

*ع2015.32289دد القضية

تاريخه: 2016-05-16

أصدرت محكمة التعقيب القرار الآتي :

بعد الاطلاع على مطلب التعقيب المقدم بتاريخ 07./12./2015.

تحت عدد 26965

من قبل المحامي الأستاذ "ه.ر"

نيابة عن: "ص.ع"

ضد: "ش.ب.ت" في شخص ممثله القانوني ينوبه الأستاذ

"ن.ب".

طعنا في الحكم الاستئنافي الشغلي عدد 60587 الصادر عن

محكمة الاستئناف بتونس بتاريخ 2015/01/02

والقاضي : نهائيا بقبول الاستئنافين الأصلي والعرضي شكلا

وفي الأصل بنقض الحكم الابتدائي فيما قضى به بخصوص منحتي نهاية

السنة والإنتاج والقضاء مجددا في شأنهما بإلزام المستأنف ضده بأن يؤدي

للمستأنف ألف وستمئة وخمسة وأربعون دينارا ومليمات 957 لقاء منحة

نهاية السنة و الإنتاج وإقراره فيما زاد على ذلك وحمل المصاريف

القانونية عليه ورفض الاستئناف العرضي موضوعا.

وبعد الاطلاع على مستندات التعقيب المبلغة نسخة منها إلى

المعقب ضده بواسطة محضر التبليغ المحرر من طرف الأستاذ "ك.ر"

تحت عدد 10751 بتاريخ 2016/01/04 وعلى نسخة الحكم المطعون فيه

والمودعة بكتابة محكمة التعقيب بتاريخ 05 جانفي 2016.

وعلى جميع الإجراءات والوثائق المقدمة في الأجل القانوني طبق مقتضيات الفصل 185 من مجلة المرافعات المدنية والتجارية .
وبعد الاطلاع على ملحوظات النيابة العمومية لدى هذه المحكمة والرامية إلى طلب قبول مطلب التعقيب شكلا ورفضه أصلا .
وبعد الاطلاع على أوراق القضية والمفاوضة بحجرة الشورى
صرح بما يلي:

من حيث الشكل:

حيث استوفى مطلب التعقيب جميع الشروط والصيغ القانونية الواردة بالفصل 175 وما بعده من م م م م مما يتجه معه قبوله من جهة الشكل

من حيث الأصل:

حيث تفيد وقائع القضية كيفما أوردتها الحكم المنتقد والأوراق التي انبنى عليها قيام المدعي في الأصل لدى الدائرة الشغلية بالمحكمة الابتدائية بتونس عارضا أنه انه انتدب للعمل لدى المدعى عليه بداية من 2010/11/15 بوصفه مديرا بأجر قدره 5015967 د وقد تولى مؤجره المعقب حاليا طرده بتاريخ 2011/04/01 لذا يطلب الحكم لفائدته بالمنح والغرامات الناتجة عن الطرد.

وحيث أصدرت الدائرة الشغلية بالمحكمة الابتدائية بتونس حكما عدد 49064 بتاريخ 2012/11/23 والقاضي ابتداءيا باعتبار الطرد الذي تعرض له المدعي تعسفا وإلزام المدعى عليه في شخص ممثله القانوني بان يدفع للمدعي المبالغ التالية :

1 / 1688065. د لقاء منحة الراحة السنوية الخالصة

2 / 1645964 د لقاء منحة الشهر الثالث عشر .

3 / 411489 د لقاء مكافأة نهاية الخدمة

4 / 1645957 د لقاء غرامة لطرده التعسفي.

وحمل المصاريف القانونية عليها ورفض الدعوى فيما زاد على ذلك .

وحيث استأنفت المحكوم ضدها الحكم المذكور.

وحيث أصدرت محكمة الدرجة الثانية حكما المضمن نصه

بالتالي .

وحيث تعقب المدعى عليه في الأصل الحكم المذكور وطالب نائبه

نقضه و الإحالة بناء على:

المطعن الأول: ضعف التعليل وخرق القانون: الفصل 30 من م ا ع

بمقولة أن محكمة القرار المطعون فيه أسس قضاءه على انعدام

الاتفاق بين الطرفين حول الاعتراف بالأقدمية فيما ذهبت محكمة البداية إلى

عدم إثبات الاتفاق الصريح أو الضمني حول الاعتراف بالأقدمية، وهذين

التوجهين مخالفين للقانون ضرورة أن الاتفاق يتمثل في عرض وقبول

وبالتالي طالما تولى المؤجر الاعتراف بالأقدمية من خلال تصنيف العامل

وفق سنوات أقدميته لدى مؤجره السابق فلا مجال بعد ذلك لإنكار أقدمية

العامل التي مثلت أساسا لتصنيفه ويترتب على ذلك أن إثبات القبول يتم

بكافة الوسائل بما في ذلك القرائن .

المطعن الثاني: تحريف الوقائع ومخالفة الاتفاقية المشتركة

القطاعية لأعوان البنوك والمؤسسات المالية

بمقولة أن محكمة الحكم المنتقد جانبت الصواب لما قضت على

النحو السالف بيانه ضرورة أن الفصل 12 من الاتفاقية المشتركة القطاعية

لأعوان البنوك والمؤسسات المالية يقر صراحة أن التصنيف المهني يتم

كذلك على أساس الاقدمية لدى مؤسسة أخرى مقبولة من البنك وتأكيدا لذلك

يمكن الرجوع إلى سلم الأجور الذي يكون حجة على قبول الأقدمية فضلا

عما يتضمنه ذلك من مخالفة صريحة للفصل 143 من م ش و 17 من

الاتفاقية المشتركة القطاعية لأعوان البنوك والمؤسسات المالية والفصول

440 و 441 و 548 باعتبار أن بطاقة الخلاص تثبت الأجر المستحق وهذا

الأجر يحدد على أساس الأقدمية وفق سلم أجور محدد بالاتفاقية القطاعية وطالما كان المؤجر هو المصدر لبطاقة الخلاص فهو ضرورة مقرا بأقدية المعقب وفق ما تضمنه الأجر والتصنيف المهني.

وطلب على هذا الأساس النقص والإحالة.

وحيث جوابا على ذلك لاحظ نائب المعقب ضده أن الأقدمية تحتسب لدى نفس المؤسسة عملا بالفصل 22 من م ش في خصوص مكافأة نهاية الخدمة وكذلك الفصل 23 من م ش بخصوص غرامة الطرد التعسفي فضلا على أن الانتداب وفق الاتفاقية المشتركة القطاعية لأعوان البنوك والمؤسسات المالية يتم حسب مناظرة بما ينفي المفعول الرجعي للانتداب وبالتالي فإنه في غياب شرط عقدي يقر أقدمية المعقب فإنه لا مناص من التمسك بمبدأ الأثر النسبي للعقود.

المحكمة

عن المطعن كافة المطاعن لاتحاد القول فيها

حيث اقتضى الفصل 6 من مجلة الشغل أن عقد الشغل هو اتفاقية يلتزم بمقتضاها أحد الطرفين ويسمى عاملا أو أجيرا بتقديم خدماته للطرف الآخر ويسمى مؤجرا وذلك تحت إدارة ومراقبة هذا الأخير وبمقابل أجر.

تثبت العلاقة الشغلية بجميع وسائل الإثبات.

وحيث يفهم من أحكام الفصل 6 المذكور أنه يُشترط لقيام العلاقة الشغلية توفّر عنصر التبعية ويعني بذلك الإدارة والإشراف المباشر من المؤجر على الأجير عند إنجاز الخدمات موضوع عقد الشغل وخاصة فيما يتعلق بنوعية خدماته وسلطته في الرقابة على كيفية تنفيذ العمل مع وجوب احترام الأجير للتوقيت الذي يضبطه المؤجر مقابل أجر.

وحيث طالما كان العقد شريعة الطرفين فإنه لا مانع قانونا من تضمين عقود الشغل شروط خاصة نزولا عند رغبات الأجير أو المؤجر ما

لم تكن هذه الشروط مخالفة للقانون أو للنظام العام أو الأخلاق الحميدة أو لجوهر وطبيعة عقد الشغل.

وحيث أن شرط الاعتراف بأقدمية الأجير لدى مؤسسة أخرى من قبل المؤجر الجديد لا يعتبر مخالفا للقانون أو للنظام العام أو الأخلاق الحميدة أو لجوهر وطبيعة عقد الشغل وإنما يندرج في إطار الضمانات الإتفاقية التي يمكن أن يمنحها المؤجر إلى العامل تحقيقا لإستقرار علاقات العمل.

وحيث أن شرط الاعتراف بالأقدمية في عقود الشغل لا يختلف في طبيعته القانونية وآثاره عن الشرط التغريمي باعتباره آلية لتقدير التعويض في صورة الطرد التعسفي.

وحيث أن شرط اعتراف المؤجر بأقدمية العامل في العمل لدى مؤجره السابق يعتبر شرطا حصيصا منتجا لآثاره القانونية ويرجع بداية العلاقة الشغلية إلى تاريخ نشأتها مع المؤجر السابق وتمثل بذلك إحدى الضمانات التعاقدية للعامل عند الانتقال من مؤسسة إلى أخرى.

وحيث أن الاستناد إلى القواعد المتعلقة بالتصنيف المهني للإستنتاج أقدمية العامل لدى المؤسسة لا يستقيم قانونا ضرورة أن الفصل 12 من الإتفاقية المشتركة القطاعية لأعوان البنوك والمؤسسات المالية يحدد معايير التصنيف المهني ولا أثر له على أقدمية العامل لدى المؤسسة المنتدبة فلو أسند المؤجر بموجب العقد للأجير تصنيفا مهنيا يفوق شهادته العلمية والمهنية ويفوق أقدميته فهل يؤدي ذلك إلى اعتراف بما يناسب ذلك التصنيف المهني من أقدمية.

وحيث في غياب شرط عقدي صريح يقر أقدمية العامل لدى مؤسسة أخرى عند الانتداب فإنه لا يمكن اللجوء إلى أحكام التصنيف المهني لإستنتاج ذلك.

وحيث خلافا لما تضمنته مستندات التعقيب فإن التمسك بالأحكام المنظمة للأجر لا يمكن أن تكون سندا لتحديد أقدمية العامل ضرورة أن

الفصل 31 من مجلة الشغل خول الطرفين الاتفاق على منح العمال امتيازات تفوق تلك المحددة بقانون الشغل أو الاتفاقيات المشتركة أو الاتفاقات الفردية وبالتالي تفوق الأقدمية وكذلك الكفاءة. وهو ما يفضي إلى صواب ما انتهت إليه محكمة القرار المنتقد مما يتعين معه رد هذا المطعن .

ولهذه الأسباب

قررت المحكمة قبول مطلب التعقيب شكلا ورفضه أصلا. و صدر هذا القرار عن الدائرة المدنية الثامنة عشرة حال اجتماعها بحجرة الشورى يوم الاثنين 16 ماي 2016 برئاسة السيدة نجوى رزيق وعضوية المستشارين منية ريم البحري و عصام الأحمر وبحضور المدعي العام السيدة ليلي الشابي وبمساعدة كاتبة الجلسة السيد كريمة الغزواني .

وحرر في تاريخه