

الجمهورية التونسية

وزارة العدل

محكمة التعقيب

القرار ع72002-دد

تاريخه: 2019/12/25

نص القرار :

الحمد لله وحده،

أصدرت محكمة التعقيب القرار الآتي :

بعد الاطلاع على مطلب التعقيب المضمن تحت عدد 39080 والمقدم من طرف الأستاذة م ب. بتاريخ 2019/01/16 نيابة عن الشركة الوطنية لاستغلال وتوزيع المياه في شخص ممثلها القانوني بمقرها ب...

ضد : م س.، محل مخابراته بمكتب محاميته الأستاذة ه ب. الكائن ب...

طعنا في القرار الاستئنافي المدني عدد 17486 الصادر عن محكمة الاستئناف بتونس بتاريخ 2018/10/25 والقاضي نهائيا بقبول الاستئنافين الأصلي والعرضي شكلا وفي الأصل بإقرار الحكم الابتدائي وإجراء العمل به وتغريم المستأنفة في شخص ممثلها القانوني لفائدة المستأنف ضده بأربعمائة دينار لقاء أتعاب تقاضي وأجرة محاماة وحمل المصاريف القانونية على المحكوم عليها.

وبعد الاطلاع على مستندات التعقيب وعلى ما يفيد تبليغ نسخة منها للمعقب ضده بواسطة عدل التنفيذ الأستاذ م.ع. بتاريخ 2019/01/24 تحت عدد 129826 وبقية الوثائق المقدمة طبق الفصل 185 م.م.ت.

وبعد الاطلاع على ملحوظات النيابة العمومية والرامية إلى طلب قبول مطلب التعقيب شكلا ورفضه أصلا.

وبعد الاطلاع على أوراق القضية والمفاوضة القانونية صرح بما يلي :

1/ من حيث الشكل :

حيث استوفى مطلب التعقيب جميع صيغه القانونية واتجه قبوله شكلا.

2/ من حيث الأصل :

حيث يستفاد بالرجوع إلى القرار المطعون وإلى الأسانيد التي انبنى عليها أن المدعي في الأصل المعقب ضده الآن عرض لدى محكمة البداية انه انتدب للعمل لدى المطلوبة منذ سنة 1992 ولم يقع ترسيمه كعامل قار إلا سنة 2007 في حين كان عليها ذلك منذ سنة 1991 أي بعد أربع سنوات من العمل المستمر كما أن المطلوبة كانت تدفع له دون المستوى القانوني المعمول به منذ انتدابه إلى تاريخ ترسيمه وكذلك المنح المستوجبة طالبا تعيين خبير لاحتساب مستحقاته الشغلية.

وبعد استيفاء الإجراءات القانونية أصدرت دائرة الشغل بالمحكمة الابتدائية بتونس حكمها عدد 51292 بتاريخ 2017/03/24 والقاضي ابتدائيا بإلزام المدعى عليها في شخص ممثلها القانوني بان تؤدي للمدعي المبالغ المالية التالية :

1- تسعة عشر ألفا وأربعة وثلاثون دينارا ومليمتان 548 لقاء النقص في الأجر الأساسي.

2- أربعة آلاف وأربعمائة وواحد وخمسين دينارا ومليمتان 576 لقاء النقص في منحة الشهر الثالث عشر.

- 3- ألف وخمسة وثمانون ديناراً ومليماًت 943 لقاء النقص في منحة النقل.
- 4- ألف وأربعمائة ثمانية وثمانين ديناراً لقاء النقص في منحة السكن.
- 5- ألفين وثلاثمائة وثلاثة وتسعين ديناراً ومليماًت 304 لقاء النقص في منحة الماء.
- 6- ألف وثلاثمائة وثلاثة دنائير ومليماًت 037 لقاء النقص في منحة التكاليف الخاصة.
- 7- ثمانية آلاف وثمانمائة وأربعة وستين ديناراً ومليماًت 224 لقاء النقص في منحة الإنتاج.
- 8- ثلاثمائة دينار لقاء أتعاب التقاضي وأجرة المحاماة وحمل المصاريف القانونية على المحكوم عليها بالأداء.

وحيث تولت المحكوم ضدها استئناف الحكم المذكور متمسكة بعدم الاختصاص الحكمي للصبغة الجماعية للنزاع وبسقوط الدعوى بمرور الزمن ومن ناحية الأصل فهي منشأة عمومية وبالتالي فإن أحكام مجلة الشغل لا تنسحب على الأعوان والمنشآت التي تشملها الاتفاقية المشتركة القطاعية فأصدرت محكمة الاستئناف بتونس قرارها المضمن نصه بالطالع بناء على اختصاصها بالنظر في الدعوى باعتبار أن النزاع فردي يتعلق بإعادة تصنيف وتصحيح المسار المهني والمستحقات الشغلية وهي مصلحة فردية للعامل لا علاقة لها بالنزاع الجماعي ومن ناحية أخرى فإن القيام تم في بحر الأجل القانوني المنصوص عليه بالفصلين 147 و148 م.ش ومن حيث الأصل فإنه ولئن كانت المستأنفة مؤسسة عمومية إلا أنها ذات صبغة صناعية وتجارية ولها قانون خاص وهي بذلك خاضعة لأحكام مجلة الشغل عملاً بالفصل الأول منها.

وحيث تعقبت المحكوم ضدها بواسطة نائبتها ذلك القرار ناعية عليه:

- 1- خرق الفصل 376 م.ش وضعف التعليل بمقولة أن منوبته تمسكت بأن النزاع جماعي ويقتضي الفصل 376 م.ش عرض كل صعوبة تنشأ بين المؤجر والعملة من شأنها أن تشير نزاع شغل جماعي على اللجنة الاستشارية للمؤسسة قصد إيجاد حلول لها ترضي طرفي

النزاع وإذا ما يتم فض الخلاف داخل المؤسسة يقع عرضه وجوبا من قبل أكثر الطرفين حرصا على المكتب الجهوي للتصالح وعند التعذر على تفقدية الشغل المختصة ترابيا إلا أن المحكمة اكتفت بالقول أن النزاع الجماعي يتطلب أن توجد مصالح مشتركة بين العملة وهو خلاف وضعية قضية الحال فكان موقفها متسما بضعف التعليل وخرق القانون ضرورة أن النزاع الحالي يهم مجموعة كبيرة من العملة الذين يطالبون بنفس حق الترسيم ويسعون إلى تحقيق مصلحة واحدة وهي الحصول على نفس المنح والمنافع وبالتالي فإن المصلحة المشتركة بين العملة التي عللت بها المحكمة حكمها متوفرة.

2- خرق الفصلين 147 و 148 م.ش وضعف التعليل بمقولة أنهما حددا تاريخين مختلفين لبداية سريان اجل سقوط الحق أولهما هو تاريخ انقطاع العلاقة الشغلية ويتعلق بالدعاوى بين المؤجرين والعمال في خصوص قطع العلاقة الشغلية وما ينجر عنها والثاني هو الذي أشار إليه الفصل 148 في جزئه الثاني ويتعلق بالمنافع الاجتماعية وهو محدد بنصوص خاصة ويكون اجل السقوط فيها عام من تاريخ استحقاقها وليس من تاريخ انتهاء العلاقة الشغلية وبالتالي فإن مطالبة المعقب ضده بالترسيم وكما يترتب عنه من مستحقات ومنافع يكون بعد أربع سنوات من تاريخ انتدابه كعون عرضي وقبل مرور سنة من ذلك التاريخ وإلا سقط حقه بمرور الزمن وبالتالي فإن المحكمة أخطأت حين اعتبرت أن قيامه كان في الأجل.

3- هضم حقوق الدفاع وخرق الفصل 4-6 م.ش ضرورة أن منوبته تمسكت بان أحكام الفصل 4-6 م.ش لا تنسحب على أعوان المنشآت العمومية الخاضعة للقانون المؤرخ 1985/8/5 المتعلق بالنظام الأساسي العام لأعوان هاته المنشآت والتي لا تشملها اتفاقيات مشتركة قطاعية إذ نص الفصل 76 منه على أنه "يمكن للمؤسسات الخاضعة لهذا القانون الأساسي أن تنتدب لضرورة العمل أعوانا للقيام بعمل معين لمدة معينة أو لتعويض عون قار تعويضا مؤقتا ويجب إعلام المنتدبين بهذه الصفة بوضعيتهم داخل المؤسسة قبل شروعهم في العمل إلا أن لهؤلاء الأعوان الأولوية فيما يتعلق بالانتداب إذا ما تساوت الجدارة والمؤهلات".

وهذا النص جاء عاما ومطلقا ولم يضبط آجالا أو إجراءات خاصة تجبر المؤسسة على ترسيم المنتدبين المذكورين بل منحها الحق في الانتداب لضرورة العمل ولفترات غير مضبوطة بأجل شريطة إعلامهم بوضعيتهم لذلك كان انتداب الأعوان العرضيين داخل الشركة منوبته عن طريق عقود عمل محددة المدة يقع تجديدها والعامل على بينة من ذلك وعلى دراية بوضعيته وقابل بها وفي إطار الحرية في التقدير التي منحها الفصل 76 المذكور تم الاتفاق مع الطرف الاجتماعي وفقا لمحاضر اتفاق أبرمت في الغرض منذ سنة 1996 إلى سنة 2014 لذلك تعتبر تلك المحاضر جزء لا يتجزأ من القانون الأساسي للشركة وتقوم مقام القانون بينها وبين الأعوان وقد تم الاتفاق منذ البداية على إدماج الأعوان العرضيين مع طرح الأعوان الذين سيقع إدماجهم من النسبة الجمالية للانتدابات الخارجية مراعاة للفصل 76 الذي نص على أن لهؤلاء الأعوان الأولوية فيما يتعلق بالانتداب إذا ما تساوت الجدارة والمؤهلات وأخطأت محكمة القرار المنتقد لما استبعدت القانون الأساسي لمنوبته ومحاضر الاتفاق المنبثقة عنه سيما وقد جاء بالفصل 3 من ذلك القانون أن "تنطبق أحكام مجلة الشغل على الأعوان المشار إليهم بالفصل الأول أعلاه ما لم تكن مخالفة لهذا القانون" وطلبت قبول مطلب التعقيب شكلا وأصلا والنقض بدون إحالة.

المحكمة

1- عن المطعن المتعلق بسقوط الدعوى بمرور الزمن :

حيث وخلافا لما أنته المعقبة فان محكمة الحكم المنتقد كانت قد أجابت بأن الفصل 148 م.ش لا يتعلق فقط بدعوى الطرد التعسفي أو منحة الطرد وتوابعها وهي التي تسقط بمضي عام من تاريخ انتهاء العلاقة الشغلية وجاء الأجل بالفصل 147 م.ش المتعلق بالمطالبة بالمستحقات والمنافع الشغلية دون تحديد لبداية سريانه وينطبق بالتالي عليها الأجل الوارد بالفصل 148 م.ش أي عام من تاريخ نهاية علاقة الشغل وقد دأب فقه قضاء محكمة التعقيب على اعتبار أن

أحكام الفصل 148 تنطبق على الدعاوى بين المؤجرين والعملة وأن الأجل يسري ابتداء من تاريخ انتهاء علاقات الشغل وليس من استحقاقها.

وحيث أن تعليل المحكمة في هذا الإطار هو تعليل صحيح كما أن كل نزاع شغلي يجد تفسيره بقانون الشغل أو بأحكام الاتفاقية القطاعية المشتركة عندما تكون أحكامها لصالح العامل وفي صورة الحال فإن الفصل 148 م.ش هو لصالح العامل وهو المنطبق وتعين تبعا لذلك رد المطعن.

2- عن المطعن المتعلق بخرق الفصل 376 م.ش :

حيث أنه واستنادا على أحكام الفصل 183 م.ش فإن النزاع يعتبر فرديا اعتمادا أولا على صفة الأطراف إذا كان يهم المؤجر والأجير كطرفين في عقد الشغل ويكون جماعيا إذا كان يهم مجموعة من العمال في مجابهة المؤجر أو مجموعة من المؤجرين كما يعتبر النزاع فرديا اعتمادا على موضوع النزاع وذلك إذا تعلق بمصلحة فردية لأحد الأطراف ويكون جماعيا إذا كان يتعلق بمصلحة مشتركة.

وحيث اعتبرت محكمة القرار المنتقد أن القيام كان يهدف إلى حماية مصلحة شخصية ومباشرة تتعلق بذات المدعي في الأصل وتعهدت بالنزاع باعتباره نزاعا فرديا من اختصاص دائرة الشغل وبالتالي فإنه لا مجال لتطبيق الفصل 376 م.ش الذي يهتم بالنزاعات الجماعية للعمال في مواجهة المؤجر كالحق النقابي وليس عدد العمال هو المحدد للاختصاص فضلا عن انه لا اثر بالملف لأي إشارة لأكثر من عامل في قضية الحال وتكون المحكمة بالتالي قد أحسنت فهم وتطبيق الفصل المذكور طالما ثبت لديها أن الأمر إنما يتعلق بالمطالبة بالنقص في الأجرة والمنح والتي هي ليست إلا جزء من الأجر لا علاقة له بالمنافع الاجتماعية مما يتعين معه رد هذا المطعن أيضا.

3- عن المطعن المتعلق بخرق الفصل 4-6 م.ش :

حيث أنه وخلافا لما تمسكت به الطاعنة فان القانون الأساسي للمنشآت العمومية لم يُلغ أحكام مجلة الشغل التي تظل سارية ولها الأولوية لصبغتها الأمرة في التطبيق كما أن هذا القانون لا بد أن يكون في انسجام مع أحكامها وبالتالي فإن محاضر الاتفاق التي تكون في تعارض مع مجلة الشغل ومع مصلحة الأجير البيئة لا عمل عليها عند إبرامها من طرف المنظمات العمالية طالما لم يمض عليها الأجير المعني بالأمر ويقر بمقتضى ذلك بتنازله الصريح والمدرک عن حقوقه القانونية والمشروعة التي تضمنها له ومجلة الشغل وخاصة منها الفصل 4-6 م.ش كما حبر الفصل 51 من مجلة الشغل على الاتفاقيات المشتركة تضمن أي حكم يتعلق بالأجور أو المنح الزائدة على الأجر كما لا يمكن أن تتضمن أحكاما تتعلق بترتيب الأصناف المهنية أو الترتيب الفردي للعملة في كل صنف مهني.

وحيث طالما أقرت المعقبة بعدم ترسيمها للمعقب ضده بمضي أربع سنوات من تاريخ انتدابه للعمل لديها بصفة متواصلة ومسترسلة فإنها تكون قد خالفت الفصل 4-6 م.ش فضلا عن أن المستحقات المتنازع في شأنها إنما تستحق من تاريخ اكتساب صفة العامل القار وليس من تاريخ الترسيم ولا يمنع عدم الترسيم من المطالبة بها.

وحيث يكون القرار المطعون فيه تبعا لما تم بسطه قد صدر بناء على ما له أصل ثابت بالملف دون تحريف وعلى فهم وتطبيق سليم للنصوص القانونية الجاري بها العمل دون خرق أو مخالفة ولم تأت مستندات التعقب بما من شأنه أن يبرر إعادة النظر فيه.

لهذه الأسباب

قررت المحكمة قبول مطلب التعقيب شكلا ورفضه أصلا.

وصدر هذا القرار بحجرة الشورى يوم 2019/12/25 عن الدائرة 5 المتألفة من رئيستها السيدة كوثر السعدي وعضوية مستشارتيها السيدتين أمل المالكي ولطيفة الحضيري وبحضور المدعي العام السيدة أمل العباسي وبمساعدة كاتبة الجلسة السيدة نجلة الهمامي.

وحرر في تاريخه