

إثبات عقد العمل الفردي في التشريع الجزائري

طالب الدكتوراه : قوريش بن شرقي

كلية الحقوق

جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة .

المخلص :

إن من أهم خصائص عقد العمل الفردي أنه من العقود الرضائية التي تتم بمجرد تراضي الطرفين وقيام شخص بالعمل لشخص آخر ، وأن تشريع العمل بصفة عامة لا يفرض شكلا معيناً لذلك بحيث قد يكون عقد العمل مكتوباً أو غير مكتوب ، فكثير من المؤسسات المستخدمة تعتمد العقود المكتوبة في علاقاتها بعمالها ، كما توجد حالات لا يتم فيها تحرير عقود العمل كتابة بين العمال و أرباب العمل ، كما هو الشأن بالنسبة لخدم البيوت المحلية .
والأصل أن عقد العمل يثبت بوسيلة الكتابة والتي ليست شرطاً للإنعقاد ، وإذا تعذر عن العامل الإثبات بالكتابة فإنه يمكن اللجوء إلى كافة وسائل الإثبات المختلفة والمنصوص عليها في القواعد العامة كالبيئة والقرائن واليمين وإلى غير ذلك من الوسائل المذكورة في أحكام القانون المدني .

Résume :

Une des caractéristiques les plus importantes d'un contrat de travail c'est un contrat consensuel qui a lieu une fois que les parties sont d'accord , effectuer quelqu'un pour travailler à quelqu'un d'autre et que la législation du travail en général n'impose pas une forme spécifique pour que les contrat de travail puisse être écrit ou non écrit , de nombreuse institutions utilisent des contrats écrits dans leurs relations avec leurs travailleurs , il existe également des cas dans lesquels les contrats écrits dans leurs relation avec leurs travailleurs il existe également des cas dans lesquels les contrats sont pas écrit entre travailleurs et employeurs comme c'est le cas pour les travailleurs domestiques.

Et l'origine le contrat de travail est prouvé par écrit ce qui n'est pas l'obligation de valider , si l'employer ne peut pas preuve il est possible de recourue à tous les différents moyens de preuve prévues dans les règles générales comme : l'épreuve des indices et le serment et d'autre moyens mentionnés dans les jugements du code civil.

الكلمات المفتاحية :

عقد العمل . علاقة العمل . إثبات . عقد مكتوب . عقد غير مكتوب . الشهادة . اليمين . الإقرار .
المقدمة:

إن من أهم المنازعات الفردية في العمل التي تثار أمام القسم الاجتماعي هي مسألة إثبات عقد العمل الفردي لأن كثيرا من الأشخاص الطبيعية و المعنوية الخاصة عندما يقومون بتشغيل الأفراد على أساس تعاقدى رضائي المستمد من مبدأ حرية التعاقد في مجال التشغيل ينكر هؤلاء الأشخاص وجود علاقة علاقة العمل من أصلها، ولا يقومون حتى في بعض الحالات بالتصريح بهم لدى مصالح الضمان الاجتماعي مما قد يؤدي حتما إلى ضياع حقوقهم المقررة قانونا .

و بغية تعزيز الحماية القانونية لتلك الحقوق أعطى تشريع العمل الجديد مكنة قانونية صلبة متمثلة في إثبات علاقة بأي وسيلة كانت وفقا للمادة العاشرة من قانون 11.90 المؤرخ في 1990.04.21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم والتي نصت على أنه " يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت".

غير أن ما يلاحظ على هذا النص أنه جاء عاما و غير واضح بصورة دقيقة و متناهية ، مما يتعين الرجوع الى القواعد العامة المنصوص عليها في أحكام القانون المدني في طرق الإثبات و بالتالي توضيح مدى تكيف هذه الطرق في إثبات عقد العمل الفردي و مدى حجيتها القانونية في ذلك، و عليه سوف نتطرق إلى إثبات عقد العمل بالكتابة في المحور الأول ، و إثبات عقد العمل بغير الكتابة في المحور الثاني.

المحور الأول : إثبات عقد العمل بالكتابة

إن عقد العمل يمكن إثباته بكافة طرق الإثبات ومن ثمة يجوز إثباته بالمحررات الكتابية التي تحتوي على المحررات الرسمية والمحررات العرفية، فالمحررات الرسمية أو ما يسمى بالعقود الرسمية فهي التي تحرر من قبل شخص ذي صفة رسمية، أو شخص مكلف بخدمة عامة¹ ، و قد عرفت المادة 324 من القانون المدني الجزائري على أن "العقد الرسمي عقد يثبت فيه موظف أو ضابط عمومي أو شخص مكلف بخدمة عامة ما يتم لديه أو ما تلقاه من ذوي الشأن، وذلك طبقا للأشكال القانونية و في حدود سلطته و اختصاصه"، و تعتبر هذه المحررات حجة قائمة بذاتها بحيث لا يلزم من يتمسك بها أن يقدم الدليل على صحتها في حين أن على الشخص الذي يدعي العكس أن يثبت إدعاءه عن طريق التزوير² .

أما المحررات العرفية فهي سندات تصدر من أفراد عاديين ليست لهم الصفة الرسمية³ أي بدون تدخل الموظف العام أو الضابط العمومي ، وتنقسم هذه المحررات إلى محررات عرفية معدة للإثبات و تكون موقعة من أصحاب الشأن ، و تعتبر أدلة كاملة ، ومحررات عرفية غير

معدة للإثبات كالرسائل و الأوراق المنزلية⁴ وفي الغالب لا تكون موقعة، ويضفي عليها القانون قوة الإثبات بحيث تتفاوت قيمتها وفق ما تتضمنه من عناصر الإثبات⁵ ، إذ تستمد تلك المحررات العرفية قوتها الثبوتية من اعتراف المحتج بها عليه أو إثبات صحتها من طرف المتمسك بها .

و باعتبار أن عقد العمل غير المحدد المدة يمكن إبرامه شفاهة أو كتابة وفقا للمادة الثامنة من القانون المتعلق بعلاقات العمل، فيمكن أن يكون في شكل محرر رسمي أو محرر عرفي.

أما عقد العمل المحدد المدة الذي يعتبر الاستثناء من القاعدة العامة فلا يكون ألا في عقد مكتوب سواء في شكل رسمي أو عرفي، بالإضافة إلى ذكر سبب و مدة العقد وفقا للمادة 12 من نفس القانون التي نصت على أنه "... ويبين بدقة عقد العمل في جميع هذه الحالات مدة علاقة العمل و أسباب المدة المقررة".

مما تجدر الإشارة إليه أن الإثبات بالكتابة في الشكل الالكتروني يمكن اعتمادها في إثبات عقد العمل المحدد المدة أو غير المحدد المدة ، وفقا لنص المادة 323 من القانون المدني الجزائري على أنه " يعتبر الإثبات بالكتابة في الشكل الالكتروني كإثبات بالكتابة على الورق بشرط إمكانية التأكد من هوية الشخص الذي أصدرها و أن تكون معدة و محفوظة في ظروف تضمن سلامتها"⁶.

و عليه فالكتابة الالكترونية هي مساوية للكتابة على الورق من حيث القوة الثبوتية بعد المعرفة الحقيقية للشخص الذي أصدرها ، كما يعتبر التوقيع الالكتروني حجة في إثبات عقد العمل استنادا إلى نص المادة 327 الفقرة الثانية من القانون المدني الجزائري إذا ما توفرت الشروط المذكورة في المادة 323 مكرر 1 من نفس القانون، و بالتالي فالتوقيع الخطي في المحررات الرسمية له كامل الحجية القانونية مثل التوقيع الخطي و أيضا له جميع الوظائف التي يقوم بها هذا الأخير من حيث تحديد هوية صاحبه وإقراره بمضمون التعامل الذي استخدم هذا النوع في إنجازه⁷.

و يستخلص مما سبق أن إثبات علاقة العمل أو عقد العمل جائز قانونا بواسطة المحررات الإلكترونية، ولو أن ذلك نادرا في الممارسة الميدانية على عكس العقود الالكترونية المنتشرة بصفة خاصة في المجال التجاري.

المحور الثاني : إثبات عقد العمل بغير الكتابة

بالرجوع إلى نص المادة العاشرة من القانون المتعلق بعلاقات العمل نجد أن عقد العمل يثبت بكافة الوسائل القانونية ، وأن هذه الوسائل نجدها خاصة في القواعد العامة ، كشهادة الشهود و اليمين القانونية و الإقرار، و القرائن وحجية الشيء المقضي فيه ، إلى جانب ذلك

المعاينة والخبرة القضائية ، ولقد أصدرت الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا عدة قرارات تؤكد على قانونية كافة طرق الإثبات لعقد العمل⁸.

وعليه فإن دراسة الوسائل القانونية لإثبات عقد العمل وفقا للقواعد العامة نكتسب أهمية قصوى من الناحية العملية لمعرفة مدى تكييفها مع الطبيعة القانونية لعلاقة العمل ومدى حجية هذه الوسائل في إثباتها.

أ. الشهادة: وتعرف على أنها ما يدلي به في مجلس القضاء من غير أطراف الخصومة ، بعد حلف اليمين بما شاهده شخصيا أو سمعه مباشرة عن وقائع أمر إجراء الإثبات لاستجلاء الحقيقة فيها⁹ ، و أن الحكمة من إعتداد الشهادة كدليل إثبات أن الشاهد يحلف على صدق ما يقول و أنه إنما يشهد بحق لغيره على غيره ، فلا مصلحة له في الكذب ، والمفروض فيه أنه شاهد عدل ، فتعتبر شهادته قرينة قوية على صحة ما يشهد به ، وإن كان إحتمال العكس لا ينتفي به إنتفاء تاما¹⁰.

وعليه يجوز إثبات عقد العمل بشهادة الشهود قانونا سواء من العامل بصفة أساسية أو من طرف المستخدم ، و أن أساس الاعتماد على هذه الوسيلة في إثبات عقد العمل يرجع الى أن أغلب عقود العمل لا تبرم في شكل كتابي خاصة إذا كان المستخدمين أشخاص طبيعيين، ولقد أكدت الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا في قراراتها القضائية أن عدم الرد على طلب إجراء تحقيق بسماع الشهود قصد إثبات علاقة العمل هو بمثابة القصور في التسبيب و التعليل و يعرض القرار المطعون فيه للنقض و الإبطال¹¹.

و مما تجدر الإشارة إليه أنه يمكن استبعاد شهادة الشهود في إثبات عقد العمل في الحالتين التاليتين:

الحالة الأولى: تتمثل هذه الحالة عندما يقدم العامل محرر رسمي او عرفي مثبتا لعقد العمل المحدد المدة و محدد تاريخ انقضاء أجله بصورة دقيقة وواضحة، فلا يمكن للمستخدم أن يستند إلى شهادة الشهود لكي يثبت أن عقد العمل قد انقضى أجله قبل التاريخ المحدد في المصدر وإنما عليه إثبات ذلك كتابة ، إلا أن هذه الحالة ترد عليها هي الأخرى استثناءات هي:

- وجود دليل كتابي غير كامل يجعل التصرف المدعى به قريب الاحتمال وهو ما يسمى بمبدأ الثبوت بالكتابة ، وفي هذه الحالة تكون شهادة الشهود دليلا تكميليا.
- وجود مانع مادي أو أدبي يحول دون الحصول على دليل كتابي .
- حالة التحايل على القانون كون أن واقعة الغش تتسم بالطابع المادي يجوز إثباتها بشهادة الشهود.

الحالة الثانية: تتعلق هذه الحالة بالعقد المحدد المدة فلا يمكن إثباته بشهادة الشهود إلا في حالة فقد السند الكتابي لسبب أجنبي كحالات حرقه أو إتلافه نتيجة لظروف طارئة أو قاهرة.

ب . الإقرار: يعرف الإقرار على أنه اعتراف شخص بواقعة من شأنها أن تنتج آثار قانونية مع قصده أن تعتبر هذه الواقعة صحيحة في حقه¹².

و عليه يمكن إثبات عقد العمل عن طريق وسيلة الإقرار طبق المادة 341 من قانون المدني الجزائري التي نصت على ما يلي "الإقرار هو اعتراف الخصم أمام القضاء بواقعة قانونية مدعى بها عليه وذلك أثناء السير في الدعوى المتعلقة بها الواقعة".

و الإقرار كما هو معلوم ينقسم إلى إقرار قضائي و إقرار غير قضائي، فالإقرار القضائي هو اعتراف الخصم أمام القضاء بواقعة قانونية يدعي بها عليه وذلك أثناء السير في الدعوى المتعلقة بهذه الواقعة من طرف الخصم نفسه أو نائب عنه له حق الإقرار¹³.

و بالتالي لا يعتد بالإقرار الصادر في دعوى غير الدعوى السارية و المعروضة على القضاء، و يعتبر الإقرار القضائي حجة ثابتة للتأكد من وجود علاقة العمل و لا يمكن للقضاء الاجتماعي اللجوء إلى وسائل أخرى لإثباتها بالتحقيق عن طريق سماع الشهود.

و قد يكون الإقرار القضائي جزئيا بالواقعة المدعى بها كأن يدعي العامل بأنه عمل لدى المستخدم لمدة معينة في حين أن هذا الأخير يقر مبدئيا بوجود عقد عمل أقل من المدة التي ذكرها العامل ، ففي هذه الحالة يمكن للقاضي الاجتماعي الاعتماد على شهادة الشهود لتكملة الإقرار القضائي الجزئي.

أما فيما يخص الإقرار غير القضائي فيكون خارج الجهة القضائية النافذة في الدعوى القضائية ، كالإقرار الصادر في محاضر الضبطية القضائية أو محاضر مكاتب المصالحة ، و بالتالي فإن هذا الإقرار ليست له الحجية المطلقة وإنما حجية نسبية فقط متروكة للسلطة التقديرية للقاضي الاجتماعي للأخذ بها من عدمه، بحيث ذهبت الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا في إحدى قراراتها انه يعاب على القرار المطعون فيه عدم أخذه في الحسبان للمحضر المحرر من طرف ضابط الشرطة القضائية في إثبات عقد العمل¹⁴.

إلا أن هناك حالات لا يقبل فيها الإقرار في عقد العمل ، وتكون إما بنص قانوني أو ما يخالف النظام العام، فلا يجوز قبول الإقرار عندما يتطلب القانون شكلا لانعقاد التصرف، كالكتابة في عقود العمل المحددة المدة و ذكر المدة وأسبابها في العقد ، وبالتالي فإن هذه الشروط تعتبر من صحة العقد وتخلفها يعتبر التصرف منعدم لا وجود له، أما الإقرار المخالف للنظام العام يكون في حالة إذا ما أقر المستخدم بتشغيل العامل في مجال القمار مثلا فهذا الإقرار لا قيمة له¹⁵.

ج . اليمين القانونية:

اليمين هي الحلف الذي يصدر من أحد الخصمين على صحة ما يدعيه الخصم الآخر¹⁶ ، وهي عمل مدني وعمل ديني في آن واحد طالما أن الحالف يستشهد الله و يستنزل عقابه¹⁷ و اليمين كما اتفق الفقه على ذلك أنها ليست طريق عادي للإثبات، وإنما يلتجأ إليها بعد استنفاد طرق الإثبات الأخرى.

و بالرجوع إلى المادة 343 وما يليها من القانون المدني الجزائري أنها نظمت اليمين القضائية دون اليمين غير القضائية، و تنقسم اليمين القانونية إلى يمين حاسمة و يمين متممة. فاليمين الحاسمة هي التي تحسم النزاع من أساسه وهي ملك للخصم وليست للقاضي، بحيث نصت المادة 343 فقرة أولى من نفس القانون على أنه " يجوز لكل من الخصمين أن يوجه اليمين إلى الخصم الآخر...." ، ويجب أن توجه هذه اليمين إلى الخصم شخصيا لا إلى نائبه لأنها تتعلق بذمته¹⁸.

وعليه يمكن للعامل في حالة عدم وجود أي دليل بحوزته تجاه المستخدم أنه يوجه له اليمين الحاسمة بخصوص وجود عقد العمل من عدمه ، إلا أنه لا يجوز توجيهها في وقائع مخالفة للنظام العام و الآداب العامة ، كأن يكون موضوع اليمين هو إثبات عقد العمل في دور القمر.

ويجب أن تتعلق بشخص من وجهت إليه اليمين، وإذا كانت متعلقة بشخص غيره فتوجه إليه (يمين العلم) التي هي الأخرى من اليمين الحاسمة كالوارث الذي يحلف على أنه يعلم أن مورثه قد أبرم علاقة عمل مع المدعي الذي يدعي وجود علاقة عمل بينه وبين مورثه.

و اليمين الحاسمة يمكن توجيهها للخصم في أية مرحلة كانت عليها الدعوى ولو لأول مرة أمام جهة الاستئناف وفقا لنص المادة 343 من القانون المدني الجزائري بقولها "يجوز توجيه اليمين الحاسمة في أية مرحلة كانت عليها الدعوى" ، وتجدر الإشارة إلى أنه لا يجوز توجيه هذه اليمين أمام المحكمة العليا لأول مرة باعتبارها طلب جديد و أنها محكمة قانون.

و من الآثار القانونية لهاته اليمين بالنسبة لمن وجهها فإنه لا يستطيع الرجوع في ذلك من قبل خصمه إذا قبل حلفها، إلا أنه يمكنه العدول عن ذلك في حالة عدم إعلان خصمه قبول الحلف.

أما بالنسبة لمن وجهت إليه اليمين فلا يملك حق رفض توجيهها، فله إما أن يحلف و إما أن ينكل أو وردها على من وجهها له، وعلى هذا الأخير أن يحلف أو ينكل، ومن ثمة فإن كل من وجهت إليه اليمين فنكل عنها دون ردها على خصمه، وكل من رد عليه اليمين فنكل عنها خسر دعواه¹⁹.

أما بخصوص اليمين المتممة فتعرف على أنها اليمين التي يوجهها القاضي من تلقاء نفسه إلى احد الخصمين ليكمل اقتناعه، عندما يثبت على عدم كفاية الأدلة المقدمة إليه²⁰، ويشترط ما يلي:

- أن لا يكون في الدعوى المقامة أي دليل كتابي.
- أن لا تكون الدعوى المقامة خالية من أي دليل وهو ما ذهبت إليه الغرفة المدنية بالمحكمة العليا قرارها المؤرخ في 18/06/1990 تحت رقم 60532 بحيث جاءت فيه " من المقرر قانونا انه يشترط في توجيه اليمين تلقائيا من القاضي إلى احد الخصمين ألا يكون في الدعوى دليل كامل و ألا تكون خالية من أي دليل، ومن ثم فان القضاء بما يخالف هذا المبدأ يعد منعما للأساس القانوني.

ولما كان من الثابت في قضية الحال إن قضاة الإستئناف وجهوا اليمين تلقائيا إلى أحد الخصوم دون وجود بداية دليل في القضية يكونوا بقضاتهم كما فعلوا لم يؤسسوا قرارهم على سند قانوني صحيح ومتى كان كذلك إستوجب نقض القرار المطعون فيه²¹.

ومن الآثار القانونية لليمين المتممة فانه لا يؤدي بالضرورة إلى حسم النزاع فالقاضي الاجتماعي غير ملزم بنتيجتها في إثبات علاقة العمل، بحيث له السلطة التقديرية في ذلك كاملة بالأخذ بها أو استبعادها، إلا انه لا يجوز للشخص الذي وجهت إليه هذه اليمين ردها على الخصم الآخر، طبقا للمادة 349 من القانون المدني الجزائري " لا يجوز للخصم الذي وجه إليه القاضي اليمين المتممة أن يردها على خصمه".

وعليه يستخلص أنه إذا نكل المدعي على أداء اليمين المتممة الموجهة له من قبل القاضي الاجتماعي على وجود علاقة العمل، فان هذا الأخير لا يحكم بالضرورة ضده، باعتبار إن اليمين المتممة غير ملزمة للقاضي كقاعدة عامة، وتجدر الإشارة إلى إن هذه اليمين لها عدة صور منها يمين التقويم، يمين الإستيثاق، ويمين عدم العلم.

1. يمين التقويم: وهي اليمين التي يوجهها القاضي إلى المدعي بغرض تحديد قيمة المدعي به، عندما يتعذر تقدير هذه القيمة.²² كما لو إن الأمر متعلق بتقدير القيمة المالية للساعات الإضافية التي عملها العامل المطالب بها من طرفه واستحال على القاضي الاجتماعي تقدير قيمتها بأية طريقة أخرى، ولو كان بطريق خبراء المحاسبة المالية فيمكن للقاضي تحديدها كحد أقصى للقيمة التي يصدق فيها العامل بيمينه وان هذه اليمين لا تقيد القاضي فله إن يحكم بمبلغ أقل من المبلغ المتفق عليه إذا رأى أن هناك مبالغة في تقدير المبلغ.

2. **يمين الإستيثاق:** وهي اليمين التي يتم توجيهها من طرف القاضي في بعض الحالات الخاصة للتأكد من دلالة واقعة معينة، ومثالها كالمستخدم الشخص الطبيعي الذي يتمسك بالتقادم لمرور سنة للمبالغ المستحقة للعامل، فالقاضي الاجتماعي يوجه له هذه اليمين على أنه أدى الدين فعلا للعامل الخاص بالمبالغ المستحقة طبقا للمادة 312 من القانون المدني الجزائري.

3. **يمين عدم العلم:** لقد نصت المادة 327 من القانون المدني الجزائري على هذه اليمين بقولها "يعتبر العقد العرفي صادرا ممن كتبه أو وقعه أو وضع عليه بصمة إصبعه ما لم ينكر صراحة ما هو منسوب إليه، إما ورثته أو خلفه فلا يطلب منهم الإنكار، ويكفيه إن يحلفوا يميناً بأنهم لا يعلمون أن الخط أو الإمضاء أو البصمة هو لمن تلقوا منه هذا الحق".

واستنادا إلى هذا النص القانوني فيمين عدم العلم ليست حاسمة، ويجب بعد حلفها إجراء تحقيق للتأكد من صحة التوقيع من عدمه كما لا يمكن اعتبارها يمين متممة لأنه لا يوجد بداية دليل لغرض استكمالها، لذا اعتبرها الفقه يمين متممة من طبيعة خاصة²³.

فإذا أنكر المستخدم علاقة العمل المبرمة مع المدعى في شكل عقد عرفي كالكتابة أو التوقيع أو حتى البصمة الموجودة فيه، فالقاضي الاجتماعي حتى بعد حلف اليمين بعدم العلم عليه أن يجري تحقيقا آخر في جميع البيانات الواردة في العقد العرفي حتى يمكنه الفصل في الدعوى نهائيا.

أما إذا احتج العامل بالورقة العرفية تجاه ورثة المستخدم فإن القاضي الاجتماعي لا يطلب منهم الإنكار وإنما يكفي أن يحلفوا اليمين بعدم العلم على أنهم لا يعلمون أن الخط أو الإمضاء أو البصمة راجعة إلى مورثهم وبالتالي تزول حجية الورقة العرفية مؤقتا ويمكن للعامل اللجوء إلى طرق أخرى لإثبات صحة تلك الورقة كإجراء مضاهاة الخطوط وفقا للمادة 165 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

د . د . القرائن:

تعرف القرينة على أنها ما يستخلص القاضي من أمر معلوم للدلالة على أمر مجهول²⁴ وبالتالي هي ليست دليلا مباشرا بل هي دليل غير مباشر وتقوم على الاستنتاج لوقائع من وقائع، وتنقسم القرينة إلى قرينة قضائية وقرينة غير قضائية.

أما القرينة القضائية نصت عليها المادة 340 من القانون المدني الجزائري بقولها "يترك لتقدير القاضي استنباط كل قرينة لم يقررها القانون ولا يجوز الإثبات بهذه القرينة إلا في الأحوال التي يجيز فيها القانون الإثبات بالبينة وعليه فالقرينة القضائية يترك أمر استخلاصها للقاضي نفسه بحيث يعتمد على واقعة معروفة في الدعوى المعروضة عليه ويستدل بها على الواقعة المراد إثباتها"²⁵.

واستنادا إلى ذلك يمكن للقاضي الاجتماعي إثبات علاقة العمل بالقرائن القضائية من خلال ما يستنتج من ظروف الدعوى ووقائعها، وقد يستند في ذلك إلى أية وثيقة موجودة بملف الدعوى كمحضر مراقب الضمان الاجتماعي أو كشف الراتب وهو ما سارت عليه الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 07/11/2013 تحت رقم 0850542 على أنه يتم الفصل ابتدائيا ونهائيا في الدعوى الرامية إلى تسليم كشوفات الرواتب لإثبات النشاط المهني²⁶.

أما القرينة القانونية فنصت عليها المادة 337 من القانون المدني الجزائري على إنها "القرينة القانونية من لمصلحته على أية طريقة أخرى من طرق الإثبات غير أنه يجوز نقض هذه القرينة بالدليل العكسي ما لم يوجد نص يقضي بغير ذلك".

و عليه فالقرينة القانونية ما يقوم التشريع باستخلاصها على فكرة الاحتمال والترجيح²⁷. ولا تعتبر أدلة مرجحة بحيث لا بد من وجود نص قانوني خاص يقرها كنص المادة 11 من القانون 1190 المتعلق بعلاقات العمل التي نصت على أنه "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة" ومن ثمة فإن انعدام عقد العمل مكتوب قرينة قانونية قاطعة على عقد عمل غير محدد المدة وبالتالي لا يجوز إثبات ما يخالفها وهي وسيلة إثبات قانونية في مصلحة العامل إذ تعفيه كلية من إثبات عقد العمل الغير محدد المدة وهو نفس المنطق القانوني بالنسبة لعقد العمل محدد المدة إذ أنه في حالة غياب إحدى العناصر المكونة له طبقا للمادة 12 من القانون السالف الذكر يفترض قانونا أنه يكيف على أنه عقد غير محدد المدة.

هـ . حجية الشيء المقضي فيه :

تعرف حجية الشيء المقضي فيه على أنها تلك الأحكام التي تصدرها الجهة القضائية المختصة وتكون حجة فيما فصلت فيه وبالتالي لا يجوز لأطراف النزاع أن يجددوا النزاع نفسه عن طريق دعوى جديدة²⁸ ، فإن أوقع ذلك فإنها تكون غير مقبولة من الناحية الموضوعية لأنه سبق الفصل فيها ويتحقق هذا بالنسبة لجميع أطراف الدعوى سواء من ربحها أو خسرها. ولقد نصت المادة 338 من القانون المدني الجزائري على حجية الشيء المقضي فيه بقولها "الأحكام التي حازت قوة الشيء المقضي فيه تكون حجة فيما فصلت فيه من الحقوق ولا يجوز قبول أي دليل ينقض هذه القرينة ولكن لا تكون لهذه الأحكام هذه الحجة إلا في نزاع قائم بين الخصوم أنفسهم دون أن تتغير صفاتهم وتتعلق بحقوق لها نفس المحل والسبب ولا يجوز للمحكمة أن تأخذ بهذه القرينة تلقائيا".

وعليه ولتحقيق مبدأ حجية الشيء المقضي فيه لا بد من توافر الشروط التالية²⁹ :

- أن يكون الحكم القضائي قد فصل في النزاع كليا أو جزئيا

- وجود وحدة الأطراف في الدعوى المقامة هم نفس الخصوم الذين صدر في حقهم الحكم الأول الحائز لحجية الشيء المقضي فيه.
- وجود وحدة المحل أي أن موضوع الدعوى هو نفس الموضوع السابق الذي صدر بشأنه الحكم القطعي دون الحكم الصادر قبل الفصل في الموضوع كالحكم التمهيدي و الحكم التحضيري³⁰.
- إثارة حجية الشيء المقضي فيه تكون من قبل احد أطراف النزاع أمام الجهة القضائية التي تنظر في النزاع من جديد ولا يجوز للقاضي إثارتها من تلقاء نفسه كونها ليست من النظام العام.

وبناء على هذه الشروط الجوهرية فإذا أقام المستخدم دعوى أمام القسم الاجتماعي بعدم وجود علاقة عمل مع العامل فلهذا الأخير أن يستند إلى الحكم القطعي إن وجد والذي فصل في نفس الموضوع الدعوى وأقر بوجود عقد العمل فله الحق بالدفع بحجية الشيء المقضي فيه لسبق الفصل في القضية.

أما حجية الحكم الجزائي في إثبات عقد العمل فلقد نصت المادة 339 من القانون المدني الجزائري على انه " لا يرتبط القاضي المدني بالحكم الجنائي إلا في الوقائع التي فصل فيها هذا الحكم وكان فصله فيها ضروري".

وعليه يشترط للدفع بحجية الشيء المقضي فيه للحكم الجزائي أمام القسم الاجتماعي أن تكون الوقائع المطروحة أمام هذا الأخير هي نفسها التي فصل فيها القضاء الجزائي بموجب حكم نهائي³¹.

ولعل أبرز مثال نعطيه في هذا المجال هو ما نصت عليه المادة 146 من القانون المتعلق بعلاقات العمل على انه " يعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلق باللجوء إلى عقد العمل ذي المدة المحددة خارج الحالات والشروط المنصوص عليها صراحة في المادتين 12.12 مكرر من هذا القانون بغرامة مالية من 1000 دج إلى 20000 دج حسب عدد المخالفات".

وعليه إذا ما أثير نزاع فردي في العمل بين العامل والمستخدم وتم عرضه أمام القسم الاجتماعي وأنكر المستخدم وجود علاقة العمل فيحق للعامل أن يستند في إثباتها إلى الحكم الجزائي النهائي القاضي بإدانته لإبرام عقد العمل المحدد المدة مخالفا لأحكام المادة 146 المذكورة أعلاه.

و. الخبرة القضائية:

عموما هي إجراء يقوم به القاضي للحصول على معلومات فنية وعلمية في وقائع ومسائل معروضة عليه ولا يستطيع العلم بها³².

ثم إن الاستعانة بالخبرة أمر متروك لتقدير القاضي وأن رأي الخبير لا يقيده فهو غير ملزم به بحيث يمكنه أن يأخذ بتقريره أو ببعض ما جاء فيه أو يتركه جانبا دون معقب عليه من طرف المحكمة العليا ومن ثمة فرأي الخبير لا يعدوا أن يكون إلا مجرد دليل في الدعوى.

وعليه لا يمكن للقاضي الاجتماعي إن يأمر بتعيين خبير لإثبات عقد العمل لأنه ليس من الأمور الفنية والعلمية وإجراء تحقيق بشأن ذلك فهو من الاختصاص الأصلي للقاضي الاجتماعي، وليس للخبير وهو ما ذهبت إليه الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 1993/07/07 تحت رقم 57774 والذي جاءت فيه "من المقرر قانونا و قضاء أن يأمر القاضي بإجراء خبرة وتعيين خبير مع توضيح مهمته التي تكنسيه طابعا فنيا بحثا مع مراعاة عدم التخلي عن صلاحيات القاضي لفائدة الخبير ، ولما ثبت في قضية الحال أن القرار المنتقد أمر بإجراء تحقيق مع سماع الشهود وتم الاعتماد على نتائج تقريره للفصل في موضوع الدعوى فان ذلك يعد مخالفا للقانون ومستوجبا للنقض و الإبطال"³³.

وفي نفس المضمون أصدرت الغرفة الاجتماعية قرارا آخر مؤرخ في 2014/07/03 تحت رقم 0863104 جاء فيه: "يتعين على القضاة فحص ومناقشة وسائل الإثبات المقدمة من طرفي النزاع للأخذ بها أو استبعادها بتسبيب مقنع واللجوء إلى الخبير في المسائل الفنية مسالة جوازيه تخضع لتقدير قاضي الموضوع، وأن القاضي ملزم بتسبيب رفض الطلبات حتى ولو تعلق الأمر بطلب تعيين خبير "³⁴.

. ر. المعايينة: عرف اغلب الفقهاء على أن المعايينة هي مشاهدة المحكمة بنفسها لمحل النزاع على الطبيعة حتى تتمكن من تكوين فهم واقعي صحيح للقضية المعروضة عليها ليساعدها على الفصل فيها إذا لم تجد في أوراق الدعوى ما يكفي لذلك³⁵.

وهناك من عرفها على أنها وسيلة إثبات تسمع للقاضي بالتعرف على الوقائع في مكان النزاع وذلك بالانتقال إليه ويكون أما بناءا على طلب احد الخصوم أو المحكمة من تلقاء نفسها³⁶.

وتبرز أهمية المعايينة في أن القاضي يقف على حقيقة النزاع وتكوين عقيدته حوله، من خلال مشاهدته لمحل النزاع بنفسه، ومن ثمة تعطيه قناعة شخصية راسخة للفصل في الدعوى المعروضة عليه، كما أن حجية المعايينة تعتبر دليلا قاطعا في الدعوى ويتوجب على القاضي أن يذكرها في تسبيب حكمه و إلا كان معرضا للنقص³⁷، إلا أن هذه الحجية غير ملزمة ويمكن للقاضي عدم الأخذ بنتيجة المعايينة إذا حدثت تغيرات على ما عاينه ولم يعد يطابق الحقيقة .

إلا أن المعايينة رغم أنها وسيلة إثبات للوقائع المادية فلا يمكن تصورها كأداة إثبات في مجال علاقات العمل فالقاضي الاجتماعي من حيث الممارسات الميدانية، و من غير المعقول أن ينتقل إلى مكان العمل لمعاينة إثبات وجود علاقة العمل بين المدعي والمستخدم.

الختام:

إن التشريع الجزائري اقر بشكل صريح حرية إثبات علاقة العمل بكافة الطرق القانونية ولم يقيدتها كما فعل في المسائل المدنية وهذا نظرا للتطور التكنولوجي الذي اظهر شكل جديد لإبرام التصرفات القانونية بالاعتماد على أسلوب الكتابة الالكترونية والتوقيع الالكتروني. والحكمة الجوهرية من توسيع دائرة وسائل و أدوات إثبات علاقة العمل وعدم تقييدها بالشروط الشكلية المعروفة في بعض العقود المدنية، هو ناتج عن الطبيعة القانونية لتلك العلاقة وما تفرزه من حقوق أساسية خاصة بالنسبة للعامل، ومن ثمة توفير الحماية القانونية لها لأن الكثير من المستخدمين يلجئون إلى تشغيل العمال دون منحهم أية وثيقة تثبت وجود علاقة العمل.

إلا أن مبدأ حرية إثبات علاقة العمل ليس مطلقا و إنما له استثناء خاصة عندما يتعلق الأمر بالعقد المحدد المدة والذي يكزن إثباته فقط بالكتابة إلا في حالة فقد السند لسبب أجنبي فانه يجوز الإثبات بشهادة الشهود، إلا أنه ورغم ذلك فان التشريع العمالي الجزائري أخضع إبرام العقود المحددة المدة إلى رقابة صارمة سواء من جهة مفتشية العمل والقضاء الاجتماعي لتفادي تعسف المستخدمين وإفراطهم في اللجوء إلى هذا النوع من العقود باعتبارها استثناء عن القاعدة العامة المتمثلة في أن عقود العمل تكون غير محددة المدة.

و في الأخير على القاضي الاجتماعي التمحص والتدقيق في وسائل الإثبات التي يقدمها العامل بغرض إثبات علاقة العمل، ولاسيما مدى توافر أركانها وعناصرها الأساسية مع تكملة تلك الوسائل بطرق أخرى للإثبات إذا إقتضى الأمر من أجل تكوين إقتناع شخصي كافي وقاطع بوجود علاقة عمل أو إنعدامها .

الهوامش:

¹ .أنظر د. محمد زهدور . الوجيز في الطرق المدنية للإثبات في التشريع الجزائري . وفقا لآخر التعديلات الأولى . وهران . الجزائر . 1991 . ص 125 . وأيضا همام محمد محمود زهران . أصول الإثبات في المدنية و التجارية . دار الجامعة الجديدة . الإسكندرية . مصر 2002 . ص 211 .

² . أنظر د. أنور سلطان . الإثبات في التجارية . الدار الجامعية للطباعة والنشر . بيروت . لبنان 1984 . ص 50.2

³ . محمد زهدور . نفس المرجع . ص 25.

⁴ . أنظر د. حسين منصور. الإثبات التقليدي و الالكتروني . دار الفكر العربي . الإسكندرية . مصر 2006 . ص 75 وما يليها.

⁵ . أنظر د. أنور سلطان . المرجع السابق . ص 57.

6. أنظر د. محمد سادات . حجية المحررات الموقعة الكترونيا في للإثبات . دراسة مقارنة . دار الجامعة الجديدة مصر 2015 . ص 197 وما يليها .
7. أنظر د. سامي بديع منصور . الإثبات الالكتروني في القانون اللبناني . الجزء الأول . منشورات الجليل . الحقوقية . بيروت . لبنان . 2004 . ص 58.
8. القرار المؤرخ في 1980/05/23 تحت رقم 47425 المنشور في المجلة القضائية للمحكمة العليا . العدد 04 . الجزائر . 1991 . ص 176 و أيضا القرار المؤرخ في 2005/05/09 تحت رقم 310757 المنشور في المجلة القضائية للمحكمة العليا . العدد 02 . الجزائر . 2005 . ص 257 وما يليها .
9. أنظر د. أبو الوفا . الإثبات في المدنية . مكتبة الوفاء القانونية . الإسكندرية . مصر 2015 ص 151.
10. أنظر د. سليمان مرقس . أصول الإثبات و إجراءاته في المدنية في القانون المصري . الجزء الثاني . دار الجيل للطباعة . مصر . 1986 ص 02.
11. القرار المؤرخ في 2011/02/01 تحت رقم 690993 المنشور في المجلة القضائية للمحكمة العليا . العدد 01 . الجزائر . 2012 . ص 225 إلى 227.
12. أنظر د. محمد زهدور . مرجع سابق . ص 52 . و أيضا د. عبد. الرزاق السنهوري . الوسيط في شرح القانون المدني الجديد . الجزء الثاني . دار إحياء التراث العربي . لبنان . بدون سنة . ص 471.
13. أنظر د. عصام أنور سليم . النظرية العامة للإثبات في المدنية . دار الجامعة الجديدة . مصر . 2009 . ص 271.
14. القرار المؤرخ في 2000/09/12 تحت رقم 205941 وثيقة غير منشورة .
15. أنظر د. أحمد أبو الوفا . الإثبات في المواد المدنية والتجارية . مرجع سابق . ص 261 و ما يليها.
16. أنظر د. محمد حسن منصور . الإثبات التقليدي و الالكتروني . مرجع سابق . ص 216.
17. أنظر د. عبد الرزاق السنهوري . الوسيط في شرح القانون المدني الجديد . مرجع سابق . ص 514.
18. أنظر د. توفيق حسن فرج . قواعد الإثبات في المدنية والتجارية . منشورات حلبي الحقوقية . بيروت . لبنان . 2003 . ص 306 وما يليها .
1. المادة 347 من القانون المدني الجزائري .
2. أنظر د. يحيى بكوش . أدلة الإثبات في القانون المدني الجزائري والفقه الإسلامي . الطبعة الثانية . المؤسسة الوطنية للكتاب . الجزائر . 1988 . ص 328 .
21. القرار كاملا المنشور في المجلة القضائية للمحكمة العليا . العدد 02 . الجزائر . 1993 . ص 22.
2. و هو ما نصت عليه المادة 350 من القانون المدني الجزائري " لا يجوز للقاضي أن يوجه إلى المدعى البمين المتممة قيمة المدعى بها إلا إذا استحال تحديد هذه القيمة بطريقة أخرى ويحدد القاضي حتى في هذه الحالة حد أقصى للقيمة التي يصدق فيه المدعى بيمينه" و أيضا أنظر عبد الرزاق السنهوري . المرجع السابق . ص 595 وما يليها .
23. أنظر د. نشأت . رسالة الإثبات . الجزء الثاني . مصر . ص 182.
24. أنظر د. يحيى سامية . الإثبات بالقرائن القضائية في المواد . المدنية . دار الجامعة الجديدة الإسكندرية . مصر . 2015 . ص 29.

3. أنظر د. أنور سلطان . مرجع سابق ص 162 . وأيضاً د. نشأت رسالة الإثبات . الجزء الأول . أركان الإثبات طرق الإثبات الكتابة شهادة الشهود مكتبة العلم للجميع . الطبعة الأولى . مصر . 2005 . ص 415 . أنظر نص القرار كاملاً المنشور بالمجلة القضائية للمحكمة العليا . العدد 01 . الجزائر . 2014 . ص 285 .
26
- . أنظر د. نبيل إبراهيم سعد . الإثبات في المواد . المدنية والتجارية في ضوء الفقه والقضاء . دار الجامعة الجديدة . مصر 2008 . ص 191 و أيضاً د. عصام احمد البهجي . أحكام عبء الإثبات في نطاق المسؤولية المدنية . دار الفكر الجامعية الإسكندرية . مصر 2014 . ص 106 .
28 . أنظر د. أنور سلطان . مرجع سابق . ص 174 .
29 . أنظر د. حسن منصور المرجع السابق . ص 165 و ما يليها .
30 . أنظر د. محمد زهدور . مرجع سابق . ص 90 . 91 .
31 . أنظر د. حسين منظور . قانون العمل في مصر ولبنان . دار النهضة العربية للطباعة والنشر . بيروت لبنان . 1995 . ص 297 .
32 . أنظر د. محمد حزيط . الإثبات في الدعوى المدنية والتجارية في القانون الجزائري . دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع . الجزائر . 2017 . ص 288 .
33 . نص القرار كاملاً المنشور بالمجلة القضائية للمحكمة العليا . العدد 02 . الجزائر . 1994 . ص 108 .
34 . نص القرار كاملاً المنشور بالمجلة القضائية للمحكمة العليا . العدد 02 . الجزائر . ص 435 .
35 . أنظر د. محمد حزيط . المرجع السابق . ص 279 .
36 . أنظر د. محمد زهدور . المرجع السابق ص 100 . وأنظر المواد من 125 إلى 142 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية .
37 . أنظر د. أنور سلطان . المرجع السابق . ص 245 .