّه إليه من مؤجّره ، إلّا أنّه اشترط أن يكون ذلك بخطّته الأصلية كسائق ، وقد اعتبرت المحكمة أنّ الطاعن لم يبرّر تغيير مركز عمله من سائق إلى عامل داخل المخبزة ، في حين أنّه برّر ذلك بنقص في مادّة الطحين..."

ولقد لعب فقه القضاء دورا هامّا في توضيح مفهوم ضرورة العمل ، وذلك انطلاقا من مجموعة من المؤشرات التي تسمح بالاستدلال على وجوده من عدمه . فتمّ الوقوف عند غياب هذا الشرط المستوجب بناء على وجود خصومة سابقة بين طرفي العلاقة الشغلية انتهت بالصلح قبل اتّخاذ قرار بتغيير مركز عمل الأجير²⁰، إذ

¹⁷ قرار استئنافي شغلي ، صفاقس ، عدد 63640 مؤرّخ في 10 فيفري 2016 ، غير منشور، ورد في إشكالات في قانون الشغل (الجزء الأوّل)، جمعية الحقوقيين بصفاقس، مجمع الأطرش المختصّ ، 2018 ، ص. 699 " إنّ تكليف عامل في قطاع البناء بالعمل بخطة دون الصنف الذي ينتمي إليه تخضع للشروط والإجراءات الواردة بالفصل 14 من الاتفاقية المشتركة للبناء والأشغال العامة ، كما اقتضى الفصل 36 من الاتفاقية المشتركة للبناء والأشغال العامة أنّ الحطّ من الدرجة يعتبر من عقوبات الدرجة الثانية التي تستوجب ارتكاب هفوة فادحة وتتخذ من المؤجر بعد عرض الأجير على اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنعقدة كمجلس تأديب".

¹⁸ عصام الأحمر ، " تطوّر القوانين الاجتماعية في تونس"، م. ق. ت. ، عدد 3 ، 2006 ، ص. 124.

¹⁹ قرار تعقيبي مدني ، غير منشور.

²⁰ قرار تعقيبي مدني، دوائر مجتمعة ، عدد 19448 مؤرّخ في 24 ديسمبر 2009 ، مذكور أعلاه.

اعتبرت محكمة التعقيب أنّ " تغير عمل الأجير بعد حصول خلاف بينه وبين مؤجره وقيام نزاع شغلي انتهى بالصّح ينطوي على النّية في التعسّف في اتّخاذ ذلك الإجراء ويرتكز على قصد التشفّي والإساءة إلى العامل يكون معه تغيير عمل الأجير غير جائز " . كما تمّ الاستناد على تواتر تغيير مركز العمل للاستدلال على نية الإساءة للعامل والمسّ من كرامته في غياب لكلّ ما يفيد مقتضيات السير الطبيعي للمؤسسة ، فذهبت محكمة التعقيب في قرارها المؤرّخ في 13 جانفي 2017²¹ إلى أنّه " لا يمكن تكليف الأجير بأعمال خارجة عن نطاق اختصاصه ودون الصّنف الذي ينتمي إليه خارج الإطار القانوني، حال أنّه ثبت بإقرار المؤجرة بمناسبة التحرير عليها أنّها تولّت تكليف الأجير وتغيير خطّته عديد المرّات للعمل كحارس وسائق ومورّع وغسل الواجهة البلورية وآخرها نزع الغلاف البلاستيكي لشاحنتين تابعتين لها وهو السبب الذي استندت إليه المؤجرة في طرده عند رفضه تنفيذ التعليمات " . وقد يعتمد المعطى الزمني أيضا في بعض الصور للكشف عن نية التعسّف لدى المؤجر وغياب كلّ لمطلّبات سير العمل داخل المؤسسة، فالطابع الفجئي لتغيير العمل قد لا يثبت منه إلّا مصلحة خاصّة مختلفة عن مصلحة العمل التي تفرض تغيير خطّة الأجير²²، وهو ما يفترض أن يتمّ إعلام الأجير بذلك في أجل معقول.

15. وقد يطرح التساؤل حول ما إذا كانت ضرورة العمل على معنى أحكام الفصلين 76 - 2 من مجلّة الشغل و 15 من الاتفاقية المشتركة الإطارية يمكن أن تستوعب صورة إعادة هيكلة المؤسسة؟ وردت الإجابة ضمنا على لسان محكمة التعقيب بالنفي، خاصّة أنّ ضرورة العمل التي تفرض تغيير الخطّة المهنية لا تفرض حذف الخطّة الأصليّة بدليل أنّ النصّ يفرض عودة الأجير إليها بعد مدّة زمنيّة محدّدة ، في حين قد ترتّب إعادة الهيكلة حذفًا للخطّة الأصليّة في نطاق الهيكلة الجديدة ، بصورة يستحيل معها العودة إليها ، وهو ما دفع بمحكمة القانون في قرارها المؤرّخ في 17 فيفري 2014 إلى اعتبار أنّه " خلافا لما ذهبت إليه محكمة القرار المنتقد، فإنّه على المؤجرة عند إجرائها إعادة هيكلة مؤسّستها أن تعرض الخطّة الجديدة على العامل على أن تكون هذه الخطّة موازية للخطّة التي كان يشغلها ضمن الهيكلة القديمة وبنفس الامتيازات التي كان يتمتع بها في السابق " . وبهذا المعنى تشترط المحكمة توازي الخطط المحذوفة والمعروضة، فضلا عن موافقة الأجير عليها، ممّا يجعل من مفهوم ضرورة العمل المبرّر لتغيير الخطّة المهنية مفهوما خاصّا لا ينسحب على صورة إعادة هيكلة المؤسسة.

16. وينسحب مثل هذا التمشّي بدوره عند تعرّض المؤسسة لصعوبات اقتصادية ، خاصّة أنّ المشرّع قد أفرد هذه الصورة بنظام قانوني خاصّ بإجراءات محدّدة طبقا لأحكام الفصول 21 من مجلّة الشغل وما

²¹ قرار تعقيبي مدني عدد 43250 ، غير منشور.

²² حكم ابتدائي شغلي ، تونس، عدد 566692 مؤرّخ في 5 مارس 2015 ، غير منشور. (رغم أنّ هذا الحكم قد تعلّق بالتغيير الجغرافي ، إلّا أنّه يمكن القياس عليه طالما أنّ صورة التغيير الجغرافي تفترض أيضا تبريرها بتوفّر شرط ضرورة العمل).

يليه. فمن المباح التساؤل، في هذا الإطار، عما إذا كان مرور المؤسسة بصعوبات اقتصادية من شأنه أن يتيح للمؤجر التغيير الأحادي للخطط المهنية للأجراء كحلّ بديل عن الطرد .

تبدو الإجابة بدورها بالنفي ، حيث لا مجال لذلك مبدئياً بصورة أحادية ، ممّا يقتضي ضرورة أن يكون التغيير اتّفاقياً وفقاً ما ذهبت إليه محكمة التعقيب في قرارها عدد 62840 الصّادر في 26 أكتوبر 2018²³، حيث تمسّكت فيه الأجرة برفض تغيير وضعيتها الإدارية من قبل مؤجّرتها من رئيس طاقم طائرة إلى مضيقّة طيران مع الحطّ من أجراها والذي تمّ بصورة أحادية دون موافقتها بدعوى ما يمرّ به قطاع النقل الجوي والقطاع السياحي عموماً من ظروف صعبة ، وما تمرّ به الشركة المؤجّرة جرّاء ذلك ، بصورة استوجبت ضرورة إعادة ضبط الأجور طبقاً لطبيعة العمل. وقد سايرتها محكمة التعقيب في ذلك معتبرة أنّه " خلافاً لما دفعت به المعقّبة فإنّه لا شيء بأوراق الملفّ يفيد أنّها اتّفقت مع المعقّب ضدها على تغيير شروط العمل وبالتالي تعديل عقد الشغل الرابط بينهما، وبالتالي فقد ظلّ قولها بأنّ العاملة لديها قد قبلت بالحطّ من تصنيفها المهني من خطّة رئيس طاقم طائرة إلى مضيقّة ليس له أصل ثابت بالأوراق وأنّ رفض المعقّب ضدها الإمضاء على الملحق التعديلي لعقد الشغل قائم على ما يبرّره لأنّه يؤثّر على تصنيفها المهني وحقوقها المكتسبة ، فكان بذلك تغيير شروط العمل من طرف المؤجّرة بدون موافقة العاملة قطعاً للعلاقة الشغلّية" .

وتحيل هذه الوضعيّة إلى التساؤل أيضاً إن غاب المبرّر هل يجوز للطرفين الاتّفاق على تغيير الخطّة المهنية للأجير، فهل أنّ غياب مبرّر ثابت يخوّل أن يتمّ تغيير مركز عمل الأجير بموافقه عن طريق إمضاء ملحق تعديلي في الغرض؟

ذهبت المحكمة الابتدائية بسوسة إلى أنّ قاعدة الفصل 76 ثانياً تهّم النظام العامّ الاجتماعي ولا يجوز مخالفتها على ما يخالفها " تغيير مركز عمل الأجير وخطته الوظيفيّة يعدّ تغييراً غير مشروع ويكتسي طابع التعسف لمخالفته قاعدة قانونيّة أمرّة تهّم النظام العامّ الاجتماعي والتي تشكّل الحدّ الأدنى لحقوق الأجير ولا يجوز الاتّفاق على مخالفتها"²⁴. في المقابل تعتبر محكمة التعقيب أنّ " عقد العمل يخضع للنظرية العامّة للعقود ولا يجوز لربّ العمل أن يكلف العامل بعمل جديد غير متّفق عليه إلّا إذا رضي به العامل أو اقتضته الضرورة على أن يكون ذلك بصورة مؤقتة"

ب - تغيير أحادي يفترض تغيير الصنف المهني

²³ قرار منشور بموقع محكمة التعقيب www.cass.tn.

²⁴ حكم ابتدائي شغلي، سوسة ، عدد 51559 مؤرخ في 5 نوفمبر 2014 ، غير منشور، ذكره وجدي الزياتي، مجلة الشغل معلق عليها، ص. 335.

17. نظرا للارتباط العضوي القائم بين الخطّة المهنية للأجير وتصنيفه المهني، حيث يتمّ انتدابه في خطّة مهنيّة معيّنة يتحدّد على أساسها صنفه المهني، فإنّ أيّ تغيير أو تعديل يطرأ على هذه الخطّة المهنيّة يفترض آلياً تغيير تصنيفه المهني فضلا عن تغيير عمله.

18. ولقد أقرّت مقتضيات الفصلان 76 ثانيا من مجلّة الشغل و15 من الاتفاقية المشتركة الإطارية ومن ورائها مختلف الاتفاقيات القطاعية صورتين لتغيير الخطّة المهنية للأجير، إذ تتمثّل الصورة الأولى في تكليف العامل "بأعمال لصنف أدنى" أو "بوظيفة من صنف دون الصنف المرسم هو فيه مباشرة"، في حين تتعلّق الصورة الثانية بتكليفه "بأعمال لصنف أعلى من صنفه" أو "بتولّي ممارسة وظيف من الصنف الذي فوق صنفه مباشرة". و تعتبر الصورة الأولى الأكثر شيوعا تطبيقيا خلافا للصورة الثانية التي تبدو نادرة إن لم نقل غائبة على مستوى التطبيقات القضائية.

19. والثابت أنّ التصنيف المهني هو الذي يحدّد مكانة الأجير داخل السلم المهني ويحدّد حقوقه وواجباته في المؤسسة ويضبط خطّته ضمن نشاطها²⁵. وتتكلّف الاتفاقيات المشتركة بضبط الأصناف المهنية حسب القطاعات، فكلّ قطاع يفرز أصنافه المهنية وخططه الوظيفية. وتعتمد أغلب الاتفاقيات التقسيم الثلاثي للأصناف المهنية: أعوان التنفيذ وأعوان التسيير والإطارات. وتنقسم هذه الأصناف الرئيسية إلى أقسام فرعية، إذ يمكن أن يضمّ قسم أعوان التنفيذ الذين يقع انتدابهم بغاية القيام بأعمال تتعلّق مباشرة بالإنجاز المادي للأعمال، العمّال غير المختصين والعمّال ذوي الاختصاص والعمّال ذوي الكفاءة العالية. أمّا قسم أعوان التسيير فيمكن أن يتضمّن بدوره حسب عدّة اتفاقيات أعوان التسيير العادي وأعوان التسيير العالي، وهو ما ينطبق أيضا على الإطارات الذين تتمثّل مهمّتهم في الإشراف على النشاط وتسييره وتحمل المسؤوليات المترتبة عن ذلك، حيث يمكن أن يضمّ القسم الإطارات المتوسطة والإطارات العليا²⁶. وتحدّد الاتفاقيات داخل كلّ قسم مجموع الوظائف أو المراكز أو الخطط المهنية التي يمكن تكليف العامل بها، كما تقدّم بعض الاتفاقيات وصفا دقيقا للخدمات والأعمال التي يتعيّن إنجازها داخل كلّ خطّة أو مركز عمل.

20. ويبرز التمعّن في الاتفاقيات المشتركة إطارية أو قطاعية اشتراطها أنّ تغيير الخطّة المهنية لضرورة العمل يفترض أن يكون للصنف الأدنى أو للصنف الأعلى من الصنف المرسم به العامل مباشرة، وهو ما لم تشر إليه مقتضيات الفصل 76 ثانيا من مجلّة الشغل التي وردت في المطلق إذ أنّها تنصّ على "أعمال لصنف أدنى أو أعلى في المطلق".

²⁵ النوري مزيد، المقال السابق، ص. 145.

²⁶ النوري مزيد، المقال السابق، ص. 149.

و لا شك أن مقتضيات الاتفاقية هي التي تنطبق اعتبارا أولا أن المشرع في النص التشريعي أحال صراحة إلى أنه "تضبط طرق تنفيذ أحكام الفقرة السابقة بالاتفاقيات المشتركة..." ، وأخذا ثانيا بمقتضيات النظام العام الاجتماعي ومبدأ القاعدة الأصلح أو الأنفع للأجير. وبهذا المعنى فإنه عمليا لا يمكن للعامل المرسم مثلا بالصنف الرابع عند تغيير خطته المهنية أحاديا من المؤجر لضرورة العمل ولصنف أدنى أن يكلف بوظيف ضمن الصنف الأول، بل لا بد أن يكون التغيير من الصنف الرابع إلى الصنف الثالث ، وهو ما ينسحب بدوره على تكليفه بوظيف أعلى، حيث لا يجوز تكليف أجير من الصنف الرابع بوظيف من الصنف السادس بل لا بد أن يتم ذلك ضمن الصنف الخامس الذي يعلوه مباشرة.

وقد تمسكت المحكمة الابتدائية بسوسة في حكمها الشغلي المؤرخ في 5 نوفمبر 2014²⁷ بذلك حيث دققت في تغيير خطة العامل من صنف إلى صنف أدنى منه مباشرة قولا "حيث يتبين من مطروقات الملف ومن عقود الشغل المضافة وبطاقات الخلاص أن المدعي تم انتدابه من طرف المدعي عليها منذ 9 جانفي 2001 بصفة تعاقدية بخطة فتي في الالكترونيك صنف 4 درجة 1 وتواصلت العلاقة التعاقدية بين الطرفين والمدعي بشغل نفس الخطة وبلغ صنف 4 درجة 3 إلى غاية تجديد العقد في 22 مارس 2005 و 28 جوان 2005 تم بمقتضاها تغيير خطة المدعي إلى صانع إطارات مطاطية صنف 3 وبقي في ذلك الصنف وتلك الخطة..." ، وأيضا محكمة القانون في قرارها المؤرخ في 4 جانفي 2010²⁸ قولا "من المبادئ الأصلية أنه لا يمكن للمؤجر أن يشغل الأجير في عمل من صنف دون الصنف المرسم فيه مباشرة إلا إذا اقتضى سير العمل ذلك..." .

21. وعادة ما تتشدد المحاكم في مراقبة طبيعة العمل الذي سيقع تكليف العامل به في إطار تغيير خطته المهنية استثنائيا، حيث تقضي بأن "تحديد طبيعة العمل المناط بعهدة الأجير إن كان تعيينا مؤقتا بوظيفة أدنى من الصنف الذي يعمل به أم هو تكليف إداري ومهني داخل في وظيفته العادي له أهمية في تقدير الصبغة التعسفية للعقوبة المسلطة عليه"²⁹. وبهذا المعنى يمكن التمييز بين تغيير الخطة المهنية وتغيير العمل ، إذ أن تغيير العمل قد يكون في صلب وظيف العامل أو مركز عمله العادي.

22. كما يفترض أيضا التمييز بين تغيير الخطة المهنية التي تفترض تغيير الصنف المهني ومن وراءه العمل الذي يكلف به العامل وبين تغيير ظروف العمل، حيث تتشدد المحاكم في هذا الأمر اعتبارا أن العمل الذي يفترض أن يقع تكليف الأجير به يجب أن لا يكون مهينا³⁰، "فنقلة المؤجرة للأجيرة للعمل

²⁷ حكم ابتدائي شغلي عدد 51559 ، غير منشور ، مذكور أعلاه .

²⁸ قرار تعقيبي مدني عدد 20180 مؤرخ في 4 جانفي 2010 ، غير منشور .

²⁹ قرار تعقيبي مدني عدد 39461 مؤرخ في 10 أكتوبر 2009 ، ن.م.ت. 2009 ، ج.2، ص. 419.

³⁰ قرار تعقيبي مدني عدد 9431 مؤرخ في 11 جويلية 1974 ، ن.م.ت. 1974 ، ج.1، ص. 82 "نقل راقنة من عملها إلى عمل يتمثل في تنظيف المراحيض والقاعات ومسح البلور يعتبر طردا تعسفيا يوجب الحكم لها بالغرامات القانونية" .

بالمطبخ الموجود بالمؤسسة وتكليفها بمهام دون المهام التي كانت تقوم بها ... بمثابة جعل ظروف العمل غير ملائمة ... ولئن لا يكون المؤجر مطالبا بتوفير ظروف الرفاهية في ظروف عمل الأجير ... فلا يحق له تعكير ظروف العمل بل عليه السعي إلى تحسينها...³¹ و "تعتمد المدعى عليها تركيز جهاز كاميرا على المدعية (الأجير) ثم نقلها للعمل على مكتب تم وضعه بمكان مجهز في المطبخ ، وتكليفها بمهام جديدة لم تكن موكولة لها من قبل يمثل رغبة واضحة من قبل المؤجرة في إنهاء العلاقة الشغلية لما تتطوي عليه تلك التصرفات من إرادة في تكوين ظروف غير طبيعية وغير ملائمة لأداء العمل ، ويحق للمدعية أن تمتنع عن أداء عملها طالما لم يقع الرجوع في تلك الإجراءات غير المبررة...³² فبهذا المعنى لا يجوز أن يختلف العمل الجديد عن العمل الأصلي اختلافا جوهريا يمس بالمركز الأدبي والقانوني للأجير من حيث طبيعة العمل أو حتى توقيته³³

23. ويظل في جميع الصور تطبيق مقتضيات الفصلين 76 ثانيا من مجلة الشغل و15 من الاتفاقية المشتركة الإطارية رهين ثبوت التغيير الوظيفي، والذي لا تتردد المحاكم في اشتراط ضرورة وصف الأعمال المناطة بعهد الأجير في إطاره وصفا دقيقا لها، تجنباً لكل خلط ممكن بين التغيير العادي الذي هو من صميم سلطة المؤجر الذي يحق له توزيع العمل وتكليف الأجراء بالقيام بالأعمال الضرورية لسير العمل في إطار ممارسته لسلطته التسييرية والتنظيمية، وبين التغيير الوظيفي المغير للصنف المهني والذي فرضته ضرورة العمل³⁴.

24. فضلا عن الطابع الاستثنائي المشروط في التغيير الوظيفي ، فإنه يشترط فيه أيضا الطابع المؤقت.

الجزء الثاني : جواز مؤقت للتغيير الأحادي للخطة المهنية للأجير

25. لا يكتسي التغيير بصورة منفردة من المؤجر للخطة المهنية للأجير طابعا دائما، باعتبار أن الاتفاقيات الجماعية اشترطت فيه طابعا مؤقتا ، يفترض الوقوف عند تجلياته (أ) قبل الخوض في الضمانات المحيطة به (ب) .

³¹ قرار استئنافي شغلي، صفاقس، عدد 62804 مؤرخ في 2 مارس 2016 ، غير منشور، مذكور بكتاب إشكالات في قانون الشغل (الجزء الأول) ، جمعية الحقوقيين بصفاقس ، 2019 ، ص. 628.

³² حكم ابتدائي شغلي، صفاقس، عدد 37499 مؤرخ في 13 ماي 2014، غير منشور، ذكره رياض الجمل ورمسيس العياري ، "القاضي وانقضاء العلاقة الشغلية "، إشكالات في قانون الشغل (الجزء الأول) ، مجمع الأطرش للكتاب المختص ، 2018 ، ص. 208.

³³ قرار تعقيبي مدني، دوائر مجتمعة ، عدد 19448 مؤرخ في 24 ديسمبر 2009 ، مذكور أعلاه ، حيث تمت نقلة العامل من مساعد سائق شاحنة ومرافق له في تنقلاته أثناء النهار إلى حارس ليلي للمؤسسة ومراقبتها ليلا.

³⁴ قرار تعقيبي مدني عدد 10460 مؤرخ في 7 جويلية 1974 ، ن. م. ت. 1974 ، القسم المدني ، ج. 1، ص. 106.

أ-تجليات الطابع المؤقت لتغيير الخطّة المهنية للأجير :

26. يتميّز تعديل الخطّة المهنية للأجير، التي تفرضها ضرورة العمل، بطابعه المؤقت، لتمثّل بذلك مدّة التكليف شرطاً أساسياً لكلّ تغيير مشروع. ولا يجوز بناء على ذلك عند تكليف العامل بأعمال لصنف أدنى من صنفه أن تتجاوز المدّة شهراً واحداً وذلك مرّة واحدة في العام، وبمجرّد انقضاء هذه المدّة الزمنية يجب إعادة العامل إلى مركز عمله الأصلي³⁵، وإذا امتنع المؤجّر يمكن للأجير التنبيه عليه بواسطة عدل تنفيذ يطالبه بمقتضاه بإرجاعه إلى خطّته الأصليّة، وفي صورة امتناعه عن ذلك يمكنه إنهاء العلاقة الشغلّية التي يكتسبها القاضي بالطرد التعسّفي طالما لم يقع تقديم ما يثبت اتّخاذ قرار الإرجاع³⁶. وعلى ذلك الأساس فإنّ كلّ تغيير لمركز عمل الأجير وخطّته الوظيفيّة لمدّة تتجاوز الشّهر إلى ما دون خطّته وتصنيفه الأصلي، يعدّ تغييراً غير مشروع ويكتسي طابعاً تعسّفياً لما ينطوي عليه من إضرار بمصالحه المشروعة وحقوقه المكتسبة بصورة تؤثر على مسيرته المهنية وترقيته الوظيفيّة³⁷. كما أنّ تكليف العامل بوظائف أخرى دون تحديد المدّة وبصفة مستمرة يعدّ بدوره مخالفاً لأحكام الفصل 15 من الاتفاقية المشتركة الإطارية³⁸. و تكتسي هذه القاعدة طابع النظام العامّ الاجتماعي الذي يشكّل الحدّ الأدنى لحقوق الأجير، الذي لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها.

27. في المقابل، لا يمكن أن تتجاوز مدّة التعديل الوظيفي ثلاثة أشهر إذا تعلّق الأمر بتكليف الأجير بأعمال لصنف أعلى من صنفه، ويتعيّن بمجرّد انتهائها أن يقرّر المؤجّر أحد الحليّن : فإمّا أن يقرّر تثبيت الأجير نهائياً في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي ويكتسب بذلك حقّ الأولويّة في الارتقاء إلى هذا الصّنف الجديد في حالة الشّغور النهائي.

28. ويشترط في التكليف الوظيفي بخطة أخرى غير خطة العامل الأصليّة شكلاً محدّداً، إذ يجب أن يكون كتابة وإلا عدّ في حكم الطرد التعسّفي، وهو ما دأبت محكمة التعقيب على التمسك به، فذهبت في قرارها المؤرّخ في 24 ماي 2008 إلى أنّ " انعدام الكتب واتّخاذ قرار نقلة الأجير دون قرار كتابيّ هو من قبيل

³⁵ قرار تعقيبي مدني عدد 37628 مؤرّخ في 19 سبتمبر 2009 ، ن. م. ت. 2009 ، ج. 2 ، ص. 421 " رغم انقضاء أجل الشهر المنصوص عليه بالفصل 16 من الاتفاقية المشتركة للنزل والسياسة المتعلقة بتكليف الأجير بوظائف دون وظائف رتبته ورغم صدور تنبيه من الأجير لمؤجره بواسطة عدل تنفيذ يطالبه بمقتضاه بإرجاعه إلى الخطّة الأصليّة فإنّ الشركة المؤجرة لم تدل بما يثبت صدور قرار في هذا الشأن وبالتالي فإنّ الطرد يكتسي صبغة تعسّفية بصرف النظر عن الأسباب التي انبنى عليها قرار مجلس التأديب".

³⁶ قرار تعقيبي مدني عدد 37628 مؤرّخ في 19 سبتمبر 2009 ، مذكور أعلاه.

³⁷ حكم ابتدائي شغلي، سوسة ، عدد 51559 مؤرّخ في 5 نوفمبر 2014 ، مذكور أعلاه.

³⁸ قرار تعقيبي مدني عدد 80298 مؤرّخ في 27 جانفي 2014 ، غير منشور ، وقد ورد فيه " اتّخاذ المؤجّر قراراً بتغيير عمل المعقّبة وتكليفها بمهام المغازة دون تحديد المدّة ونقلتها بصورة مستمرة فيه مخالفة لأحكام الفصل 15 من الاتفاقية الإطارية المشتركة التي نصّت على أنّه يمكن تكليف كلّ عامل كتابياً بتولّي القيام بوظيفة من صنف دون الصنف المرسم فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل ولمدّة لا تتجاوز شهراً واحداً ، وذلك مرّة في السنة ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والامتيازات المقابلة لرتبته الأصليّة".

الطرد التعسفي³⁹، وهو ما أكدته في قرارها المؤرخ في 10 أكتوبر 2009 من أنه " اعتبارا لما جاء بالفصل 15 من الاتفاقية المشتركة الإطارية ، فإنّ التعيين الوظيفي بوظيف أدنى يكون كتابة ولم يقدم المؤجر ما يفيد القرار⁴⁰ .

29. وقد يطرح الطابع المؤقت إشكالية اقتران تغيير الخطة المهنية للأجير بنقلته أي بتغيير مكان عمله، حيث يجد الأجير نفسه في مركز عمل ومكان آخر غير مركز عمله ومكانه الأصليين، وهو ما يشكل مجالا لتزاحم انطباق أحكام الفصلين 15 و 22 من الاتفاقية المشتركة الإطارية، واللّتين ولئن تضمنتا بعض الشروط و المشتركة المتمثلة خاصة في اشتراط ضرورة العمل لإجازة التعديل الأحادي ، فإن كلا الفصلين مستقلان بشروط خاصة به، ولعلّ الطابع المؤقت قد يمثل إحداها، باعتبار أنّ الأطراف الاجتماعية قد اشترطته في صورة التغيير الوظيفي دون التغيير الجغرافي⁴¹. ويبدو أنه لا مجال ،في هذا السياق، إلّا بالتمسك بضرورة أن يكون تغيير الخطة المهنية للأجير المتّصل حتما بنقلته الجغرافية مؤقتا.

30. ولقد أحاطت الاتفاقيات الجماعية في مجملها الصبغة المؤقتة لتغيير خطة الأجير المهنية بمجموعة من الضمانات الأساسية التي تحفظ التوازن بين مصلحة المؤسسة من جهة ومصلحة الأجير من جهة أخرى.

ب - ضمانات الطابع المؤقت لتغيير الخطة المهنية للأجير

31. بالنظر إلى ارتباط التصنيف المهني بالأجر، حيث يرسم كلّ أجير يتمّ انتدابه بصنف مهني حسب خطته المهنية ويتحصّل على الأجر المطابق لذلك، فإنّ كلّ تغيير في التصنيف المهني يترتب عليه مبدئيا مراجعة الأجر. ووعيا بمثل هذه الآثار السلبية لتغيير الخطة المهنية للأجير بصفة مؤقتة، أحاطت الأطراف الاجتماعية ذلك بمجموعة من الضمانات .

32. وتعتبر المحافظة على الحقوق المكتسبة للأجير أولى هذه الضمانات ، حيث أوجب الفصل 15 من الاتفاقية المشتركة الإطارية احتفاظ الأجير بالأجر والامتيازات المقابلة لمرتبة الأصلية عند الحطّ من صنفه ، فلا يجوز بذلك التخفيض من أجره الأصلي أو المساس بامتيازاته الأساسية وإلا عدّ ذلك من قبيل

³⁹ قرار تعقيبي مدني عدد 20977 مؤرخ في 24 ماي 2008 ، غير منشور.

⁴⁰ قرار تعقيبي مدني عدد 39461 مؤرخ في 10 أكتوبر 2009 ، ن. م. ت. 2009 ، ج. 2، ص. 419.

⁴¹ ذهبت المحكمة الابتدائية بسوسة في حكمها عدد 52187 مؤرخ في 11 مارس 2015 ، غير منشور إلى أنّ " مكان تنفيذ العمل يعتبر من العناصر الأساسية في عقد الشغل لما له من تأثير على حياة الأجير، أمّا تغيير مكان الشغل بصفة دائمة خلافا للصبغة المؤقتة يعتبر مساسا جوهريا بعقد الشغل ويستلزم بالضرورة موافقة العامل "

التعسف ، وهو ما أكدّه فقه القضاء ، حيث تمسكت محكمة التعقيب في قرارها المؤرخ في 5 ديسمبر 1988⁴² أنه " من المبادئ الأصلية أنه لا يمكن للمؤجر أن يشغل الأجير في عمل من صنف دون الصنف المرسوم به مباشرة إلا إذا اقتضى سير العمل ذلك ولمدة محدودة لا تتجاوز الشهر في السنة على أن يحتفظ بأجرته وجميع الامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية وإلا عدّ طردا تعسفيا".

في المقابل ، إذا تم تغيير الخطّة المهنية للأجير في صنف أعلى من الصنف المرسوم به ، فرضت الاتفاقيات المشتركة أن يتقاضى العامل منذ يومه الأول لتولّيه العمل منحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المعين للسلم المقابل للصنف المعين فيه مؤقتا.

33. من جهة ثانية ، كرّست الاتفاقيات المشتركة ضمانات ثانية لفائدة الأجير ، وهي التي تتعلق بحقه في القدر في قرار مؤجره القاضي بتكليفه بوظيفة من صنف دون الصنف المرسوم به، إذا بدا له أنه يكتسي صبغة تعسفية، وذلك أمام اللجنة الاستشارية للمؤسسة " والتي لها صلاحيات النظر والبت في هذه المسألة"⁴³ ولئن لم تضبط أغلب الاتفاقيات المشتركة القطاعية أجلا أقصى لتدخل اللجنة ، فإن البعض منها اختارت ضبطه، فحدّدت الاتفاقية المشتركة لقطاع البنوك مثلا أجلا أقصى لتدخل اللجنة للنظر في قرار المؤجر بأسبوع بداية من تاريخ تقديم الأجير لمطلبه للجنة . ولا يقيد قرار اللجنة في جميع الحالات القاضي ، الذي يتمتع بسلطة تقدير واسعة للتأكد من مصلحة المؤسسة تبرّر قرار المؤجر في تعديل وظيفة العامل، ويظلّ إجراء التظلم أمام اللجنة الاستشارية للمؤسسة إجراء غير وجوبي وإنما " إجراء اختياري في يد العامل الذي يمكنه أن يتجاوزها إذا ما اختار القيام مباشرة أمام المحكمة التي لها وحدها الاختصاص المطلق في فصل النزاع و إنهاء الخصومة بين الطرفين"⁴⁴.

⁴² قرار تعقيبي مدني عدد 20264 مؤرخ في 5 ديسمبر 1988 ، ن. م. ت. 1988، القسم المدني، ص. 129 ، وفي نفس المعنى حكم ابتدائي شغلي ، سوسة، عدد 51559 مؤرخ في 5 نوفمبر 2014 ، مذكور سابقا" تأسيسا على ما تقدّم فإنّ ما دفع به الأجير من عدم شرعية التعديل الجوهري على العلاقة التعاقدية الرابطة بينه وبين المؤجرة من جهة المساس بحقوقه المكتسبة بالتصنيف المهني والخطّة الوظيفية في طريقه ويتجه الاستجابة له وإرجاع الحالة لما كانت عليه باستمرار العقد المبرم بين الطرفين بشروطه الأصلية".

⁴³ يراجع الفصل 15 من الاتفاقية المشتركة الإطارية. قرار تعقيبي مدني عدد 23652 مؤرخ في 12 جوان 1989 ، ن. م. ت. 1989 ، القسم المدني ، ص. 279 " يمكن استدعاء كلّ عامل إلى القيام بوظائف من دون الصنف المرسوم فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل ولمدة لا تتجاوز الشهر وذلك مرّة في السنة مع احتفاظ العامل بالأجر والامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية ، وفي صورة ما إذا رأى العامل أنّ ذلك الإجراء يكتسي صبغة استفزازية ولم يكن متأثرا عن محض الاهتمام المنجر عن ضرورة مصلحة العمل ، فله أن يرفع أمره للجنة المتناصفة".
⁴⁴ قرار تعقيبي مدني عدد 50232 مؤرخ في 31 جويلية 2017 ، غير منشور.

34. وقد يترتب رفض الأجير الرضوخ لقرار تغيير خطته المهنية الذي لا يحترم شروطه القانونية إنهاء عقد الشغل إما بمبادرة منه أو بمبادرة من المؤجر وهو ما استقرت محكمة التعقيب في كلتا الحالتين على تكييفه بالطرد التعسفي الموجب للغرامات القانونية⁴⁵، بل وكُرست في عدة مناسبات مفهوم "الطرد المقنع"⁴⁶ الذي ينتزل منزلة الطرد غير المبرر.

35. من الثابت أن المشرع قد سعى إلى التوفيق بين المقتضيات الاقتصادية وما قد يتطلبه حسن سير العمل داخل المؤسسة ضمانا لاستمراريتها من تحويل في عناصر عقد الشغل، من جهة، والمقتضيات الاجتماعية الحمائية من جهة أخرى، والتي تقتض حماية الأجير كلما تمّ المساس بأحد حقوقه المكتسبة. ولم يدخر فقه القضاء جهدا في تشديد الرقابة على كل تغيير في الخطة المهنية للأجير بنفس حمائي واضح.

⁴⁵ قرار تعقيبي مدني عدد 10899 مؤرخ في 19 أبريل 1974، مذكور أعلاه، قرار تعقيبي مدني عدد 11347 مؤرخ في 14 أوت 1974، ن. م. ت. 1974، القسم المدني، ج. 1، ص. 89.

⁴⁶ قرار تعقيبي مدني عدد 12158 مؤرخ في 17 نوفمبر 2014، غير منشور.