

Distr.: General
2 April 2025
Arabic
Original: French

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

قرار اعتمدته اللجنة بموجب البروتوكول الاختياري الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بشأن البلاغ رقم 2021/206 * * *

ستيفاني فو (يمثلها المحامي فريديريك فابر)	بلاغ مقدم من:
صاحبة البلاغ	الشخص المدعى أنه ضحية:
فرنسا	الدولة الطرف:
20 نيسان/أبريل 2020 (تاريخ الرسالة الأولى)	تاريخ تقديم البلاغ:
14 شباط/فبراير 2025	تاريخ اعتماد القرار:
دفع الأجر عن ساعات العمل، تحديد معقول لساعات العمل	الموضوع:
عدم استناد الادعاءات في الظاهر إلى أسس سليمة	المسألة الإجرائية:
العمل والعمالة	المسألة الموضوعية:
7 (أ) و(ب) و(د)	مادة العهد:
3(2)(هـ)	مادة البروتوكول الاختياري:

1- صاحبة البلاغ هي ستيفاني فو، وهي مواطنة فرنسية من مواليد 25 كانون الأول/ديسمبر 1969. وهي تدعي أن الدولة الطرف انتهكت حقوقها المكفولة بموجب المادة 7 (أ) و(ب) و(د) من العهد. وقد دخل البروتوكول الاختياري حيز النفاذ بالنسبة للدولة الطرف في 18 حزيران/يونيه 2015. ويمثل صاحبة البلاغ المحامي فريديريك فابر.

* اعتمدته اللجنة في دورتها السابعة والسبعين (10-28 شباط/فبراير 2025).

** شارك في دراسة هذا البلاغ أعضاء اللجنة التالية أسماؤهم: أصلان أباشيدزه، ولزهارى بوزيد، وأشرف علي كاونهي، ولورا - ماري كراسيونيان - تاتو، وشرفات اليزي أفيال، وبيترز سنداى أومولوغبي إيموز، وسانتياغو مانويل فيوريو فيسكن، وجو - يونغ لي، وكارلا فانيسا ليموس دي فاسكيز، وسيري نونتاسوت، وجوزيبي بالميزانو، ولورا إليسا بيريز، وجوليتا روسي، وبريتي ساران، ومايكل ويندفور. وعملاً بالمادة 23 من النظام الداخلي المتعلق بالبروتوكول الاختياري، لم يشارك لودوفيك إينبيل في دراسة هذا البلاغ.



الرجاء إعادة الاستعمال

ألف - موجز المعلومات والدفع التي قدمها الطرفان

بيان الوقائع

1-2 في عام 2009، عُينت صاحبة البلاغ مندوبة مبيعات لمنطقة الشمال الشرقي، في إطار عقد محدد المدة وبرتية تقني، معامل 185، من الاتفاقية الجماعية لقطاع معالجة الورق والورق المقوى والصناعات ذات الصلة. وكان عقد عملها يتطلب منها العمل لما يعادل 215 يوماً لكل سنة عمل كاملة بموجب اتفاق يحدد عدد أيام العمل السنوية وفي 13 كانون الثاني/يناير 2010، عُينت صاحبة البلاغ مندوبة لمبيعات العلامات التجارية الوطنية. وفي 1 أيلول/سبتمبر 2012، وسع حيز نشاطها ليشمل مقاطعة اليون.

2-2 وفي 6 آب/أغسطس 2015، أنهت صاحبة البلاغ عقد عملها⁽¹⁾. وفي 2 كانون الأول/ديسمبر 2016، قضت محكمة العمل في رانس بأنها فُصلت دون سبب حقيقي ووجيه. وحكمت على صاحب عملها السابق بدفع مبلغ 23 599,22 يورو مقابل ساعات عملها الإضافية و23 000 يورو على سبيل التعويض عن الضرر الناجم عن فقدان عملها، بالإضافة إلى تعويضات أخرى. ورفضت محكمة العمل التماس صاحبة البلاغ المتعلق بالتعويض عن التمييز في الأجور بعد أن استنتجت أنها لم تقدم أدلة تثبت تعرضها لهذا التمييز. وترى صاحبة البلاغ أن محكمة العمل في رانس حمت حقوقها بموجب المادة 7 من العهد إذ أقرت أن صاحب عملها السابق لم يمنحها الاستقلالية الكافية لتنظيم عملها وفقاً لمقتضيات اتفاق "أيام العمل السنوية"، ولم يف بواجب العناية فيما يتعلق بصحتها، بالنظر إلى إنهاكها المهني ومعاناتها في العمل.

2-3 وفي 24 كانون الثاني/يناير 2018، نقضت محكمة الاستئناف في رانس هذا الحكم، معتبرة أن إنهاء صاحبة البلاغ عقد عملها كان بمثابة استقالة. ورفضت مطالبة هذه الأخيرة بالتعويض عن الأضرار الناجمة عن الفصل التعسفي، لكنها أيدت بعض التعويضات بما فيها التعويض عن ساعات العمل الإضافية. ورفضت محكمة الاستئناف أيضاً دعوى انتهاك مبدأ الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي، إذ لاحظت أن الشركة قد حدّدت مستويين من الأجور داخل فريق المبيعات على أساس معايير موضوعية، أي الأقدمية في الشركة وتحقيق الأهداف المتعلقة بأرقام المبيعات. وأشارت إلى أن صاحبة البلاغ كانت تتقاضى أعلى راتب بين مندوبي المبيعات، باستثناء موظف واحد فاقها في الراتب بسبب إقامته في منطقة باريس وما يرتبط بها من تكاليف المعيشة، وذلك بالرغم من أنها كانت تغطي من نقاط البيع عدداً أقل مقارنة بزملائها. واستناداً إلى الوثائق المقدمة في الدعوى، خلصت المحكمة إلى عدم حدوث تدهور في ظروف عمل صاحبة البلاغ أو زيادة في عبء عملها. وفي 2 تشرين الأول/أكتوبر 2019، رفضت محكمة النقض الطعن الذي قدمته صاحبة البلاغ.

الشكوى

1-3 تشتكي صاحبة البلاغ من عدم تمتعها بظروف عمل عادلة ومواتية. وتدعي أن صاحب عملها السابق قد أنشأ مجموعتين داخل فريق المبيعات، كانت إحدهما تتقاضى رواتب أعلى من الأخرى، من دون أن يبرر هذا القرار. وهي ترى أن المحاكم لم تحمها. فيموجب القانون الفرنسي، يقع على عاتق الموظف إثبات ادعاءات التمييز في الأجور. ومع أن شكوك صاحبة البلاغ بشأن التمييز في الأجور "مشروعة"، فليس بحوزتها أي وسيلة للاطلاع على الرواتب الأخرى التي دفعتها الشركة، كما أنه لا يحق

(1) يترتب عن قرار العامل إنهاء عقد عمله الآثار نفسها المترتبة على الفصل دون سبب حقيقي ووجيه، إذا أثبت العامل أن تقصير صاحب العمل في حقه يبلغ من الخطورة ما يمنع استمرار علاقة العمل، وإن لم يثبت ذلك فتترتب عليه آثار الاستقالة.

لمحكمة العمل ومحكمة الاستئناف في رانس طلب قسائم رواتب زملائها الإثني عشر من صاحب عملها السابق. وأشارت محكمة الاستئناف إلى أن صاحب العمل ذكر أن الفريق يتألف من 13 شخصاً، في حين أنه قدم جدولاً يبين أجور سبعة موظفين فقط، من بينهم صاحبة البلاغ. ولأنه لا يحق لمحكمة العمل طلب قسائم رواتب الزملاء الآخرين، فقد اضطرت إلى الحكم بأن ادعاء صاحبة البلاغ لا أساس له. وترى صاحبة البلاغ أن هذه الوسيلة ضرورية في مجتمع ديمقراطي ليتمكن الموظفون من التحقق من تمتعهم بظروف عمل عادلة ومواتية ومن اتخاذ قرارات مستنيرة مثل إنهاء عقود عملهم. وتؤكد صاحبة البلاغ أن غياب هذه الوسائل يعيب القانون من منظور المادة 7 من العهد ويجعل تعليل محكمة الاستئناف في رانس غير معقول وغير مناسب ويجعل الحكم من ثم حكماً تعسفياً. وعلاوة على ذلك، لم تُجر محكمة النقض سوى مراجعة طفيفة لقرار محكمة الاستئناف، ولم تعد النظر في أسسه الموضوعية ولم تحكم بعدم وجود تمييز في الأجور. ولذلك لم تتمكن صاحبة البلاغ من الحصول على حماية محكمة النقض.

2-3 وتدفع صاحبة البلاغ بوجود تناقضات في الحكم الصادر عن محكمة الاستئناف في رانس في 24 كانون الثاني/يناير 2018، حيث خلصت المحكمة إلى أن صاحب العمل السابق لم يمثل التزامه بمراقبة عبء العمل الذي وقع عليها، مع أنه أشار إلى عدم حدوث أي زيادة في عبء العمل أو تدهور في ظروف عملها. وتشير صاحبة البلاغ إلى ملاحظة محكمة الاستئناف التي تقيد بأن صاحب عملها ذكرها، في 14 نيسان/أبريل 2015، بأن عدد نقاط البيع في منطقة نشاطها قد انخفض بقدر كبير من 265 محلاً إلى 203 محلات بوصول البائع السادس عشر. وتشير أيضاً إلى أن فريق المبيعات كان يتألف في الواقع من 13 بائعاً. ومع ذلك، خلصت محكمة الاستئناف إلى أن صاحب العمل قد أوفى بواجب العناية الذي يقع عليه فيما يتعلق بالصحة والسلامة.

3-3 وتدعي صاحبة البلاغ أيضاً أن موقف محكمة الاستئناف في رانس كان متضارباً لأنها لم تأخذ في الحسبان المسافات الطويلة التي كانت تقطعها لزيارة عملائها. فمنذ عام 2012، كانت صاحبة البلاغ تغطي ثمانين مقاطعات فرنسية، بما في ذلك مقاطعة "ليون"، على الرغم من أنها كانت تقيم في رانس. ولم تأخذ محكمة الاستئناف في الاعتبار بيانها أنها لن يسعها الاستمرار في تغطية منطقة بهذا الامتداد. وكانت صاحبة البلاغ قد طلبت في عام 2015 خفض عدد مناطق مبيعاتها إلى خمس مناطق. لكن ذلك لم يغير تحليل المحكمة التي اعتبرت أنها الموظفة المسؤولة عن أقل عدد من نقاط البيع، وأنه لم يكن هناك أي زيادة في عبء مهامها أو تدهور في ظروف عملها. وبالفعل كانت صاحبة البلاغ مضطرة لقطع مسافة 900 كيلومتر تقريباً في ظرف يومين لما كان ينبغي لها الذهاب إلى منطقة ليون وزيارة ست نقاط بيع على الأقل كل يوم والمرور بمدينة نانسي حيث يقع المكتب الرئيسي للشركة، كما كان يطلبه منها صاحب عملها السابق، قبل العودة إلى منزلها. ولهذا السبب، اعتبرت محكمة العمل أنه لا يمكن لصاحب العمل السابق أن يدعي على نحو مشروع أنها كانت تتمتع بالاستقلالية في تنظيم عملها. وتشير صاحبة البلاغ إلى أن العلاقة السببية بين عبء العمل وتدهور صحتها قد أكدها طبيب تابع لصندوق التأمين الصحي الأساسي ومفتشية العمل وطبيب العمل الذي أوصى بتكييف وظيفتها. ووفقاً لصاحبة البلاغ، اختارت محكمة الاستئناف عدم الرد على ادعاءاتها المتعلقة بصحتها نظراً لعدم قدرتها على الطعن في قرار مفتشية العمل. ولذلك ترى أن تعليل محكمة الاستئناف في رانس غير مناسب وتعسفي، وتؤكد أن عدم حماية صحتها يشكل انتهاكاً لحقها في حماية حياتها. وتؤكد صاحبة البلاغ تأكيد أن محكمة النقض لم تقم سوى بمراجعة خفيفة لقرار محكمة الاستئناف حيث إنها لم تنظر في تعليلها من حيث الموضوع. وهكذا فإن محكمة النقض لم تصحّح التعليل التعسفي للمحكمة الاستئناف.

ملاحظات الدولة الطرف بشأن المقبولية والأسس الموضوعية

4-1 تدفع الدولة الطرف، في ملاحظاتها المؤرخة 16 كانون الأول/ديسمبر 2021، بأن البلاغ غير مقبول لافتقاره الواضح إلى أسس سليمة من منظور الفقرة 2(هـ) من المادة 3 من البروتوكول الاختياري. وتلاحظ أن صاحبة البلاغ اكتفت بالإعراب عن اعتراضها على القرارات القضائية المحلية والاعتراض على تقييم المحاكم لخطورة الانتهاكات التي نسبتها إلى صاحب عملها السابق. وتشير الدولة الطرف إلى الآراء السابقة للجنة، التي تقيد بأن دورها يقتصر على البت في ما إذا كان تقييم الأدلة أو تطبيق القانون المحلي بائن التعسف أو شكل إنكاراً للعدالة انتهاك حقاً معترفاً به في العهد⁽²⁾. وتدفع الدولة الطرف بأن تطبيق المحاكم المحلية للقانون المحلي لم يكن تعسفياً ولم يشكل إنكاراً للعدالة، وبأن مجرد رفض محكمة النقض للطعن لا يشكل تعسفاً أو إنكاراً للعدالة⁽³⁾.

4-2 وفي المقابل، تؤكد الدولة الطرف أن حقوق صاحبة البلاغ بموجب العهد لم تنتهك. وتشير إلى أنه في ضوء تقرير الخبراء الصادر في عام 1986 بشأن اتفاقية منظمة العمل الدولية (رقم 100) لعام 1951 المتعلقة بالمساواة في الأجور والتعليقات العامة لمؤتمر العمل الدولي، فإن تأكيد مبدأ الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية لا يمكن أن يؤدي إلى نظام التلقائية نظراً للمعايير العديدة والمتنوعة المستخدمة لتحديد وظيفة ما. وتنص المادة 1-2271L من قانون العمل الفرنسي على مبدأ "الأجر المتساوي عن العمل المتساوي". ويُعتبر العمل ذا قيمة متساوية إذا كان يتطلب مجموعة قابلة للمقارنة من المعارف المهنية، المكرسة من خلال صفة أو شهادة دراسية أو ممارسة مهنية، والمهارات المكتسبة بالخبرة، والمسؤوليات، والجهد البدني أو النفسي (المادة 4-3221L من قانون العمل الفرنسي). وبموجب نظام تقاسم عبء الإثبات الساري في الدولة الطرف، يتعين في البداية على الموظف تقديم دليل على فوارق المعاملة التي يتعرض لها. وخلافاً لما تدعيه صاحبة البلاغ، يحق للقاضي كل الحق أن يأمر باتخاذ أي تدابير تحقيق يراها مفيدة استناداً إلى المادة 145 من قانون الإجراءات المدنية. وإذا ادعى الموظف أن الأدلة في حوزة طرف آخر، فينبغي عليه أن يطلب من القاضي إلزام ذلك الطرف بتقديمها. كما أن تقييم الوقائع والقيمة الثبوتية للأدلة يخضع لاختصاص قضاة الموضوع وسلطتهم التقديرية. ويتمثل دور محكمة النقض في التحقق من امتثال هذه المحاكم لآلية الإثبات التي ينص عليها القانون. ولذلك فإن القانون المحلي يحمي العمال حماية كاملة من عدم المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالأجور.

4-3 وتشير الدولة الطرف إلى أن صاحب العمل السابق لمقدمة البلاغ أثبت في هذه القضية أن التفاوت في الراتب بينها وبين زملائها كان مبرراً بالأقدمية في الشركة وبأهداف المبيعات. فمن ضمن الفريق المؤلف من ثلاثة عشر مندوب مبيعات، تقاضى ثلاثة راتباً إجمالياً قدره 1 840 يورو، بينما تقاضى تسعة آخرون، بمن فيهم صاحبة البلاغ، راتباً قدره 1 890 يورو. والموظف الوحيد الذي تقاضى راتباً أعلى من راتب صاحبة البلاغ هو الموظف الذي كان يقيم في باريس، وذلك بسبب تكلفة المعيشة، علماً أن الفارق كان يقل عن 50 يورو. ولاحظت محكمة الاستئناف في رانس، استناداً إلى جدول أعد في تموز/يوليه 2013 وتضمن تفاصيل رواتب سبعة موظفين منهم صاحبة البلاغ، أن عقد عملها كان ينص على مكافأة سنوية متغيرة تُحسب على أساس تناسبي مع وقت الحضور وعلى أساس الأهداف والمعايير التي وضعتها الإدارة. وقد تبين من الجدول أن صاحبة البلاغ تلقت أعلى راتب إجمالي من بين الموظفين المذكورين. وبناءً على ذلك، خلصت محكمة الاستئناف إلى عدم حدوث أي انتهاك لمبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي.

(2) قضية أريانو مدينا ضد إكوادور (E/C.12/63/D/7/2015)، الفقرة 8-10؛ وقضية مارتينيز فرنانديز ضد إسبانيا (E/C.12/64/D/19/2016)، الفقرة 4-6.

(3) ج. ب. د. ضد فرنسا (CCPR/C/115/D/2621/2015)، الفقرة 4-5.

4-4 وفيما يتعلق بإنهاء عقد العمل، قامت محكمة الاستئناف في رانس بمراجعة طفيفة لتوصيف تقصير صاحب العمل السابق بأنه كان من الخطورة ما يمنع استمرار هذا العقد. وتدفع الدولة الطرف بأن هذه المراجعة تمتثل لمقتضيات المادة 7 من العهد، وتؤكد أن اكتفاء محكمة أعلى درجة بمراجعة سطحية لا ينتهك الحقوق الأساسية للمتناقض، شريطة أن تكون الأسس الموضوعية قد عولجت في مرحلة سابقة من الإجراءات⁽⁴⁾. وتؤكد الدولة الطرف أن صاحبة البلاغ لم تقدم أي دليل يدعو إلى التشكيك في تعليل المحاكم المحلية. كما أن تقييم هذه المحاكم للأدلة أو لتطبيق القانون المحلي لم يكن بائناً التعسف ولم يشكل إنكاراً للعدالة. وعلاوة على ذلك، لم تتمسك صاحبة البلاغ أمام محكمة الاستئناف بمطالبتها بالتعويض على أساس التمييز. وبناءً على ذلك، تطلب الدولة الطرف إلى اللجنة أن ترفض الدعوى بموجب المادة 7(أ) من العهد لعدم تدعيمها بالأدلة الكافية.

4-5 وفيما يتعلق بشكوى صاحبة البلاغ بشأن حماية صحتها وأوقات راحتها، تلخص الدولة الطرف تشريعاتها التي تكفل الحق في الصحة والراحة للعاملين الخاضعين لاتفاقات أيام العمل السنوية. وفي هذه القضية، تشير الدولة الطرف إلى أن محكمة الاستئناف في رانس اعتبرت أن اتفاق تنظيم وقت العمل باطل لأنه لم يسمح بضمان احترام ساعات عمل معقولة وفترات راحة يومية وأسبوعية، كما لم يسمح لصاحب العمل بأن يصحح، في الوقت المناسب، عبء عمل ربما كان غير متوافق مع أوقات عمل معقولة. وأيدت محكمة الاستئناف ادعاءات صاحبة البلاغ في هذا الخصوص وأمرت صاحب العمل بدفع 23 599 يورو مقابل ساعات العمل الإضافية و2 360 يورو مقابل الإجازات المدفوعة الأجر المرتبطة بها.

4-6 وتعارض الدولة الطرف على احتجاج صاحبة البلاغ بأن الاستخدام التعسفي لاتفاق أيام العمل السنوية، وما أدى إليه من زيادة هائلة في عبء عملها، وانتهاك مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي قد تسببا معاً في تدهور ظروف عملها، وكانت لهما عواقب وخيمة على صحتها النفسية. فأولاً، تعيد الدولة الطرف تأكيد وجوب رفض الادعاء المتعلق بانتهاك مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي. وثانياً، تقيّد بأنه بعد إعلان المحاكم المحلية بطلان اتفاق تنظيم وقت العمل، تلقت صاحبة البلاغ تعويضاً عن ساعات عملها الإضافية. وأخيراً، تشير إلى أن محكمة الاستئناف استنتجت أن عبء عمل صاحبة البلاغ لم يزد، بل إنه انخفض بتخفيض عدد نقاط البيع في المنطقة التي كانت تغطيها من 265 محلاً في عام 2014 إلى 203 محلات بعد انضمام مندوب مبيعات جديد إلى الفريق. وبالإضافة إلى ذلك، ذكرت محكمة الاستئناف في رانس أن سجل ساعات العمل الإضافية لصاحبة البلاغ أظهر "الامتثال المنهجي لفترات الراحة اليومية والأسبوعية، بحيث لا يوجد دليل على تدهور ظروف عملها أو حدوث زيادة هائلة في عبء مهامها يمكن أن تترتب عليها عواقب وخيمة على صحتها النفسية". وبناءً على ذلك، فإن محكمة النقض، التي تكفي بالتحقق من أن قضاة الموضوع قد تأكدوا مما إذا كان تدهور الحالة الصحية لصاحبة البلاغ ناتجاً عن الإخلال المزعوم بواجب العناية، تمكنت على نحو مشروع من رفض الطعن الذي قدمته صاحبة البلاغ. ولا تقدم صاحبة البلاغ أي دليل آخر يدعو إلى التشكيك في تعليل المحاكم المحلية، أو القول إن تقييم هذه المحاكم للأدلة أو لتطبيق القانون المحلي كان بائناً التعسف وشكل إنكاراً للعدالة. وبناءً على ذلك، فإن هذا الادعاء يفقر افتقاراً واضحاً إلى أساس سليم.

تعليقات صاحبة البلاغ على ملاحظات الدولة الطرف

5-1 تؤكد صاحبة البلاغ في تعليقاتها المؤرخة 23 أيار/مايو 2022، أن بلاغها يتعلق بقصور القانون في مسائل التمييز في الأجور بين الرجال والنساء، لأن القاضي لا يمكنه إلزام صاحب العمل بالكشف عن جميع الرواتب، وأيضاً بعدم الحماية من المساس بصحتها وأوقات راحتها، الأمر الذي ينتهك

(4) قضية ب. / ضد فرنسا (CAT/C/29/D/193/2001)، الفقرة 4-6.

المادة 7 من العهد. وتدعي صاحبة البلاغ أن تعليل المحاكم المحلية غير متسق وتعيد من ثم تأكيد أن بلاغها لا يفتقر افتقاراً واضحاً إلى أساس سليم.

5-2 وتعرض صاحبة البلاغ على انطباق المادة 145 من قانون الإجراءات المدنية. وتدعي أنه كان لديها أدلة كافية لملاحقة صاحب عملها السابق أمام المحكمة دون المرور بالإجراء المنصوص عليه في تلك المادة، ومن ثم فإن عبء إثبات العكس كان يجب أن يقع على عاتق صاحب عملها. وعلاوة على ذلك، تُعتبر المادة المذكورة بمثابة آلية للحصول على الأدلة قبل المحاكمة، ولا يمكن استخدامها أثناء المحاكمة لتصحيح خطأ إجرائي مرتبط بالمقاضاة الحضرية. وتؤكد صاحبة البلاغ أن القانون المحلي لا يلزم القاضي بإجبار صاحب العمل على تقديم جميع الأدلة، وأنها كانت في مواجهة السلطة التقديرية لمحكمة الاستئناف، التي لم تحمها بصفتها امرأة ومنحت الأولوية للمصالح الاقتصادية لصاحب العمل. وترى صاحبة البلاغ أن ذلك أدى إلى إنكار العدالة.

5-3 وتدفع صاحبة البلاغ بأن من "الصادم والسخيف" أن "تدافع" الدولة الطرف عن صاحب عملها السابق. وترى أن تصرفات الدولة الطرف تؤكد الشكوك المشروعة التي كانت تساورها بخصوص استفادة صاحب عملها السابق من حماية المحاكم المحلية، من خلال ضغط السلطة التنفيذية على القضاة، وهو ضغط يرجح أن يكون مصدره وزير العدل أو الرئيس الأول لمحكمة الاستئناف في رانس.⁽⁵⁾ وفيما يتعلق بملاحظة الدولة الطرف أن صاحبة البلاغ كانت تتقاضى راتباً أعلى من جميع زملائها، تتساءل صاحبة البلاغ عما إذا كانت الشركة قد ميّزت ضد الرجال بدفع رواتب أعلى للنساء، وتشير إلى أن "محامي صاحب العمل السابق أنفسهم لم يجروا على الخوض في ادعاءات بهذا الحمق". وتؤكد من جديد أنها لم تحظ بحماية محكمة الاستئناف، التي أصدرت قرارها دون النظر في المعلومات المتعلقة بستة موظفين آخرين، لأن صاحب عملها السابق لم يقدم هذه المعلومات.

5-4 وتعيد صاحبة البلاغ تأكيد أن مفتشية العمل تدخلت لدى صاحب عملها السابق بهدف حماية صحتها وأوقات راحتها. وتدفع بأن محكمة الاستئناف لم تستخلص الاستنتاجات المناسبة فيما يتعلق بأوقات راحتها وحماية صحتها بالرغم من أنها أعلنت بطلان اتفاق الخاص بتنظيم وقت عملها. وعلى العكس من ذلك، رفضت محكمة الاستئناف مطالبها في تعليل متناقض وغير متسق، بحيث لا تزال ضحية. وترى صاحبة البلاغ أن الدولة الطرف لم تأخذ في الحسبان أنها استمرت في تحقيق أهداف مبيعاتها على الرغم من انخفاض عدد نقاط البيع والمسافات الطويلة التي كانت تقطعها من أجل عملها والوقت اللازم لذلك والإرهاق الذي كانت تعانيه واليقظة التي كان يجب أن تتحلى بها أثناء قيادة سيارتها، لما كانت مضطرة إلى قطع مسافة 400 كيلومتر يومياً.

باء - النظر في المقبولية

6-1 قبل النظر في أي ادعاء يرد في بلاغ ما، يجب على اللجنة أن تقرر، وفقاً للمادة 10(2) من نظامها الداخلي، ما إذا كان البلاغ مقبولاً بموجب البروتوكول الاختياري⁽⁶⁾.

6-2 وتحيط اللجنة علماً بادعاء الدولة الطرف أن البلاغ غير مقبول لافتقاره الواضح إلى أسس سليمة بموجب المادة 3(2) من البروتوكول الاختياري لأن ادعاءات صاحبتها لا تثبت أن القرارات المحلية كانت

(5) تشير صاحبة البلاغ إلى تقرير أنشطة المجلس الأعلى للقضاء لعامي 2018 و2019.

(6) E/C.12/5.

بأنه التعسف أو أنها شكّلت إنكاراً للعدالة ترتب عليه انتهاك حق معترف به في العهد. وفي هذا الصدد، تذكر اللجنة بأرائها السابقة ومفادها أن مهمتها تقتصر، عند النظر في البلاغات، على تقييم ما إذا كانت الوقائع المعروضة عليها، بما في ذلك الجوانب المتصلة بتطبيق القانون المحلي، تكشف عن انتهاك من الدولة الطرف للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في العهد، وأن محاكم الدول الأطراف تتحمل، بالدرجة الأولى، مسؤولية تقييم الوقائع والأدلة في كل قضية بعينها وتفسير التشريعات المنطبقة وتطبيقها⁽⁷⁾. ومن ثم، فاللجنة مدعوة إلى إبداء آرائها حصراً فيما إذا كان تقييم الأدلة أو تطبيق القانون المحلي تعسفياً بصورة واضحة أو شكّل إنكاراً للعدالة ترتب عليه انتهاك حق معترف به في العهد⁽⁸⁾.

3-6 وفي هذه القضية، تلاحظ اللجنة أن الخلاف بين الطرفين يتعلق بتقييم المحاكم المحلية لأجر صاحبة البلاغ وظروف عملها.

4-6 وتحيط اللجنة علماً بادعاء صاحبة البلاغ أن المحاكم المحلية لم تحمها من تمييز صاحب عملها السابق فيما يتعلق بالأجور وأن التشريعات المحلية لا تسمح للمحاكم بحمايتها من التمييز في الأجور بين النساء والرجال أو الأمر بتقديم أدلة على هذا التمييز. ومع ذلك، تلاحظ اللجنة أن صاحبة البلاغ لم تعترض على ملاحظة الدولة الطرف التي تقيد بأنها كانت تتقاضى أعلى راتب بين موظفي الشركة، باستثناء موظف واحد كان راتبه أعلى بقليل لأن تكلفة المعيشة في مكان إقامته كانت أعلى، وأن التفاوت في الأجور يبرره تحقيق أهداف المبيعات والأقدمية في الشركة. وتلاحظ اللجنة، علاوة على ذلك، أن صاحبة البلاغ لا تشرح في بلاغها سبب ادعائها التمييز، على الرغم من أنها لم تتمسك بمطالبتها بالتعويض على هذا أساس أمام محكمة الاستئناف. وفي ضوء ما تقدم، ترى اللجنة أن ادعاءات صاحبة البلاغ المتعلقة بالتمييز في الأجور وقدرة السلطات القضائية على إلزام أطراف القضية بتقديم الوثائق التي اعتبرتها ناقصة ومدى مراجعة محكمة النقض للقرار الصادر لا تثبت بما فيه الكفاية انتهاك حقوقها المكفولة بموجب المادة 7 من العهد. وتشير اللجنة إلى أن صاحبة البلاغ لم تقدم أي دليل يثبت أنها لم تكن تتقاضى أجراً مساوياً لما يتقاضاه غيرها.

5-6 وتحيط اللجنة علماً بحجج صاحبة البلاغ فيما يتعلق بالتناقضات المزعومة في قرار محكمة الاستئناف في رانس وسكوت المحكمة عن الادعاءات المتعلقة بصحتها، بما في ذلك المسافات التي اضطرت إلى قطعها والتقارير التي تقيد بإصابتها بالإرهاك المهني. غير أن اللجنة تلاحظ أن محكمة الاستئناف في رانس استنتجت أن صاحبة البلاغ لم تُردّ على ملاحظة من صاحب عملها، مؤرخة 16 شباط/فبراير 2012، جاء فيها أنها الموظفة المسؤولة عن أقل عدد من نقاط البيع، دون أن تحدد عدد النقاط التي أضيفت إلى منطقة مبيعاتها نتيجة لإدماج مقاطعة اليون؛ وأن منطقة مبيعاتها قد قلّصت بقدر كبير في عام 2014؛ وأن السجل الذي قدمته أظهر الامتثال المنهجي لأوقات الراحة اليومية والأسبوعية؛ وأن هذه الوقائع لا تكشف عن أي تدهور في ظروف عملها أو زيادة كبيرة في عبء عملها قد تؤدي إلى عواقب وخيمة على صحتها النفسية. وفي ضوء ما تقدم، ترى اللجنة أنه على الرغم من أن صاحبة البلاغ تعترض على الاستنتاجات التي توصلت إليها محكمة الاستئناف، فإن حججها لا تثبت تعسفاً بأنها في تقييم الأدلة أو في تفسير القانون المحلي أو تطبيقه أو إنكاراً للعدالة ينتهك حقاً معترفاً به في العهد.

(7) ل. د. ج. ضد إسبانيا (E/C.12/55/D/2/2014)، الفقرة 13-1؛ ولوبيز رودريغيز ضد إسبانيا (E/C.12/57/D/1/2013)،

الفقرة 12؛ وأريانو مدينا ضد إكوادور (E/C.12/63/D/7/2015)، الفقرة 8-10؛ ومارتينز فرنانز ضد إسبانيا (E/C.12/64/D/19/2016)، الفقرة 4-6.

(8) المرجع نفسه.

6-6 وتلاحظ اللجنة أيضاً أن صاحبة البلاغ لم تقدم أدلة كافية لإثبات أن أجورها لم يكن عادلاً أو متساوياً مع أجور غيرها مقابل عمل ذي قيمة متساوية على النحو المبين في المادة 7(أ) من العهد، أو أن هناك تمييزاً بين الجنسين ينتهك حقها في المساواة في الأجر. ولذلك، تخلص اللجنة إلى أن صاحبة البلاغ لم تدعم بلاغها بالأدلة الكافية وأنه غير مقبول بموجب المادة 3(2)(هـ) من البروتوكول الاختياري.

جيم - خاتمة

7- وبناءً على ذلك، تقرر اللجنة ما يلي:

(أ) عدم مقبولية البلاغ بموجب المادة 3(2)(هـ) من البروتوكول الاختياري؛

(ب) إبلاغ الدولة الطرف وصاحبة البلاغ بهذا القرار.