

الجمهورية التونسية

محكمة التعقيب

قضية مدنية عدد: 63445

تاريخ القرار: 2024/03/15

الحمد لله وحده،

قرار تعقيبي مدني

أصدرت محكمة التعقيب القرار التالي :

بعد الاطلاع على مطلب التعقيب المضمن تحت عدد 15668 والمقدم في 2023/10/17 من طرف المحامي الأستاذ ****.

في حق: **** محل مخابراتها بمكتب محاميها الكائن بعدد **نهج *** عمارة صفاقس ستي صفاقس.

ضد: شركة **** للخدمات والبناء في شخص ممثلها القانوني الكائن مقرها بطريق المطار كلم ** صفاقس محاميها الأستاذ ****.

طعنا في القرار الاستئنافي عدد 92516 الصادر بتاريخ 2023/04/12 عن محكمة الاستئناف بصفاقس والقاضي نهائيا بقبول الاستئناف الاصيل والعرضي شكلا وفي الاصل بنقض الحكم الابتدائي المطعون فيه والقضاء مجددا برفض الدعوى لعدم الاختصاص الحكمي وحمل المصاريف القانونية على المستأنف ضدها ورفض الاستئناف العرضي موضوعا.

وبعد الاطلاع على مستندات التعقيب المبلغة للمعقب ضدها بواسطة عدل التنفيذ الاستاذة **** حسب محضرها عدد 6174 بتاريخ 2023/11/07 وعلى نسخة الحكم المطعون فيه وعلى جميع الاجراءات والوثائق المقدمة حسب مقتضيات الفصل 185 م م ت.

وبعد الاطلاع على ملحوظات النيابة العمومية لدى هذه المحكمة والرامية الى طلب قبول مطلب التعقيب شكلا ورفضه أصلا.

وبعد الاطلاع على أوراق القضية والمفاوضة بحجرة الشورى صرح علنا بما يلي:

من حيث الشكل:

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

من حيث الأصيل:

حيث تفيد وقائع القضية كيفما أوردتها الحكم المنتقد والأوراق التي انبنى عليها المدعية في الأصيل (المعقب ضدها الآن) لدى المحكمة الابتدائية بصفاقس عارضة أنها انتدبت للعمل لدى المدعى عليها في الأصيل (المعقب ضدها الآن) منذ 2013/05/02 بصفة ممثل تجاري بصفة قارة بأجر أساسي أقل من

مثلها القانوني طبق الاتفاقية المشتركة القطاعية لتجارة الجملة ونصف الجملة والتفصيل، ثم ومنذ 2019/01/21 أصبحت خاضعة للاتفاقية المشتركة القطاعية لتجارة مواد البناء والخشب والمواد الفولاذية طبق محضر الجلسة المنعقدة لدى اللجنة الجهوية للتصالح بصفافس بنفس التاريخ وطبق الأحكام العامة لمجلة الشغل، خاصة إثر صدور الملحق التعديلي الأخير إلى تاريخ انقطاع العلاقة الشغلية بموجب الطرد التعسفي بتاريخ 2019/09/09 عند قيام الممثل القانوني للمدعى عليها في الأصل بالإحجام عن مدّ المدعية في الأصل ببقية كامل الأجر الأساسي وجميع المنح الملحقة به ومنح لباس الشغل ومنح الراحة السنوية رغم تلقيه محضر تنبيه ع3787 بتاريخ 2019/09/09، وطلبت اعتبارها متعرضة للطرد التعسفي والقضاء لها بجملة الغرامات والمنح الناجمة عن ذلك، علاوة على جميع مستحققاتها الشغلية والمنح القانونية.

وبعد استيفاء الإجراءات القانونية أصدرت محكمة البداية حكمها عدد 6109 بتاريخ 2021/06/28 القاضي ابتدائياً بالزام المدعى عليها في شخص ممثلها القانوني بأن تؤدي لفائدة المدعية المستحقات المالية التالية: 1/ ثلاثة وعشرين ألفاً وتسعمائة وأربعة وأربعين ديناراً ومليماً 878 (23.944,878 د) لقاء الفارق الجملي في الأجور والمنح، 2/ سبعمائة وثلاثة دنانير ومليماً 194 (703.194 د) لقاء منحة عدم الإعلام بالطرد 3/ أربعة آلاف ومائة وستين ديناراً ومليماً 402 (4.160,402 د) لقاء مكافأة نهاية الخدمة 4/ عشرة آلاف وثمانمائة وسبعة عشر ديناراً ومليماً 10.817,092 د لقاء غرامة الطرد التعسفي 5/ ألف ديناراً (1.000,000 د) لقاء أجرأة الاختبار العدلي 6/ أربع مائة ديناراً (400,000 د) لقاء أتعاب التقاضي وأجرأة المحاماة، وحمل المصاريف القانونية على المحكوم عليها، بما في ذلك معلوم الاستدعاء للجلسة، وأجرأة محضر التنبيه 3785 د.

حيث استأنفت المدعى عليها في الأصل الحكم المذكور أمام محكمة الاستئناف بصفافس طالبة نقضه والقضاء من جديد برفض الدعوى لعدم الاختصاص الحكمي.

وبعد استيفاء الإجراءات القانونية أصدرت المحكمة المذكورة القرار المطعون فيه الآن المذكور نصه بالطالع، فتعقبه الطاعن (المدعى في الأصل) وورد بمستندات طعنه المحررة من نائبه بعد استعراض وقائع القضية وإجراءاتها نعيه على القرار المطعون فيه ما يلي:

المطعن الأول : خرق القانون

أولاً: من حيث خرق محكمة القرار المطعون فيه للفصل 183 م ش بالاختصاص الحكمي بناء على الطبيعة الجماعية للنزاع :

بمقولة أن محكمة القرار المطعون أقرت بعدم اختصاص دائرة الشغل اعتباراً للصبغة الجماعية للنزاع لتعلقه بمدى تطبيق أحكام الاتفاقية القطاعية لتجارة مواد البناء وتاريخ النفاذ، مستندة أساساً إلى التعريف الوارد صلب القرار التعقيبي ع19260 دد المؤرخ في 2019/01/21 في حين أن الاحتجاج بهذا القرار غير متجه، ذلك أن فقه القضاء هو "مجموعة الحلول والمواقف التي كرسها المحاكم في القرارات والأحكام الصادرة عنها، والتي تبرز اجتهاد القضاة في مسألة معينة" وأنه مهما كانت درجة الاجتهاد في الحلول التي يقرها فقه القضاء، فإنه لا يمكن بحال لهذه المواقف أن تتسم بخصائص القاعدة القانونية من عمومية وديمومة والزام، اعتباراً لمبدأ النسبية في المادة القضائية، ذلك أن حجية الأمر المقضي به تهم أطراف النزاع دون غيرهم، دون الامتداد إلى نزاعات أخرى ولو كانت مماثلة أو لها علاقة ما بالنزاع الذي صدر في شأنه الحكم، ومن جهة أخرى، فإن الموقف الذي تتبناه المحكمة

في النزاع الذي توصلت إليه في اجتهاد معين لا يمنعا من أن تعدل اجتهادها في نزاع آخر، لتتبنى موقفا مغايرا بحسب اجتهادها في تفسير القانون، حتى ولو كانت الوقائع متشابهة، بل إن القرارات الصادرة عن محكمة التعقيب نفسها لا تكون ملزمة للمحاكم الأخرى إلا في الصورة الوحيدة الواردة بالفقرة الأخيرة من الفصل 191 م م ت، وهو ما يفسر وجود تباين قد يصل لحد التعارض في مواقف قرارات محكمة التعقيب، ويكون تدعيم محكمة القرار المطعون فيه باستقرار فقه القضاء جازم متى تشابهت الوقائع، دون أن يكون ذلك ملزما لها، اعتبارا وأنه بالرجوع الى الفصل 175 م م ت الذي جاء بتحديد الحالات التي يمكن الطعن من أجلها بالتعقيب، لا وجود ضمنها لخرق محكمة الموضوع لفقه قضاء محكمة التعقيب، وبمقارنة وقائع قضية الحال (إثارة تطبيق اتفاقية قطاعية اثر الطرد، مع إبرام صلح غير قانوني)، والتي لم يتم التعرض لها مطلقا في وقائع مشابهة ضمن فقه القضاء بخصوص تحديد النزاع الشغلي الجماعي قدمت الدوائر المجتمعة تعريفا دقيقا له إذ أقرت أنه " يستخلص من أحكام الفصل 376 وما بعده من مجلة الشغل أن نزاعات الشغل الجماعية هي كل صعوبة تنشأ بين مؤجر ومجموع عملته حول تنفيذ عقد الشغل، ويكون من شأنها أن تثير نزاع شغل جماعي، وعادة ما يكون موضوعها مصالحا أو حقوقا مشتركة بين سائر أولئك الأجراء. أما إذا كان النزاع بين المؤجر وأحد عملته وكان موضوعه لا يتعلق إلا بمصلحة أو حق هذا العامل، فهو نزاع فردي، ومن اختصاص دوائر الشغل، ولو تعددت حالات النزاع بتعدد الأجراء، إذ العبرة في نزاعات الشغل الجماعية باتحاد الحق أو المصلحة مثار النزاع، وليس بتعدد الأجراء مادام كل واحد منهم يطالب بحق أو بمصلحة فردية لا تخص إلا شخصه" (قرار تعقيبي مدني صادر عن الدوائر المجتمعة تحت ع23002/2002 دد بتاريخ 2005/01/27)، وقد أصدرت الدوائر المجتمعة لمحكمة التعقيب قرارا مبدئيا سنة 2010 أكدت فيه اعتماد المعيار الموضوعي المذكور، ذلك أن: "نزاعات الشغل الفردية المحددة لاختصاص دوائر الشغل ترتبط بتنفيذ عقد الشغل وترمي إلى حماية المصلحة الشخصية للأجير، فليس تقرد العامل في دعواه ما يميز نزاعات الشغل الفردية، وإنما جوهر المصلحة الفردية في الدعوى ما يميزها، حيث من الممكن أن تتعدد الطلبات في النزاع الواحد ويبقى النزاع فرديا، كما أن التضامن الفردي مع المضامين الجماعية يخرج النزاع من طبيعته الفردية، فلو أن العامل في تحركه الفردي كان مدفوعا برغبة التضامن عوضا عن مجرد التوافق التلقائي Juxtaposition بين المصلحة الخاصة والمصلحة الجماعية كان النزاع جماعيا، على أن مجرد توافق المصلحة الفردية مع المصلحة الجماعية لا يخرج النزاع عن طبيعته الفردية حتى لو استجلب تأويل الشروط الواردة بالاتفاقية الجماعية في غياب العنصر المعنوي" قرار تعقيبي مدني صادر عن الدوائر المجتمعة تحت ع29319 دد بتاريخ 2010/10/28، وقد دأبت محكمة التعقيب على اعتبار المعيار الموضوعي والمصلحة الفردية لقيام العامل بالدعوى مع عدم الالتفات مطلقا للمعيار الشكلي منذ القرار التعقيبي الصادر عن الدوائر المجتمعة الصادر سنة 2005، وأن المعيار الشكلي المتمثل في عدد العملة، قد وقع تجاوزه إلى المعيار الموضوعي الواقع، مع توحيد الآراء القانونية صلب قرار الدوائر المجتمعة ع23002 دد، وبالرجوع لعريضة افتتاح الدعوى، فإن سرد الوقائع وتقديم الطلبات لم يخرج عن إطار المصلحة الشخصية والفردية دون تجاوزها إلى المصالح والحقوق المشتركة لجميع العمال لذلك فإن نزاع الحال هو نزاع فردي بالأساس باعتبار المعيار الموضوعي المتمثل في موضوع الملف وهو المصلحة الفردية وباعتبار خصوصية كل ملف من حيث الأجر والأقدمية والخطة والصنف والمبالغ وبعدم وجود نزاع حول تطبيق اتفاقية معينة بموجب انتهاء العلاقة الشغلية إثر الطرد وقد تعلق القرار التعقيبي المستشهد به من المحكمة بنزاع يهم تطبيق اتفاقية معينة عوضا عن الأخرى، وذلك في قائم العلاقة الشغلية، وليس مثل قضية الحال، فقد سبق انعقاد اللجنة الجهوية للتصالح طبق محضر الجلسة المنعقدة بتاريخ 2019/01/21، إثر استحالة التوصل إلى حل داخل المؤسسة عن طريق اللجنة الاستشارية للمؤسسة، وقامت اللجنة بفض الخلاف مع أطراف النزاع في خصوص تطبيق الاتفاقية المتناغمة مع نشاط المؤسسة تطبيقا لأحكام الفصل 377 م ش، مما يؤكد غياب توفر شرط الإخلال بإجراءات الفصل 376 م ش، فالنزاع قد بقي له صبغة فردية حتى وإن تعلق بتأويل أو تطبيق أحكام اتفاقيات جماعية مشتركة، طالما أثير من قبل أجير بمفرده "فاختصاص الدائرة

الشغلية يمتد إلى جميع النزاعات المترتبة عن عقد الشغل سواء قياماً أو تنفيذاً أو انتهاءً" (قرار تعقيبي مني ع 1999 ند بتاريخ 1974/04/25)، فمن جهة قيام العلاقة الشغلية يمتد اختصاص دوائر الشغل للنظر في النزاعات المتعلقة بصحة عقد الشغل من حيث توفر أركانها وشروط صحته لتقضي بالإبطال في صورة انعدامها، ومن حيث تنفيذ العقد، فإن مشمولات الدائرة الشغلية تتسلط على جميع النزاعات الناجمة عن تنفيذ الالتزامات المترتبة عن العقد وتختلف النزاعات الشغلية الجماعية بهذا المعنى عن النزاعات الفردية باعتبارها لا ترتبط بالضرورة بعقد الشغل وإنما تهدف لمناقشة شروط العمل وظروفه والقواعد المنظمة للعلاقات الشغلية، فالنزاع الفردي هو ميدان نزاع حول حقوق ينظمها القانون بينما يتعلق النزاع الجماعي بمطالب تطرح للتفاوض بين الطرفين وقد تكون غير محمية بالقانون وبناء على التفرقة الاصطلاحية، تختلف النزاعات المتعلقة بتطبيق القانون (النزاع الفردي) عن نظيرتها المتصلة بمراجعتها (النزاع الجماعي)، والتي يقوم الخلاف فيها بين أطرافها لا على حق قائم موجود بل على ضرورة تعديله وإبراز فحوى هذا التعديل، وهو شأن المطالبة بالترقيم في الأجور أو بدعم المنافع الاجتماعية التي يلقي على عاتق المؤجر الالتزام بها قانوناً فالنزاعات القانونية هي التي يتعلق موضوعها "بتأويل أو تطبيق أحكام قانونية أو تريبية أو تعاقدية"، وبمراجعة طلبات المعقبة، فإنها لم تخرج مطلقاً عن طلب تطبيق حقوق ينظمها القانون (الاتفاقية القطاعية المشتركة) أثير من زاوية المطالبة الفردية من قبل كل أجيبة بصفة فردية، وعملاً بالقياس، فهل يمكن الحديث عن نزاع جماعي في حال قيام الشركة المعقبة ضدها بخلاص المعقبة وفق قواعد القانون العام (مجلة الشغل)، ثم تدارك الأمر عبر إمضاء محضر اتفاق صلب اللجنة الجهوية للتصالح يؤكد على تطبيق اتفاقية قطاعية معينة؟

ثانياً، من حيث الطعن بمخالفة مبدأ الأثر الفوري والمباشر للفصل 31 م ش كمخالفة مقتضيات الفصلين 134 و 145 م ش وخرق القاعدة الأصولية القاضية بتطبيق القاعدة الأفضل للعامل؛

بمقولة أن الاتفاقية المشتركة للشغل هي اتفاق متعلق بشروط العمل ويجب أن تكون تلك الاتفاقية كتابية وإلا كانت عديمة الاعتبار وعلى كل مؤسسة داخلية في دائرة تطبيق اتفاقية تفرض أحكام تلك الاتفاقية على العلاقات المتولدة عن العقود الفردية أو الجماعية، إلا إذا كانت شروط ذلك العقد أكثر نفعاً للعمال من شروط الاتفاقية المشتركة" وقد أكد فقه القضاء أن "فرض الفصل 31 م ش على كل مؤسسة داخلية في دائرة تطبيق اتفاقية مشتركة الالتزام بأحكام تلك الاتفاقية في العلاقات المتولدة عقود الشغل" قرار تعقيبي مدني 114 بتاريخ 1981/12/11، ووفقاً للفصل 145 م ش، وهو ما أكد فقه القضاء من أن "الوصل الممضي من طرف العامل في قبول أجرته لا يعد حجة عليه إلا فيما يخص تسلمه للمبلغ المضمن به لا غير، ولا يعد كحساب موقوف وخالص أو إسقاطاً منه لحقوقه الباقية" (قرار تعقيبي مدني 22039-ند بتاريخ 2003/03/03) وقد أضحى خطأ المؤجرة المعقبة ضدها واضحاً في تطبيق الاتفاقية المشتركة لتجارة الجملة ونصف الجملة والتفصيل عوضاً عن الاتفاقية القطاعية المشتركة لتجارة مواد البناء رغم وضوح نشاط المؤسسة، وخاصة سبق صدور الاتفاقية الأخيرة في الذكر لتاريخ انتداب المعقبة بسنوات عدة، ذلك أن المبدأ هو الأثر الآلي والمباشر للاتفاقية، بحيث تطبق على العقود الفردية التي أبرمت قبل إبرام الاتفاقية أو أثناء تطبيقها، ولا تستثنى إلا العقود التي انتهى العمل بها قبل دخول الاتفاقية حيز، مما يؤدي إليها إلى تطبيق اتفاقية تجارة مواد البناء على المعقبة حال انتدابها طبق أحكام الفصلين 31 و 134 م ش، إلا أن المعقبة ضدها وتهرى من مسؤولياتها، ولغاية تخفيض من الأعباء الاجتماعية، قامت بتطبيق مقتضيات الاتفاقية القطاعية المشتركة لتجارة الجملة ونصف الجملة والتفصيل، المتسمة بنقص في الأجر الأساسي وفي المنح، في مخالفة لمقتضيات النصوص أعلاه وتأسيساً على ذلك فإن مسألة إيقاف الحساب والمطالبة بالمستحقات تثار بداية من تاريخ إنهاء العلاقة الشغلية وأنه لا تجوز مآخذة المعقبة وتحميلها تبعات خطأ المؤجرة للقول بعدم استحقاقها للفارق في وللمنح طبق الاتفاقية القطاعية لتجارة مواد البناء الأجر.

ثالثاً: مخالفة كتب الصلح لمقتضيات الفصل 1458 م ش.ع.

بمقولة أن استناد محكمة القرار المطعون فيه لكتب الصلح للقول بالصيغة الجماعية للنزاع، لا يستقيم لغياب أطراف التداعي، وغياب كل من التقدية الجهوية للصلح، وممثلي العملة، وأعضاء اللجنة الجهوية للتصالح في هذا الكتب ومخالفة لمبدأ توازي الصيغ والإجراءات، والاقتصار على ممثل المركزية النقابية وممثل المعقب ضدها فقط، رغم وضوح عباراته من حيث اتفق جميع الأطراف" ورغم ذكر طرف "ممثلي العملة" في التوطئة، مما يتجه معه بطلانه لغياب مصادقة بقية الأطراف على الكتب بموجب عدم الإضاء أسفله، خاصة مع تعارضه مع مبدأ توازي الصيغ والشكليات، كتعارض مضمون اتفاق 2019/01/30 مع محضر 2019/01/21 فلم يتضمن الكتب أي تنازل من العملة عن حقوقهم السابقة، أو إقرارا منهم بالخلاص في مستحقاتهم ويكون بذلك كتب الاتفاق، متعارضا مع موضوع محضر الجلسة، فضلا عن غياب أركان كتب الصلح من حيث الأطراف ومن حيث الموضوع إذ يشترط كتب الصلح وكالة خاصة لإبرام الصلح باعتباره ينضوي تحت طائلة التنازل عن الحقوق، ذلك أنه "لا يجوز للوكيل أن يصلح على حقوق موكله ما لم يكن الصلح منصوصا عليه في عقد الوكالة طبق الفصول 1117 و1119 و1120 م ا ع، سواء كان الصلح قضائيا أو غير قضائي" ويشترط مضمون كتب الصلح أو محل العقد الشروط العامة الواردة بمجلة الالتزامات والعقود، بحيث أن يكون المحل موجودا، ممكنا، معيناً أو قابلاً للتعيين، ومشروعا، وأن لا يكون متعارضا مع النظام العام والأخلاق الحميدة وأن مبدأ النظام العام الاجتماعي يحول دون مخالفة القواعد التشغيلية الأمرة، إلا فيما هو أنفع للأجير بوصفه الطرف الضعيف في عقد الشغل كعقد إذعان، كما أن ما يقتضيه قانون الشغل يعتبر الحد الأدنى من الحقوق المضمونة للأجير، ولا يجوز النزول عنها، وأن ما تقرره العقود والاتفاقيات الخاصة يندرج في إطار تحسين وضع الأجراء، وتعتبر أكثر منفعة من قانون الشغل، وهو ما يقتضي تطبيقها وتأويلها لصالح العامل تماشيا مع اتفاقيات العمل الدولية والاتفاقية ع166 دد لسنة 1982" (قرار تعقيبي مدني ع63655 دد بتاريخ 2015/12/01)، وطبق المبادئ الواقع إقرارها أعلاه من طرف فقه القضاء، مما يؤكد أنه لا يمكن لكتب اتفاق مهما كان تكييفه القانوني) أن يمس من الحقوق المكتسبة للعامل، أو أن يحتوي شرطا أسديا (clause léonine)، من شأنه مخالفة القواعد الأمرة التي تهم النظام العام الاجتماعي الحمائي المشرع لفائدة العامل، كمخالفة قواعد الفصول 31 و134 م ش والفصل الثاني من قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 1975/12/24 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة لتجارة مواد البناء والخشب والمواد الفولاذية ويكون كتب الاتفاق بناء عليه ملزما للطرفين المضمين أسفله فقط، فلا يمكن بحال اعتباره كتب صلح لمخالفة محل العقد للنظام العام كما لا يمكن اعتباره عقدا ملزما للمعقب اعتبارا للأثر النسبي للعقود بوصفه منشئا لتنازل منها على حقوقها، في غياب وكالة خاصة، كما لا يمكن اعتباره عملا من أعمال الفضالة التي تستوجب شرط عدم انصراف الالتزام القانوني إلى الفضولي عكس كتب الاتفاق الوارد به التزام المؤجرة بإعادة التصنيف، كما لا يمكن اعتبارها اشتراطا لمصلحة الغير اعتبارا لترتيب الكتب المقدم من المعقب ضدها التزاما تجاه المتعهد (الشركة المؤجرة) علاوة على أن حق المنتفع في الاشتراط يظل قابلا للرجوع فيه، وهو العنصر المفقود في الكتب الذي ذكر صراحة "دون الحق في المطالبة أو إمكانية المطالبة بأي مفعول مالي رجعي..."، مما يجعله في حكم المعدوم قانونا بالنسبة للمعقب ومن ناحية أخرى، فلا يمكن اعتباره اتفاقية للمؤسسات على أحكام الفصل 44 م ش اعتبارا لغياب الشروط القانونية الواردة بالفصول 44 إلى 52 م ش

رابعاً: مخالفة مقتضيات الفصل 26 م م ت:

بمقولة أن الفصل 26 م م ت نص على أنه: "إذا كانت الدعوى شاملة لعدة فروع ناشئة عن سبب واحد، فإن تلك الفروع تضاف لتعيين مرجع النظر ودرجة الحكم، وإذا كانت الفروع ناتجة عن أسباب متباينة فإن كل واحد منها يحكم بانفراده ابتدائياً أو نهائياً بحسب قيمته الحقيقية"، ومن ثمة فإن المحكمة المتعده تنظر فيما هو اختصاصها، وترفض فيما زاد على ذلك، وبعد خرقاً للأحكام المنظمة للاختصاص الحكمي رفض المحكمة للدعوى برمتها" (قرار تعقيبي مدني ع3320 دد بتاريخ 2006/12/25)، وخالفت محكمة القرار المطعون فيه مقتضيات الفصل المذكور من حيث القضاء

يرفض الدعوى بناء على عدم الاختصاص الحكمي، والحال أن الدعوى تنقسم إلى فرعين يتعلق الفرع الأول بطلب الفارق في الأجر والمنح الملحقة به، بينما يتعلق الفرع الثاني بطلب التعويض عن الطرد التعسفي وقد أكدت المعقب ضدها بطوري الأصل على غياب الصبغة التعسفية للطرد بناء على انقطاع المعقة التلقائي عن العمل وتخليها عنه في حين أن الطرد التعسفي ثابت نتيجة قيام الشركة المؤجرة بعدم خلاص جميع أجور المعقبة القانونية مع المنح الملحقة به طبق الاتفاقية المشتركة القطاعية لتجارة الجملة ونصف الجملة والتفصيل، ومنذ تاريخ 2019/01/21 الاتفاقية المشتركة القطاعية لتجارة مواد البناء والخشب والمواد الفولاذية، ومن ثمة تسوية وضعيتها القانونية تجاه الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وجدلا فإن مجرد مراجعة تقرير الاختبار، في خصوص تطبيق اتفاقية تجارة مواد البناء منذ شهر فيفري 2019 فإن ما يلاحظ هو عدم قيام المعقب ضدها بأداء كامل الأجر القانونية المنصوص عليها صلب جداول الأجر الملحقة بالاتفاقية، مع غياب تام للمنح الملحقة بها، إذ لم تقم الشركة المؤجرة بتطبيق النقطة الثالثة من محضر الجلسة القاضي بتسليم المعقبة مبالغ استرجاع الخصم من المورد على ثلاثة أقساط بتاريخ 2019/03/05 و 2019/05/05 و 2019/07/05، وأن عدم دفع الأجر المتفق عليه قانونا، وطبق الاتفاقية المشتركة القطاعية المقبولة قانونا وفق منطوق الفصل 31 وما بعده م ش يعد إخلالا جوهريا بالالتزامات المنبثقة عن عقد الشغل ينجر عنها فسخ أحادي الجانب لهذا العقد، فلم تقدم الشركة المؤجرة ما يفيد الاستقالة الكتابية للمعقبة أو التنبيه عليها للاتحاق بمقر العمل، أو ما يفيد فسخ عقد الشغل رضائيا، أو ما يفيد قيامها بهفوة فادحة، في حين قامت المعقبة بالتنبيه على المعقب ضدها بواسطة عدل التنفيذ الأستاذة **** حسب رقمها ع3788 بتاريخ 2019/09/09، إلا أن المؤجرة أحجمت عن الإذعان، كما ثبت محاولتها إكراه المعقبة على إمضاء كتب توصل خلاص وبراء لجميع الأجر والمنح القانونية مع الالتزام مطلقا بعدم المطالبة بالفارق في الأمر والمنح الأولية عن مدة العمل، وعن معاليم استرجاع الخصم من المورد لسنة 2014 طبق الفصل 73 من قانون المالية لسنة 2014 وقد رفضت المعقبة إمضاءه، ومن ناحية أخرى، وجدلا، فقد تمسكت المعقبة بطوري الأصل بجميع الدفوعات الشكلية منها والأصلية الواقع تدوينها صلب محضر انعقاد مجلس التأديب المضاف من طرف الممثل القانوني للمؤجرة صلب محضر الجلسة الصلحية، والذي يثبت قطعا خطأ الإجراءات مما يعد معه طردا تعسفيا وتم الطرد دون سبب حقيقي وجدي يبرره، مع خلل إجرائي فادح، مما ينتج عنه اعتبار الطرد الذي تعرضت له المعقبة يكتسي صبغة تعسفية

خامسا: ضعف التعليل وهضم حقوق الدفاع:

بمقولة أن القرار المطعون فيه اتسم بضعف التعليل وخرق حقوق الدفاع فهو لم يتعرض البتة صلب تسبب الحكم أو مستنداته للمطاعن المثارة من طرف المعقبة من حيث ثبوت الطرد التعسفي، أو عدم قانونية كتب الصلح المحتج به، علاوة على عدم تعليل النقاط المتعلقة بالنزاع الجماعي وتمييزه عن النزاع الفردي، فقد كان القرار المطعون فيه تلخيصا موجزا لقرار تعقيبي مع إسقاط حثيئاته على قضية الحال رغم عدم تشابه الوقائع والطلبات، دون روح القانون، وعليه طلب قبول مطلب التعقيب شكلا وفي الأصل نقض القرار المطعون فيه وارجاع القضية للمحكمة التي أصدرته للنظر فيه بهيأة أخرى.

وحيث **أجاب**

نائب المعقب ضدها بأنه وعن المطعن الأول في الفروع ا- ب- ج فقد ثبت من مظروفات الملف انه وبتاريخ 2021/01/21 تم عقد اجتماع لدى لجنة التصالح بولاية صفاقس وذلك للنظر في مسألة تحديد الاتفاقية القطاعية المنطبقة على نشاط منوبته اعتبارا وان هذه الأخيرة تطبق احكام الاتفاقية القطاعية لتجارة الجملة ونصف الجملة والتفصيل في حين تمسك الطرف النقابي بتطبيق احكام الاتفاقية القطاعية لتجارة مواد البناء وتم التراضي صلب ذلك الاتفاق على تطبيق احكام الاتفاقية القطاعية لتجارة مواد البناء بداية من تاريخ الاتفاق في 2019/01/21 جاء به أن تطبيق "الاتفاقية المشتركة لتجارة مواد

البناء يكون ابتداء من غرة فيفري 2019 وبدون مفعول رجعي" ومن نتائج ذلك الاتفاق ان النزاع يصبح ذو صبغة جماعية وليس بنزاع الشغل الفردي ضرورة انه وفي صورة المنازعة في تطبيق ذلك الاتفاق الجماعي فان النزاع يكتسي صبغة جماعية وليست فردية وفي هذا الصدد فمن الثابت انه ولئن لم يحدد المشرع التفرقة بين نزاع الشغلي الجماعي والفردي صلب الفصل 183 م ش فقد كان في العديد من القرارات الصادرة عن عدة دوائر ومن بعدها الدوائر المجتمعة لمحكمة التعقيب الكلمة الفصل في هذه المسألة، كما اكد عدد من الفقهاء ما انتهت اليه محكمة التعقيب من القرار التعقيبي عدد 23002 الصادر في 2005/11/27 الذي عرف النزاع الجماعي بكونه يتعلق " بصعوبة تنشأ بين مؤجر ومجموع عملته حول تنفيذ عقد الشغل ويكون من شأنها أن تثير نزاعا شغليا جماعيا وعادة ما يكون موضوعها مصالح أو حقوق مشتركة بين سائر أو لائنك الأجراء " استنادا إلى احكام الفصول 376 وما يليها من م ش المتعلقة بالإضراب والصد والعمل والقرار التعقيبي عدد 29319 بتاريخ 2010/10/28 الصادر عن الدوائر المجتمعة لمحكمة التعقيب الذي تضمن تحديدا دقيقا للمعايير المعتمدة بين النزاع الفردي والنزاع الجماعي حيث جاء به " إن ما يميز النزاعات الشغلية الجماعية ليس في قيام الدعوى جماعة وانما فيما يستشف من المصلحة الجماعية في القيام، وتندب المعايير الشكلية والموضوعية في التعريف فلا يعتبر النزاع جماعيا موضوعا إلا إذا كانت المصلحة المراد حمايتها جماعية... ولا تكفي الطبيعة الجماعية للنزاع شكليا للقول بالنزاع الجماعي، إذ من الممكن أن تقترن المصلحة الخاصة بالمصلحة الجماعية، وتبقى النزاعات جماعية كذلك إذا قام النزاع بين نقابات مهنية من الجهتين التي هي نزاعات تفاوضية لها إجراءات خاصة أوردها المشرع بالفصول 376 بهدف وضع النزاع أمام اللجان الاستشارية للمؤسسة، وإذا لم يتم فض الإشكال يقع عرضه وجوبا من قبل الطرف الأكثر حرصا على المكتب الجهوي للتصالح وعند التعذر على تفقدية الشغل المختصة ترايبيا" القرارين الصادرين عن الدوائر المجتمعة لمحكمة التعقيب في 2013/04/25 تحت عدد 31728 و 31729 بتاريخ 2013/04/25 والقرار التعقيبي عدد 2013/2015 بتاريخ 2013/11/28 والذي جاء به " ان مفهوم النزاع الجماعي المتمثل في كون موضوع الخلاف يكون بنفسه بالنسبة لكل الاجراء متوفر في قضية الحال طالما ما يطالب به المعقب ضده من تطبيق الاتفاقية المشتركة لتجارة وتوزيع النفط واستبعاد الاتفاقية المشتركة لصناعة مواد البناء وإن كان النزاع قائم بين هذا الأخير ومؤجرته المعقبة الا انه نزاع يتعلق موضوعه بمصالح وحقوقه المشتركة بين سائر الاجراء ومن شأنه ترتيب آثار عليهم جميعا وهو ما ينجر عنه نزاع شغل جماعي"...، ومن حيث الفقه فقد أورد السيد منصف الكشو صلب مؤلفه دراسات في القانون الاجتماعي، ص 623 أنه وفي النزاع المعروض عليها تبين للدائرة التعقيبية ان النزاع يهم تأويل الملحق التعديلي عدد 8 للاتفاقية المشتركة لتجارة وتوزيع النفط وبالتالي تحديد الاطار القانوني الذي ينظم علاقة المعقبة بأعاونها وتحديد ان كان هؤلاء يخضعون للاتفاقية المشتركة لقطاع البناء او الاتفاقية المشتركة لتجارة وتوزيع النفط بموجب التعديل المدخل عليها بالملحق المذكور ضمن فصله الاول المضمن انطباق الاتفاقية على قطاعي الغاز والاسفلت" وبناء على ذلك استخلصت المحكمة وان النزاع يكتسي طابعا جماعيا أما العميد النوري مزيد وضمن الاستشارة بتاريخ 2022/04/01 فانه أكد بالصفحة 5 من الاستشارة ان نزاعا بين مؤسسة وعملتها نزاع شغل جماعي يخرج عن أنظار الدائرة الشغلية بالرجوع الى المعايير التالية: المعيار الكمي المتمثل في عدد العمال المعنيين بالنزاع اذ ان هذا النزاع شمل في نفس الوقت مجموعة من العمال الذين كانوا معنيين بنفس الخلاف القائم بينهم وبين المؤسسة الذي تجسد من خلال التحرك الجماعي بشأن تسوية وضعيتهم المهنية المشتركة رغم ان كل واحد منهم اثار قضية بصفة فردية امام دائرة الشغل وان تعدد العمال هو عنصر نص عليه الفصل 376 م ش من خلال عبارة " كل صعوبة تنشأ بين المؤجر والعملة من شأنها ان تثير نزاع شغل جماعي ... والمعيار المتعلق بحضور الهيكل النقابي طرف في الخلاف" ، مما يدل على الصبغة الجماعية الذي تطغى عليه فخلافا لما تمسكت به المعقبة فان محكمة القرار اعتمدت منهجية تحليلية علمية فجاء بالقرار تذكير بأحكام الفصل 376 م ش وتأكيد عدم وجود تعريف قانوني للنزاع الجماعي ثم تأكدت من توفر معايير كافية لإضفاء الطبيعة الجماعية للنزاع وفي خصوص العنصر الأول المتمثل في تعلق النزاع الجماعي بتنفيذ عقد الشغل، فقد كرسه

الفصل 376 م ش وأكدت عليه محكمة التعقيب في قرارها ع19260 دد المؤرخ في 2015/02/26 وقد تبين بالرجوع لأوراق ملف قضية الحال والملفات موضوع العلاقة أن النزاع يتعلق بتغيير الاتفاقية القطاعية المشتركة المنطبقة على نشاط المؤجرة، وذلك بداية من غرة فيفري 2019 وما ينجر عن هذا التغيير من آثار على مستوى تأجير العملة ونظام عدد ساعات العمل، كما تعلق الأمر في مستوى ثاني كذلك بتفعيل الفصل 73 من قانون المالية لسنة 2014 والمتعلق بالاتفاق على استرجاع الخصم من المورد بعنوان 2014 و2015 و2016 للعمال المستحقين، لذلك فقد توفر العنصر الأول للنزاع الشغلي الجماعي وهو المتعلق بتنفيذ عقد الشغل من خلال إثارة تطبيق اتفاقية قطاعية مشتركة جديدة على نشاط المؤجرة وتأثير ذلك على نظام تأجير الأجراء وعدد ساعات العمل، كتفعيل الفصل 73 من قانون المالية لسنة 2014 وتأثير ذلك على المنح مستحقة الإرجاع للعملة بعنوان الخصم من المورد، وفي خصوص العنصر الثاني، فقد كرسه الفصل 376 م ش، وأكدت عليه محكمة التعقيب في عدة قرارات من ذلك قرار الدوائر المجتمعة لمؤرخ في 2010/10/28 تحت ع29319 دد والذي أكدت فيه أن "النزاعات الشغلية الجماعية نزاعات تفاوضية لها علاقة بالتحرك الاجتماعي للعملة، كذلك كل الخلافات الناشئة بسبب الشغل والتي يكون أحد أطرافها عدة مشغلين، ويكون هدفها الدفاع عن مصالحهم تجاه مؤجرهم المتمثل في المؤسسة الشغلية" وتبين أن قضية الحال قد تم القيام بها في نفس التاريخ بعريضة مقدمة بطور البداية بتاريخ 2019/09/10 من طرف المعقبة راهنا مع قضايا تقدمت بها ع05 دد عاملات أخريات لدى نفس المؤجرة، وقد تقدم بجملة هذه القضايا نفس المحامي وحرر عرائض الدعوى الابتدائية بنفس الصيغة، وبالتالي فقد توفر في النزاع العنصر الثاني لنزاع الشغل الجماعي المتعلق بتعدد الأجراء، وفي خصوص العنصر الثالث المتمثل في تمثيل الأجراء في النزاع الشغلي الجماعي من طرف نقاباتهم الأساسية، فقد ثبت بالرجوع لأوراق الملف والملفات ذات العلاقة تدخل الطرف النقابي في النزاع بمعاوضة الاتحاد الجهوي للشغل بصفاقس بدلالة بطاقة حضور وتسجيل مقررات جلسة اللجنة الجهوية للتصالح المتعددة بتاريخ 21 جانفي 2019، إذ ثبت حضور الكاتب العام المساعد للاتحاد الجهوي للشغل بصفاقس مسؤول عن القطاع الخاص، وعن المكتب النقابي للمستأنفة كاتب عام الفرع الجامعي للبناء، وبذلك يكون قد توفر في نزاع الحال العنصر الثالث، وفي خصوص العنصر الرابع المتمثل في ساقبية التفاوض حول المسألة موضوع النزاع الشغلي الجماعي، فقد تبين بالاطلاع على مظروفات الملف والملفات ذات العلاقة، وبخاصة بطاقة حضور وتسجيل مقررات جلسة اللجنة الجهوية للتصالح بتاريخ 2019/01/21 اجتماع اللجنة المذكورة للنظر في نقاط خلاف نقابة عمال شركة *** للبناء والإدارة، وبخصوص تفعيل الفصل 73 من قانون المالية لسنة 2014 تم الاتفاق على استرجاع الخصم من المورد بعنوان 2014 و2015 و2016 للعملة المستحقين على ثلاثة اقساط وبناء عليه يلغي الطرف النقابي الإضراب المزمع تنفيذه أيام 23 و 24 و 25 و 26 جانفي 2019، وبالتالي فقد ثبت أنه سبق التفاوض بين الطرفين النقابي والإداري حول المسألة محل النزاع الجماعي والمتعلقة بتغيير الاتفاقية القطاعية المشتركة المنطبقة على نشاط المؤجرة، وتوفر بذلك العنصر الرابع للنزاع الجماعي، وفي خصوص العنصر الخامس المتمثل في تعلق النزاع الشغلي الجماعي بتأويل اتفاقية مشتركة والمتمثلة في قضية الحال والقضايا ذات العلاقة في تطبيق اتفاقية جديدة على نشاط المؤجرة طبق ما سبق الاتفاق عليه بين الطرفين النقابي والإدارة بتاريخ 2019/01/21، ووقع مزيد توضيح هذا الاتفاق بمحضر اتفاق ثان مبرم بين إدارة المؤجرة والاتحاد الجهوي للشغل بصفاقس في 2019/01/30 وقد تم الاتفاق بين جميع الأطراف على تطبيق اتفاقية جديدة وإعادة تصنيف العملة طبق أحكام الاتفاقية القطاعية الجديدة مع الحفاظ على نفس مستوى التأجير المعمول به... وعلى إثر هذا الاتفاق اجتمعت اللجنة الجهوية للتصالح ثانيا بتاريخ 08 جويلية 2019 للنظر في نقاط خلاف نقابة عمال شركة *** للبناء والإدارة، وتم الاتفاق على تطبيق الاتفاق المبرم بتاريخ 2019/01/21، إذ أكد المؤجر أنه قام بتطبيق الاتفاق بخصوص تطبيق الاتفاقية المشتركة لتجارة مواد البناء ابتداء من غرة فيفري 2019 وبدون مفعول رجعي كذلك بالنسبة لتفعيل الاتفاق حول تفعيل الفصل 73 من قانون المالية... وتأسيسا على ذلك قرر الطرف النقابي تأجيل الإضراب من أيام 11 و 12 و 12 جويلية 2019 إلى أيام 03 و 04 و 05 سبتمبر 2019، على أن تنعقد اللجنة

الجهوية للتصالح يوم 02 سبتمبر 2019 العاشرة صباحا وتبين من كل ذلك أن الخلاف تمثل بين طرفي النزاع في تطبيق اتفاقية قطاعية مشتركة، وانعكاسات ذلك على مستوى تأجير العملة ونظام عملهم الأسبوعي وبتفعيل الفصل 73 من قانون المالية لسنة 2014 وما يمنحه ذلك للعمال المستحقين من منح مستحقة الإرجاع الواقع خصمها من المورد على أجورهم ومرتباتهم، ويكون بذلك العنصر الخامس لنزاع الشغل الجماعي قد تحقق في قضية الحال وفي خصوص العنصر السادس والمتمثل في تعلق نزاع الشغل الجماعي بمصلحة واحدة بين جميع الأجراء، فقد ثبت من عرائض الدعوى المقدمة في جملة القضايا بالطور الابتدائي أن الطلب اقتصر على المطالبة بالأجر الأساسي والمنح الملحقة به وتطبيق الاتفاقية المشتركة القطاعية لتجارة الجملة ونصف الجملة والتفصيل، ومنذ تاريخ 2019/01/21 الاتفاقية القطاعية المشتركة لتجارة مواد البناء والخشب والمواد الفولاذية، وقد حررت عرائض الدعوى بنفس الطريقة من حيث الشكل والمحتوى والطلبات، وهو ما يؤكد اتحاد المصلحة بين جميع المدعين في جميع القضايا، وهو ما ينجر عنه نزاع شغل جماعي طبق ما كرسه الدوائر المجتمعة لمحكمة التعقيب في قرارها ع 23002 دد المؤرخ في 2005/01/27، وعن المطعن المأخوذ من مخالفة مبدأ الأثر المباشر للفصل 31 م ش ومخالفة احكام للفصلين 134 و 145 م ش كخرق القاعدة الأصولية القاضية بتطبيق القاعدة الأفضل للعامل، فان هذه المسألة كانت خلافية مما أدى الى قيام نزاع جماعي وتوقفت منويته عن النشاط جزاء التحركات الجماعية من إضرابات واعتصامات مما أدى الى انعقاد اللجنة الجهوية للتصالح بمقر ولاية صفاقس بتاريخ 2019/01/21 وتم الاتفاق على تطبيق الاتفاقية المطلوبة بدايه من غرة فيفري 2019 وبدون مفعول رجعي وطالما كانت المسألة خلافية وتم حسمها بصفة جماعية فانه لا يمكن الانسلاخ من الاتفاق الذي تم التوصل اليه صلب إجراءات جماعية وفي خصوص مسألة خرق قاعدة انتفاع العامل بالنظام الاصلاح فان المعقبة لا يمكن لها ان تجهل وانها كانت وجهت للمعقب ضدها بتاريخ 2019/02/05 طلبا في الإبقاء على نظام التأجير الحالي جاء فيه "اطلب من جنابكم مواصلة تأجيرني حسب النظام الحالي وذلك بناء على احكام الاتفاقية القطاعية المشتركة لتجارة الجملة ونصف الجملة والتفصيل كما اطلب عدم تغييرها بالاتفاقية المشتركة لتجارة مواد البناء باعتبار الاتفاقية الحالية الأضلع على جميع المستويات "...وكان تحديد الاتفاقية المشتركة الأنفع للعامل محل جدل حتى بين العملة انفسهم وقد تمت الإشارة صلب محضر الاتفاق المؤرخ في 2019/01/30 وقد تبين ان الأجور المعمول بها في السابق لكافة العملة تتجاوز الأجور المنصوص عليها بالاتفاقية القطاعية لتجارة مواد البناء والمواد الفولاذية وتفعيلا لمبدأ العدل والانصاف وبغاية عدم الاضرار بمصلحة أي من الطرفين وحفاظا على استقرار العلاقات المهنية الجديدة فقد تم الاتفاق بين جميع الأطراف على إعادة تصنيف العملة طبقا لأحكام الاتفاقية القطاعية الحفاظ على نفس مستوى التأجير المعمول به وهو أرفع مما هو مستحق بالاتفاقية الجديدة مع تشغيلهم لمدة 40 ساعة عوضا عن 48 ساعة في الأسبوع، وعن المطعن الثالث المأخوذ من مخالفة لكتب الصلح للفصل 1458 م اع وخلوه من مراقبة اتفاقية الشغل خارج اطار اللجنة الجهوية للتصالح فإنه خلافا لما دفعت به المعقبة فقد نص الفصل 1458 م اع على ان " الصلح عقد وضع لرفع النزاع وقطع الخصومة ويكون ذلك بتنازل كل من المتصالحين عن البعض من مطالبه أو بتسليم شيء من المال أو الحق" وقد ثبت من الملف وقوع صلح جماعي بين المعقب ضدها ممثلة في إدارتها وجميع العملة ممثلين في الاتحاد الجهوي للشغل بصفاقس بتاريخ 2019/01/21 والذي جاء به "كما اتفق جميع الأطراف على أن جميع العملة يعتبرون والى حدود 31 جانفي 2019 خالصين في جميع حقوقهم السابقة... ودون الحق في المطالبة أو إمكانية المطالبة بأي مفعول رجعي في الأجور الأساسية والمنح مهما كان نوعها أو طبيعتها وعملا بالفصل 1471 م اع فانه " إذا لم يوف أحد الطرفين بما التزم به في الصلح كان للطرف الآخر طلب إتمام العقد ما أمكن وإلا فله طلب الفسخ مع تعويض ما تسبب له من الخسارة في كلتا صورتين حيث لا يمكن بالتالي طلب اقصاء واستبعاد محضر الصلح المؤرخ في 2019/01/21 الا من خلال طلب فسخه قضائيا وانه في غياب ذلك الفسخ فإن محضر الاتفاق يعتبر نافذا بين جميع الأطراف مضيئا ان الفصل 44 م ش ليس له أي مجال للانطباق في قضية الحال ضرورة انه يتعلق باتفاقيات المؤسسة المنظمة بالفصول 44 الى 52 م ش والتي تتعلق باتفاق يهتم

بتحديد نظام قانوني داخل مؤسسة وذلك باتفاق بين هياكل إدارية ونقابية، وعن المطعن المتعلق بمخالفة الفصل 26 م م م ت فان البت في الفرع المتعلق بالطرء التعسفي تستوقفه مسألة أولية عارضة للحكم Question préjudicielle au jugement. باعتبار وان المعقبة بنت طلبها المتعلق باعتبارها مفصولة عن الشغل بناء على عدم خلاصها في المستحقات المترتبة عن تطبيق الاتفاقية الجديدة بصفة رجعية وان هذه المسألة لا يحسم فيها من قبل الدوائر الشغلية بل هي وباعتبارها من ضمن النزاع الجماعي تبث فيها لجنة التصالح فتكون محكمة القرار غير قادرة بالتعهد بالفرع المتعلق بغرامات الطرد لان عدم خلاص الاجير الذي يؤدي الى اعتباره طردا تعسفيا مثلما سعت اليه المعقبة يشترط ان يكون الأجر او ملحقاته محل نزاع جدي بين الطرفين وقد اجابت محكمة القرار عن هذا الدفع قولا بانه وتأسيسا على ما ذكر فقد ثبت ان النزاع في قضية الحال وفي القضايا موضوع العلاقة هو نزاع شغلي جماعي وان اقام مسألة الطرد التعسفي صلبه هو بغاية التأثير على الاختصاص الحكمي فقط لا غير وبذلك يخرج عن انظار القضاء الشغلي ... وعلى خلاف ما جاء بالمستندات فان محكمة القرار عللت قضاءها تعليلا قانونيا وواقعا سليما ولم تتضمن مستندات التعقيب ما يوهن اسانيد القرار المنتقد وطلب رفض الطعن أصلا إن قبل شكلا.

المحكمة

عن جملة المطاعن لوحدرة القول فيها:

حيث اعتبرت محكمة القرار المنتقد أن النزاع بين الطرفين هو نزاع شغل جماعي وخارج عن اختصاصها الحكمي منتهية إلى "أن إقام مسألة الطرد التعسفي صلبه هو بغاية التأثير على الاختصاص الحكمي لا غير".

وحيث اقتضت أحكام الفصل 183 من مجلة الشغل أنه "تختص دوائر الشغل بفصل النزاعات الفردية التي يمكن ان تنشأ بين الأطراف المتعاقدة عند إنجاز عقود الشغل أو التدريب في النشاطات الخاضعة لأحكام هذه المجلة ويمتد اختصاصها الى النزاعات الناشئة بين العملة بمخاسبة القيام بالشغل...".

كما جاء بمقتضيات الفصل 376 من نفس المجلة أنه "يتعين عرض كل صعوبة تنشأ بين المؤجر والعملة من شأنها أن تثير نزاع شغل جماعي على اللجنة الاستشارية للمؤسسة قصد إيجاد حلول لها ترضى طرفي النزاع، وإذا لم يتم فض الخلاف داخل المؤسسة يقع عرضه وجوبا من قبل أكثر الطرفين حرصا على المكتب الجهوي للتصالح وعند التعذر على تفقدية الشغل المختصة ترابيا.

وحيث لم يحدّد المشرع معايير واضحة تميّز النزاع الشغلي الجماعي عن النزاع الشغلي الفردي وقد تكفل فقه القضاء بهذه المهمة، فصدرت في هذا الصدد العديد من القرارات عن محكمة التعقيب المشفوعة بقرارات صادرة عن الدوائر المجتمعة لهذه المحكمة، من ذلك ما جاء بالقرار التعقيبي المبدئي عدد 29319 الصادر بتاريخ 2010/10/28 عن الدوائر المجتمعة لمحكمة التعقيب من أن "ما يميز النزاعات الشغلية الجماعية ليس في قيام الدعوى جماعة وإثما فيمما يستشف من المصلحة الجماعية في القيام، وتنتدب المعايير الشكلية والموضوعية في التعريف فلا يعتبر النزاع جماعيا موضوعا إلا إذا كانت المصلحة المراد حمايتها جماعية، كما في صورة تعلق النزاع بالأجور وبنظام التقاعد وبالتمثيل في النقابة ويتأويل شروط الاتفاقية الجماعية وكذلك النزاعات الخاصة بالانضمام إلى الاتفاقيات الجماعية وبإعدادها أو بمراجعتها وبتجديدها ويدخل في ذلك الحرية النقابية وامتيازات ممثلي العملة، ولا تكفي الطبيعة الجماعية للنزاع شكليا للقول بالنزاع الجماعي، إذ من الممكن أن تقتصر المصلحة الخاصة بالمصلحة

الجماعية، بل يجب أن يثار النزاع من جماعة العاملين سواء كان لهذه الجماعة الشخصية القانونية أو خلافه".

وحيث استقر فقه القضاء على اعتبار أنّ النزاع الجماعي هو كل صعوبة تنشأ بين المؤجر ومجموعة من عملته حول تنفيذ عقد الشغل وتعدد الأجراء وتمثيلهم من طرف نقاباتهم الأساسية وسابقة التفاوض بين إدارة المؤسسة ونقابة الأجراء حول المسألة مثار النزاع وتعلقه بتأويل اتفاقية وبمصلحة واحدة موحدة بين جميع الأجراء.

وحيث رجوعنا إلى أوراق القضية فقد تبين أن النزاع يتعلق بتغيير الاتفاقية القطاعية المشتركة المنطبقة على نشاط المؤجرة من الاتفاقية القطاعية المشتركة لتجارة الجملة والتفصيل والتي كان معمولا بها في السابق وتطبيق الاتفاقية المشتركة لتجارة مواد البناء والخشب والمواد الفولاذية وذلك بداية من غرة فيفري 2019، وقد تم الاتفاق بين جميع الأطراف على إعادة تصنيف العملة طبق أحكام الاتفاقية القطاعية الجديدة مع الحفاظ على نفس مستوى التأجير المعمول به مع تشغيلهم لمدة 40 ساعة عوضا عن 48 ساعة في الأسبوع، كما اتفق الأطراف على أن جميع العملة يعتبرون وإلى حدود 31 جانفي 2019 خالصين في جميع حقوقهم السابقة... وعلى إثر هذا الاتفاق اجتمعت اللجنة الجهوية للتصالح في 08 جويلية 2019 للنظر في نقاط خلاف نقابة شركة **** للبناء والإدارة، وتم الاتفاق على تطبيق الاتفاق المبرم بتاريخ 2019/01/21، إذ أكد المؤجر أنه قام بتطبيق الاتفاق المذكور بخصوص تطبيق الاتفاقية المشتركة لتجارة مواد البناء ابتداء من غرة فيفري 2019 وبدون مفعول رجعي... وتأسيسا على ذلك قرر الطرف النقابي تأجيل الإضراب المزمع شنه في شهر جويلية 2019 إلى شهر سبتمبر 2019، على أن تتعقد اللجنة الجهوية للتصالح يوم 02 سبتمبر 2019.

وحيث ومن ثمة ولما تعلق النزاع الشغلي بمصلحة موحدة لجميع الأجراء، كما ثبتت من عريضة الدعوى المقدمة بالطور الابتدائي أن الطلب اقتصر على المطالبة بالأجر الأساسي والمنح الملحقة به وتطبيق الاتفاقية المشتركة القطاعية لتجارة الجملة والتفصيل، ومنذ تاريخ 2019/01/21 الاتفاقية المشتركة لتجارة مواد البناء والخشب والمواد الفولاذية، وتأسيس ادعاء الطرد على النقص في الأجور والمنح، فإن ذلك كله يؤكد صحة ما انتهت إليه محكمة القرار المنتقد من أن النزاع المطروح في القضية هو نزاع شغل جماعي، مطبقة للمعايير المُجمَع عليها من فقه القضاء وسيما ما كرسته الدوائر المجتمعة لمحكمة التعقيب في قرارها ع23002د المؤرخ في 2005/01/27 الذي جاء به أن العبرة في نزاعات الشغل الجماعية باتحاد الحق أو المصلحة مثار النزاع وطبيعة الحقوق صلب النزاع الجماعي الذي يتعلق بمطالب ومنافع اجتماعية مهنية مشتركة بين مجموعة من العمال والتي تكون غالبا مؤطرة من طرف ممثليهم.

وحيث، إن محكمة القرار المطعون فيه لما اعتبرت أن إقحام مسألة الطرد التعسفي في القضية هو بغاية التأثير على الاختصاص الحكمي لا غير، تكون قد أحسنت فهم الوقائع وطبقت القانون تطبيقا سليما دون أن يشوب قرارها ضعف في التعليل أو هضم لحقوق الدفاع وذلك بعد أن استقرت جهودها في التمعن في مؤيدات الدعوى وأخذتها جميعا بعين الاعتبار وتعين لكل ذلك القضاء برفض مطلب التعقيب أصلا.

ولهذه الأسباب

قررت المحكمة قبول مطلب التعقيب شكلا ورفضه أصلا./.

وصدر هذا القرار بحجرة الشورى بتاريخ 2024/03/15 عن الدائرة المدنية الثامنة والثلاثين المترتبة من رئيستها السيدة هالة بن إدريس وعضوية المستشارتين السيدة زهرة الحجري والسيدة شفيقة الحجلوي وبحضور المدعي العام السيد عادل بن سالم وبمساعدة كاتبة الجلسة السيدة زينب السبوعي./.

وحرر في تاريخه

CASSATION TN