

الجمهورية التونسية

الحمد لله

وزارة العدل

محكمة التعقيب

ع-2020/77387دد القضية

تاريخ القرار: 2020/01/31

أصدرت محكمة التعقيب القرار الآتي:

بعد الاطلاع على مطلب التعقيب المقدم في 2019/6/3 تحت ع-8792دد من الاستاذة "س. الغ. " عن " ش. الم. "

نيابة عن: ش. "ا.س." في شخص ممثلها القانوني مقرها الاجتماعي ...  
المعينة محل مخابراتها في هذه القضية بمكتب محاميتها الاستاذ "س. الغ. " الكائن ب ...  
ضد: "الم. الج." محل مخابراته لدى نائبه الأستاذ "ف. الب. " الكائن مكتبه ب ...

طعنا في القرار الاستئنافي المدني ع-7748دد الصادر بتاريخ 2019/5/4 عن محكمة الاستئناف بالمنستير والقاضي نصه: " قضت المحكمة نهائيا بقبول الاستئناف الاصيلي والعرضي شكلا وفي الاصل بإقرار الحكم الابتدائي وحمل المصاريف القانونية على المستانفة في ش م ق وتغريمها لفائدة المستانف ضده باربعمائة دينار (400،000د) لقاء اجرة المحاماة عن هذا الطور "

وبعد الاطلاع على مستندات التعقيب المبلغة للمعقب ضده بواسطة عدل التنفيذ الاستاذة "ع.ع." حسب محضرها ع-10353دد بتاريخ 2019/6/24.

وعلى نسخة الحكم المطعون فيه وعلى جميع الاجراءات والوثائق المقدمة في

2019/6/25 حسب مقتضيات الفصل 185 من م م م ت.

وبعد الاطلاع على ملحوظات النيابة العمومية لدى هذه المحكمة والرامية الى طلب

قبول مطلب التعقيب شكلا واصلا ونقض القرار المطعون فيه مع الاحالة.

وبعد الاطلاع على اوراق القضية والمفاوضة بحجرة الشورى صرح بما يلي:

### من حيث الشكل:

حيث كان مطلب التعقيب مستوفيا لجميع اوضاعه وصيغته القانونية طبق احكام الفصل 175 وما بعده من م م م ت مما يتجه معه قبوله من هذه الناحية.

### من حيث الاصل:

حيث تنفيذ وقائع القضية كيفما اوردها الحكم المنتقد والاوراق التي انبنى عليها قيام المدعية في الاصل المعقب ضده الآن لدى دائرة الشغل بالمحكمة الابتدائية بالمنستير عارضا انه انتدب للعمل لدى المطلوبة منذ سنة 2011 وان عمله تواصل الى غاية 2016/2/29 تاريخ طرده بدون موجب وان مؤجره لم يقم بخلاص مستحقاته الواجبة له قانونا لذا طلب الزامها بان تؤدي لها المستحقات القانونية.

وبعد استيفاء جميع الاجراءات القانونية اصدرت محكمة البداية بتاريخ 2017/3/30 حكمها في القضية عـ54119ـد والقاضي ابتدائيا بالزام المدعى عليها في ش م ق بان تؤدي للمدعي المبالغ المالية التالية:

1/132,000د لقاء الفارق في الاجر

2/1440,000د لقاء منحة الراحة السنوية عن مدة العمل

3/1332,000د لقاء مكنحة الانتاج

4/509,000د لقاء منحة الاعلام بالطرد

5/1801,000د لقاء مكافاة نهاية الخدمة

6/4072,000د لقاء غرامة الطرد التعسفي

7/300,000د لقاء اتعاب التقاضي وكلف المحاماة

وحمل المصاريف القانونية على المحكوم ضدها ورفض الدعوى فيما زاد على

ذلك وابقاء مصاريفها محمولة على القائم بها"

فاستأنفته المحكوم عليها شركة ابروتاكس في ش م ق امام محكمة الاستئناف بالمنستير والتي وبعد الترافع في القضية اصدرت قرارها المطعون فيه والمضمن نصه اعلاه.  
وحيث تولت المحكوم عليها الطعن في هذا القرار بالتعقيب بواسطة محاميها ناسبة له ما يلي:

### المطعن الاول: المتعلق بتحريف الوقائع وضعف التعليل:

قولا ان المعقب ضده زعم بأنه انتدب للعمل لدى منوبته سنة 2011 دون تحديد لتاريخ انتدابه لا يوما ولا شهرا.

وخلافا لما يزعمه المعقب ضده، فإن انتدابه للعمل لدى منوبته كان لأول مرة في جويلية 2012 كما هو ثابت من عقد الشغل المدلى به من طرفه والذي كان لمدة شهر واحد انطلقت من 2012/7/4 وامتدت الى 2017/8/3 وكما هو ثابت من أول بطاقة خلاص تسلمها والمدلى بها من طرفه كذلك.

وبالرجوع إلى مظروفات الملف وتحديدًا إلى المؤيدات المدلى بها من طرفه ، يتضح أن محكمة الاستئناف قد أسست حكمها على تحريف للوقائع قام به المعقب ضده دون التثبت من تاريخ بداية العلاقة الشغلية.

ويتضح من خلال مظروفات الملف التي أدلى بها أنها لم تتضمن لا عقد شغل ولا بطاقة خلاص ولا أية وثيقة أخرى تدعم مزاعمه بخصوص إدعائه انطلاق العلاقة الشغلية بينه وبين منوبته منذ سنة 2011، بل على العكس من ذلك فإن جميع المؤيدات التي أدلى بها سواء عقد شغل أو بطاقات خلاص تؤكد أن بداية العلاقة الشغلية بينه وبين منوبته انطلقت في شهر جويلية 2012 وتواصلت بمقتضى عقود شغل محددة المدة كانت نهاية آخرها في موفى فيفري 2016.

ويتجه والحالة تلك تسجيل تأسيس الحكم المطعون فيه على تحريف واضح للوقائع كانت له تداعيات هامة على منطوق الحكم في نزاع الحال، وهو ما يستوجب القضاء بنقضه.

## المطعن الثاني: المتعلق بخرق القانون:

قولاً انه بناء على مزاعم المعقب ضده بأنه انتدب للعمل لدى منوبته منذ سنة 2011، فقد اعتبرته محكمة البداية ضمناً بأنه عامل قار، وعليه فهو محق في المطالبة بالتعويضات التي تمنح للعامل القار في صورة الطرد التعسفي. وخلافاً لما ذهب اليه محكمة البداية وأيدتها في ذلك محكمة الحكم المطعون فيه، فإنه يتجه

التذكير بمقتضيات الفصل 6 رابعاً من مجلة الشغل في فقرته الثانية الذي نص على أنه: "كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر والعامل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد اربع سنوات بما في ذلك تجديده و كل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هاته المدة يقع على أساس الاستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة. وفي هذه الحالة يبرم العقد كتابياً في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل."

ويستخلص من هذا الفصل أنه لا يمكن الحديث عن العامل القار الا بعد قضائه مدة أربع سنوات متتالية في العمل لدى نفس المؤجر.

وبتطبيق هذا الفصل على وقائع دعوى الحال، يتضح أنه غير منطبق ولا يمكن للمعقب ضده الانتفاع بمقتضياته، ذلك أنه لم يعمل لدى منوبته إلا لمدة ثلاث سنوات وثمانية أشهر وليس لمدة أربع سنوات، وبالتالي لا يمكن اعتباره بأي حال من الأحوال عاملاً قاراً، فتكون بذلك علاقته الشغلية بمنوبته قد انتهت بانتهاء مدة آخر عقد شغل قد أبرم بينهما، والذي كانت نهايته في موفى شهر فيفري 2016 ولم ترغب منوبته في تجديده، ومن ثمة فلا وجه للحديث عن طرد تعسفي لعامل انتهت علاقته الشغلية بمؤجراته بانتهاء عقد الشغل المنظم لها

وأن محكمة الاستئناف لما أقرت وجود طرد تعسفي رغم ثبوت عدم تمتعه بصفة العامل القار، تكون قد خرقت القانون وأسأت تطبيق مقتضياته على وقائع دعوى الحال، وهو ما يجعل حكمها حرياً بالنقض.

وطلب قبول مطلب التعقيب شكلاً وفي الأصل بالنقض مع الاحالة.

## المحكمة

### عن المطعن الاول:

حيث لا خلاف في ان تقدير وقائع القضية من اطلاقات محكمة الموضوع شرط استقرار هذه الوقائع بما له أصل ثابت بالملف واستخلاص النتائج القانونية منها وترجيح الأدلة بعضها على بعض وتعليل ما استنتجته منها تعليلا واضحا ومؤسسا على القانون وعلى ما تضمنه ملف القضية.

وحيث انتهت محكمة البداية وأيدتها في ذلك محكمة الحكم المطعون فيه الى ان العلاقة الشغلية قامت بين الطرفين في حدود المدة المتراوحة بين سنة 2011 و2016 وعللت ذلك بما ثبت لديها من بطاقات الخلاص وكشف الحياة المهنية.

وحيث وبالرجوع الى أوراق الملف يتضح من بطاقات الخلاص وكشف الحياة المهنية المدلى بها من المعقب ضده نفسه والمعتمدة من محكمة الموضوع بطوريها انها دلت على ان بداية العلاقة الشغلية بين الطرفين انطلقت بداية من شهر جويلية من سنة 2012 ذلك ان اول بطاقة خلاص تعلقت بشهر جويلية من سنة 2012 كما ان اول تصريح باجور العامل من طرف المعقبة تعلق بالثلاثية الثالثة من سنة 2012 فضلا عن ان المعقب ضده قد سبق وان ادلى بعقود شغل بينه والمعقبة تبين منها ان منطلق العلاقة الشغلية كان بموجب عقد محدد المدة عن الفترة الممتدة من 2012/7/4 الى غاية 2012/8/3 ما تكون معه الحجج المقدمة من الاجير قد دلت على خلاف ما ادعاه من كون منطلق العلاقة الشغلية كان منذ سنة 2011 فكان بذلك ما انتهت اليه محكمة الحكم المطعون فيه من نتيجة فيه اساءة في تقدير الوقائع والادلة المعروضة عليها الى حد تحريفها ما اورث حكمها ضعفا في التعليل وهو لذلك موجب للنقض من هذا الجانب.

### عن المطعن الثاني:

حيث دفعت المعقبة بان المحكمة قضت لفائدة المعقب ضده بالتعويض عن الطرد التعسفي وتكون بذلك قد خرقت احكام الفصل 6-4 الفقرة الثانية من م ش حال ان الاجير لم يكتسب صفة العامل القار وان انتهاء العلاقة الشغلية كان بانتهاء مدة آخر عقد بينهما.

وحيث اقتضى الفصل 4-6 من م ش انه "

1. يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية :

- القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة،

- القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل،

- التعويض الوقتي لعامل قار متغيب أو توقّف تنفيذ عقد شغله،

- القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو لتنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل

بمعدّات أو تجهيزات أو بنايات المؤسسة،

- القيام بأعمال موسميّة أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء

فيها إلى عقود لمدة غير معيّنة.

2. كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معيّنة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة

بالاتفاق بين المؤجر والعامل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك

تجديداته. وكلّ انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الاستخدام

القار ودون الخضوع لفترة تجربة. وفي هذه الحالة يبرم العقد كتابيا في نظيرين يحتفظ

المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل."

وحيث يخلص من الفقرة الثانية من الفصل المتقدم ان الانتداب الواقع لمدة معينة وفي

غير صور الفقرة الاولى من نفس الفصل ينقلب بقوة القانون الى الاستخدام القار في

حال استمرت العلاقة الشغلية لمدة تجاوزت الاربع سنوات فيكتسب العامل نتيجة لذلك

صفة العامل القار ويكون بذلك على محكمة الموضوع ان تبحث في مدى سلامة تحقق

شرط المدة في خصوص تواصل العلاقة الشغلية الى ما يتجاوز الاربع سنوات حتى

تقطع بانطباق احكام الفصل 2-4-6 على وقائع الدعوى.

وحيث ثبت من اوراق الملف وخاصة من المؤيدات المدلى بها من المعقب ضده نفسه

ان العلاقة الشغلية قامت بين الطرفين بموجب عقد محدد المدة بدايته من 2012/7/4

الى غاية 2012/8/3 وان العلاقة تجددت بموجب عقود لاحقة ومحددة المدة ايضا الى

غاية آخر عقد بينهما تنتهي مدته بتاريخ 2016/2/29 وهو التاريخ الذي توافق وقطع

العلاقة الشغلية بين الطرفين ما يتضح معه ان العلاقة الشغلية، واستنادا الى العقود

المحتج بها من العامل وما اضافته المعقبة من بقية العقود، قد انبنت بالاساس على عقود محددة المدة وانه ولئن توصلت هذه العلاقة واستمرت ما يمكن ان يوحي بنية الاستخدام القار من المؤجر الا ان هذه العلاقة لم تتجاوز الاربع سنوات ما يمنع من تطبيق احكام الفصل 2-4-6 من م ش وما يمنع ايضا من تطبيق الفصل 2-6 من م ش طالما لا شيء من اوراق الملف ثبت منه ان ارادة الطرفين اتجهت صراحة نحو الاستخدام القار منذ انطلاق العلاقة التشغيلية

فكان بذلك ما انتهت اليه محكمة القرار المنتقد، قولا بان ادلة الملف تثبت ان العامل مستقر في العمل لدى المؤجرة لمدة غير محددة وان قطع العلاقة التشغيلية يكتسي صبغة تعسفية، فيه اساءة في تقدير الوقائع والادلة المعروضة عليها وخرق لاحكام الفصلين 2-6 و2-4-6 من م ش ما يجعل حكمها موجبا للنقض من هذا الجانب ايضا.

### ولهذه الأسباب

قررت المحكمة قبول مطلب التعقيب شكلا وفي الأصل بنقض القرار المطعون فيه واحالة القضية على محكمة الاستئناف بالمنستير لإعادة النظر فيها مجددا بهيئة أخرى.

وصدر هذا القرار بحجرة الشورى يوم الجمعة 2020/01/31 عن الدائرة التاسعة عشر برئاسة السيدة حياة البصلي وعضوية المستشارين السيد الأنور الكعلي والسيدة هاجر الخالدي وبمحضر المدعي العام السيد لطفي بن سليمان ومساعدة كاتبة الجلسة السيدة هاجر السلطاني.

وحرر في تاريخه