

قرار تعقيبي مدني
عدد 23173 مؤرخ في 28 ماي 2015
صدر برئاسة السيد *****

صدر برئاسة السيد *****

المادة : شغلي.

المراجع : الفصل 14 و 333 م.ش- الفصل 10 و 12 من الاتفاقية المشتركة القطاعية للكهرباء و الالكترونىك- الفصل 533 م.ا.ع.

المفاتيح : فترة تجربة – اتفاق – لباس شغل - إطار.

المبدأ :

طالما كان عقد الشغل المبرم بين الطرفين غير محدد المدة ولم ينص صراحة على اخضاع المعقب ضده لفترة تجربة معينة ولا وجود لاي اتفاق صريح بين الطرفين في هذا الشأن فان الانتداب طبق العقد المذكور يعتبر نهائيا منذ ابرامه

جاء الفصل 333 من م ش بصيغة عامة بخصوص وجوب تقديم المؤجرين لباس شغل للعملة ولم يستثنى من العملة المذكورين بالنص الاطارات وطالما كانت عبارة النص مطلقة فهي تجري على اطلاقها طبقا لاحكام الفصل 533 من م ا ع

أصدرت محكمة التعقيب القرار الآتي :

بعد الاطلاع على مطلب التعقيب المضمن تحت عدد 23173 دد والمقدم بتاريخ 16/2/2015 من طرف الاستاذ ***** المحامي لدى التعقيب.

في حق : شركة ***** في شخص ممثلها القانوني الكائن مقرها بنهج ***** ***** ***** ***** *****

ضد : ***** القاطن بعدد ***** نهج ***** ***** ***** محل مخابراته مكتب نائبه الاستاذ ***** الكائن بـ ***** نهج ***** ***** *****

طعنا في الحكم الاستئنافي الصادر عن محكمة الاستئناف بتونس تحت عدد 74756 دد بتاريخ 24/10/2014 والمعلم به بواسطة عدل التنفيذ الاستاذ ***** حسب محضره عدد 12868 دد بتاريخ 3/2/2015 والقاضي نهائيا بقبول الاستئناف شكلا وفي الاصل بنقض الحكم الابتدائي بخصوص منحة لباس الشغل والقضاء مجددا في شأنها بالزام المستأنف ضدها في شخص ممثلها القانوني القانوني بان تؤدي المستأنف مبلغ سبعون دينارا (70,000د)

واقراره فيما زاد على ذلك ومع تعديل نصه بالترفيف في منحة الاعلام بالطررد الى مبلغ الفين ومائة وسبعة وثلاثون ينارا وتسعمائة وستة مليمات (2137.906د) وحمل المصاريف القانونية على المستأنف ضدها وتغريمها لفائدة المستأنف بثلاثمائة دينار (300,000د) لقاء اتعاب التقاضي واجرة محاماة.

وبعد الاطلاع على مذكرة مستندات الطعن.

وبعد الاطلاع على جميع الوثائق التي اوجب الفصل 185 م م م ت تقديمها.

وبعد الاطلاع على ملحوظات النيابة العمومية الكتابية والاستماع الى شرح ممثلها بالجلسة.

وبعد الاطلاع على الحكم المنتقد وعلى كافة اوراق القضية.

وبعد المفاوضة طبق القانون.

صرح بما يلي :

من حيث الشكل :

حيث كان مطلب التعقيب مستوفيا لجميع اوضاعه وصيغته القانونية لذلك فهو حري بالقبول شكلا.

من حيث الأصل :

حيث تفيد وقائع القضية كيفما اوردها الحكم المنتقد والاوراق التي انبنى عليها قيام المدعي في الاصل المعقب ضده الآن لدى محكمة الدرجة الاولى عارضا انه انتدب للعمل بصفة منسق بيوعات بتاريخ 1/2/2011 باجرة شهرية خام قدرها 2.137.907 وانه بتاريخ 23/1/2012 اطرده من العمل دون مبرر ولا سابق اعلام وقد تولى عرض نفسه على المدعي عليها مثلما يثبت المحضر عدد 982 دد المحرر بتاريخ 2/1/2012 من طرف عدل التنفيذ ***** غير ان المدعي عليها وقضت ذلك وهو يطلب الخيار طرد مؤجرته له تعسفا والزامها بان تؤدي له المبالغ المفصلة بعريضة دعواه.

وبعد استيفاء الاجراءات القانونية اصدرت محكمة البداية حكمها عدد 40136 دد بتاريخ 21/3/2013 يقضي ابتدائيا باعتبار الطرد المسلط على المدعي يكتسي صبغة تعسفية والزام المدعي عليها في شخص ممثلها القانوني بان تؤدي له المبالغ التالية:

1-2.137.718د لقاء غرامة الطرد التعسفي.

2-495.132د لقاء مكافأة نهاية الخدمة.

1.072.786-3 لقاء منحة الاعلام بالطرد.

200.000-4 لقاء اجرة محاماة.

103.053-5 لقاء اجرة محضري العرض والاستدعاء للجلسة ورفض الدعوى فيما زاد على ذلك.

فاستأنفه المدعي واصدرت محكمة الدرجة الثانية حكمها ع54756دد بتاريخ 24/10/2014 المبين نصه بالطالع.

فتعقبته المستأنف ضدها ناعية عليه ما يلي :

أولا : خرق القانون:

1- مخالفة أحكام الفصل 3 من م ش والفصل 12 من الاتفاقية المنطبقة :

بمقولة انه عملا باحكام الفصل 6/9 من م ش والفصلين 12 و10 من الاتفاقية المشتركة القطاعية للكهرباء والالكترونيك تكون فترة التجربة ضرورة ولا يعني عدم ذكرها صراحة غيابها بما ان العقد الرابط بين طرفي النزاع خاضع لطبيعته للاحكام القانونية التي جاءت بها مجلة الشغل والاتفاقيات المشتركة سواء منها الاطارية او القطاعية وقد نص الفصل 9 من عقد الشغل ان العلاقات بين الطرفين خاضعة للاتفاقية المشتركة القطاعية للكهرباء والالكترونيك بين جميع احكامها دون استثناء او شرط والا لما امكن الاستئناس بالاتفاقية المنطبقة في خصوص المنح المستوجبة في غياب تنصيب صريح عليها بالعقد وان محكمة القرار المطعون لم تصب لما قضت باقرار الصبغة التعسفية للطرد بناء على عدم التنصيب على فترة التحريف بالعقد الرابط بين الطرفين واتجه نقضه.

2-مخالفة الفصل 333 من م ش:

بمقولة انه جاء بمنشور السيد وزير الشؤون الاجتماعية ع257دد المؤرخ في 11 ماي 1977 انه ليس من الضروري تطبيق مقتضيات الفصل 337 بالنسبة للاجراء الحاملين للباسهم العادي اثناء الشغل وان المعقب ضده يشغل خطة منسق بيوعات ويعتبر من الاطارات وبالتالي فانه لا يحتاج للباس الشغل وغير ملزم بارتدائه ويكون القضاء لفائدته بمنحة لباس الشغل في غير طريقه وحري بالنقض.

ثانيا : ضعف التعليل :

بمقولة ان محكمة القرار المطعون فيه قد التفتت عن مناقشة الوقائع المثبتة لتقصير المعقب ضده وعدم قدرته على التلاؤم مع ظروف العمل كما انها التفتت عن كل ما يدعّم عجز المعقب ضده على تحقيق المردود المرجو منه طيلة فترة التجربة خاصة منها المراسلة الصادرة عن طريق

المعقبة شركة ***** وبذلك يكون الحكم المطعون قاصر التسبب وطلب لذلك نقض الحكم المطعون فيه مع الاحالة.

وحيث اجاب نائب المعقب ضده على ما جاء بمستندات التعقيب ملاحظا عن المطعن الاول بانه بمراجعة عقد انتداب المعقب ضده وشهادات العمل المختلفة يتضح ان المعقبة تقر له بكونه عاملا مرسما لديها منذ تاريخ 1/2/2011 ولم تنص على انه خاضعا لمدة تجربة وقد صادقت اثناء التحرير عليها على تاريخ بداية العمل الذي قدمه المعقب ضده دون احتراز في شان فترة التجربة وان محكمة القرار المطعون فيه بقضائها على النحو السالف بيانه قد احترمت ارادة الطرفين واحسنت تطبيق القانون خاصة وان فترة التجربة تستوجب اشعارا من المؤجر للعامل حتى يكون على بينة من وقعت وما لم يقع التنبيه الى ذلك فان العامل يكون منتدبا بشكل نهائي ولا حظ عن المطعن الثاني بان الفصل 333 من م ش جاء عاما وهو يتعلق بالعملة الخاضعين لتشريع والشغل ولا يمكن الاعتداء بمنشور السيد وزير الشؤون الاجتماعية لان المنشور لا يخص احكام القانون ولا يضيق مجال لطبيعتها اذا كانت نصوص القانون عامة ولا حظ عن المطعن الثالث بان محكمة الدرجة الاولى قد عللت قضائها تعليلا مستساغا مستمدا من وقائع الملف وبناء على ما تمسك له الطرفان وهو ما يبقى عن الحكم المطعون فيه ما سبب اليه من ضعف وطلب تبعا لذلك رفض مطلب التعقيب اصلا.

المحكمة

عن المطعن الاول :

حيث خلافا لما تمسكت به المعقبة فانه طالما كان عقد الشغل المبرم بين الطرفين غير محدد المدة ولم ينص صراحة على اخضاع المعقب ضده لفترة تجربة معينة ولا وجود لاي اتفاق صريح بين الطرفين في هذا الشأن فان انتداب المعقب ضده طبق العقد المذكور يعتبر نهائيا منذ ابرامه فضلا وعلى فرض اعتماد الفصل 10 من الاتفاقية المشتركة القطاعية و12 من الاتفاقية القطاعية للكهرباء والالكترونيك فان ذلك لا يعفي المعقبة من وجوب اتباع اجراءات الفصل 14 مكرر من م ش وما نصت عليه الاتفاقية الاطارية المشتركة من وجوب اعلام العامل بالانتهاء بموجب رسالة مضمونة الوصول مع الاعلام بالبلوغ قبل شهر من انتهاء العقد وان المعقبة لم تثبت احترامها لموجبات الفصل المذكور بما يكون معه هذا المطعن عديم المبنى وتعين رده.

عن المطعن الثاني :

حيث خلافا بما جاء بهذا المطعن فقد جاء الفصل 333 من م ش بصيغة عامة بخصوص وجوب تقديم المؤجرين لباس شغل للعملة ولم يستثنى من العملة المذكورين بالنص

الاطارات وطالما كانت عبارة النص مطلقة فهي تجري على اطلاقها طبقا لاحكام الفصل 533 من م ا ع وان المنشور المتمسك به هي المعقبة لا ترتقي الى مرتبة النص القانوني ولا يمكن ان يضيق من مجال تطبيقه بما يجعل هذا المطعن دون وجهة وتعين رده.

عن المطعن الثالث :

حيث خلافا لما تمسكت به الطاعنة فان محكمة القرار المطعون فيه قد اسست قرارها على ثبوت واقعة الطرد استنادا الى انتفاء الخطأ الموجب للطرد في جانب المعقب ضده وعدم احترام المعقبة لموجبات الفصل 14 من م ش وقد جاء قرارها معللا تعليلا مستساغا ومستمدا مما له اصل ثابت باوراق الملف طالما لم تثبت ان المعقب ضده يخضع لفترة تجريبية وسيلته اداءه خلالها بما يكون معه هذا المطعن واهيا وتعين رده.

ولهذه الأسباب

قررت المحكمة قبول مطلب التعقيب شكلا ورفضه اصلا.

وصدر هذا القرار بحجرة الشورى يوم 28/5/2015 عن الدائرة المدنية الثالثة المتألفة من رئيسها السيد ***** وعضوية المستشارين السيدتين ***** و ***** وبحضور المدعي العام السيد ***** وبمساعدة كاتب الجلسة السيد *****

وحرر في تاريخه