

الجمهورية التونسية

وزارة العدل

محكمة التعقيب

القرار عد-16672-دد

تاريخه: 2017/04/27

المبدأ :

حيث يتجه اعتبار أن المطالبة بالأجر وملحقاته من المنح والامتيازات تسقط المطالبة بها بمرور عام من تاريخ انقطاع العلاقة الشغلية.

نص القرار :

الحمد لله وحده،

أصدرت محكمة التعقيب بدوائرها المجتمعة القرار الآتي :

بعد الإطلاع على مطلب التعقيب المقدم من قبل الأستاذ أ ب. بتاريخ 7 جويلية 2014.

نيابة عن :

شركة . في شخص ممثلها القانوني الكائن مقرها الاجتماعي بمنطقة ...

ضد :

القاطن ب...

نائبه الأستاذ

طعنا في الحكم الصادر عن محكمة الاستننا تحت عدد تاريخ 25 أفريل 2014 القاضي " نهائيا بقبول الاستئناف الأصلي والعرضي شكلا وفي الأصل بنقض الحكم الابتدائي فيما قضى به بخصوص منحة عيد الفطر ومنحة عيد الإضحى ومنحة الحضور ومنحة النقل ومنحة لباس الشغل للقضاء مجددا في شأنها بإلزام المستأنف ضدها في شخص ممثلها القانوني بأن تؤدي للمستأنف المبالغ المالية التالية :

مائتان وثمانون دينارا (280 د) لقاء منحة عيد الفطر.

خمسمائة دينار (500 د) لقاء منحة عيد الإضحى.

مائة وخمسة وعشرون ديناراً و560 مليون (560،125د) لقاء منحة الحضور.

خمسة وسبعون ديناراً (75 د) لقاء منحة النقل.

ثلاثمائة وخمسة وسبعون ديناراً (375 د) لقاء منحة الفقة.

أربعمائة وثمانون ديناراً (480 د) لقاء منحة لباس الشغل. وإقرار الحكم الابتدائي فيما زاد على ذلك مع تعديل نصه بالترفيف في المبلغ المتعلق بالفارق في الأجر إلى أربعة آلاف وعشرة دنائير وتسعة مليمات (4010د009) وفي منحة الإنتاج إلى أربعة آلاف وخمسة وتسعون ديناراً و364 مليون (364،4095د) وفي منحة الراحة السنوية إلى ألفين وثلاثين ديناراً و904 مليمات (904د2030) وحمل المصاريف القانونية على المستأنف ضدها وتغريمها لفائدة المستأنف بثلاثمائة دينار لقاء أتعاب التقاضي وأجرة المحاماة ورفض الإستئناف العرضي أصلاً".

وبعد الإطلاع على مذكرة مستندات الطعن المبلغة نسخة منها للمعقب ضده بتاريخ 16 جويلية 2014.

وبعد الإطلاع على قرار الرئيس الأول المؤرخ في 2015/1/19 والقاضي بإحالة القضية على الدوائر المجتمعة.

وبعد الإطلاع على نسخة الحكم المطعون فيه وعلى جميع الوثائق المقدمة في الأجل القانوني طبق مقتضيات الفصل 185 من مجلة المرافعات المدنية والتجارية.

وبعد الإطلاع على التقرير الذي تضمن الرد على تلك المستندات المقدم من قبل محامي المعقب ضده والرامي إلى رفض مطلب التعقيب أصلاً.

وبعد الإطلاع على ملحوظات النيابة العمومية لدى هذه المحكمة الرامية إلى قبول مطلب التعقيب شكلاً ورفضه أصلاً.

وبعد الإطلاع على أوراق القضية والمفاوضة بحجرة الشورى صرح بما يلي :

من حيث الشكل :

حيث كان مطلب التعقيب مستوفياً لجميع أوضاعه و صيغته القانونية فهو مقبول شكلاً.

كما ثبت أن القرار المطعون فيه قد صدر عن المحكمة التي تعهدت به بمقتضى إحالة من محكمة التعقيب لكنها لم تسايرها الرأي و أصرت على موقفها في خصوص المسألة القانونية الواقع النقض من أجلها فوقع الطعن من جديد لنفس السبب مما يجعل النزاع من اختصاص الدوائر المجتمعة لحسمه عملاً بأحكام الفصل 191 م م م ت.

من حيث الأصل :

حيث تفيد وقائع القضية كما أوردتها الحكم المنتقد والأوراق التي انبنى عليها قيام المدعي في الأصل المعقب ضده الآن لدى دائرة الشغل بالمحكمة الابتدائية بين عروس عارضا أنه أنتدب للعمل لدى شركة تونس ن س. بتاريخ 1 جوان 1998 بأجر شهري قدره 912،723 ديناراً ولم تتول مؤجرته تمكينه من مستحقاته المستوجبة قانوناً والمتعلقة بالفارق في الأجر ومنحة الراحة السنوية ومنحة الإنتاج الشهرية ومنحة لباس الشغل ومنحة الساعات الإضافية والنقص في منحة النقل.

وبعد استيفاء الإجراءات القانونية أصدرت محكمة الدرجة الأولى الحكم عدد 34400 بتاريخ 26 ماي 2011 القاضي " ابتدائياً بإلزام المدعى عليها في شخص ممثلها القانوني بأن تؤدي للمدعي المبالغ المالية التالية :

736،238 دينار الفارق في الأجر عن المدة المتراوحة بين غرة نوفمبر 2007 وموفى أكتوبر 2008.

533،144 دينار منحة الراحة السنوية عن سنة 2008.

520،710 دينار منحة الإنتاج عن سنة 2008.

ثلاثمائة دينار (300د) أجره محاماة وأتعاب تقاض وعدم سماع الدعوى فيما زاد على ذلك".

فاستأنفه المدعي في الأصل طالبا القضاء طبق طلباته.

وحيث أصدرت محكمة الدرجة الثانية الحكم عدد 25939 بتاريخ 27 مارس 2012 القاضي " نهائيا بقبول الاستئنافين الأصلي والعرضي شكلا وفي الأصل بنقض الحكم الابتدائي في خصوص منحتي عيد الفطر وعيد الإضحى ومنحة الحضور ومنحة النقل ومنحة القفة ومنحة لباس الشغل والقضاء مجددا بإلزام المستأنف ضدها في شخص ممثلها القانوني بأن تؤدي للمستأنف المبالغ المالية التالية:

مائتان وثمانون دينارا (280 د) لقاء منحة عيد الفطر.

خمسائة دينار (500 د) لقاء منحة عيد الإضحى.

مائة وخمسة وعشرون دينارا و560 مليم (560،125 د) لقاء منحة الحضور.

خمسة وسبعون دينارا (75 د) لقاء منحة النقل.

ثلاثمائة وخمسة وسبعون دينارا (375 د) لقاء منحة القفة.

أربعمائة وثمانون دينارا (480د) لقاء منحة لباس الشغل.

وتعديله في خصوص الفارق في الأجر ومنحة الإنتاج والراحة السنوية وذلك بالترفيف في المبالغ المقضي بها إلى 119،4010 دينار لقاء الفارق في الأجر و364،4905 دينار لقاء منحة الإنتاج و904،2030 دينار لقاء منحة الراحة السنوية، وتغريمها لفائدته بمائتين وخمسين دينارا (250 د) لقاء أجره محاماة وأتعاب تقاض وحمل المصاريف القانونية عليها وإقرار الحكم الابتدائي فيما زاد على ذلك".

فطعننت فيه المحكوم ضدها بالتعقيب وصدور بموجب ذلك القرار التعقيبي عدد 77122 بتاريخ 1 أكتوبر 2012 القاضي بنقض الحكم المطعون فيه وإحالة القضية على محكمة الإستئناف بتونس لإعادة النظر فيها بهيئة أخرى استنادا إلى أن حق القيام بالدعوى التي تتعلق بالأجور وبقية المنافع الاجتماعية يسقط بمرور عام من تاريخ استحقاقها في حين أن الدعوى المتعلقة بغرامات ومنح الطرد فإن منطلق احتساب أجل سقوط الحق هو تاريخ قطع العلاقة الشغلية.

وحيث تمت إعادة نشر القضية وأصدرت محكمة الإستئناف بتونس الحكم عدد 48195 السالف تضمين نصه استنادا إلى أن سريان الأجل المسقط لحق القيام بالدعوى الشغلية مهما كان نوعها يبدأ احتسابه من تاريخ انتهاء العلاقة الشغلية.

وحيث تولت شركة في شخص ممثلها القانوني الطعن فيه بالتعقيب ونسب له محاميتها ما يلي:

مطعن وحيد : خرق أحكام الفصلين 147 و148 من مجلة الشغل.

قولاً انه يستنتج من قراءة الفصلين 147 و148 من مجلة الشغل ضرورة التفرقة بين الدفع المتعلق بسقوط الدعوى الشغلية بمرور الزمن وسقوط حق المطالبة بالمستحقات الشغلية ذلك أن أجل التقادم بالنسبة للمطالبة

بالمستحقات الشغلية ينطلق من تاريخ استحقاق المنحة أو الأجر ولا فرق بين المطالبة بها عند قيام العلاقة الشغلية أو بعد انقطاعها، في حين أن سقوط الدعوى الشغلية ينطلق أجله من حصول واقعة الطرد، فالمشرع قام بالترقية بين الدعاوى الوارد بها الفصل 147 وتلك التي وردت بالفصل 148 ومرد هذه التفرقة هو القاعدة الأصولية مناط الفصل 193 من م إ ع التي تقتضي أن سقوط الدعوى بمرور الزمن لا يتسلط على الحق إلا من تاريخ حصولها، والفصل 403 من م إ ع الذي نص على أن الدعوى تسقط بمضي عام فيما يطلبه العملة عن أجرتهم و عما دفعوه من البضائع والمصاريف بمناسبة خدمتهم وكذلك ما سبقه المستخدم لصناعه وأجرائه بذلك العنوان.

وطالما أن الدعوى تتعلق في بعض فروعها بمستحقات اجتماعية فإن المطالبة بالمنح المتعلقة بالسنوات التي أدركها التقادم لانقضاء عام على تاريخ استحقاقها تكون غير مقبولة لسقوط الحق في المطالبة بها بمرور الزمن، وتكون محكمة الحكم المنتقد حين قضت بخلاف ذلك قد خرقت أحكام الفصلين 147 و 148 من مجلة الشغل وأضحى قرارها حريا بالنقض.

المحكمة

حيث تبين أن محكمة التعقيب قضت بنقض الحكم الاستئنافي الصادر عن محكمة الإستئناف بتونس بتاريخ 27 مارس 2012 تحت عدد 25939 وتولت التفرقة بين الدعاوى التي يكون موضوعها المطالبة بالأجور وبقية المنافع الاجتماعية ورأت أن حق القيام بها يسقط بمرور عام يبدأ احتسابه من تاريخ استحقاق الأجور والمنافع الاجتماعية وتلك التي يكون موضوعها متعلقا بمنح وغرامات الطرد فأجل سقوط حق المطالبة بها ينطلق سريانه من تاريخ حصول واقعة الطرد، وأرجعت مرد هذه التفرقة للقواعد الأصولية للتقادم وخاصة منها القاعدة الواردة بالفصل 393 من م إ ع التي تقتضي أن سقوط الحق بمرور الزمان لا يتسلط على الحقوق إلا من وقت حصولها وأيضا للفصل 403 من م إ ع الذي حدد سقوط حق العملة في المطالبة بأجرتهم بمضي عام، وانتهت إلى أن دعوى الحال واعتبارا لتعلقها بمستحقات اجتماعية فإن حق القيام بها يدركه التقادم بمضي عام من تاريخ استحقاق تلك المستحقات بما يجعل الدعوى غير مقبولة لسقوطها بمرور الزمن.

ومن جهتها اعتبرت محكمة الحكم المنتقد أن الفصل 147 من مجلة الشغل جاء بتحديد لأجل سقوط حق القيام بالدعاوى مهما كان نوعها بين المؤجرين والعمال تمثل في عام من الزمن، في حين حدد الفصل 148 احتساب أجل العام بالنسبة للدعاوى بين المؤجرين والعملة وجعله ينطلق من انتهاء علاقات الشغل دون تفرقة بين الدعاوى المتعلقة بالمستحقات الشغلية الناجمة عن تنفيذ عقد الشغل أو الدعاوى المتعلقة بالتعويض عن الطرد، وانتهت إلى أن بداية سريان الأجل المسقط لحق القيام بالدعوى الشغلية مهما كان نوعها يكون من تاريخ انتهاء علاقة الشغل ولا مجال للرجوع إلى مجلة الالتزامات والعقود لإحداث تفرقة بين الدعاوى الشغلية.

وحيث أن الإشكال القانوني المطروح الذي يمثل جوهر الاختلاف بين محكمة التعقيب ومحكمة الموضوع ينحصر في منطلق احتساب أجل العام الذي بانقضائه يسقط حق المعقب ضده في القيام بالدعوى الشغلية الرامية إلى طلب الحكم بالمنح الناجمة عن عقد الشغل وما ترتب عن الاتفاقية المشتركة القطاعية للنقل عبر الطرقات، هل هو تاريخ استحقاق تلك المنح، أم تاريخ انتهاء العلاقة الشغلية؟

وهو ما يثير عدة مسائل أخرى كتعريف المنافع الاجتماعية وتمييزها عن الأجور و المنح و الامتيازات و هل أن المنح والامتيازات تعتبر من المنافع الاجتماعية أم أن الأخيرة تقتصر فقط على المنافع التي تتعلق بتغطية

الخدمات الاجتماعية و المرتبطة بالصناديق الاجتماعية، كذلك في مسألة الأجل هل هو اجل سقوط أم تقادم حتى يمكن اعتماد القطع من عدمه.

حيث اقتضى الفصل 147 م ش " إن الدعاوى مهما كان نوعها بين المؤجرين والعمال والمنظمات المشرفة على المنافع الاجتماعية المترتبة عن علاقات الشغل يسقط حق القيام بها بمرور عام من الزمن ."

كما اقتضى الفصل 148 م ش " عندما يتعلق الأمر بدعاوى بين مؤجرين وعملة فانه يسقط حق القيام بها ابتداء من تاريخ انتهاء علاقات الشغل. وفي ما يخص المنافع الاجتماعية فان بداية سقوط الحق في القيام بالدعوى مضبوطة بالنصوص الخاصة المتعلقة بالحق المذكور."

حيث أن ذكر السقوط في الفصلين المذكورين جاء بالمعنى العام وهو الذي اعتمده في سائر الأحكام المتعلقة بأجل القيام بالدعوى كما هو الحال بالنسبة للفصول 384 م ا ع و ما بعده تحت عنوان سقوط الدعوى بمرور الزمن وهو مرور الزمن الذي حدده القانون يسقط المطالبة الناشئة عن العقد كما جاء بالفصل 384 م ا ع وبالتالي فهو اجل تقادم و ليس اجل سقوط ذلك أن الفصل 285 م ا ع اقر بان سقوط الدعوى بمرور الزمن لا يقوم بنفسه بل يحتج به من له مصلحة بخلاف المسقطات فهي وجوبية تتمسك بها المحكمة من تلقاء نفسها الفصل 14 م م ت

وهو ما اقره فقه القضاء من ذلك القرار عدد 23002 الصادر بتاريخ 2005/1/27.

وكذلك القضاء الفرنسي باعتبار أن المشرع الفرنسي نص صراحة على ذلك بعد تعديل سنة 2008 بعبارة prescription و اقر أن اجل المطالبة بالأجور والمنح المتفرعة عنه هو اجل تقادم يقبل القطع حتى بمجرد المطالبة من هيئة غير مختصة.

حيث أن القول بان اجل القيام بالدعوى للمطالبة بالمنح و الغرامات الناتجة عن العلاقة الشغلية هو اجل مسقط لا مجال له ولا يستقيم ولا يجد له أساسا قانونيا بل يتعارض مع أحكام القانون وتعين استبعاده و يتجه اعتبار أن الأجل الوارد بالفصل 147 و 148 م ش هو اجل تقادم يقبل القطع.

حيث يتبين من أحكام الفصل 147 م ش انه تضمن أجلا يسقط بمقتضاه حق المطالبة وهو اجل عام مهما كانت الدعوى سواء بين الأجير والمؤجر أو بين المنظمات المشرفة على المنافع الاجتماعية باعتبار أن هذا النوع الأخير من القضايا لم يستقل بعد بنظام تقاضي الذي اقره القانون عدد 15 لسنة 2003 المتعلق بإحداث مؤسسة قاضي الضمان الاجتماعي وبالتالي فإن المقصود بأنواع القضايا الواردة بهذا الفصل هي القضايا الشغلية أو قضايا الضمان الاجتماعي التي أسس لها المشرع قضاء مستقلا بذاته لتبقى القضايا الشغلية هي المعنية بأجل السقوط المحدد بعام واحد وهو اجل ليس غريبا عن المشرع ذلك أن ما جاء بالفصل 403 م ا ع قد أورد هذا الأجل لعدة حقوق مشابهة إلا أن الفصل لم يتضمن بداية سريان هذا الأجل وتاريخ احتساب الأجل وبالتالي أن القول باعتبار بداية احتساب اجل العام من تاريخ استحقاق الأجر أو المنح لا أساس قانوني له و لا نجد له أثرا بالفصل المذكور ولا يمكن تحميله أكثر مما يحتمل باعتباره نصا خاصا.

حيث جاء الفصل 148 م ش ليؤكد انه في خصوص القضايا الشغلية باعتبارها أحد الأنواع المعنية بالفصل السابق يسقط حق القيام بها ابتداء من تاريخ انتهاء العلاقة الشغلية و يكون بذلك قد حدد أجلا لبداية سريان اجل التقادم في خصوص المطالبة بالحق الناشئ عن عقد الشغل وهو تاريخ انتهاء العلاقة الشغلية وهو ما اقره أيضا التشريع الفرنسي ضمن تنقيح سنة 2008 إلا أنه أعطى أجل خمس سنوات ابتداء من تاريخ انقطاع العلاقة الشغلية وبالتالي فلا شك أن المشرع قد حدد ضمن هذا الفصل تاريخ بداية سريان أجل سقوط الدعوى في القضايا

الشغلية وهو انتهاء العلاقة الشغلية خاصة أنه جاء صريحا في هذا المعنى وهو ما يتوافق مع ما تضمنه الفصل 23 م ش " كل دعوى للتحويل على الغرم من أجل القطع التعسفي لعقد الشغل من أحد الطرفين يجب تقديمها لدى كتابة دائرة الشغل خلال العام الذي يلي القطع وإلا سقطت هذه الدعوى " .

حيث أن هذا المعنى في اعتبار بداية سريان اجل التقادم من تاريخ انقطاع العلاقة الشغلية يجد أساسه أيضا إضافة لما ورد صراحة بالفصل المذكور باعتماد علة قطع مدة التقادم خلال فترة عمل الأجير لما للمؤجر من سلطة معنوية ومادية باعتبار علاقة التبعية التي يمثلها عقد الشغل تمنع الأجير من المطالبة بحقوقه المترتبة عن العقد وهو الأمر الذي جعل المشرع يؤكد على تاريخ بداية سريان اجل تقادم دعوى المطالبة بالغرم المتعلق بالقطع التعسفي وذلك لتعلق هذا الحق بالأجير و المؤجر على حد سواء بما تنتفي العلة في حق هذا الأخير.

حيث أن القول باعتماد القواعد العامة الواردة بالفصل 393 م ش التي تقتضي بان سقوط الدعوى بمرور الزمن لا تسلط على الحق إلا من تاريخ حصوله لا يجد له أساس قانوني باعتبار أن الفصل 148 م ش واضح وصريح في إقرار أن بداية سريان التقادم المتعلق بالقضايا الشغلية بجميع أنواعها هو انقطاع العلاقة الشغلية وأن حصر هذا الأمر في المطالبة بالغرامات الناتجة عن الطرد لا يستقيم خاصة و أن هذا النوع قد خصه المشرع بنص ضمن الفصل 23 م ش ليتأكد أن الفصل 148 م ش إنما يتعلق أساسا بالأجور والمنح الملحقة بها والقصد بأنواع القضايا هي القضايا الشغلية وقضايا الضمان الاجتماعي التي خصها المشرع بنظام تقاضي مستقل بمقتضى القانون والتي تضمنت أيضا نفس المبدأ في هذا الخصوص إذ تضمن الفصل 111 مكرر من القانون عدد 30 لسنة 1960 المنقح بالقانون عدد 38 لسنة 1988 المؤرخ في 1988/5/6 ليكون متوافقا مع نفس التوجه الذي شمله الفصل 148 م ش في هذا الخصوص بالنسبة للقضايا المتعلقة بالمنافع الاجتماعية.

حيث أن القول بان ما قصده المشرع بالمنافع الاجتماعية هي المنح و الامتيازات لا يستقيم قانونا ضرورة أن تلك المنافع هي المبالغ التي يقع اقتطاعها من الأجر والتي ترصد لتغطية كل ما يشمل الخدمات التي تسديها الصناديق الاجتماعية و المنشآت المؤدية للخدمات الاجتماعية والرعاية الصحية، أما المنح و الامتيازات فإنها تلحق بالأجر كما جاء بالفصل 134 الذي اقتضى أنه " يقصد بالأجر ما يستحقه العامل من مؤجره مقابل العمل الذي أنجزه.

ويتضمن الأجر الأساسي مهما كانت طريقة احتسابه وملحقاته من منح و امتيازات سواء كانت نقدية أو عينية، مهما كانت طبيعتها قارة أو متغيرة وعمامة أو خصوصية باستثناء المنح التي لها صبغة استرجاع مصاريف. ويقصد بالأجر الأدنى المضمون الحد الأدنى الذي لا يمكن النزول تحته لتأجير عامل مكلف بإنجاز أعمال لا تتطلب اختصاصا مهنيا " .

وبالتالي فإنه يتبع في المبالغ نفس أحكام الأجر وتكون بذلك مشمولة بالفقرة الأولى من الفصل 148 م ش.

حيث يتجه اعتبار أن المطالبة بالأجر وملحقاته من المنح و الامتيازات تسقط المطالبة بها بمرور عام من تاريخ انقطاع العلاقة الشغلية.

حيث أن القول بخلاف ذلك ينتهي الى نتائج متناقضة في بعض صور تلك المنح منها أن المطالبة بها قبل انقطاع العلاقة الشغلية باعتبار أحكام الفصل 145 والذي اقتضى أن "تسلم العامل لبطاقة خلاصه بدون احتجاج أو تحفظ منه لا يعتبر تخليا من طرفه عن خلاص كامل الأجر أو جزء منه وعن الغرامات وما يضاف للأجر من منح استحقها... " والمطالبة بها بعد ذلك و كذلك الأمر بالنسبة للمنحة الراحة الخالصة والأعياد و الساعات الزائدة التي

تبقى دينا على المؤجر إضافة الى الفارق في الأجر المستحق قانونا إذ أن حقه يبقى قائما لكامل مدة عمله إلا أنه في صورة انقطاع العلاقة الشغلية فان أجل المطالبة بها يكون عاما واحدا وهو ما لا يستقيم واقعا وقانونا. حيث يتجه الرأي تبعا لكل ما تقدم اعتبار أن اجل المطالبة في الدعاوى الشغلية يسقط بمرور عام عن انقطاع العلاقة الشغلية ويتجه بذلك رد المطعن لعدم وجاهته ورفض مطلب التعقيب أصلا.

ولهذه الأسباب

قررت المحكمة بدوائرها المجتمعة قبول مطلب التعقيب شكلا ورفضه أصلا. وقد صدر هذا القرار عن الدوائر المجتمعة حال اجتماعها بحجرة الشورى يوم الخميس 2017/04/27 برئاسة السيد وكيل رئيس أول لمحكمة التعقيب . وعضوية رؤساء الدوائر السادة :

والمستشارين السادة :

بحضور ممثل النيابة العمومية السيد
وبمساعدة كاتب الجلسة السيد .

وحرّر في تاريخه