

الحمد لله

أصدرت محكمة التعقيب القرار الاتي:

بعد الاطلاع على مطلب التعقيب المضمن تحت عدد 3714  
بتاريخ 23/8/2016 والمقدم من طرف الاستاذ \*\*\*  
في حق:

س.ب

ضد:

شركة \*\*\*\*\* في شخص ممثلها القانوني  
محاميها الاستاذ \*\*\*\*\*

طعنا في القرار الاستئنافي عدد 5521 الصادر عن محكمة  
الاستئناف ببنزرت بتاريخ 8/12/2015

والقاضي بقبول الاستئناف الاصيلي والعرضي شكلا وفي  
الاصل بنقض الحكم الابتدائي والقضاء من جديد برفض الدعوى  
لعدم الاختصاص الحكمي وتعريم المستأنف لفائدة المستأنف ضدها  
بخمسة مائة دينار لقاء اجرة المحاماة واتعاب التقاضي عن الطرفين  
وحمل المصاريف القانونية عليه.

وبعد الاطلاع على مذكرة مستندات التعقيب المبلغة للمعقب  
ضدها بواسطة عدل التنفيذ السيدة \*\*\*\*\* بتاريخ 14/9/2016  
حسب رقيمه \*\*\*\*\* .

وبعد الاطلاع على مذكرة الرد على مستندات التعقيب  
المقدمة في اجالها القانونية والرامية الى طلب رفض التعقيب  
اصلا.

وبعد الاطلاع على ملحوظات الادعاء العام لدى هذه  
المحكمة المؤرخة في تاريخها والرامية الى طلب قبول مطلب  
التعقيب شكلا واصلا ونقض القرار المطعون فيه مع الاحالة.  
وبعد التأمل من كافة الاجراءات والاطلاع على جميع  
مظروفات الملف.

وبعد المفاوضة القانونية صرح بما يلي:  
من حيث الشكل:

حيث استوفى مطلب التعقيب جميع اوضاعه وصيغته  
القانونية وحرى حينئذ قبوله من هذه الناحية.

### من حيث الاصل:

حيث تفيد وقائع القضية كما تضمنها القرار المنتقد والاوراق  
التي انبنى عليها قيام المدعي في الاصل (المعقب الان) عارضا  
لدى محكمة البداية انه انتدب للعمل لدى المدعى عليها بتاريخ  
1/7/1997 بصفة مدير عام بأجرة شهرية قدرها 12526 دينار  
وتواصل عمله الى 27/3/212 تاريخ طرده بصورة تعسفية وبدون  
مبرر وطلب لذلك الحكم له :

بمبلغ 37,578 دينار لقاء منحة الاعلام بالطرد و  
(37,578د) لقاء مكافأة نهاية الخدمة و(375,780 دينار) لقاء  
غرامة الطرد التعسفي.

وبعد استيفاء الاجراءات القانونية اصدرت محكمة البداية  
حكما عدد 42627 بتاريخ 23/10/2014 باعتبار الطرد الواقع  
للمدعي تعسفيا و إلزام المدعى عليها بان تؤدي له:

- (1) (27922,857د) لقاء مكافأة نهاية الخدمة.
- (2) (9307,619د) لقاء منحة الاعلام بالطرد.
- (3) (18615,238د) لقاء غرامة الطرد التعسفي.
- (4) (100,000د) اجرة محاماة عن الاذن على عريضة.
- (5) (142,400د) لقاء اجرة محضري اعلام وتنفيذ الاذن.
- (6) (250,000د) اجرة محاماة وحمل المصاريف القانونية  
عليها وذلك بناء على وجود سبب جدي للطرد لكن دون مراعاة  
الاجراءات القانونية في ذلك.

فاستأنفته المدعي وسجلت المستأنف ضدها استئنافا عرضيا.  
واصدرت محكمة الدرجة الثانية قرارها المبين نصه بطالع  
هذا بناء على عدم الاختصاص الحكمي باعتبار ان الخطة التي  
يشغلها المدعي بالشركة تدخل تحت طائلة الوكالة الاجتماعية ما  
يجعل النزاع فاقدا للصبغة الشغلية.

فتعقبه الطاعن ناعيا عليه:

**الخطأ في تطبيق القانون :**

قولا ان محكمة الاستئناف نفت عن المعقب صفة الاجير واعتبرت انه بوصفه مديرا عاما يكون حاملا لوكالة اجتماعية وهو بالتالي غير مرتبط مع المعقب ضدها بعلاقة شغلية ولم تقف على كامل الوقائع اذ ان المعقب كانت تربطه علاقة شغلية مع المعقب ضدها منذ سنة 1997 حيث وقع انتدابه وتمادى في عمله الى تاريخ قرار طرده من الشركة هذا وانه وفي سنة 2003 وبعد ست سنوات من المثابرة والعطاء المثمر للشركة منحه مهمة اخرى كمدير عام للشركة اضافة الى مهامه السابقة وهو دليل ثقة مجلس الادارة وجميع الوثائق تدل على انه لم يتخل عن صفة الاجير حتى بعد تاريخ تسميته كمدير عام للشركة وبطاقات الخلاص تحتوي على مواصلة انخراطه في منظومة الضمان الاجتماعي كأجير للشركة كذلك الشأن بالنسبة لشهادات العمل التي كانت تسلم له قبل طرده والمتضمنة انه منتدب على وجه الاستخدام القار كموظف .

هذا وان المعقب ضدها لم تنف ولم تناقش صفة الاجير لدى الطاعن طيلة اطور التقاضي وفي جميع تقاريرها بل أكثر من ذلك فقد تمسكت بوجود عقد شغل بينها وبينه وبضرورة تطبيق قانون الشغل.

وخاصة الفصل 34 من الاتفاقية المشتركة غير ان قصور المحكمة في الالمام بحقيقة الوقائع اوقعها حتما في الخطأ في تطبيق القانون والنصوص اليها من الواجب تطبيقها وتأويلها وخاصة منها الفصل 217 من م ش ت.

وخلافا لما ذهبت اليه محكمة القرار المنتقد لا يوجد نظام قانوني وحيد للمدير العام بل حالات مختلفة حسب واقع كل شركة:

1- الحالة الاولى التي ينص عليها الفصل 217 م ش ت هي وضعيته المدير العام الذي يكون في نفس الوقت عضو مجلس الادارة ولا يمكن ان تتجاوز مدة تعيينه كمدير عام مدة تسميته كعضو مجلس الادارة وله حسب اجماع الصفة صفة الوكيل الاجتماعي - وهذه الحالة لا تنطبق في قضية الحال لأنه ليست للمعقب صفة العضو بمجلس الادارة.

2-وضعية المدير العام الاجنبي عن الشركة وهو ليس من الموظفين بها وليس عضوا بمجلس الادارة وهو ما لا ينطبق كذلك على صورة الحال.

3-وضعية المدير العام المعين من الاجراء وليس بعضو بمجلس الادارة اجيرا او موظف بالشركة انيطت له مهمة المدير العام للشركة مع حفاظه على مهامه السابقة وهذه هي وضعية الطاعن الذي انتدب للعمل لدى المعقب ضدها في سنة 1997 ثم تم منحه مهام مدير عام للشركة دون التخلي عن وظيفته الاولى وبقي بصفته اجير لديها مثلما تثبته بطاقات الخلاص وشهادات العمل المسلمة له - ولا وجود لا ينص بمنع تسمية اجير في خطة مدير عام او الجمع بين الصفتين وعليه فان العلاقة الشغلية ثابتة والنزاع بين الطرفين يندرج في مجال نظر الدوائر الشغلية طبق الفصل 183 م ش .

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

## المحكمة

### عن المطعن الوحيد:

حيث يعيب الطاعن على محكمة القرار المنتقد اعتبار الاختصاص بالنظر الحكمي غير منعقد لها لعدم توفر مقومات العلاقة الشغلية والحال ان هذه الرابطة ثابتة بثبوت صفة الاجير لديه بحكم انتدابه للعمل لدى المعقب ضدها منذ سنة 1997 وعدم وجود أي نص قانوني يمنع جمع تلك الصفة وصفة المدير العام بعد تعيينه بذلك المركز .

وحيث ينص الفصل 217 م ش ت (في فرعها الثالث المتعلق بتسيير وادارة الشركة خفية الاسم) على ان مجلس الادارة يعين المدير العام للشركة لمدة محددة واذا كان المدير العام من بين اعضاء المجلس فان مدة مهامه لا تتجاوز مدة نيابته وانه يمكن لمجلس الادارة انهاء مهام المدير العام وان هذا الاخير يتولى تحت مسؤوليته الادارة العامة للشركة مع مراعاة السلطات التي يخولها القانون للجلسات العامة للمساهمين ومجلس الادارة ورئيسه كما يعد المدير العام تاجرا وفي حالة تفليس الشركة يكون خاضعا للتحجير

التي يرتبها القانون على التفليس الا اذا اعفته المحكمة من ذلك اذا اثبت ان التفليس لا يعزى الى اخطاء فادحة في الادارة العامة للشركة.

وحيث يستبان بالرجوع الى الحكم المنتقد ان محكمة الاصل اعتبرت ان اهم اركان عقد الشغل وهي التزام الاجير بتقديم خدماته لمؤجره تحت ادارته ومراقبته غير متوفرة في دعوى الحال لان المدعي لا يعمل تحت ادارة واشراف مؤجر وفي تبعية له بل هو المسؤول والمشرف والمراقب والمدير للشركة والعاملين بها ولا يمكن بحال ان يحتفظ بالصفتين في ان واحد .... وان الخطة التي يشغلها المدعي بالشركة الخفية الاسم تدخل تحت طائلة الوكالة الاجتماعية التي يجب عليه ممارستها بعناية الوكيل النزيه." وانتهت الى كون العلاقة بين الطرفين لا تنضوي تحت طائلة الفصل 183 م ش ويخرج النظر فيها عن مجال اختصاصها الحكمي .

وحيث خلافا لما ابداه الطاعن فان هذا المنحى الذي انتحته محكمة القرار المنتقد في بناء حكمها يقوم على فهم صحيح للوقائع وتكييف قانوني سليم لها ضرورة ان مقومات العلاقة الشغلية المتمثلة اساسا حسب الفصل 6 م ش في تعهد احد الطرفين وهو العامل او الاجير بتقديم خدماته للطرف الاخر المسمى مؤجرا تحت ادارة ومراقبة هذا الاخير مقابل اجر منتفية في صورة الحال باعتبار ان المعقب وان انتدب للعمل لدى المعقب ضدها في بادئ الامر في اطار علاقة شغلية على المنوال المذكور" ان وضعه كاجير انتهى بمجرد تسميته مديرا عاما من طرف مجلس ادارة الشركة.

وحيث ان تمسك الطاعن بجواز الجمع بين الصفتين لا يستساغ ضرورة ان مركز الاجير بالشركة والمدير العام بها يخضعان لنظامين قانونيين متناقضين لا يستقيم اجتماعهما ببداهة المنطق طالما ان الاول معهود له العمل تحت امرة ومراقبة مشغله والثاني هو من يتولى اعمال الادارة والتسيير والرقابة وقد وفقت محكمة القرار المنتقد فيما انتهت اليه بعدما ثبت لها انتهاء العلاقة الشغلية بين الطرفين بمجرد قبول الطالب في الاصل مهمة المدير

العام للشركة بما تنطوي عليه من صلاحيات الاشراف والرقابة  
وتصريف جميع امور الشركة حسب مقتضيات الفصل 217 م ش  
ت السالف الالماع اليه التي تجعل العلاقة بين الطرفين مندرجة في  
اطار الوكالة الاجتماعية التي يرجع النظر فيما ينشا حولها من  
نزاعات للدوائر التجارية.  
وكان بهذا المنظور الطعن في الحكم المنتقد غير ذي سند  
ومتعين الرد على هذا الاساس.

### ولهذه الاسباب

قررت المحكمة قبول مطلب التعقيب شكلا ورفضه اصلا.  
12 و صدر هذا القرار بحجرة الشورى في  
جوان 2017 عن الدائرة \*\*\*\*\* برئاسة السيدة  
\*\*\*\*\* وعضوية المستشارتين السيدتين \*\*\*\*\* و \*\*\*\*\*  
بحضور المدعي العام السيدة \*\*\*\*\* ومساعدة كاتب الجلسة  
السيد \*\*\*\*\*.

وحرر في تاريخه