

أدلة الاثبات الخاصة في المواد الاجتماعية

Special evidence of proof in social matters

مهدي بخدة

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غليزان، الجزائر mehdi.bekhedda@univ-relizane.dz

تاريخ النشر: 2025/04/20

تاريخ القبول: 2025/04/12

تاريخ الاستلام: 2024/12/11

ملخص:

أجاز قانون علاقات العمل الجزائري حرية الاثبات في المواد الاجتماعية، بحيث يتم ذلك بكل أدلة الاثبات بما في ذلك وسائل الاثبات المعروفة في القانون المدني، غير أنه نص على أدلة إثبات تخص علاقات العمل. يهدف هذا البحث إلى إبراز خصوصية أدلة الإثبات التي أسعفت طرفي علاقة العمل، لاسيما العامل الأجير في إيجاد أدلة إثبات تمكنه من إقامة الحجة في حالة أي نزاع، عندما ألزمت المستخدم بتمكين العامل منها، ومن الرقابة عليها؛ مما أوجد قواعد إثبات مزدوجة في المادة الاجتماعية تجمع بين الاثبات بكل الوسائل، والاثبات وفق قواعد خاصة تستدعيها طبيعة علاقات العمل، والتي تضع هذه الأدلة تقوم أساسا على أدلة كتابية تثبت طبيعة علاقة العمل ونهايتها، ووثائق الأجور، والسجلات الخاصة بالعمال.

كلمات مفتاحية: أدلة إثبات، علاقات عمل، المواد الاجتماعية، الكتابة، النزاع.

Abstract:

The Algerian Labor Relations Law allows freedom of proof in social matters, so that this is done with all evidence, including the means of proof known in civil law, but it stipulates evidence of proof specific to labor relations.

This research aims to highlight the specificity of evidence that helped both parties to the labor relations, especially the hired worker, in finding evidence that enables him to establish the argument in the event of any conflict hen it obliged the employer to give it to the worker, and to Control it; which created dual rules of proof in social matters that combine proof by all means, and proof according to special rules required by the nature of labor relations, which place this evidence based primarily on written evidence that proves the nature of the labor relation and its end, wage documents, and workers' records.

Keywords: evidence of proof; labor relations; social matters; Writing; conflict.

من المعلوم أن عقد العمل يتميز بالرضائية في انعقاده ولا تشترط فيه لا صفة الرسمية ولا الكتابة، مما يبين الصعوبة التي يجدها العامل في إثبات حقه عندما يرفع دعواه أمام القاضي الاجتماعي طالما أن علاقة (عقد) العمل تنعقد شفاهية بينه وبين المستخدم أو المكلف بالشغيل في المؤسسة الاقتصادية.

يقصد بأدلة الإثبات الوسائل التي تمكن الشخص من إقامة الحجة على الخصم وإثبات حقه أمام القضاء، بينما المقصود بالمواد الاجتماعية علاقات العمل القائمة بين العامل والمستخدم التي تنتظم ضمن القانون الاجتماعي.

من أجل تقديم الأدلة في الدعاوي المرفوعة أمام القضاء الاجتماعي، سمح تشريع العمل الجزائري بحرية الإثبات لطرفي علاقة العمل وهما المستخدم والعامل، ولاسيما العامل باعتباره الحلقة الضعيفة في هذه العلاقة عند مطالبته بأي حق من حقوقه أمام القضاء، الأمر الذي يتيح له إثبات هذا الحق بكل وسائل (أدلة) الإثبات سواء تلك المعروفة في القانون المدني المتمثلة في الكتابة مهما كان نوعها رسمية أو عرفية، أو الإقرار، أو اليمين، أو البينة (الشهود)، أو القرائن القانونية والقضائية، أو غيرها من وسائل الإثبات، والعبرة في ذلك تقوم على مدى اقتناع القاضي بتلك الأدلة من عدمها.

لكن أغلب عقود العمل تنشأ شفاهية، فضلا عما تتميز به علاقة (عقد) العمل من خصائص، مما يصعب موضوع الإثبات أمام العامل نتيجة بحثه عن الدليل الذي يكفل له لإثبات حقه، بالرغم من عدم تقييد المشرع له في وسائل الإثبات إلا أنه خص علاقة العمل بأدلة إثبات خاصة لاسيما في العقد محدد المدة، واستحقاق العامل لأجره بصفة دورية، وتنظيم ومسك سجلات خاصة بالعمال، وانتهاء هذه العلاقة سواء بصفة عادية أو بصفة غير عادية.

ولا بد لهذه الوضعيات المهنية التي يمكن أن يتواجد فيها العامل في علاقته بالمستخدم من إثباتات حتى تسمح للعامل في أي نزاع مع المستخدم من الاستدلال بها وإقامة الحجة عليه أمام القضاء.

تسهيلا على العامل في إثبات الحق المتنازع عليه أمام القضاء، عرضت قواعد القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل مجموعة من وسائل الإثبات الكتابية تتميز بالخصوصية لأنه لا يوجد لها نظير سوى في علاقات العمل، وألزمت المستخدم بتمكين العامل من الحصول عليها تارة، وتمكين رقابتها تارة أخرى، والتي تثبت بما لا يدع أي شك بعض من مراحل علاقة العمل بين العامل والمستخدم، وتشكل دليلا ذا حجية يعترف بها القانون ويعمل بها القضاء.

الاشكالية: فيم تتجسد خصوصية أدلة الإثبات في علاقات العمل؟

الأهمية: تكمن أهمية أدلة الإثبات الخاصة في المادة الاجتماعية في عرض وبيان تلك الأدلة التي راهن عليها المشرع الجزائري في إسعاف العمال عند مطالبتهم لحقوقهم أمام القضاء في مواجهة المستخدم، لاسيما وأن الموضوع ذاته يعتبر من المواضيع العملية شأنه في ذلك شأن علاقات العمل الي تتسم بالبعد العملي، وبالأخص الجانب المنازعاتي الذي يتطلب إثباتات تقدم أمام القضاء و تعالج أمامه.

المنهج المتبع: سنعتمد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يُمكننا من بيان وسائل الإثبات والتعريف بها وشرح النصوص القانونية وتحليلها والتعليق عليها في المتن وبيان نقائصها وتقديم اقتراحات بخصوصها في خاتمة البحث.

الخطوة: نقسم البحث إلى مبحثين، نتناول في المبحث الأول أدلة الإثبات في طبيعة علاقة العمل ونهايتها، أين نعرض على الكتابة في عقد العمل محدد المدة، وشهادة العمل ومقرر التسريح، بينما نضع في المبحث الثاني إثبات الأجر والإثبات حال الرقابة، نبين فيه وسائل الإثبات في الأجر ووسائل الإثبات حال الرقابة، حيث تتم مراقبة السجلات الخاصة بالعمال من طرف مفتش العمل.

المبحث الأول: أدلة الإثبات في طبيعة علاقة العمل ونهايتها

تتميز علاقة العمل القائمة بين العامل والمستخدم من حيث الإثبات بأنه يمكن إثباتها بكل وسائل الإثبات، حيث مكنت نصوص قانون علاقات العمل الطرفين، لاسيما العامل الذي في أغلب الأحيان هو من ينازع مستخدمه في عقد العمل من الحصول عليها وتقديمها أمام القضاء ليستدل بها بوصفها أدلة تؤكد وجود عقد عمل يربطه بالمستخدم، أو إثبات أي عنصر من عناصر تلك العلاقة، سواء تعلق هذا الموضوع بتنفيذ العمل، أو بالمقابل المستحق، أو بالمدة، أو بظروف العمل، أو غير ذلك طبقا لنص المادة 10 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص على ما يلي: « يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت¹ ».

وإن كان المشرع العمالي الجزائري قد وسع من مجال الإثبات، وسمح للعامل بالاستعانة بكل الوسائل وإحضار كل الأدلة لديه لإثبات علاقة العمل أو أي عنصر من عناصرها، إلا أن **المحيط** العامل يقع عليه عبء الإثبات، ولا تغنيه

¹ البرلمان، الجزائر، القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994، والأمر 21/96 المؤرخ في 9 جويلية 1996، والأمر 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997، والقانون 10/14 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014 المتضمن قانون المالية لسنة 2015، والأمر 01/15 المؤرخ في 23 جويلية 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، والقانون 11/17 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017 المتضمن قانون المالية لسنة 2018، والقانون 16/22 المؤرخ في 20 جويلية 2022، **الجريدة الرسمية**، عدد: 17 مؤرخة في 25 أبريل 1990 ص 562-576؛ عدد: 68 مؤرخة في 25 ديسمبر 1991 ص 2654-2656، عدد: 20 مؤرخة في 13 أبريل 1994 ص 5؛ عدد: 43 مؤرخة في 10 جويلية 1996 ص 7-10؛ عدد: 03 مؤرخة في 12 يناير 1997 ص 7-8؛ عدد: 78 مؤرخة في 31 ديسمبر 2014 ص 3-48؛ عدد: 40 مؤرخة في 23 جويلية 2015 ص 6-28؛ عدد: 76 مؤرخة في 28 ديسمبر 2017 ص 3-67؛ عدد: 49 مؤرخة في 20 جويلية 2022 ص 10-11.

التصريحات والادعاءات عن ذلك، حيث بينت المحكمة العليا في أحد قراراتها بأنه وإن تم ترك مجال إثبات علاقة العمل واسعا، إلا أن القاعدة تجعل عبء إثباتها على العامل، ولا يكفي التصريح بها حتى تكون هذه العلاقة قائمة².

غير أن التشريع العمالي الجزائري ميز بين طبيعتين من عقد (علاقة) العمل وهما: عقد العمل الغير محدد المدة، وعقد العمل محدد المدة، وكلاهما يحتملان التوقيت الكامل الذي مدته القانونية 40 ساعة في الأسبوع، أو التوقيت الجزئي الذي مدته القانونية لا تقل عن 20 ساعة وتقل عن 40 ساعة خلال كل أسبوع³، والأصل هو النوع الأول الذي يتسم بالرضائية التامة في الانعقاد فينشأ شفاهية أي عن طريق الايجاب والقبول بين المستخدم والعامل، أو بمجرد قيام العامل بتنفيذه لعمله دون رفض المستخدم.

بخلاف عقد العمل محدد المدة، فإن تشريع العمل الجزائري اعتبره استثناء، واشترط له الكتابة وتحديد مدة العمل وحدد الحالات التي يبرم فيها هذا العقد.

من جهة أخرى، اشترط المشرع الجزائري على المستخدم عند نهاية عقد العمل أن يسلم للعامل شهادة عمل تثبت قيام هذه العلاقة ومدتها في حالة نهاية العادية لهذه العلاقة، أما في حالة تسريح العامل بسبب خطأ جسيم، فيجب على المستخدم أن يبلغ العامل بمقرر التسريح ضمن مجموعة من الاجراءات الشكلية التي تصاحب عملية التبليغ الكتابي لمقرر التسريح.

المطلب الأول: الكتابة دليل إثبات في عقد العمل محدد المدة

الأصل أن الكتابة ليست وسيلة إنشاء للعلاقة التعاقدية، ولكن إذا اتفق الأطراف على كتابتها فلا ينشأ عقد العمل إلا إذا كان مكتوبا طبقا لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين⁴، أو كان العقد محدد المدة طبقا للمادة 11 ف 1 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص على أنه: «يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة»⁵.

² المحكمة العليا، الجزائر، الغرفة الاجتماعية، القرار المؤرخ في 04 جويلية 2019، ملف رقم: 1233770، مجلة المحكمات العليا عدد: 02 لسنة 2019 ص ص 133-136.

³ رئاسة الحكومة، الجزائر، المرسوم التنفيذي 473/97 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 يتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي، المادة 2، الجريدة الرسمية، عدد: 82 مؤرخة في 14 ديسمبر 1997 ص ص 16-17.

⁴ رئاسة الجمهورية، الجزائر، المادة 109 من الأمر 58/75 المؤرخ في 29 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم بالقانون 10/05 المؤرخ في 20 جوان 2005، والقانون 05/07 المؤرخ في 13 ماي 2007، الجريدة الرسمية، عدد: 78 مؤرخة في 30 سبتمبر 1975 ص ص 990-1059؛ عدد: 44 مؤرخة في 26 جوان 2005 ص ص 17-25؛ عدد: 31 مؤرخة في 13 ماي 2007 ص ص 3-6.

وطبقا للمادة 9 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص على أنه: « يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة ».

⁵ البرلمان، الجزائر، القانون 11/90 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، مرجع سبق ذكره.

يقصد بالكتابة تدوين مضمون العقد وشروطه وبياناته المتفق عليها دون أن تصل إلى حد الرسمية التي تعني الكتابة في قالب معين دون شطب، أو كشط، أو تبديل وفق شروط وبيانات محددة، وإحضار الشهود وتوقيعات كل الأطراف وهوياتهم، وغير ذلك لدى ضابط أو موظف عمومي مختص.

ويجب التفرقة بين الكتابة كوسيلة للانعقاد والكتابة كوسيلة للإثبات وهو موضوعنا، ففي الحالة الأولى تكون الكتابة شرطا لقيام العلاقة التعاقدية، وبالتالي عند فقدانها لا يمكن اعتبار العلاقة قائمة أصلا. بينما في الحالة الثانية تشكل الكتابة دليل إثبات على وجود علاقة عمل بين العامل والمستخدم يستخدمها كل طرف في مواجهة الآخر، ولا سيما العامل الأجير لإقامة الحجة واستيفاء حقها بما من جهة، ومن جهة أخرى رهن عليها المشرع وعلى الحالات المسموح فيها إبرام عقد محدد المدة كوسيلة لحماية العامل ضد رب العمل الذي يفضل هذا النوع من عقود العمل ولكن اشترط عليه المشرع توفير مجموعة من الضمانات.

هذا يعني أن الكتابة وسيلة إثبات في عقد العمل المحدد المدة في كلا التوقيتين الكامل والجزئي دون العقد الغير محدد المدة الذي لا يشترط فيه الكتابة، وأكثر من ذلك فإن انتهاء مدة عقد العمل المحدد المدة دون تمديد العقد أو تجديده، وبقاء العامل في منصبه يجعل عقد العمل غير محدد المدة لغياب الكتابة كما ذهب إلى ذلك المحكمة العليا في أحد قراراتها⁶. ينبغي أن نشير إلى أن عقد العمل مثل سائر العقود يبني على التراضي باعتباره ركنا جوهريا في عملية التعاقد، سواء أكان عقد العمل محدد المدة أو كان غير محدد المدة، ولا يمكن حينها للمستخدم أن يجبر العامل على إبرام عقد عمل محدد المدة من دون رضاه؛ لأن عدم توقيع العامل في هذه الحالة لا يعد رفضا منه لتعليمات رب العمل أو من يمثله، ولا تدخل ضمن واجباته المهنية⁷ وبالتالي لا يعتبر عدم توقيع العامل على عقد محدد المدة خطأ جسيما يستحق عليه عقوبة التسريح التأديبي بدليل ما ذهب إليه الاجتهاد القضائي الجزائري⁸.

بمفهوم المخالفة فإن غياب الكتابة في أي عقد عمل محدد المدة سيجعله عقدا لمدة غير محدودة لسبب عام وهو غياب الكتابة ولسبب خاص بالإثبات، حيث لا يمكن إثبات المدة إلا بكتابة العقد وكتابة مدته، حيث نصت المادة 11 ف2 من القانون 11/90 على ما يلي: « وفي حالة انعدام عقد مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة ».

⁶ المحكمة العليا، الجزائر، الغرفة الاجتماعية، القرار المؤرخ في 05 مارس 2020، ملف رقم 1420796، مجلة المحكمة العليا عدد: 01 لسنة 2020 ص ص 129-133.

⁷ مهدي بخدة، التسريح التأديبي للعمال في القانون الجزائري، مجلة المنارة للدراسات القانونية والادارية، المغرب، عدد: 32 لسنة 2020 ص 23.

⁸ المحكمة العليا، الجزائر، الغرفة الاجتماعية، القرار المؤرخ 07 مارس 2013، ملف رقم 0822822، مجلة المحكمة العليا، عدد: 01 لسنة 2013 ص ص 245-247.

لم يكتف مشرعنا بشرط الكتابة كوسيلة إنشاء وإثبات في عقد العمل المحدد المدة، بل أضاف لها الحالات التي ينعقد فيها هذا النوع من العقد وحصرها في 06 حالات، حيث بينت المادة 12 من القانون 11/90 الحالات التي تشترط فيها إبرام عقد عمل لمدة محدودة حيث نصت على ما يلي: « يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه: - عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة. - عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتاً، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه. - عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع. - عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية. - عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها. ويبين بدقة عقد العمل في جميع هذه الحالات مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة ».

يمكن أن نستخلص من خلال النصوص السابقة مجتمعة بأن المشرع العمالي الجزائري سمح بإبرام عقد العمل المحدد المدة ولكن بشروط منها ما يعتبر وسيلة للانعقاد وللإثبات ممثلة في الكتابة، ومنها ما يعتبر سبباً ممثلاً في النشاطات والأعمال التي تستدعي تحديد مدة العقد.

فالأصل في وظيفة الكتابة في عقد العمل المحدد المدة هو إنشاء العلاقة، بدليل أن غيابها يحول العقد إلى عقد غير محدد المدة، ويمكن أن تشكل وسيلة إثبات في حالة نشوء أي نزاع بين طرفي العلاقة التعاقدية، وقد أوجب الاجتهاد القضائي الجزائري على القاضي طلب نسخة من عقد المحدد المدة المكتوب للتحقيق في طبيعة علاقة العمل⁹.

المطلب الثاني: أدلة الإثبات في نهاية علاقة العمل

نظم تشريع العمل الجزائري مسألة الإثبات عند انتهاء علاقة العمل بطريقتين بحيث تناول إثبات علاقة العمل المنتهية بطريقة عادية وتلك المنتهية بطريقة غير عادية (التسريح).

تنتهي العلاقة التعاقدية بين العامل والمستخدم بطريقة عادية وذلك عبر انتهاء مدة العقد، أو باستقالة العامل، أو بتقاعده، أو عند وفاته، أو بالعجز الكامل للعامل عن مواصلة العمل، أو إثر إلغاء العقد، أو إلغاء النشاط، أو إنهائه¹⁰.

ففي جميع هذه الحالات أوجب المشرع على المستخدم تسليم العامل شهادة عمل يبين فيها مجمل الخدمات والفترات التي شغلها العامل أثناء علاقة العمل وفق ما نصت عليه المادة 67 من قانون علاقات العمل: «يسلم العامل عند انتهاء علاقة العمل شهادة عمل تثبت تاريخ التوظيف، وتاريخ انتهاء علاقة العمل، وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها».

يعد مضمون شهادة العمل المشتتم على بداية ونهاية علاقة العمل، وفترات العمل المشغولة، دليل إثبات على وجود علاقة عمل بين العامل والمستخدم يستطيع العامل أن يقدمها إلى القضاء في أي نزاع ويستعين بها لإثبات حق له لدى المستخدم، فهي

⁹ المحكمة العليا، الجزائر، الغرفة الاجتماعية، القرار المؤرخ في 02 جويلية 2020، ملف رقم 1405439، مجلة المحكمة العليا عدد: 02 لسنة 2020 ص 133-135.

¹⁰ البرلمان، الجزائر، المادة 66 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، مرجع سبق ذكره.

تثبت قيام علاقة تعاقدية تقوم على أساس عقد عمل قائم بينه وبين المستخدم في الفترات المحددة في تلك الوثيقة، بحيث لا يمكن للطرف الآخر حينها أن يطعن فيها إلا عن طريق التزوير. وقد أشار القضاء الجزائري إلى أن شهادة العمل تعتبر دليل إثبات على وجود علاقة عمل تغني عن أي وسيلة إثبات أخرى بما في ذلك التحقيق القضائي.¹¹

من المسلم به أن العامل يستحق شهادة عمل ليس عند انتهاء علاقته التعاقدية مع المستخدم فحسب، وإنما يستحق ذلك خلال سريان علاقة العمل طبقا للفترات التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو يحددها المستخدم في النظام الداخلي، والتي تختلف عن شهادة العمل المسلمة في نهاية العلاقة من حيث المضمون الذي فرضته المادة 67 السابقة، لذا كان على المشرع أن يغير من التسمية كأن يسميها مثلاً ب شهادة مجمل الخدمات كما هو معمول به في الإدارات العمومية، أو شهادة انتهاء علاقة العمل تفاديا لأي لبس قد يجعل المستخدم لا يقوم بتسليم شهادة العمل للعامل إلا بعد انتهاء عقد العمل.

ولئن كانت عملية الانتهاء المذكورة تتوج بتسلم العامل شهادة عمل كوسيلة إثبات لعلاقة عمل كانت قائمة بينه وبين مستخدمه؛ فإن نهاية علاقة العمل بطريقة التسريح سواء أكان التسريح يتم عبر تقليص عدد العمال لأسباب اقتصادية، أو كان تسريح العامل لسبب تأديبي يتعين أن تنتهي بتبليغ العامل بمقرر التسريح الفردي.

ففيما يخص تسريح العامل الناتج عن تقليص عدد العمال لأسباب اقتصادية، فإن العامل المسرح يستحق أن يتسلم مقرر التسريح طبقا لما تنص عليه المادة 16 من المرسوم التنفيذي 09/94 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، حيث بينت ما يلي: « ينبغي أن يصحب تنفيذ تدابير تقليص عدد العمال التي يقوم بها المستخدم إلزاميا ما يأتي: - إعداد مقررات فردية تتضمن إنهاء علاقة العمل - دفع التعويضات المنصوص عليها في المادة 22 أدناه¹² ».

يتبين من النص السابق أن المستخدم إذا أراد تقليص عدد العمال لأسباب اقتصادية، وبعد استنفاده للإجراءات والشروط التي نص عليها المرسوم التشريعي 09/94 عليه أن يقوم بإعداد مقررات فردية متزامنة من أجل تبليغها للعمال المسرحين لذات السبب؛ بدافع أن تلك المقررات تمثل دليل إثبات على انتهاء علاقة عملهم واستفادتهم من التعويضات من المستخدم ومن أداءات التأمين عن البطالة من صندوق التأمين على البطالة.

نلاحظ أن النص التنظيمي السابق كلف المستخدم بإعداد مقررات فردية تتضمن انتهاء علاقة العمل، وكان ينبغي على السلطة التنظيمية المعدة لهذا النص أن تعبر بصراحة سواء من حيث تسمية القرارات أو من حيث الهدف فكان عليها أن لا تكتفي بواجب الاعداد وأن تقضي بواجب التبليغ بمقررات التسريح الفردية شأنها في ذلك شأن المشرع في مسألة تبليغ مقرر التسريح التأديبي كما سيأتي معنا.

¹¹ المحكمة العليا، الجزائر، الغرفة الاجتماعية، القرار المؤرخ في 08 أكتوبر 2020، ملف رقم 1432047 مجلة المحكمة العليا عدد: 02 لسنة 2020 ص 136-139.

¹² رئاسة الجمهورية، الجزائر، المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية العمال الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، الجريدة الرسمية، عدد: 34 مؤرخة في أول جوان 1994 ص 3-8.

أما إذا كان تسريح العامل مرده قيام هذا الأخير بخطأ جسيم استحق عليه عقوبة التسريح التأديبي، فإن واجب المستخدم من خلال نص المادة 73-2 يقتضي منه أن يقوم بتبليغ العامل بمقرر التسريح المكتوب، حيث ورد في ذلك: « يعلن على التسريح المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه، ضمن احترام الاجراءات المحددة في النظام الداخلي، ويجب أن تنص هذه الاجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح، واستماع المستخدم للعامل المعني الذي يمكنه في هذه الحالة أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة ليصطحبه».

يظهر من النص السابق أن شرط الكتابة لقرار التسريح في هذه الحالة جوهري، وإلا كان التسريح تعسفيا لغياب إجراء التبليغ في حد ذاته، لأنه يعد من الشروط الشكلية الواجبة في عملية التسريح إضافة إلى اصطحاب العامل المسرح لأحد زملاءه واستماع المستخدم للعامل عند تبليغه لقرار التسريح المكتوب.

كما أن علاقة العمل في حالة التسريح لسبب تأديبي تنتهي بخلاف ما نشأت؛ لأننا أمام انتهاء علاقة العمل بطريقة غير عادية كانت نتيجة لقيام العامل بخطأ يستحيل معه استمرار تلك العلاقة، وبالتالي تشكل الكتابة شرطا جوهريا بسبب خطورة العقوبة يؤدي غيابها إلى اعتبار التسريح تعسفيا.¹³

بما يعني أن المشرع الجزائري في المادة 73-2 جعل من تبليغ العامل لقرار التسريح مكتوبا من الاجراءات التي يجب أن ينص عليها النظام الداخلي للمؤسسة من جهة، ويتعين من جهة أخرى على المستخدم تطبيقه، وإلا كان تسريح العامل أمرا غير مشروع أي تعسفيا طبقا للمادة 73-3 التي تثبت ذلك بالقول: «كل تسريح فردي يتم خرقا لأحكام هذا القانون يعتبر تعسفيا، وعلى المستخدم أن يثبت العكس».

فلا يمكن لعملية التبليغ أن تتم إلا بقرار مكتوب، هذا يعني أن الكتابة ترتبط ارتباطا لصيقا بعملية التبليغ، وتدور معها وجودا وعدما، بحيث لا يمكن أن يعفى المستخدم من قرار التسريح المكتوب؛ إلا إذا سقط في حقه التبليغ، كما لو كان العامل قد توفى، أو لا يستطيع استلام قرار التسريح بسبب وجوده في السجن، أو لعجزه، أو لمرضه، أو لوجوده بمكان بعيد، أو لم يعر لذلك أي اهتمام، وغير ذلك، لأنه إذا كان المشرع يلزم المستخدم بالطريقة التي يجب أن تتم بها إنهاء العلاقة التعاقدية في حالة التسريح التأديبي، فإنه لا يمكنه أن يلزم العامل بالحضور إلى المؤسسة واستلام مقرر التسريح؛ بحجة أن تلك الاجراءات تصب في مصلحته، ويعتبر القانون سقوط هذا الحق بسبب قوة فاهرة حالت دون عملية التبليغ، أو تنازل من العامل عن حقه في ذلك.

ويذهب القضاء المغربي في مثل هذه الحالات إلى اعتبار عملية التبليغ مستحيلة، حيث اعتبر في أحد قراراته أن المشغلة (المستخدم) لما استدعت العاملة الأجنبية بعنوانها وتوصلت بواسطة أختها بأن العاملة لا يمكنها الحضور بسبب اعتقالها، وهو ما لا يمكن تحميل تبعاته إلى المشغلة التي قامت بما يلزمها به، وأنجزت محضر الاستماع ضمنته غياب العاملة وأصدرت مقرر التسريح،

¹³ مهدي بخدة، التسريح التأديبي للعمال في القانون الجزائري، مرجع سبق ذكره ص34.

وبلغته للعاملة بعنوانها بواسطة زوجها لتعذر تبليغها شخصيا، وأشعرت مفتش الشغل، فإن ذلك يعني أن مسطرة الفصل التأديبي تم احترامها¹⁴.

لا شك أن تبليغ قرار التسريح مكتوبا للعامل يعد من الضمانات التأديبية المقررة تشريعا للعامل تمنحه سند إثبات يؤكد وجود علاقة عمل مثلما يبين انتهاؤها، بحيث تسمح للعامل بالتوجه إلى القضاء للمطالبة بالرجوع أو الاستفادة من تعويضات التسريح التعسفي.

المبحث الثاني: إثبات الأجر والإثبات حال الرقابة

تنفيذا لعلاقة العمل القائمة بين المستخدم والعامل، ضمن المشرع الجزائري للعمال أحد عناصر علاقة العمل هو الأجر، بحيث يجب على المستخدم إعداد قسيمة الأجر بصفة دورية عندما يحل أجل دفع أجور العمال، وأن يقوم بتسليمها للعامل.

رقابيا، أوجب المشرع الجزائري على المستخدم مسك الدفاتر الخاصة بأجور العمال والسجلات الخاصة بالعدل المدفوعة الأجر والخاصة بالعمال، وبالعمال الأجانب، والفحص التقني للمنشآت والتجهيزات الصناعية، وحفظ الصحة والامن، وحوادث العمل، وتقديمها عند أي رقابة لمفتش العمل المختص اقليميا.

المطلب الأول: أدلة إثبات الأجر

يشكل الأجر عنصرا أساسيا في عناصر علاقة العمل التي تتشكل من أداء العمل، والتبعية القانونية إضافة إلى الأجر، مما يجعل إثباته مع عناصره في غاية الأهمية بالنسبة للعامل الأجير، لهذا الغرض حرص تشريع العمل الجزائري على ضرورة قيام المستخدم بإعداد قسيمة الأجر بصفة دورية تشمل مبلغ الأجر مع جميع عناصره مسماة وفق ما تنص عليه المادة 86 من قانون علاقات العمل التي ورد فيها: «يُدْرَج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجر الدوري الذي يعده المستخدم».

تحليلا لهذا النص يمكننا القول بأن مشرعنا راعى موضوع الأجر من حيث الإثبات مع جميع عناصره بالشكل الذي يوضحه في وثيقة قسيمة الأجر أو كشف الراتب التي تشمل زيادة على مبلغ الأجر الاجمالي والأجر الصافي مبلغ جميع عناصر الأجر من أجر أساسي يوافق منصب العمل (أجر قاعدي) ومنح، وتعويضات، وعلاوات مثل: منحة الأقدمية، والمنح العائلية، ومنحة الساعات الإضافية، ومنحة العمل الليلي، والتناوبي، والخطر، وغيرها من المنح التي يشملها نشاط العامل، ويسمى أيضا المنح المقتطعة ويضع مبلغها مثل الضريبة على الدخل، ونسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، وكل

¹⁴ محكمة النقض، المغرب، الغرفة الاجتماعية، القرار المؤرخ في 08 نوفمبر 2016، عدد: 2435، الملف الاجتماعي رقم: 1562 لـ 05 جانفي 2015، قضاء محكمة النقض عدد: 82 ص 561-568.

خصم من الأجر، حيث يجب على المستخدم أن يسمي الأجر الاجمالي والأجر الصافي ويسمي كل المنح والاقتطاعات ويدون لكل مبلغه في القسيمة.

كل ذلك حماية للعامل الأجير حيث تشكل قسيمة الأجر دليل إثبات مفصل على ما يتقاضاه العامل بصفة دورية ويضعه في يده حتى يتمكن عند أي نزاع من تقديمه للقضاء.

نتيجة لما سبق تشكل قسيمة الأجر أو كشف الراتب دليل إثبات خاص بعلاقات العمل التي تبني على وجوب دفع المستخدم الأجر للعامل مقابل تنفيذه لعمله، وبالتالي الدليل الوحيد الذي يجب أن يظل في يد العامل هو قسيمة الأجر الذي يتقاضاه بصفة دورية تكون غالبا خلال كل شهر (شهريا) أو في اليوم (مياومة) أو في مجموع أيام معلومة.

ولا يمكن أن تشكل هذه القسيمة دليلا على إنهاء العلاقة التعاقدية، بل حتى ولو كانت تضم مجموعة من المبالغ الدورية التي استحقها العامل وقام المستخدم بتسليمها له كقسيمة، أو وصل تصفية الحسابات، لأنها لا تعبر سوى عن تقاضي العامل لمستحقته، وإن انتهاء علاقة العامل تمر عبر طرق أخرى بدليل ما حكم به القضاء الجزائري¹⁵.

وأكثر من ذلك شدد المشرع الجزائري في مجال قسيمة الأجور، واعتبر عدم تسليمها للعامل أو إغفال أي عنصر أو عدة عناصر من الأجر في القسيمة جريمة يستحق عليها المستخدم عقوبة مالية تضاعف بعدد العمال المخالف في حقهم، حيث نصت المادة 148 من القانون 11/90: «يعاقب بغرامة من 10.000 د.ج إلى 20.000 د.ج كل من دفع أجرا لعامل دون أن يسلمه كشف الراتب المطابق للأجر المقبوض، أو يغفل فيه عنصرا أو عدة عناصر يتكون منها الراتب المقبوض، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات».

نلاحظ أن مشرنا استعمل قسيمة الأجور عند إلزام المستخدم بواجب إعداد القسيمة، واستعمل كشف الراتب حال مخالفته لذلك، والذي لا يخرج عن مدلول القسيمة، كما استعمل الأجر أحيانا بدلا عن الراتب، فبالرغم من تشابه المصطلحات، إلا أن الاكثار من استبدالها يضر بالنص، وكان على المشرع حينئذ توحيد مصطلحاته، فكلما ازداد توحيدا ازدادت قوة النص، كما أن عليه اعتماد واجب تسليم العامل لقسيمة الأجر وليس الاكتفاء بإعدادها لأن الواجبات تظل بحاجة إلى دقة في توجيهها أو في النص عليها.

أما في حالة رقابة مفتش العمل فإن على المستخدم إعداد ومسك دفتر الأجور الذي يمكن أن يطلبه منه مفتش العمل المختص اقليميا عند عملية الرقابة التي يقوم بها طبقا لمهامه، ووفقا لما تفرضه المادة 156 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

حدد النص التنظيمي ممثلا في المرسوم التنفيذي 98/96 المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون مشتملات دفتر الأجور عندما نص في المادة 3 منه على ما يلي: «يتضمن دفتر الأجور العناصر التالية: - اسم

¹⁵ المحكمة العليا، الجزائر، الغرفة الاجتماعية، القرار المؤرخ في 05 مارس 2020، نفس المرجع ونفس الصفحة.

العامل ولقبه. - فترة العمل. - منصب العمل المشغول. - الأجر القاعدي. - العلاوات والتعويضات والزيادات مقابل ساعات العمل الإضافية، والاقطاعات المستحقة قانونا لاسيما الاقطاعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي والضرائب¹⁶».

يعتبر دفتر الأجور سند إثبات، لكن ليس بنفس الغرض وقوة الحجية التي كرستها قسيمة الأجور المفروضة على المستخدم بأن يمنحها للعامل، حتى تمكنه في أي مرحلة من علاقة العمل أو حتى بعد انتهاءها من إثبات الوقائع التي يحتاج بها أمام القضاء، بينما لا يمكنه أن يحوز على دفتر الأجور لأنها ملك للمستخدم تمكن مفتش العمل بصفته الضبطية من الاطلاع عليها عند أي مراقبة لمدى تطبيق الهيئة المستخدمة للنصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها ومنها مراقبة نظام الأجور بالاطلاع على مشتتملات دفترها الذي يرقم ويسجل من طرف كتابة الضبط للمحكمة المختصة اقليميا¹⁷.

المطلب الثاني: أدلة الإثبات حال الرقابة

لقد سبق القول أن واجب المستخدم في مسألة الرقابة التي يوم بها مفتش العمل يتطلب منه أن يقوم بإعداد ومسك دفتر لأجور العمال، حتى يسمح بعملية الرقابة ويقوم بتسهيل عملها، ولا يتوقف التزام المستخدم عند هذا الحد، بل يتعداه لأن يقوم بإعداد ومسك السجلات الخاصة بالعمال، وأن يدون فيها مضامين كل سجل.

تطبيقا للمادة 156 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، صدر التنظيم الخاص بالسجلات الخاصة التي يقع مسكها عبئا على المستخدم بحيث نصت المادة 2 من المرسوم التنفيذي 98/96 المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها على ما يلي: تتمثل الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون فيما يأتي: «- دفتر الأجور - سجل العطل المدفوعة الأجر - سجل العمال - سجل العمال الأجانب - سجل الفحص التقني للمنشآت والتجهيزات الصناعية - سجل حفظ الصحة والأمن وطب العمل - سجل حوادث العمل».

فإذا كان دفتر الأجور سند إثبات للأجر تطلع عليه هيئات الرقابة في علاقات العمل ممثلة في مفتشية العمل المختصة اقليميا، فإن السجلات الخاصة والتي يمكن أن يتم الاطلاع عليها في إطار مهام الرقابة تلك تشمل العطل المدفوعة الأجر التي يستفيد فيها العامل من راحة وأجر معا، وتشمل الراحة الأسبوعية محددة بيوم واحد كل أسبوع، أو الراحة التعويضية عنها، والأعياد الرسمية، أو أيام الراحة التي تعوضها، والعطل الاستثنائية بسبب مناسبات عائلية، والتي تشمل 03 أيام عطلة مدفوعة الأجر عند أي حدث عائلي محدد قانونا، والعطلة السنوية محددة في 30 يوما كل سنة باستثناء العمال في الجنوب فيمكن أن تصل إلى 40 يوما أو 50 يوما في السنة، والغيابات التي تضم عطل الدراسة والتدريس المرخصة التي تحدد ب 04 و 08 ساعات أسبوعيا على

¹⁶ رئاسة الحكومة، الجزائر، المرسوم التنفيذي 98/96 المؤرخ في 06 مارس 1996 يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، الجريدة الرسمية، عدد: 17 مؤرخة في 13 مارس 1996 ص 15-18.

¹⁷ رئاسة الحكومة، الجزائر، المادة 14 من المرسوم التنفيذي 98/96، نفس المرجع.

الترتيب، والعطل التكوينية والنقابية والرياضية والعلمية والثقافية والمداولات، وعطلة الحج، وتسهيلات للأم العاملة المرضعة، وغيرها من العطل المرخصة وفق تواريخها¹⁸.

ولا يدخل في السجل العطل الغير مدفوعة الأجر مثل الغيابات الخاصة المرخصة وغير المرخصة، وكذا الشأن في عطلة الأمومة والعطلة المرضية التي لا يتقاضى عنها العامل والعاملة أية مقابل من رب العمل، بل يتم تعويضهما من طرف صندوق الضمان الاجتماعي.

كما يجب أن يشمل سجل العطل طبقا لما نصت عليه المادة 4 من المرسوم التنفيذي 98/96 اسم العامل ولقبه، منصب العمل المشغول، تاريخ التوظيف، مدة العطلة، تاريخ الذهاب، تاريخ استئناف العمل، مبلغ تعويض العطلة، توقيع العامل. يتعين الإشارة إلى أن المرسوم التنفيذي السابق بنصيه العربي والفرنسي نص في المادة 2 منه على العطل المدفوعة الأجر ضمن العناصر التي يجب أن يكون لها سجلا خاصا بها، بينما في المادة 4 منه نص على العطلة السنوية وحدد مشمولها، وعلى المنظم أن ينتبه إلى هذا الخطأ حتى يتم تمييز العطلة السنوية التي هي جزء من العطل المدفوعة الأجر.

أما سجل العمال وسجل العمال الأجانب فقد نصت عليهما على الترتيب المادة 5 والمادة 9 من نفس المرسوم، حيث يتعين أن يضم سجل العمال ما يلي: اسم العامل ولقبه، الجنس، تاريخ ومكان الميلاد، العنوان: منصب العمل المشغول، تاريخ التوظيف، تاريخ انتهاء علاقة العمل، أسباب انتهاء علاقة العمل، رقم التسجيل في الضمان الاجتماعي، طبيعة علاقة العمل. أما العمال الأجانب فيشمل سجلهم وجوبا ما يلي: الاسم واللقب، تاريخ ومكان الميلاد، الجنسية، تاريخ الدخول إلى الجزائر، العنوان، تاريخ التوظيف، تاريخ فسخ علاقة العمل، الأسباب، منصب العمل المشغول، مرجع رخصة العمل أو الترخيص به، مدة صلاحية رخصة العمل أو الترخيص به.

بينما يضم السجل الخاص بالفحص التقني للمنشآت والتجهيزات الصناعية طبقا للمادة 11 من المرسوم التنفيذي 98/96 كل الملاحظات والتوصيات الصادرة من الهيئات المؤهلة للبحث في شروط تطبيق المقاييس المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بها، وتواريخ الفحوصات في إطار مهام الرقابة التقنية.

مقابل ذلك نصت المادة 10 من المرسوم التنفيذي 98/96 على السجل الخاص بحفظ الصحة والأمن وطب العمل الذي يجب أن يضم ملاحظات وآراء أعضاء لجنة حفظ الصحة والأمن والمكلفين بذلك، أو أي عامل آخر فيما يتعلق بالأفعال الخطيرة المخلة بصحة العمال وأمنهم التي قد يلاحظونها عند تطبيق القواعد المرتبطة بمقاييس حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، كما يجب أن يضم تقارير حوادث العمل الخطيرة أو القاتلة التي وقعت، وحالات الأمراض المهنية، والتدابير المقترحة في هذا المجال، وكل المساعي التي يقوم بها ممثلو العمال لدى الهيئة المستخدمة عندما يتعلق الأمر بتطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الصحة والأمن وطب العمل.

¹⁸ البرلمان، الجزائر، امن المادة 33 — إلى المادة 56 من الفصل الرابع من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعنون ب الراحة القانونية والعطل والغيابات، مرجع سبق ذكره.

في حين أكدت المادة 12 من النص التنظيمي السابق أن سجل حوادث العمل يجب أن يتضمن العناصر التالية: اسم العامل ضحية الحادث ولقبه، -التأهيل -تاريخ وقوع الحادث وساعاته ومكانه، -الإصابات المترتبة -أسباب الحادث وظروفه - مدة العجز عن العمل المحتملة.

وعليه فإن السجلات الخاصة ودفتر الأجور تشكل أدلة إثبات على وقائع مهنية يلزم النص التشريعي ممثلا في المادة 156 من قانون علاقات العمل المستخدم بمسكها والاحتفاظ بها لمدة 10 سنوات من أجل رقابتها، واتخاذ كل التدابير والاستجابة لكل طلب يتقدم به مفتش بخصوص أي منها، ووضع كل الدفاتر والسجلات تحت تصرفه؛ حتى يتسنى له الاطلاع عليها والتدقيق فيها والنظر في مدى شرعيتها¹⁹.

إن السجلات الخاصة التي نصت عليها المادة 2 من المرسوم التنفيذي 98/96 (باستثناء دفتر الأجور) يجب أن ترقم وتوقع من طرف مفتشية العمل المختصة إقليميا، ويقوم بفهرستها مع دفتر الأجور في سجل مفتوح خصيصا لهذا الغرض،²⁰ وكل مخالفة تتعلق بمسك الدفاتر والسجلات الخاصة، أو عدم تقديمها لمفتش العمل من أجل مراقبتها، يعاقب عليها القانون بعقوبة مالية تتراوح بين 10.000 د.ج إلى 20.000 د.ج، وفي حالة العود، تكون العقوبة من 40.000 د.ج إلى 50.000 د.ج.²¹

¹⁹ رئاسة الحكومة، الجزائر، المادة 13 من المرسوم التنفيذي 98/96، مرجع سبق ذكره.

²⁰ رئاسة الحكومة، الجزائر، المادة 15 و 16 من المرسوم التنفيذي 98/96، مرجع سبق ذكره.

²¹ البرلمان، الجزائر، المادة 154 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، مرجع سبق ذكره.

خاتمة:

بعد عرضنا لأدلة الإثبات الخاصة في المواد الاجتماعية يتبين لنا أن القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ومن خلال نصوصه سمح بكل وسائل الإثبات التي تمكن أحد أطراف العلاقة لاسيما العامل باعتباره الطرف الضعيف بإقرار النصوص التشريعية الحماية، ثم خصها بوسائل إثبات موجودة في علاقات العمل وتفرضها الطبيعة المهنية لهذه العلاقة، إذ ومن خلال تصفح نصوص القانون 11/90 يتضح لنا جليا أن المشرع الجزائري نص على جملة من هذه الأدلة المهنية الخاصة بعلاقات العمل فقط، إذ زيادة على أدلة الإثبات العامة، فقد نص على قسيمة الأجور وشهادة العمل وعقد العمل المكتوب إذا كان يحمل طبيعة المدة المحددة باعتبارها أدلة إثبات تخص علاقات العمل.

بينما تضمنت نصوصه التطبيقية ممثلة في المرسوم التنفيذي 98/96 المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة بالعمال التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها مشتملات وثائق الإثبات المنقسمة إلى دفتر الأجور، وسجلات تتعلق بالعطل وبالعمال، وبالعمال الأجانب، وبالفحص التقني للمنشآت والأجهزة الصناعية، وبحفظ الصحة والأمن وطب العمل، وبحوادث العمل.

من خلال الدراسة الوصفية التحليلية التي أجريناها على الموضوع يمكن أن نستنتج ما يلي:

- إضفاء التشريع العمالي الجزائري حماية أوسع للعمال من خلال الاعتماد على مبدأ حرية الإثبات الذي يقضي بالإثبات بكل الأدلة، حتى يتسنى للعامل تقديم الأدلة التي يحوزها أمام القضاء للدعاء على أي حق متنازع عليه مع المستخدم.
- اعتماد المشرع الجزائري على أدلة إثبات إضافية تخص المادة الاجتماعية وتمثل خصوصية الإثبات فيها، والتي تشمل موضوع الأجر، وطبيعة علاقة العمل ونهايتها، وسجلات تتعلق بحقوق أساسية للعامل وهي الحق في العطل و الحق في السلامة والصحة المهنية.
- إلزام المشرع للمستخدم أو المؤسسة الاقتصادية بتمكين العامل من وضع يده على أدلة الإثبات في مجال الأجور وطبيعة العلاقة ونهايتها، وتمكين مفتش العمل من وضع رقابته على حق العمال في الأجور، وفي العطل، وفي توفير إجراءات وأدوات السلامة والصحة المهنية.
- إقرار المشرع بتجريم المشرع للأفعال الصادرة من المستخدم أو من المؤسسة الاقتصادية التي لا توفر أدلة الإثبات للعامل، أو لا تسمح لمفتش العمل من مراقبتها.

وبالرغم من هذه النتائج، إلا أن مشرعنا يؤاخذ في بعض النصوص والأحكام والتي يمكن أن نلخصها ونضع توصيات لها وفق ما يلي:

- إن وسائل أو أدلة الإثبات الخاصة بالمادة الاجتماعية تظل غير كافية مقارنة بالحقوق الأساسية للعامل، إذ زيادة على الأجر، وحماية العامل في العقد محدد المدة، وتسلمه لشهادة العمل عند انتهاء العلاقة التعاقدية، والسجلات الخاصة بالعمال، يعتبر توقيت العمل، والتشغيل الفعلي، والممارسة النقابية بما في ذلك الحق في الإضراب، والتفاوض الجماعي، والمشاركة في الهيئة المستخدمة، والحق في الحماية والخدمات الاجتماعية وغيرها، من الحقوق ذات الأهمية البالغة للعامل لم يشر تشريعنا إلى أدلة إثبات خاصة بها.
- لم يؤكد التشريع العمالي الجزائري على حق العامل في استلام شهادة العمل أثناء سريان علاقته مع المستخدم، واكتفى بأحقية العامل بها بعد انتهاء العلاقة باعتبارها وسيلة إثبات لعلاقة كانت قائمة.
- لم يفرق المرسوم التنفيذي 98/96 المحدد لقائمة دفاتر الأجور والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها بين العطلة السنوية والعطل المدفوعة الأجر من خلال تطرقه لسجل العطل، وكان عليه أن يركز على العطل المدفوعة الأجر حتى يوفر حماية أكثر للعامل.
- اكتفاء المشرع العمالي الجزائري بالعقوبات المالية التي ما فتئ يرفعها دون جدوى، حيث يعتبر الجرائم المتعلقة بعدم تسليم أدلة الإثبات أو عدم تمكين المفتش من الرقابة على السجلات الخاصة بالعمال مخالفات يعاقب عليها بغرامات، حيث رفع تلك الغرامات بواسطة المادة 99 من القانون 11/17 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017 المتضمن قانون المالية لسنة 2018 المعدل للقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.
- إكثار المشرع من المصطلحات المتشابهة لاسيما بين الأجر والراتب، وبين قسيمة الأجر وكشف الراتب، وكان عليه أن يوحد مصطلحاته لأنها تتعلق بواجبات محددة تستلزم الدقة أوجبها القانون سواء بالنص التشريعي أو بالنص التنظيمي على المستخدم حماية للعامل، وكان عليه أن يركز على الأجر بدل الراتب باعتبار الأجر -salaire- هو المقابل للعمال الأجراء على مر التاريخ لأنهم يؤجرون به، بينما الراتب -traitement- مرتبط بالموظفين كونهم يعالجون به.
- عدم التزام النصوص التشريعية والتنظيمية بالدقة في تحديد الواجبات واكتفاءها بالغرض منها عندما تنص على تكليف المستخدم بإعداد مقررات فردية تعنى بتسريح العمال لأسباب اقتصادية، و كذا تكليفه بإعداد قسيمة الأجور الدورية، إذ أن واجبات المستخدم في هذا الباب لا تتوقف عند الإعداد، بل تتعداه لتصل إلى واجب تبليغ العامل بمقرر التسريح، وواجب تبليغه بقسيمة الأجر أيضا؛ لأن الغرض من ذلك هو تحميل العامل الأدلة إثبات تخص واقعة التسريح وواقعة الوفاء بالأجر ولا يتحقق ذلك إلا بالتبليغ لا بالإعداد.

قائمة المراجع:

1. المقال المنشور:

مهدي بخدة، التسريح التأديبي للعمال في القانون الجزائري، مجلة المنارة للدراسات القانونية والادارية، المغرب، عدد: 32 ديسمبر 2020 ص ص 9—48.

2. النصوص القانونية:

أ-النصوص التشريعية:

-البرلمان، الجزائر، القانون 11/90 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994، والأمر 21/96 المؤرخ في 9 جويلية 1996، والأمر 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997، والقانون 10/14 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014 المتضمن قانون المالية لسنة 2015، والأمر 01/15 المؤرخ في 23 جويلية 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، والقانون 11/17 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017 المتضمن قانون المالية لسنة 2018، والقانون 16/22 المؤرخ في 20 جويلية 2022، الجريدة الرسمية، عدد: 17 مؤرخة في 25 أبريل 1990 ص ص 562—576؛ عدد: 68 مؤرخة في 25 ديسمبر 1991 ص ص 2654—2656، عدد: 20 مؤرخة في 13 أبريل 1994 ص 5؛ عدد: 43 مؤرخة في 10 جويلية 1996 ص ص 7—10؛ عدد: 03 مؤرخة في 12 يناير 1997 ص ص 7—8؛ عدد: 78 مؤرخة في 31 ديسمبر 2014 ص ص 3—48؛ عدد: 40 مؤرخة في 23 جويلية 2015 ص ص 6—28؛ عدد: 76 مؤرخة في 28 ديسمبر 2017 ص ص 3—67؛ عدد: 49 مؤرخة في 20 جويلية 2022 ص ص 10—11.

-رئاسة الجمهورية، الجزائر، الأمر 58/75 المؤرخ في 29 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم بالقانون 10/05 المؤرخ في 20 جوان 2005، والقانون 05/07 المؤرخ في 13 ماي 2007، الجريدة الرسمية، عدد: 78 مؤرخة في 30 سبتمبر 1975 ص ص 990—1059؛ عدد: 44 مؤرخة في 26 جوان 2005 ص ص 17—25؛ عدد: 31 مؤرخة في 13 ماي 2007 ص ص 3—6.

ب-النصوص التنظيمية:

-رئاسة الجمهورية، الجزائر، المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية العمال الذين قد يفقدون عملهم بصفة لاإرادية، الجريدة الرسمية، عدد: 34 مؤرخة في أول جوان 1994 ص ص 3—8.

-رئاسة الحكومة، الجزائر، المرسوم التنفيذي 473/97 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 يتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي، الجريدة الرسمية، عدد: 82 مؤرخة في 14 ديسمبر 1997 ص ص 16—17.

- رئاسة الحكومة، الجزائر، المرسوم التنفيذي 98/96 المؤرخ في 06 مارس 1996 يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، الجريدة الرسمية، عدد: 17 مؤرخة في 13 مارس 1996 ص ص 15-18.

3. القرارات القضائية:

- المحكمة العليا، الجزائر، الغرفة الاجتماعية، القرار المؤرخ في 05 مارس 2020، ملف رقم 1420796، مجلة المحكمة العليا عدد: 01 لسنة 2020، ص ص 129-133.

- المحكمة العليا، الجزائر، الغرفة الاجتماعية، القرار المؤرخ في 02 جويلية 2020، ملف رقم 1405439، مجلة المحكمة العليا عدد: 02 لسنة 2020، ص ص 133-135.

- المحكمة العليا، الجزائر، الغرفة الاجتماعية، القرار المؤرخ في 08 أكتوبر 2020، ملف رقم 1432047 مجلة المحكمة العليا عدد: 02 لسنة 2020، ص ص 136-139.

- المحكمة العليا، الجزائر، الغرفة الاجتماعية، القرار المؤرخ في 04 جويلية 2019، ملف رقم: 1233770، مجلة المحكمة العليا عدد: 02 لسنة 2019، ص ص 133-136.

- المحكمة العليا، الجزائر، الغرفة الاجتماعية، القرار المؤرخ في 07 مارس 2013، ملف رقم 0822822، مجلة المحكمة العليا، عدد: 01 لسنة 2013، ص ص 245-247.

- محكمة النقض، المغرب، الغرفة الاجتماعية، القرار المؤرخ في 08 نوفمبر 2016، عدد: 2435، الملف الاجتماعي رقم: 1562 لـ 05 جانفي 2015، قضاء محكمة النقض عدد: 82، ص ص 561-568.