

القرار عدد 162
الصادر بتاريخ 30 يناير 2014
في الملف الاجتماعي عدد 2013/1/5/565

اتفاقية جماعية - اتصالات المغرب - منصب لا يناسب التصنيف -
تخفيض في الأجر - عقوبة تأديبية بدون مبرر.

طبقا لما تنص عليه المادة 11 من مدونة الشغل فإن المقتضيات الأكثر
فائدة للأجراء تكون قابلة للتطبيق إذا تم التنصيب عليها في اتفاقيات الشغل
الجماعية أو غيرها.

الثابت أن الطالب كان يشغل منصب رئيس للقسم التجاري بالمديرية
الجهوية بالرباط التابعة للمشغلة، وهو ما يتناسب مع صنف " خارج الإطار "
الذي كان يحمل، إلا أن المشغلة عمدت إلى نقله إلى منصب مكلف
بالدراسات، وهو ما لا يتناسب مع الصنف الذي ينتمي إليه، إضافة إلى
انخفاض الأجر كما هو ثابت من ورقة الأداء المدلى بها، مما يعتبر بمثابة عقوبة
تأديبية تم توقيعها عليه بدون مبرر، وفضلا عن ذلك فإنه وخلافا لما ورد في
القرار وطبقا للمادة 66 من الاتفاقية الجماعية وكما هو ثابت من أوراق
الأداء المدلى بها، فإنه لا وجود لما سماه القرار بالتعويض عن المسؤولية الذي
اعتبره هو التعويض الذي حرم منه الطالب.

إن الطالب لا يتمسك بمنصبه الذي كان يمارسه وإنما يلتزم تعيينه في
منصب يوازي صنفه الذي ينتمي إليه، إلا أن المحكمة حرفت مجموعة من
الوقائع حينما اعتبرت تعيين الطالب في منصب المكلف بالدراسات وأن
تعيينه في منصب يوازي صنفه يخضع للسلطة التقديرية لرئيس مجلس الإدارة
الجماعية للمطلوبة ولا يعرض للترشيح، ومن أن الطالب قد احتفظت له

المطلوبة بنفس الصنف الذي ينتمي له وب نفس الامتيازات باستثناء التعويض عن المسؤولية مع أن هذا التعويض لا وجود له، مما تكون معه تبعا لذلك قد بنت قرارها على تعليل ناقص.

نقض وإحالة

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

حيث يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه أن الطالب تقدم بمقال بتاريخ: 2008/04/28 عرض فيه أنه كان يشتغل مع المكتب الوطني للبريد والمواصلات منذ سنة 1988، وتم تعيينه على رأس هذه المصلحة وفي سنة 1992 تم تعيينه مندوبا للبريد والمواصلات بطنجة، وفي سنة 1996 تم تعيينه مندوبا بعمالة الفداء درب السلطان، وفي سنة 1998 ألحق بشركة اتصالات المغرب مندوبا برتبة رئيس قسم، وفي سنة 2003 تم تعيينه رئيس القسم التجاري للهاتف الثابت والانترنت بالمديرية الجهوية بالرباط، وفي سنة 2005 تم تعيينه إثر التنظيم الجديد رئيسا للقسم التجاري بالمديرية الجهوية بالرباط إلى غاية 2007/05/02 حيث اقترح عليه منصب جديد ثم ألحق بقطب الشبكات، ورغم وعده بالاحتفاظ بكل حقوقه المكتسبة إلا أنه فوجئ من خلال اطلاعه على راتبه الشهري لشهر ماي 2007 بتخفيضه بنسبة 20% مما يشكل عقوبة تأديبية في حقه، لأجله التمس تسوية وضعيته الوظيفية والمادية بتشغيله في وظيفة تتناسب مع تصنيفه ابتداء من سنة 2003 تحت طائلة غرامة يومية ابتداء من تاريخ الحكم، فقضت المحكمة الابتدائية برفض الطلب، فاستأنفه الطالب. وبعد الإجراءات، قضت محكمة الاستئناف بتأييد الحكم المستأنف، وهو القرار المطعون فيه بالنقض والمشار إلى مراجعه أعلاه.

في شأن الأسباب الأول والثاني والثالث والرابع المعتمدة في النقض:

حيث يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه بالنقض خرق القواعد الجوهرية وتحريف الواقع وفساد التعليل الموازي لانعدامه وخرق القانون وخاصة المادة 58 من الاتفاقية الجماعية المؤرخة في 2004/11/16، باعتبار أنه جاء في

الفقرة الأولى من تعليل القرار: "وحيث إنه تبين للمحكمة من خلال البحث أن تصريحات المستأنف وكذا الممثل القانوني للمستأنف عليها أنهما معا يؤكدان أن المناصب الثلاثة والتي يطالب المستأنف بالتعيين فيها أنهما مناصب لا تعرض للترشيح وإنما يتعين التعيين فيها بمقتضى قرار السلطة التي تملك حق التسمية، وهو رئيس مجلس الإدارة الجماعية ودونما يقوم بعرض هذه المناصب للترشيح".

غير أن هذه الفقرة تضمنت تحريفا للواقع وفسادا في التعليل وخرقا للقانون، وأن أول تحريف هو أن دعوى الطالب لا تتعلق بمنصب يتم التعيين فيها بقدر ما تتعلق بمنصب إداري يوازي الصنف الذي يوجد فيه الطالب الذي هو صنف "خارج الإطار"، والذي لا يمكن أن يكون إلا منصب مدير أو مدير مركزي حسبما تنص على ذلك المادة 53 من الاتفاقية الجماعية، وهذان المنصبان يجب أن يرقى الطالب لأحدهما بمجرد ارتقائه إلى صنف خارج الإطار، حتى لو لم يكن يوجد ما يقابل أحدهما على مستوى المسؤولية العملية، وبالتالي فإنه لا مجال للحديث عن الترشيح أو التعيين من طرف رئيس مجلس الإدارة الجماعية أو غيره، ومحاولة تبرير ما ذهبت إليه المحكمة من رفض للدعوى بكون الأمر يتعلق بمنصب يتعين التعيين فيه يشكل تحريفا للواقع لأن الأمر يتعلق بترقية تتزامن وبلوغه صنف "خارج الإطار".

المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية

كما أن المحكمة حرفت الواقع أيضا حينما ضمنت في تعليلها أن هذين المنصبين لا يخضعان للترشيح بل يتم التعيين فيها بمقتضى قرار للسلطة التي تملك حق التسمية، في حين أن الفصل 58 من الاتفاقية الجماعية لا يستثني هذين المنصبين عندما ينص على أن المنصب الشاغر يتم عرضه على الأجراء قصد الترشيح، مما يكون معه تعليل المحكمة خارقا للفصل المشار إليه، كما أن المحكمة قد وقعت في تحريف حينما ذهبت إلى أن الطالب صرح خلال جلسة البحث بأن المناصب الثلاثة التي يطلب الطالب التعيين فيها لا تعرض للترشيح، ذلك أن هذا الادعاء عار عن الصحة حيث لم يتحدث عن مناصب ثلاثة، بل عن المنصبين اللذين يطابقان صنف "خارج الإطار"، كما أنه لم يصرح مطلقا بأن هذين المنصبين لا يعرضان للترشيح، علما بأن الطالب أدلى للمحكمة بمذكرتين صادرتين عن المطلوب بعرض أحد المناصب الثلاثة للترشيح.

كما يعيب على القرار خرق القواعد الجوهرية وتحريف الواقع وفساد التعليل، باعتبار أن الطالب صرح أنه تم دمج له لدى المطلوبة ضمن نفس الإطار وذلك في إطار الوضعية النظامية إذ تم ترتيبه سنة 2005 في السلم خارج الإطار بمناسبة تفعيل جدول الترقية لسنة 2003، وأن المحكمة قد حرفت الواقع وعللت قرارها تعليلًا فاسدًا لأنه لا وجود لتصريح الطالب في أية مرحلة بأنه حافظ على نفس الوضعية النظامية، بل إن ما ركز عليه في مذكرات وجلسة البحث هو أن القرار موضوع هذه القضية نقله إلى منصب مكلف بالدراسات التي يمكن أن يشغله أي عامل يحمل شهادة البكالوريا زائد خمسة، في حين أن الطالب مهندس دولة وخريج المدرسة الوطنية للاتصالات بباريز ويعمل منذ 1988، فكيف يمكن أن يكون هذا هو الواقع وفي نفس الوقت ينسب للطالب أنه حافظ على نفس الوضعية الذي لا يعني أنها عند الانتقال لم تتغير بشكل غير قانوني وغير منطقي، وخاصة في حالة إرجاع الطالب إلى نقطة الصفر ومعاقبته إداريًا وتأديبًا دون أي سبب ودون أية إجراءات يوجبها القانون في حق مستخدمي المطلوبة، وهذا التحريف كان له تأثير على ما انتهت إليه المحكمة في قرارها.

كما يعيب على القرار المطعون فيه بالنقض خرق القواعد الجوهرية وتحريف الواقع وفساد التعليل الموارى لانعدامه، باعتبار أن المحكمة المصدرة له ذهبت في الفقرة الثالثة من تعليلها إلى أنها: "وبمناسبة المستأنف نفسه والممثل القانوني للمستأنف عليها قامت بتحليل أوراق الأداء المدلى بها من طرف الطالب قصد التحقق من تدحرج الوضعية المادية للطالب فلم يثبت لها ذلك"، غير أنه وعكس ما تقدم فإن وثائق الأجر المدلى بها تثبت أن راتب الطالب نقص بنسبة 20% بسبب القرار موضوع هذه الدعوى أي ما يعادل حوالي 4000 درهم، وأنه يكفي الاطلاع على وثيقتي الأجر المدلى بهما المتعلقتين بشهري أبريل وماي 2007 وغير المنازع فيها من طرف المطلوبة للتأكد من هذا النقص في راتب الطالب، كما جاء في نفس الفقرة من القرار: "وحسب تصريحات الطرفين ثبت أن التعويض الذي لم يعد يستفيد منه المستأنف إنما هو التعويض عن المسؤولية وأن جميع عناصر الأجر الأخرى تم الاحتفاظ بها"، ذلك أنه وقع تحريف الواقع

حيث لم يسبق للطالب أن صرح بأنه لم يعد يستفيد من التعويض عن المسؤولية، ذلك أن عناصر الأجر محددة بمقتضى المادة 66 من الاتفاقية ولا يوجد من بينها شيء اسمه التعويض عن المسؤولية وهو ما تؤكد أوراق الأجر المدلى بها، فقد تحدث الطالب عن التعويض عن المهام الذي كان معمولاً به في ظل النظام الخاص بمستخدمي المكتب الوطني للبريد والمواصلات، والذي حذف في شتنبر 2003 بدخول النظام الداخلي لشركة اتصالات المغرب حيز التنفيذ، كما تحدث الطالب عن منحة المنصب التي هي عنصر من عناصر الأجر، كما حددتها المادة 66 من الاتفاقية الجماعية، علماً بأن هذا العنصر يشكل جزءاً من الأجر لا علاقة له بتحمل مسؤولية ما.

كما تضيف المحكمة في نفس الفقرة: "حيث إن إسناد أو تعيين أي شخص في المناصب الثلاثة التي يطالب بها المستأنف إنما تخضع للسلطة التقديرية للمشغلة وأنه ليس من حق المستأنف التمسك بحق مكتسب في منصب لم يتضرر منه مادياً ويتمسك باستمراره فيه أو بإلزام المشغلة بتعيينه في إحدى مناصب المسؤولية". ذلك أن الطالب لم يسبق له أن تمسك باستمراره في المنصب الذي كان فيه ولم يسبق أن أشار إلى أنه حق مكتسب، لأنه لم يطالب أصلاً بالاستمرار في تحمل المسؤولية، فلم يسبق له أن تحدث عن ثلاثة عناصر، بل إنه منذ البداية وهو يتحدث عن المنصبين المخصصين طبقاً لمقتضيات المادة 54 من الاتفاقية الجماعية ولما تضمنته شبكة المناصب المدلى بها وهما منصب مدير أو مدير مركزي، وأن الادعاء بذلك هو تحريف للواقع، وإضافة إلى ذلك فإن المنصبين اللذين تحدث عنهما لا يخضعان مطلقاً للسلطة التقديرية للمشغلة لأن القانون وشبكة المناصب هي التي تقرر أن صنف خارج الدرجة يؤدي حتماً إلى التسمية في منصب مدير أو مدير مركزي، أما الذي يحق للمشغلة أن تعرضه للترشيح فهو منصب المسؤولية وليس المنصب الإداري الذي يرتقي إليه المستخدم بمجرد ارتقائه إلى صنف "خارج الإطار"، ويأتي التحريف بشكل واضح في ادعاء المحكمة أن الطالب اعتبر أن من حقه التمسك بحق مكتسب في منصب لم يتضرر منه مادياً ويتمسك باستمراره فيه أو إلزام مشغلته بتعيينه في

إحدى مناصب المسؤولية، مما يشكل تحريفا للواقع ما دام أنه لم يسبق له أن تمسك بالمنصب الذي كان فيه ولا اعتبر أنه من حقه التمسك به، ولا طالب في أية مرحلة بإلزام المشغلة بتعيينه في إحدى مناصب المسؤولية، وهو التحريف الذي تضمن خلطا بين مناصب المسؤولية وبين المنصب الإداري.

كما يعيب على القرار خرق القواعد الجوهرية وتحريف الواقع وفساد التعليل الموازي لانعدامه وخرق القانون، باعتبار أنه وقع تحريف للواقع عندما ذهبت المحكمة إلى القول بأن: "تصريحات الطرفين"، إضافة إلى أوراق الأداء أن الثابت منها هو أن الطالب عندما تم إعفاؤه من منصب المسؤولية تم ترتيبه في خانة تتناسب وكفاءته وقدراته، في حين أن الطالب ما فتئ يردد منذ البداية أنه تم تعيينه في منصب مكلف بالدراسات الذي يمكن أن يشغله وفقا لقوانين المطلوبة عامل يحمل شهادة البكالوريا زائد خمسة، ورغم ذلك نسبت المحكمة إلى الطالب بأنه عندما تم إعفاؤه من منصب المسؤولية تم ترتيبه في خانة تتناسب وكفاءته وقدراته، غير أنه لو كان ذلك صحيحا لما كان هناك مجال لدعوى الطالب، بل إن هذا التحريف تجاوز هذا الحد إلى الادعاء بأن الطالب "أكد بجلسة البحث أن الضرر الذي لحقه هو فقدان التعويض عن المسؤولية"، وهذا مخالف للواقع، ذلك أن الطالب أكد في مختلف المناصب أن الضرر الذي حصل له أساسا هو أنه لم يقع تطبيق شبكة المناصب والاتفاقية الجماعية في حق الطالب لأنه لم يسم مديرا أو مديرا مركزيا. بمجرد ارتقائه إلى صنف خارج الإطار، إضافة إلى أن القرار الصادر في حقه شكل عقوبة إدارية لأنه جعله يتقهقر حتى بالنسبة للمنصب الذي كان يزاول فيه مهامه وهو منصب مسؤول قسم بالإضافة إلى النقص الذي طال أجره بنسبة 20%، كما أن الطالب لم يسبق له الحديث عن التعويض عن المسؤولية لسبب بسيط هو أن هذا النوع من التعويض لا وجود له في شركة اتصالات المغرب، ولأنه لا يشكل عنصرا من عناصر الأجر المحددة على سبيل الحصر في المادة 66 من الاتفاقية الجماعية والتي تظهر بوضوح في ورقات الأجر المدلى بها، كما أن الطالب أكد في مختلف المراحل أن وضعيته النظامية تراجعت وأن المنصب الذي أسند له لا يسمح له

بالترشح لشغل مناصب سبق له أن شغلها لمدة 15 سنة، وكمثال على ذلك أشار إلى منصب مسؤول قسم ومنصب مندوب وأدلى بمذكرتين تؤكدان ذلك، فكيف ينسب له أنه صرح بأنه تم الاحتفاظ له بحق المشاركة في عملية الحركية من منصب إلى آخر، وأن الطالب أكد أيضا أن مشغلته يمكن لها أن تعفيه من مهام رئاسة القسم الذي كان يشرف عليه، لكن ليس من حقها أن تمس بوضعيته النظامية وأن تعود به إلى نقطة الصفر في مساره المهني أو أقل، مما يتعين تبعا لذلك نقض القرار المطعون فيه.

حيث تبين صحة ما عابه الطاعن على القرار، ذلك أنه طبقا لما تنص عليه المادة 11 من مدونة الشغل من أن المقتضيات الأكثر فائدة للأجراء تكون قابلة للتطبيق إذا تم التنصيب عليها في اتفاقيات الشغل الجماعية أو غيرها فإنه:

من جهة أولى، حيث إنه وخلافا لما ذهب إليه القرار المطعون فيه من: "أن المناصب الثلاثة والتي يطالب المستأنف (الطالب) بالتعيين فيها... لا تعرض للترشيح وإنما يتعين التعيين فيها بمقتضى قرار السلطة التي تملك حق التسمية وهو رئيس مجلس الإدارة الجماعية"، فإنه فضلا عن أن الطاعن يطالب بتعيينه في منصب مدير أو مدير مركزي وليس في المناصب الثلاثة، وطبقا لمقتضيات المادة 58 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات المغرب المؤرخة في 2004/11/16 فإنه: "يتطور المسار المهني... تبعا لوجود منصب شاغر يتم عرضه على الأجراء قصد الترشيح..."، وطبقا للمادة 53 من نفس الاتفاقية فإنه: "يتم تصنيف المناصب على أساس شبكة وحيدة... حسب مجال النشاط وحسب الصنف..."، بل إن ما يؤكد ذلك فإن الثابت من الوثائق المدلى بها رفقة مذكرة الطالب بعد البحث أن المطلوبة سبق لها أن عرضت على الطالب الترشيح لثلاث مناصب من بينها: "منصب مسؤول قسم" و"منصب مندوب".

ومن جهة ثانية، حيث إنه من الثابت من وثائق الملف أن الطالب كان يشغل منصب رئيس للقسم التجاري بالمديرية الجهوية بالرباط التابعة للمطلوبة، وهو ما يتناسب مع صنف "خارج الإطار" الذي كان يحمله، كما أنه طبقا

لمقتضيات المادة 54 من الاتفاقية المشار إليها أعلاه فإنه: "يصنف كل أجير في منصب حسب النشاط الذي يمارسه، غير أن التصنيف الجديد للأجير لا يمكن أن يكون أقل من الصنف الذي ينتمي إليه..."، إلا أن المطلوبة قد عمدت إلى نقله إلى منصب مكلف بالدراسات، وهو ما لا يتناسب مع الصنف الذي ينتمي إليه. وفضلا عن ذلك، فإن الثابت من ورقتي الأداء المدلى بهما عن شهري أبريل وماي 2007 أن أجره الطالب قد انخفضت بحوالي 4000 درهم بعد تعيينه في المنصب الجديد، مما يعتبر بمثابة عقوبة تأديبية تم توقيعها عليه بدون مبرر، وفضلا عن ذلك فإنه وخلافا لما ورد في القرار المذكور وطبقا للمادة 66 من الاتفاقية المذكورة وكما هو ثابت من أوراق الأداء المدلى بها، فإنه لا وجود لما سماه القرار بالتعويض عن المسؤولية الذي اعتبره هو التعويض الذي حرم منه الطالب.

ومن جهة ثالثة، حيث إنه وخلافا لما ورد في القرار المطعون فيه فإن الثابت من وثائق الملف أن الطالب لا يتمسك بمنصبه الذي كان يمارسه وإنما يلتمس تعيينه في منصب يوازي صنفه الذي ينتمي إليه، إلا أن المحكمة المطعون في قرارها حرفت مجموعة من الوقائع حينما اعتبرت تعيين الطالب في منصب المكلف بالدراسات وأن تعيينه في منصب يوازي صنفه يخضع للسلطة التقديرية لرئيس مجلس الإدارة الجماعية للمطلوبة ولا يعرض للترشيح، ومن أن الطالب قد احتفظت له المطلوبة بنفس الصنف الذي ينتمي له وب بنفس الامتيازات باستثناء التعويض عن المسؤولية مع أن هذا التعويض لا وجود له، مما تكون معه تبعا لذلك قد بنت قرارها على تعليل ناقص وعرضته للنقض.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض بنقض القرار المطعون فيه.

الرئيس : السيدة مليكة بتراهيم - **المقرر :** السيد محمد سعد جرندي -
المحامي العام : السيد رشيد بناني.