

الجمهورية التونسية

وزارة العدل

الحمد لله

المحكمة الابتدائية بتونس 2

(حكم شغلي)

دائرة الشغل

القضية عدد: 3878

تاريخ الحكم: 2026-05-08

أصدرت دائرة الشغل بالمحكمة الابتدائية بـ
يوم الجمعة الموافق لـ 08 ماي 2026 برئاسة السيدة
الجلسة السيدة
رئيس الدائرة وبمساعدة كاتبة
الحكم الآتي بيانه بين:

❖ المدعى:

.....، القاطن ب.....، تونس، لا نائب له،

من جهة،

❖ المدعى عليها:

..... شركة في شخص ممثلها القانوني، الكائن مقرها
..... تونس، ينوبها الأستاذ
.....

من جهة أخرى،

بمقتضى عريضة الدعوى بشأن الدعوى الآتي بيان موضوعها:

موضوع الدعوى:

يعرض المدعي انه انتدب للعمل من 18-09-2023 الى 19-08-2025 بوصفه عامل وانه تم
طرده من العمل،

و تبعا لذلك فانه يطلب الحكم له باجرة شهر اوت 2025 بما قدره 943.754د ومنحة السكن
بما قدره 624.110د ولباس الشغل عن سنة 2024 300د ومنحة الإنتاج عن كامل مدة الإنتاج
2177.893د ومنحة الاعلام بالطرد بما قدره اجرة شهر 943.754د ومكافأة نهاية الخدمة اجرة 15
يوم عن كل سنة اقدمية 1088.546د وغرامة الطرد التعسفي بما قدره 3775.016د وشهادة العمل،

الإجراءات:

وفي الطور الصلحي :

وحيث حضر الطالب وأكد أنه انتدب للعمل لدى المطلوبة في 18-09-2023 إلى حين طرده 19-08-2025 وصرح أنه بصفة عامل باجر شهري قدره 750 د وان سبب طرده هو رفض القيام بأعمال خارج اختصاصه وبالتحرير على ممثل القانوني للمطلوبة ولاحظ أنه لم يقع طرده بل غادر مقر العمل بصفة تلقائية على اثر مطالبته بأعمال التنظيف وأنه تم توجيه مراسلات له لاحظ المدعي أنها وجهت له بعد توجهه للتفقدية ،

وفي الطور الحكمي:

وحيث وبجلسة يوم 26-12-2025 حضر الأستاذ واعلم نيابته عن المطلوبة وطلب التأخير للجواب وحضر المدعي وادلى بجملة مؤيدات،

ثم تتابع نشر القضية بعدة جلسات اقتضاها سيرها وبجلسة يوم 17-04-2026 وبها حضر الأستاذ وتمسك ولم يحضر من عداه،

إثر ذلك حجزت القضية للتأمل و التصريح بالحكم بالجلسة المبين تاريخها بالطالع، و بها و بعد التأمل طبق القانون صرحت المحكمة بالحكم الآتي بيانه سنداً و نصاً:

المستندات:

حيث كانت الدعوى تهدف إلى طلب الحكم بما جاء بيانه بعريضة الدعوى،

و حيث استند المدعي لتأييد دعواه على المؤيدات التالية:

- أصل عريضة الدعوى و استدعاء للحضور بالجلسة
- مراسلات
- شهادات خلاص،

وحيث دفع نائب المطلوبة بانه لم يتم طرده وانه تم عقد اجتماع لفض الخلاف الا انه غادر بصفة تلقائية ووجه له عدد 02 تنبيه للرجوع الى العمل وقام بالرد على التنبي باعتبار انه هو من غادر مقر العمل وانه يروم سماع بينته في خصوص الواقعة وسجل قيامه بدعوى معارضة لالزام الطالب بأداء الف دينار لقاء اجرة حمامة واتعاب تقاض،

وحيث أذنت المحكمة تحضيريا بالتحرير على طرفي التداعي وسماع بينتهما،

وحيث حضر نائب المطلوبة ولم يحضر الطالب وتمسك ممثل المطلوبة بما سبق التحرير عليه واخضر معه الشاهد ناجح صفوان وشهد بان الطالب عاد الى منزله دون ان يتم طرده،

المحكمة:

عن الدعوى الاصلية:

حيث تهدف الدعوى الى القضاء بما ورد بعريضة افتتاحها ،

وحيث أسس المدعي قيامه بانه انتدب للعمل لدى المطلوبة من 18-09-2023 الى 19-08-2025 بصفة عامل وانه تمت مطالبته باعمال تخرج عن نطاق ما انيط بعهدته فغادر اثرها العمل،

وحيث حضر ممثل المطلوبة وصادق على العلاقة الشغلية منطلقا واسترسالا ونهاية ولاحظ ان الطالب غادر العمل اثر مطالبته باعمال التنظيف وتم توجيه عدد 02 مراسلات له للالتحاق بمركز العمل بيد انه لم يذعن وبمزيد التحرير على الطالب اكد ان المراسلات وجهت له اثر توجيهه للتفقدية، وحيث تعذر الصلح ما بين الطرفين عملا بموجبات الفصل 207 م ش لعدم التوصل لاتفاق بين اطراف التداعي،

وحيث أولا وفي خصوص قيام العلاقة الشغلية لا جدال بدءا ذي بدء في ان عقد الشغل هو اتفاقية يلتزم بمقتضاها احد الطرفين ويسمى عاملا او اجيرا بتقديم خدماته للطرف الاخر ويسمى موجرا وذلك تحت إدارة ومراقبة هذا الأخير وانه تثبت العلاقة الشغلية بجميع وسائل الاثبات وفق موجبات الفصل 6 م ش،

وحيث وكما أكدته القرار التعقيبي عدد 71167 المؤرخ في 04 ديسمبر 2019 فانه يظل اثبات العلاقة الشغلية تبعا للفصل 6 م ش متروكا لاجتهاد قاضي الموضوع بعد سماع الأطراف وتلقي ما لديهما من وسائل اثبات معتمدة قانونا والموازنة بين مختلف الأدلة المعروضة عليه وترجيح بعضها على بعض بما يتماشى والوقائع وذلك للصيغة الخصوصية للنزاع الشغلي،

وحيث لا جدال بدءا ذي بدء في قيام علاقة شغلية ما بين طرفي التداعي وانحصر النزاع في سبب انقضائها،

وحيث يتجه التذكير بان حرية الاثبات في المادة الشغلية لا تحول دون تقدير الأدلة الموكولة لمحاكم الأصل كما أكدته القرار التعقيبي عدد 19488 المؤرخ في 12 أكتوبر 2015،

وحيث وفي خصوص انتهاء التعاقد الذي لا نزاع ما بين الطرفين في انه تم في 19-08-2025

انحصر النزاع ثانياً في سبب الانتهاء ومدى قانونيته واتجه النظر فيه فانه لا جدال في انه طبق موجبات الفصل 14 خامساً يرجع للقاضي تقدير مدى وجود الصبغة الحقيقية والجدية لاسباب الطرد ومدى احترام الإجراءات القانونية او التعاقدية المتعلقة به وذلك بناءً على عناصر الاثبات المقدمة اليه من طرفي النزاع ويمكنه لهذا الغرض ان ياذن باجراء كل وسيلة تحقيق يراها لازمة،

وحيث أسس الطالب قيامه بانه قد تم طرده تعسفياً بمطالبته باعمال لا تدخل في نطاق ما انيط بعهدته من اعمال شغلية وتحديد اعمل تنظيف في حين تمسكت المطلوبة عبر ممثلها بان القيام باعمال النظافة يدخل ضمن الاعمال المتفق عليها وانه لم يتم طرده بل سعت المطلوبة الى إيجاد حل توافقي وطالبته بالعودة الى العمل ونبهت عليه اثر تغيبه فضلاً عن انه قد غادر العمل بمفرده،

وحيث يتجه اذن عملاً لما لمحكمة الحال من دور في توزيع عبء الاثبات على اطراف التداعي بما يأخذ بعين النظر أولاً طبيعة النزاع المدنية وثانياً خصوصية النزاع الشغلي وثالثاً مبادئ العدالة وحسن سيرها والمساواة ما بين اطراف التداعي ورابعاً حياد محكمة الحال إيجابياً البحث عن سبب هذا الانتهاء ومدى قانونيته وتماشيه مع الخصوصية الشغلية وكان التمشي وفق ما سلف هو مسطرة الحل في حكم الحال واقعا وقانوناً،

وحيث لا نزاع في ان الأصل في اطار عقود الشغل ان لا يتخلى العامل عن عمله تلقائياً من تلقاء نفسه وان من يدعي خلافه عليه اثباته بإقامة الدليل وفق موجبات الفصل 420 م اع وهو ما أكدته القرار التعقيبي عدد 16370 المؤرخ في 02 جاتفي 1989،

وحيث وكما اقتضى القرار الاستئنافي عدد 2030 المؤرخ في 05-04-2019 الصادر عن محكمة الاستئناف بباجة فانه يستخلص من الفصل 14 خامساً بانه قد اعطى دوراً استقرانياً للقاضي وذلك للبحث ومناقشة وسائل الاثبات المقدمة من الطرفين والموازنة بينهما في ضوء ما توفر له من معطيات والموازنة بينهما في ضوء ما توفر له من معطيات واقعية بملف القضية مما لا مجال معه للقول بان هذا الطرف او ذاك متحمل بعبء الاثبات ليبقى الامر موكول لاجتهاده لتقدير الصبغة التعسفية من الطرد من عدمه،

وحيث اقتضى الفصل 14 رابعاً بانه يعد الخطأ فادحاً من الاسباب الجدية التي تبرر الطرد فانه يعد الغياب عن العمل منها،

وحيث ومن جهة أولى ادلت المطلوبة بجدول الحضور والانصراف المتضمن ان الطالب قد غادر العمل في العاشرة وعشرين دقيقة ولم ينزع الطالب فيه فضلاً عن اشعار باتذار غياب مؤرخ في 02-09-2025 وارسل بذات التاريخ للطالب مع اشعار ثان بالغياب في 05-09-2025 فضلاً عن اعلام بانتهاء عمل ارسـل للطالب في 12-09-2025 وفق ما تضمنته علامة البلوغ كما ادلت المطلوبة ببيئته تم سماعها من لدن محكمة الحال وتضمنت ان الطالب قد غادر محل العمل لوحده فان ولئن تغيب

الطالب عن عمله وتبعا للمراسلات المتلقاة منه فإن تقدير الهفوة ومدى فداحتها وتأثيرها على عقد الشغل يظل خاضعا لتقدير محكمة الحال ولم ينازع فيها الطالب وانحصر نزاعه بانها أرسلت له بعد اتصاله بتفقدية الشغل،

وحيث وكما اقتضاه القرار التعقيبي عدد 859 المؤرخ في 26-09-2005 فإن تنبيه المؤجر على الاجير تبرير غيابيه بعد انتهاء العطلة والا عد مستقيلا لا ينهض حجة على الغياب غير المبرر طالما لم يسكت الاجير وقام بدعوى شغلية في اجل مناسب مدعيا الطرد في نفس التاريخ

وحيث وبالعودة لعريضة التداعي فانها ادرخت في 10-09-2025 واحيلت لمحكمة الحال في 15-09-2025 وكان بذلك وفق ما لقاضي الشغل باعتباره قاض تحقيق مدني من استقراء القران واستنتاج الوقائع فان التنبيه بالالتحاق بالعمل قد تم في تاريخ مقارب جدا لزمان الالتجاء لمحكمة الحال وهو ما لا يؤسس للتغيب غير المبرر الموجب للطرد بل يعد من قبيل الحجج المصطنعة من لدن المطلوبة اثر انعقاد المنازعة الشغلية واتجه لما سلف الالتفات عما تمسكت به المطلوبة ومواصلة النظر في القضية طبق أوراق الحال،

وحيث وفي خصوص طبيعة الاعمال المنوطة بعهدة الطالب ادلى ممثل المطلوبة بالعقود الشغلية المبرمة ما بين طرفي التداعي وكان من ادلى بحجة فهو قائل بما فيها فضلا عن ان العقد هو شريعة طرفيه وانه وفق موجبات الفصل 242 م اع فان ما انعقد على الوجه الصحيح يقوم مقام القانون فيما بين المتعاقدين ولا ينقض الا برضاها او في الصور المقررة في القانون،

وحيث وبالإطلاع على العقد المبرم ما بين طرفي التداعي وتحديد ا فصله الثاني فانه تضمن ما

يلي :

L'employé est recruté en qualité « opérateur » ..est appelé à coordonner avec tous les services de la société et ce en étroite concertation continue avec le Président directeur général et ce afin d'accomplir principlamente les taches suivantes

-réaliser les différents opérations de production

- Veiller à la qualité de matières premières

وحيث لا جدال تباعا وفق موجبات الفصل 513 م اع بانه اذا كانت عبارة الكتب صريحة فلا عبرة بالدلالة وان تاويل العقود لا يكون الا في صور مخصوصة،

وحيث وبالإطلاع على صريح عبارات عقد الشغل المبرم ما بين طرفيه وشريعتهما فان الاعمال المنوطة بعهدة الطالب بصفته عاملا يحمل عليه تنفيذ عمليات إنتاجية متنوعة السهر على

جودة المواد الأولية وانه لا يحمل عليه القيام بغيرها من الاعمال وخاصة اعمال التنظيف محل التنازع ما بين الطرفين،

وحيث لا نزاع في ان التوازن العقدي يوجب ان لا يحمل على طرف التزامات لا يتضمنها العقد وان أي تحويل للعقد يجب ان يخضع لاتفاق الطرفين وان التعلل تباعا من قبل المطلوبة بالبحث عن حل ودي لاجبار العامل على اتيان اعمال لا يشملها عقده الشغلي لا يمكن ان يرفع عن المطلوبة ما يحمل عليها من واجب احترام الاعمال الشغلية المنوطة بعهدته العامل،

وحيث يتجه التأكيد على انه يتجه التمييز ما بين الطرد والذي يعد تصرفا قانونيا من جانب واحد يعن بموجبه المؤجر عن ارادته الصريحة في انتهاء العقد الذي يربطه بالاجير وتكون هذه الإرادة صريحة بموجب الالتزام الذي يفرسه القانون على الطرف الذي يبادر بانتهاء العلاقة التعاقدية باعلام الطرف الاخر مسبقا خلال مدة معينة وبين الطرد المقتع والذي هو طرد غير صريح من المؤجر والذي لا يعبر عن ارادته صراحة في الانتهاء وانما يقوم بتصرفات تعبر عن رغبته وتدفع الاجير الى المبادرة في انتهاء العلاقة الشغلية ويكون الطرد تباعا اما صريحا او ضمنيا وفق ما فصله الفقه،

وحيث وزيادة على ما سلف فانه يتجه التمييز ما بين الطرد الصريح الذي تكون فيه الإرادة بيّنة ومكتشفة في انتهاء العلاقة الشغلية وبين الطرد المقتع الذي ينتج عنه انتهاء العامل للعلاقة الشغلية او تقديمه استقالته بفعل الضغوطات الواقعة عليه،

وحيث وفي هذا الاطار بين القرار التعقيبي عدد 64784 المؤرخ في 21 ماي 2019 بان قرار الطرد يمكن ان يكون صريحا ومباشرا بما يتخذ المؤجر من إجراءات تعكس رغبته الصريحة في انتهاء العلاقة الشغلية او بصفة غير صريحة بان يتولى مثلا اتخاذ قرارات او اتيان تصرفات تطل وتمس من ظروف وشروط تنفيذ عقد الشغل الغاية منها إيصال العامل الى التصريح بعدم قدرته او عدم رغبته في مواصلة العلاقة الشغلية لان القرارات التي اتخذها مؤجره مخالفة للقانون وتتعارض مع حقوقه المكتسبة او لا تتلاءم مع وضعه الصحي او مؤهلاته العلمية او المهنية بما يتسنى للمؤجر اعتباره متخليا عن العمل من تلقاء نفسه وهو ما اصطلح فقها على تسميته طردا مقتعا واستقر فقه القضاء على اعتباره ينتزل منزله الطرد التعسفي الواقع دون سبب جدي يبرره على معنى الفصل 14 مكرر من مجله الشغل اسوة بالقضاء المقارن،

وحيث لا نزاع وفق مجمل ما تم اسقراءه تباعا لتلقي ما للأطراف من بينه وتلقي ما للأطراف من منازعات وتبين تسلسل الأمور لحسن تبين سير العلاقة الشغلية وأسباب انتهائها الحقيقية وعلى ضوء احكام القانون ومبادئ العدل والانصاف وخصوصية العلاقة الشغلية فان الزام العامل باعمال لا تدخل في اطار ما انيط بعهدته شغليا وتعاقديا ومغادرته تباعا لمحل الشغل احتجاجا على ما سلف وكانت هذه الاعمال تخرج عن اطار مهامه الشغلية تصنيفه المهني فان تمسك المطلوبة بان مغادرته

لمقر العمل تلقائيه دون أي ضغط مردود عليها باعتبار انها لم تنازع في صحة محاولة الزامه باعمال التنظيف بل تعللت بدعوته لقبول ذلك وديا وانه لا يسع محكمة الحال والحال ما تبين سوى اعتبار ان طرد الطالب ورد طردا مقتعا مؤسسا على الزامه باعمال لا تدخل في اطار مهامه الشغلية التعاقدية وموجبة تباعا للتعويض عن الانتهاء غير القانوني لعقد الشغل مع الاخذ بعين الاعتبار لاجرته الشهرية المقدرة ب800د وذلك بجميع عناصرها وفق العقد المبرم ما بين الطرفين مع الاخذ بعين الاعتبار لموجبات الاتفاقية القطاعية المشتركة للبناء المعدني المنطبقة في ملف الحال،

في غرامة الطرد التعسفي:

وحيث اقتضت الفقرة الأولى من الفصل 23 مكرر من مجلة الشغل بانه "يقع جبر الضرر في حالة الطرد التعسفي بغرامة يتراوح مقدارها بين أجر شهر وأجر شهرين عن كل سنة اقدمية بالمؤسسة على أن لا تتجاوز هذه الغرامة في جميع الحالات أجر ثلاث سنوات ويتولى القاضي تقدير وجود ومدى الضرر الحاصل من جراء هذا الطرد بناء بالخصوص على الصفة المهنية للعامل وأقدميته بالمؤسسة وسنه وأجره ووضعيته العائلية وتأثير هذا الطرد على حقوقه في التقاعد ومدى احترام الإجراءات وظروف الأمر الواقع."

وحيث اقتضى الفصل 17 مكرر جديد من الاتفاقية القطاعية بانه تقدر الغرامة عن القطع التعسفي للعقد المبرم لمدة معينة من طرف المؤجر لغرامة تساوي اجر ما تبقى من مدة العقد او اجر ما تبقى لو وقع إتمام العقد،

وحيث لا جدال في ان واقعة الطرد قد تمت في 19-08-2025 وانه بموجب الفصل 6 من القانون عدد 9 لسنة 2025 المؤرخ في 21 ماي 2025 المتعلق بتنظيم عقود الشغل تتحول عقود الشغل غير معينة المدة غير المشمولة بالحالات الاستثنائية الواردة بالفصل 6-4 جديد من مجلة الشغل الى عقود شغل غير معينة المدة دون اعتبار اجل انتهائها وانتهاء الاعمال موضوعها،

وحيث انه خلافا لما تمسك به الطالب من انطباقا موجبات الفصل 17 من الاتفاقية المذكورة والمفصل أعلاه في استحقاقه لباقي المبالغ عن العقد تعويضا فان عقد شغله بدخول التنقيح المشار اليه اضحى عقدا غير محدد المدة وكان في تحديد الغرامة المستوجبة يتوجب الرجوع للفصل 23 مكرر من مجلة الشغل ومعاييرها طالما لم يوجد نص خاص مخالف واعتماد معاييرها،

وحيث انه اخذا بعين الاعتبار لعناصر التقدير موضوع الفصل المذكور ولاقدمية العامل التي بلغت سنتين وطبيعة الطرد الذي اكتسى التعسف فانه يتجه منحه غرامة قدرها اجرة شهري عمل عن كل سنة اقدمية وانه ترتيبا على ما ذكر اضحى المدعي مستحقا لغرامة قدرها 3200د،

في منحة الاعلام بالطرد:

وحيث اوجب الفصل 14 مكرر من مجلة الشغل انه على المؤجر الترخيص للعامل بعد اعلامه بانتهاء عقد الشغل المبرم لمدة غير محددة التغيب كامل النصف الثاني من مدة الاعلام،

وحيث ان مدة الترخيص بالتغيب المعتبر عملا فعليا قدرها خمسة عشر يوما اوجب قانون الشغل مراعاتها لما فيها من حماية الاجير حتى يتيسر له إيجاد مورد رزق اعتاد عليه حتى لا يكون عرضة للبطالة حسب الفصل 15 جديد من الاتفاقية المنطبقة واتجه الزام المؤجر ان يؤدي للمدعي اربعمائة دينار لقاء هذه المنحة،

في مكافأة نهائية الخدمة:

وحيث اقتضى الفصل 22 من مجلة الشغل انه ان كان عامل مرتبط بعقد لمدة غير محددة وقع طرده بعد انقضاء فترة التجربة يستحق في ما عدا صورة الخطأ الفادح مكافأة نهائية الخدمة تقدر باجر يوم عن كل شهر عمل فعلي في نفس المؤسسة وذلك على أساس الاجر الذي يتقاضاه العامل عند الطرد مع مراعاة جميع الامتيازات التي ليست لها صيغة ارجاع مصاريف ولا يمكن ان تفوق هذه المكافأة اجر ثلاث اشهر مهما كانت مدة العمل الفعلي الا في صورة وجود شروط احسن جاء بها القانون او الاتفاقية المشتركة،

وحيث وتأسيسا على الفصل 17 من الاتفاقية فانه تسند اجرة خمسة عشر يوم عمل فعلي على كل سنة اقدمية في مثل وضع الحال واتجه اعتبار المدعي مستحقا لما قدره ثمانمائة دينار لقاءها والزام المطلوبة بادائها،

وحيث وفيما تعلق بباقي المستحقات الشغلية والتي تستحق بانتهاء العقد الرابط ما بين الطرفين طبق مجلة الشغل وطبق الاتفاقية القطاعية المتعلقة بمجال القيام فانه يتجه مواصلة النظر في الطلب وفق الأسس التالية،

- في المستحقات الشغلية :

وحيث وفي خصوص اجر شهر اوت 2025 دفاته لا جدال في ان العلاقة الشغلية انقطعت في 19 اوت 2025 ويكون الطالب مستحقا تباعا لاجر 19 يوم عمل واتجه تعويضه عنها بما قدره 507 د طالما لم تنازع فيها المطلوبة ولم تدل بما يفيد عدم لزومها لها،

وحيث وفي خصوص منحة السكن فانه عملا بموجبيات الفصل 51 من الاتفاقية المشتركة فان الطالب يتمتع ب 21.656 د شهريا لقائها ولم تدل الطالبة بما يفيد خلاصها او عدم لزومها لها واتجه مع اعتبار مدة العمل من 18-09-2023 الى 19-08-2025 الزام المطلوبة بأداء ما قدره لقائها 498.088 د ،

وحيث وفي خصوص منحة لباس الشغل فإن المدعي لم يقدم ما يفيد تكبده فعليا لها على اعتبار ان المشرع الاجتماعي ولئن نص على استحقاق العامل لزي الشغل فإنه لم ينظم تعويضه واتجه الرفض في خصوصها،

وحيث وفي خصوص منحة الإنتاج نص الفصل 48 من الاتفاقية المشتركة القطاعية للنسيج بانه " قيمة المنحة لا يمكن ان تتجاوز عشرة أيام عمل يمكن ان تبلغ قيمه 30 يوم وتضبط الاعداد السنوية وفق موجبات الفصل 13 من الاتفاقية،

وحيث لم تنازع فيها المطلوبة ولم تدل بما يفيد عدم لزومها لها وانه في خصوص العدد المسند عن كل سنة اتجه اعتباره 20/14 عملا بما لمحكمة الحال من سلطة تقدير باعتباره يتوافق وما يتمشى مع مقتضيات العمل المقبول فإن معيار الاستحقاق هو إتمام عام شغل و واتجه تباعا الزام المطلوبة بان تؤدي له ما قدره اجرة عشرة أيام عمل عن كل عام عمل أي بما قدره 533.333د لقانها،

وحيث يتجه الزام المطلوبة بان تدلي للطالب بشهادة عمل طبق موجبات القانون ،
وحيث تحمل المصاريف القانونية على المطلوبة عملا بموجبات الفصلين 128 م م ت و 213 م ش،

وحيث لا نزاع في انه وفق موجبات الفصل 218 م ش فإن التنفيذ الوقتي وجوبي في الصور المنصوص عليها في الفصل 125 م م ت وان قيام الحال تاسس على عدم منازعة المطلوبة في أساس الطلب وكان تباعا الطلب مندرجا ضمن صورة الاعتراف بالفصل 125 المشار اليه واتجه تباعا الاذن بالتنفيذ الوقتي في خصوص باقي اجرة شهر اوت 2025 ومنحة السكن ومنحة الانتاج،

عن الدعوى المعارضة:

حيث استوفت الدعوى المعارضة المقدمة من لدن المطلوبة صيغها الإجرائية المنصوص عليها بالفصلين 28 و 227 م م ت فكانت حرية بالقبول شكلا

وحيث ووطالما أصاب الطالب في قيامه فإنه يتجه رفض الدعوى المعارضة أصلا .

ولهذه الأسباب،

قضت المحكمة ابتدانيا باعتبار الطرد تعسفيا وإلزام المطلوبة في شخص ممثلها القانوني بان تؤدي للمدعي المبالغ المالية التالية:

- 1- ثلاثة الاف ومائتي دينار (3.200,000د) لقاء غرامة الطرد التعسفي
 - 2- اربعمائة دينار (400.000د) لقاء منحة الاعلام بالطرد
 - 3- ثمانمائة دينار (800,000د) لقاء مكافأة نهاية الخدمة
 - 4- خمسمائة وسبعة دينارات (507.000د) لقاء باقي اجر شهر اوت 2025
 - 5- خمسمائة وثلاثة وثلاثين دينارا (533,000د) لقاء منحة الإنتاج
 - 6- اربعمائة وثمانية وتسعون دينارا ومليـ 088مات (498.088د) لقاء منحة السكن
- وحمل المصاريف القانونية على المحكوم عليها والرفض فيما زاد على ذلك وإلزام المطلوبة بان تسلمه شهادة عمل والادن بالتنفيذ الوقتي في خصوص باقي اجر شهر اوت 2025 ومنحة الإنتاج ومنحة السكن وقبول الدعوى المعارضة شكلا ورفضها أصلا. /.

وحرر في تاريخه