

طرق إثبات علاقة العمل في التشريع الجزائري

الأستاذ فريد عبة
الأستاذ إسماعيل مناصرية
كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير
جامعة محمد خيضر بسكرة

مقدمة:

عرف الإنسان العمل منذ قرون بعيدة، إذ أن العمل كان ولا يزال يسود في الأرض منذ ملايين السنين. وقد شهد العمل تطورات هامة عبر مختلف المراحل التاريخية المتعاقبة باعتباره شرط ملازم لبقاء وتطور الأفراد والمجتمعات.

ومع بداية القرن العشرين عرفت أوروبا نهضة صناعية كبرى أدت إلى ازدياد الحاجة أكثر للعمال، وقد تعد تأثيرها إلى باقي دول العالم، ومن ثم ظهرت الحاجة أكثر إلى تقنين علاقة العمل خاصة في ظل توجه الأفراد نحو استثمار أموالهم في هذا السياق، بغية تحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح، وهنا بدأ التعسف في إدخال أو إخراج العمال من قبل أصحاب هذه المؤسسات، في ظل عدم وجود وسائل مقننة لإثبات علاقة العمل.

وفي الجزائر ونتيجة لسياسة الإصلاحات السياسية والاقتصادية لسنة 1987 وبسبب تحرير الاقتصاد الوطني، أدى ذلك إلى تزايد حدة الصراع والتناقض بين العمال وأصحاب العمل، إلى درجة أنه أصبح يهدد السلم والأمن الاجتماعي، وهذا ما أدى بالمشروع الجزائري إلى إجراء تغييرات قانونية على قطاع العمل تكون مواكبة للتحويلات التي عرفتها البلاد (من نظام اشتراكي مخطط إلى نظام رأسمالي ليبرالي)، وعليه صدرت مجموعة من التشريعات خاصة بتنظيم علاقات العمل كان آخرها القانون رقم 11/90 المؤرخ في: 1990/04/21 والمتعلق بعلاقات العمل⁽¹⁾، المعدل والمتمم بقانون 29/91 المؤرخ في: 1991/12/21.

نظرا للتحويلات الكبيرة التي يشهدها المجتمع الجزائري على مختلف الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، خاصة في ظل تطورات الصراع بين العمال وأصحاب العمل لذلك المشروع الجزائري وسع من دائرة وسائل وأدوات انعقاد علاقة العمل وعدم تقييدها بالشروط الشكلية المعروفة في بعض العقود الأخرى، إذ منح أطراف هذه العلاقة السلطة التقديرية المطلقة في إبرام علاقة العمل. وهذا ما يجعل وسائل إثبات هذه العلاقة صعبة جدا، لذلك فإن المشروع الجزائري وسع من دائرة وسائل إثبات علاقة العمل، نظرا لأهمية الحقوق والالتزامات التي ترتبها هذه العلاقة على الطرفين. ومن هذا المنطلق يمكن طرح التساؤل التالي والذي سيكون محور مناقشة في هذه الداخلة والمتمثل في:

كيف يمكن إثبات علاقة العمل في ظل تزايد المشاريع الخاصة والتوجه نحو خصوصية الاقتصاد الوطني؟

إن الإجابة عن هذا التساؤل تقودنا إلى بحث طرق إثبات علاقة العمل في التشريع الجزائري من خلال محورين:

- إثبات علاقة العمل بالسند الكتابي (عرفيا أو رسميا)
- إثبات علاقة العمل بغير الكتابة (شهادة الشهود، الإقرار، اليمين، القرائن)

1- إثبات علاقة العمل بالكتابة:

إن الدليل الكتابي يعتبر وسيلة هامة في مجال إثبات علاقة العمل⁽²⁾، فهو وسيلة إثبات يثبت بها المتقاضى حقيقة اتفاق أو واقعة قانونية تكون مصدر حقه⁽³⁾ وتظهر أهمية الكتابة من الناحية العملية قيمة ما توفره للمتخاصمين من ضمانات ذات أهمية بالغة إذ يتم إفراغ مضمون العقد بين الطرفين رب العمل والعامل كتابة لاحتمال؟؟؟ نزاع مستقبلي، كما أن هذا الدليل الكتابي من ميزاته أنه لا يتغير مع الزمان ولا يتعارض للضعف فهو وسيلة إثبات قوية. وباعتبار أن إثبات عقد العمل يكون بكافة الطرق⁽⁴⁾. هذا ما تنص عليه كافة النصوص القانونية الخاصة بتنظيم علاقات العمل⁽⁵⁾. يعني أنه يمكن اثباته بالكتابة سواء أكانت رسمية أو عرفية.

1-1- إثبات علاقة العمل بالأوراق الرسمية

1-1-1- الشروط الواجب توفرها في الورقة الرسمية:

إن الورقة الرسمية أو السندات الرسمية (les actes authentiques) هي حسب المادة 324 من القانون المدني الجزائري قبل تعديله سنة 1988 التي تنص على أن "الورقة الرسمية هي التي يثبت فيها موظف عام أو شخص مكلف بخدمة عامة ما تم لديه أو ما تلقاه من ذوي الشأن وذلك طبقا للأوضاع القانونية في حدود سلطته واختصاصه". غير أن هذه المادة طرأ عليها تعديل بالقانون رقم 14/88، حيث أصبحت صياغتها كالتالي "العقد الرسمي عقد يثبت فيه موظف أو ضابط عمومي إلى شخص مكلف بخدمة ما تم لديه أو ما تلقاه من ذوي الشأن وذلك طبقا للأشكال القانونية، وفي حدود سلطته واختصاصه"

يلاحظ من هذه المادة الأخيرة أن المشرع الجزائري استبدل كلمة الورق بكلمة العقد، هذا في النص العربي بينما النص الفرنسي بقيت كما هي Acte "يعني ورقة أو سند. ولكي تكون الكتابة رسمية لا بد من توفر في الورقة ثلاث شروط وهي: أولا: أن تكون الورقة محررة من طرف موظف⁽⁶⁾ أو ضابط عمومي أو شخص مكلف بخدمة عامة، وبصفة خاصة المكلفون بالتوثيق في الجزائر. ثانيا: أن يكون الضابط العمومي أو الشخص مختص بتحرير الورقة الرسمية من حيث نوعها ومن حيث مكان التحرير.

ثالثا: أن تراعي الإجراءات القانونية اللازمة عند تحرير الورقة الرسمية.

فإذا لم تراعي الإجراءات القانونية اللازمة، أو كانت ناقصة أو كان الضابط العمومي التي حررها غير مختص فإن الورقة تكون باطلة كورقة رسمية وتتحول لورقة عرفية بشرط تحمل توقيع المتعاقدين (الطرفين).

وأنه من بين الإجراءات الجوهرية التي يترتب على عدم بطلان الورقة الرسمية هي، وجود تاريخ التوثيق، أسماء أطراف العقد والشهود، حضور الشهود وقت التوثيق، فإذا توفرت هذه الشروط اكتسبت هذه الورقة صفة الرسمية⁽⁷⁾ يجب على من ينكرها أن يقيم الدليل على بطلانها بالكتابة⁽⁸⁾ وليس له من طريق لهذا الادعاء إلا طريق الادعاء بالتزوير⁽⁹⁾.

1-1-2- السند الرسمي لعقد العمل :

أ- عقد العمل غير المحدد المدة :

أ. فريد عبة وأ. إسماعيل مناصرية من جامعة بسكرة

إن القاعدة العامة على أن عقد العمل لا يخضع لأي شروط شكلية" فقد يكون عقد العمل مكتوب أو غير مكتوب، إذ يستوى الحكم في كلتا الحالتين "(10) هذا بالنسبة لعلاقة العمل غير المحددة المدة، إذ أن علاقة العمل تقوم على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، يعني أن شرط الكتابة اختياري وفقا لأغلب التشريعات العمالية المقارنة (11) غير أنه يستحسن أن يبرم عقد العمل كتابة وذلك للتقليل من النزاعات المتمثلة حول طبيعة حقوق وواجبات كل واحد من طرفي عقد العمل وتسهيلا للإثبات سواء من طرف العامل أو المؤسسة (صاحب العمل).

ب- عقد العمل المحدد المدة:

أما عقد العمل المحدد المدة يفترض أن يبرم كتابة لأن المشرع يفرض مجموعة من البيانات من بينها تحديد الأسباب التي أدت إلى إبرام هذا العقد المحدد المدة، وتنص المادة 12 من قانون 11/90 المعدل والمتمم على ما يلي: "يمكن إبرام عقد العمل لمدة محددة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدماته غير متحددة.
- عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.

- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.
- عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.
و يبين بدقة عقد العمل إلى جميع الحالات، مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة"
أما في حالة عدم وجود الكتابة فإن المادة 11 من القانون 11/90 تنص على أنه يعتبر العقد ميرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على ذلك كتابة وفي حالة انعدام عقد مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة."

في كلتا الحالتين سواء كان عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة فإنه يمكن إبرامه في شكل رسمي، إذ أن علاقة العمل تعتبر قائمة بمجرد قيام شخص بالعمل لحساب شخص آخر، لذلك فإن عقد العمل هو عقد رضائي ولطرفيه الحرية في إبرام العقد بالشكل الذي يراه منسبا لهما.
وعموما فإن عقد العمل مهما كان شكله لا بد من أن يتضمن بعض الأحكام والبيانات المحددة في القوانين والنظم السارية، والتي تصنف إلى نوعين:

البيانات الأساسية: وتكون في جميع العقود بصفة موحدة وتتضمن(12):

- بيان هوية الأطراف وتاريخ بداية ونهاية العقد وتشمل الاسم الكامل للعامل وعناصر هويته وعنوانه، وهوية صاحب العمل ويحدد أيضا سريان العقد وكذا يحدد تاريخ نهاية عقد العمل المحدد المدة.

- تحديد الوظيفة أو منصب العمل ومكانه (تحدد وظيفة العامل ونوعية عمله ومكانه ورتبته في السلم المهني).

- تحديد الأجر الأساسي وعناصره المكملة

البيانات التكميلية: وهي تختلف من عقد عمل إلى آخر حسب اختلاف قطاعات العمل (13) ونذكر منها:

- بيان فترة التجربة
- بيان المدة القانونية للعمل وتوزيع ساعات العمل وفترات التناوب.
- بيان حالات تعديل عقد العمل.
- بيان مهلة الأخطار قبل إنهاء علاقة العمل.

وعموما فإذا اثبت المدعي علاقة العمل بورقة رسمية فإن النزاع حول وجود هذه العلاقة ينتهي باعتبار أن الورقة الرسمية هي أقوى وسائل الإثبات إلا إذا اثبت المدعي عليه أنها مزورة.

1-1-3- حجية الورقة الرسمية في إثبات علاقة العمل

تنص المادة 14 من قانون التوثيق المؤرخ في: 1970/12/15 على أنه " يعتبر ما ورد في العقود حجة ما لم يثبت تزويرها " ويمكن تعميم ذلك على جميع الأوراق الرسمية بالاعتماد على المادة 11 من الأمر المتعلق بالحالة المدنية التي تعتبر حجة على جميع الناس ما لم يطعن فيها بالتزوير⁽¹⁴⁾ كما أن المادة 324 مكرر 5 من القانون المدني نصت على " يعتبر ما ورد في العقد الرسمي حجة حتى يثبت تزويره ويعتبر نافذا في كامل التراب الوطني " .

كما أن هذا العقد الرسمي يعتبر حجة لمحتوى الاتفاق المبرم بين الأطراف المتعاقدة وقد تتهم ذوي الشأن حسب المادة 324 مكرر 6 من القانون المدني أن "الورقة الرسمية حجة فيما بين الأطراف وبالنسبة للغير وفيما يتعلق بصورها". لكن هل هذا المبدأ ينطبق على عقد العمل؟

يمكن القول بأن عقد العمل سواء أكان محدد المدة أو غير محدد المدة فإنه عندما يكون مفراغا في ورقة رسمية فإنه يعتبر حجة على الناس كافة ما لم يطعن فيه بالتزوير.

كما أن الحجية المطلقة في الإثبات للورقة الرسمية حتى ثبوت تزويرها لا تقتصر على الأطراف المتعاقدة بل تتعداهم إلى الغير⁽¹⁵⁾. وتتبع إجراءات الطعن بالتزوير أمام النيابة بالطرق القانونية.

كما أن الورقة الرسمية لا تحدث أثرها إلا إذا اتسمت بحالة ظاهرة من الصحة والمشروعية، فإذا ظهر على شكلها أنها مشوبة بعيب ظاهر للعيان، كأن تكون مشطوبة أو محشوة، فمن حق المحكمة أن تستبعدا من النزاع مباشرة دون الطعن بالتزوير، كما أن أصل الورقة الرسمية إذا كان موجودا فإن صورتها الرسمية خطية أو فوتوغرافية تكون حجة بنفس قدر الأصل، فإذا قدم العامل للقاضي صورة رسمية للصورة المأخوذة من الصورة الأصلية لشهادة العمل فإن هذه الورقة ليست لها أي حجية غير أن القاضي يمكن الأخذ بها على سبيل الاستئناف هذا إذا كان الأصل غير موجود.

1-2- إثبات علاقة العمل بالأوراق العرفية

إن الورقة العرفية هي سند معد للإثبات يتولى تحريره وتوقيعه أشخاص عاديين وهو أطراف العقد بدون تدخل الموظف العام. وبالتالي فإن الورقة العرفية تتميز عن الورقة الرسمية بإنعدام الرسمية في إنشائها، بحيث أن الأفراد العاديون هم الذين يقومون بإعدادها وصياغتها ولا دخل لأي موظف الدولة. كما أن الأوراق العرفية هي على نوعين أوراق عرفية معدة للإثبات وتكون موقعة من طرف أطراف العقد، إذ تعتبر أدلة إثبات كاملة وهناك أوراق عرفية غير معدة للإثبات، كدفاتر التجار والرسائل والبرقيات والأوراق المنزلية... الخ، والتي تكون في الغالب غير ممضية.

1-2-1- الأوراق العرفية المعدة للإثبات وحجيتها

طبقا لقانون العمل الجزائري، يمكن أن يتم عقد العمل في شكل ورقة عرفية، بإعتبار أن عقد العمل هو عقد رضائي يبرم حسب الشكل الذي يتفق عليه الطرفان المتعاقدان⁽¹⁶⁾، ويمكن للعامل أن يقدمها للمحكمة لإثبات وجود علاقة العمل عند وقوع نزاع حول علاقة العمل.

إلا أن المشكل هو أن القانون لم يشترط كتابة التاريخ على الورقة العرفية وهذا ما يصعب تحديد المدة الزمنية التي عملها العامل لذلك يستحسن كتابة التاريخ على الورقة العرفية عند إبرام عقد العمل وإفراغه في ورقة عرفية، وقد نصت المادة 328 من القانون المدني على أنه " لا يكون العقد العرفي حجة على الغير في تاريخه إلا منذ أن يكون له تاريخ ثابت، ويكون تاريخ العقد ثابتا:

- ابتداء من يوم تسجيله
- من يوم ثبوت مضمونه في عقد آخر حرره موظف عام.
- من يوم التأشير عليه على يد ضابط عام مختص.

- من يوم وفاة أحد الذين لهم على العقد خط أو إمضاء.
هذه في الحالة التي يتم تحديد تاريخ على الورقة العرفية، لكن عندما تكون هذه الورقة لا تحمل أي تاريخ، إذا لا يحدد فيها تاريخ إبرام العقد ولا تاريخ بداية العمل ولا نهايته.
هنا على القاضي أن يستشف تاريخ بداية العمل من ظروف القضية إما بإقرار صاحب العمل نفسه إذا ادعى العامل تاريخ معين أو بإتباع الوسائل الأخرى للإثبات⁽¹⁷⁾.
أما عن مكان إبرام العقد العرفي فليس هناك إشكال باعتبار الاختصاص المحلي طبقا للمادة 24 من القانون 11/90 إذ ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو محل إقامة المدعى عليه.

كما يمكن رفعها لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعى عندما ينجم تعليق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض مهني.
أما عن حجية الورقة العرفية فإن المادة 327 من القانون المدني تنص على أنه: يعتبر العقد العرفي صادرا ممن وقعه ما لم يذكر صراحة ما هو منسوب إليه من خط أو إمضاء..."، يعني يجب أن يكون الإنكار صريحا وجازما، لأن مجرد تجاهل التوقيع غير كافي⁽¹⁸⁾. فإذا رأى القاضي بان الورقة المتضمنة التوقيع الذي أنكره صاحبه منتجة في الدعوى، فإنه يأمر بإجراء تحقيق في الخطوط.
أما إذا كانت هذه الورقة غير حاملة لتوقيع فإذا تعلق الأمر بعقد عمل محدد المدة فإن التوقيع ضروري.

وعموما فإن ثبوت صحة التوقيع والخط على الورقة العرفية بعدم الإنكار أو ثبوته بعد الإنكار يجعل الورقة العرفية بما ورد فيها حجة على أطرافها. ويمكن للمدعى الطعن بالتزوير إذا كان فيه تزويرا.
أما إذا وجد مانع مادي أو أدبي يحول دون الحصول على دليل كتابي فإنه يجوز الإثبات بكافة الطرق الأخرى للإثبات كالبيينة مثلا.
وأخيرا يمكن القول بأن الورقة العرفية لا يمكن بأي حال أن تلحقها الصيغة التنفيذية، حتى لو إترف الطرف الآخر بمضمونها، فإذا أراد المدعى تنفيذها فعليه اللجوء إلى القضاء لاستصدار حكما يمكن تنفيذه إجباريا.

1-2-1- الأدوات العرفية غير المعدة للإثبات

هناك أوراق عرفية أخرى هي من الأصل غير معدة للإثبات لأنها في العادة لا تحمل توقيع صاحبها غير أن القانون قد يقرر لها قوة الإثبات حسب عناصرها وهي تستعمل عادة لأجل الإستئناس.
وقد ذكر المشرع الجزائري أربع أنواع من هذه الأوراق وهي: الرسائل والبرقيات، الدفاتر والأوراق المنزلية.

أ- الرسائل والبرقيات

تظهر أهمية الرسائل والبرقيات في علاقات العمل في حالة ما إذا تغيب العامل عن العمل بدون سبب واستغرق غيابه مدة معينة، فقام صاحب العمل بإرسال له رسالة أو برقية يأمره فيها بتوضيح أسباب غيابه أو أنه في حالة تخلي عن المنصب أو يطلب منه الالتحاق إلى منصب عمله في أقرب وقت وإلا اتخذ في حقه الإجراءات القانونية اللازمة طبقا للقانون أو النظام الداخلي في هذه الحالة يمكن للقاضي أن يحتج بهذه الرسالة أو البرقية بشرط أن تتضمن توقيع صاحبها.
كما أن المادة 1/ 329 من القانون المدني تنص على " تكون للرسائل الموقع عليها قيمة الأوراق العرفية من حيث الإثبات إلى أن يثبت عكس ذلك بالطرق المقررة قانونيا للإثبات"، كما أن تأثيرها على القاضي يكون بحسب درجة ما تحويه من معلومات لحل النزاع، كما يمكن اعتبارها مجرد قرينة يضيف إليها يمين متممة للحصول على البيينة الكاملة.

إذا لم تكن هذه الرسالة موقعا عليها فيمكن اعتبارها بداية الإثبات بالكتابة، بشرط أن تكون محررة بخط المرسل نفسه، ويمكن للمرسل إليه أن يستدل بها في الإثبات بشرط أن يكون قد حصل عليها بطريقة مشروعة دون الحاجة إلى استئذان المرسل، (صاحب العمل). هذا في حالة إثبات علاقة العمل إذا نصت الرسالة على هذه العلاقة وتكون لهذه الرسالة قوة الورقة العرفية في الإثبات وتكون حجة على صاحب العمل لصحة ما أورده فيها إلى غاية ثبوت العكس طبقا للطرق المقررة لقانون للإثبات.

ب- الدفاتر والأوراق المنزلية

ويقصد بها ما يكون لدى الشخص من دفاتر أو مفكرات أو أوراق مختلفة، يسجل فيها إلتزاماته وحقوقه. حيث أنه طبقا للمادة 331 من القانون المدني " لا يكون الدفاتر والأوراق المنزلية حجة على من صدرت منه إلا في حالتين:

- إذا ذكر فيها صراحة أنه استوفى ديناً.
- إذا ذكر فيها أنه قصد بما دونه في هذه الدفاتر أو الأوراق أن تقوم مقام السند لمن أثبتت حقا لمصلحته.

ولو أن هذين الحالتين نادرتين الوجود في الحياة العملية لكن إن وجدت اعتبرت حجة على أصحابها (19).

أما فيما يخص مجال العمل فإن هذه الحالة نجدها أكثر لدى العمال الذين يعملون بالبيوت، فيقوم رب العمل في هذه الحالة بتسجيل ما قدمه لهذا العامل من حقوق وواجبات في دفاتره المنزلية. وذلك بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 08/12/1997 الذي حدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنازل، حيث تنص المادة الخامسة منه على أنه: " يجب على المستخدم عند تسليم الأشغال قصد تنفيذها في المنزل أن يحدد دفتر طلبات يسجل فيه:

- اسم العامل في المنزل ولقبه وعنوانه؛

- طبيعة العمل وكميته؛

- تاريخ تسليم هذا العمل؛

- الأجرة؛

- قائمة المواد المسلمة للعامل.

كما أنه عندما يحين آجال تسليم هذا المنتج الذي طلبه المستخدم فإنه يوضح ذلك بدفتر يسجل فيه (20).

- تاريخ التسليم؛

- مبلغ الأجر المدفوع؛

- قائمة المواد المستردة لرب العمل.

وبالتالي فإن هذا الدفتر الذي يمسه رب العمل يعتبر وسيلة اثبات لوجود علاقة العمل بينه وبين العامل الذي كلفه بمهام معينة داخل منزله.

وعموما فإن حجية الدفاتر والأوراق المنزلية ليست مطلقة بل يجوز للشخص أن يثبت عكس ما أورده فيها بكافة طرق الإثبات بما فيها البيينة والقرائن.

وأخيرا يمكن القول بأن القاضي يمكنه الأخذ بحجة جميع الأوراق المقدمة إليه سواء أكانت رسمية أو عرفية إلا إذا ثبت له أن هذه الأوراق مزورة. أما إذا اجتمعت لديه في القضية أوراق رسمية وأخرى عرفية فإنه يرجح الأخذ بالأوراق الرسمية لأنها الأكثر مرتبة في الحجية.

2- إثبات علاقة العمل بغير الكتابة

إن المادة 10 من قانون 90، 11 تنص على أنه: " يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأي وسيلة كانت" يعني ذلك بأنه يمكن اللجوء إلى مختلف وسائل الإثبات المنصوص عليها في القانون المدني أو قانون الإجراءات المدنية. وهنا تنص المادة 43 من قانون الإجراءات المدنية على أنه " يجوز للقاضي بناءا

أ. فريد عبة وأ. إسماعيل مناصرية من جامعة بسكرة

على طلب الأطراف أو طلب أحدهم أو من تلقاء نفسه أن يأمر قبل الفصل في الموضوع، وبموجب أمر شفوي بحضور أحد الأطراف شخصيا أو بإجراء تحقيق أو تقديم وثيقة، وبموجب أمر كتابي بإجراء الخبرة أو التحقيق في الكتابة أو بأي إجراء آخر من إجراءات التحقيق" معنى ذلك أنه يمكن إثبات علاقة العمل بعدة وسائل غير كتابية كشهادة الشهود، أو اليمين أو القرائن وغيرها.

2-1- إثبات علاقة العمل بشهادة الشهود

إن شهادة الشهود هي ذلك التصريح الذي يدلي به الشخص أمام المحكمة بواقعة صدرت عن الغير، والتي يترتب عليها حق لهذا الغير. كما أن قبولها أو رفضها يرجع للسلطة التقديرية للقاضي. وتتص المادة 61 من قانون الإجراءات المدنية على أنه يجوز الأمر بالتحقيق لإثبات الوقائع التي تكون بطبيعتها قابلة للإثبات بشهادة الشهود والتي يكون التحقيق فيها جائزا ومنتجا في الدعوى" كما أن شهادة الشهود تقبل من كل الأشخاص ما عدى فاقد الأهلية حسب المادة 64 من قانون الإجراءات المدنية.

2-1-1- شروط الإثبات بشهادة الشهود

لقد أخذ القضاء الجزائري بشهادة الشهود في إثبات عقد العمل، وهناك عدة قرارات صدرت عن المحكمة العليا بهذا الشأن⁽²¹⁾.

كما أن الإثبات بشهادة الشهود غير مطلق باعتبار أن إطلاق حرية الإثبات في عقد العمل مرتبط بعدم وجود عقد مكتوب وفي حالة وجود عقد مكتوب فإنه يتعين لإثبات العكس أن يكون بكتابة أخرى، وهذا ما تنص عليه المادة 334 من القانون المدني " لا يجوز الإثبات بالبينة ولو لم تزد القيمة على ألف دينار جزائري فيما يخالف أو يجاوز ما اشتمل عليه مضمون عقد رسمي". يتضح من هذه المادة وجود ثلاث شروط قبل اللجوء إلى شهادة الشهود وهي:

- وجود عقد رسمي يعني وجود دليل كتابي كامل سواء كان ورقة رسمية أو عرقية أو وثائق أو دفاتر موقع عليها حيث لا يثبت ما يخالف ما هو مكتوب عليها أو يجاوزه إلا بالكتابة.
- يجب أن يكون التصرف المراد إثباته مدنيا ويستثنى هنا التصرف التجاري، لأن التصرف التجاري إذ يجوز إثبات عكس الكتابة بأي طريقة أخرى من طرق الإثبات.
- هو أن يكون المراد إثباته يخالف أو يجاوز الكتابة، كالخلط والتدليس والإكراه... إلخ فيتم إثبات ذلك بالبينة، وذلك لأن إثباته لهذه العيوب لا يعتبر إثباتا يخالف المكتوب، وإنما إثبات لوقائع مادية.

2-1-2- حجية الإثبات لعلاقة العمل بشهادة الشهود

إذا رأى القاضي أن يسمع شهادة الشهود فإن له سلطات واسعة في تقدير ما إذا كانت هذه الشهادة مقنعة في الإثبات أم لا. ولا يخضع في ذلك لرقابة محكمة النقض، وبالتالي فإن الوقائع التي تثبت بطريقة شهادة الشهود تعتبر ثابتة على جميع من يتأثر بالحكم الذي صدر في الدعوى. أخيرا يمكن القول أن شهادة الشهود من أقدم طرق الإثبات التي عرفتها الشرائع وأهمها على الإطلاق قبل ظهور الكتابة لكن ومع ظهور الكتابة التي تتميز بالبقاء والاستمرارية والشمولية تراجعت قيمتها نظر لما تتعرض له الشهادة من عيوب قد تصيب ذاكرة الشاهد من نسيان أو تشابه الأمور أو الكذب... إلخ.

هذه العيوب جعلت الشهادة في ذيل أدلة الإثبات⁽²²⁾.

ورغم الانتقادات الكثيرة للشهادة وكذا القيود التي فرضت عليها فإنها مازالت محتفظة بمكانتها بين وسائل الإثبات.

2-2- إثبات علاقة العمل بالإقرار

إن الإقرار هو "اعتراف الخصم بواقعة من شأنها أن تلحق به آثارا قانونية، مع قصده أن تعتبر هذه الواقعة صحيحة في حقه" (23).

وقد عرفته المادة 341 من القانون المدني الجزائري على أنه "اعتراف الخصم أمام القضاء بواقعة مدعى بها عليه وذلك أثناء السير في الدعوى المتعلقة بها الواقعة".

ولما كان الإقرار اعتراف بواقعة قانونية فهذه الواقعة لا يجب إثباتها بعد ذلك لأنها أصبحت مسلمة ومعترف بها. وعموما فإن الإقرار ليس دليلا بمعنى الكلمة فهو وسيلة تعفي من الإثبات. (24).

لا يشترط في الإقرار أي شكل خاص، فقد يتم بصورة شفوية خلال مناقشة ما، وقد يكون مكتوب في رسالة أو أية ورقة لا تكون معدة للإثبات الواقعة موضوع النزاع.

2-2-1- حدود الإقرار في إثبات علاقة العمل

بالرجوع إلى القانون المدني الجزائري نجد أن الإقرار ذكر في المادتين من 341 و342 تحت الباب السادس تحت عنوان إثبات الالتزام وليس فقط مجرد وسيلة تقي من اللجوء إلى وسائل الإثبات فلو ادعى مثلا شخصا بأنه اشتغل عند رب عمل معين طيلة مدة معينة فإن أقر المدعى عليه بذلك ولم ينكر فإن علاقة العمل هنا تعتبر ثابتة بإقرار المستخدم، وهذا يعفي المدعى من إثبات ذلك، وبالتالي فإن الإقرار هو -حسب رأينا- وسيلة من وسائل إثبات عقد العمل لكن المشكل إذا كان الإقرار يتعلق بجزء فقط من العقد مثلا: هناك علاقة عمل متفق عليها لكن الاختلاط في مدة العمل وهنا على العامل اللجوء إلى وسائل الإثبات الأخرى.

2-2-2- حجية الإقرار في إثبات علاقة العمل

إن الإقرار هو حجة على المقر ويلزمه، فلا يملك التراجع عليه، ولا يمكنه تقديم دليل ينقضه وهذا حسب المادة 342 من القانون المدني الفقرة الأولى التي نصت على أن "الإقرار حجة قاطعة على المقر، وبالتالي فإن الإقرار ملزم للمحكمة فلا تملك إحالة الدعوى على التحقيق لإثبات عكسه".

كما أن هذا الإقرار قد يكون صريح أو قد يكون ضمنيا فلو ادعى شخصا ما مثلا: بأنه عمل لدى المدعى عليه لمدة معين ولم يدفع له أجرته خلال تلك المدة فإن أثبت المدعى عليه بأنه قدم له أجرته خلال تلك الفترة فهذا يعني وجود قرار ضمني بأن علاقة العمل موجودة.

أخيرا يمكن القول بأن الإقرار هو اعتراف من الخصم لنفسه عليها لذلك فإنه لا يعول عليه دائما، إذ قد يقر الانسان بغير الحقيقة كأن يكون مضطرا أو مكرها أو متواطئا مع غيره لتضليل العدالة.

2-3-1- إثبات علاقة العمل باليمين.

2-3-1-1- تعريف اليمين وأهميتها

أ- تعريف اليمين

لغويا: اليمين هي اليد اليمين وتأتي أيضا بمعنى الشدة والقوة وتطلق على القسم (25).

اصطلاحا: هناك تعاريف كثيرة منها:

" أنها قول يتخذ فيه الحالف الله شاهدا على صدق ما يقول أو على انجاز ما يعد ويستنزل عقابه إذا حنث." (26)

وعموما فإن اليمين هو اشهاد الله تعالى على صدق ما يقوله الحالف أو على كذب ما يقول الخصم وهي عمل ديني ومدني في نفس الوقت (27). وبالتالي فهي تؤدي بالصيغة المقررة في ديانة الحالف، وقد جاء في المادة 434 من قانون الإجراءات المدنية صيغة اليمين كما يلي: " يؤدي الخصم اليمين بالجلسة أو أمام القاضي بالعبارة الآتية أحلف بالله العظيم "

ب- أهمية اليمين

تكمن أهمية اليمين في الدور الذي لعبته ومازالت تلعبه في ميدان التقاضي، فهي وسيلة إثبات بيد الخصم أو القاضي يوجهها لمن يشاء ميزة لا تتوافر لدى معظم وسائل الإثبات الأخرى لما لها من صبغة دينية خاصة في المجتمعات الإسلامية.

2-3-2- أنواع اليمين

هناك عدة أنواع لليمين في القانون الوضعي وهذا بالنظر إلى معايير مختلفة، وبما أن موضوعنا يتعلق بقانون العمل فإننا سنتناول نوعين هامين يستخدمان في هذا المجال، وهما اليمين الحاسمة واليمين المتممة.

ج- اليمين الحاسمة

إن اليمين الحاسمة هي تلك اليمين التي يوجهها الخصم لخصمه عندما لا يجد الدليل على إدانته ليحسم بها النزاع، لهذا سميت بالحاسمة إذ يمكن أن يستعملها المدعي ضد المدعى عليه وذلك حسب نص المادة 343 من القانون المدني على أنه: "يجوز لكل من الخصمين أن يوجه اليمين الحاسمة إلى الخصم الأخر"، وبالتالي فإن أطراف الخصام هي الوحيدة التي يمكنها اللجوء إلى هذه اليمين، كما لا يملك القاضي حق توجيهها أو أي طرق أخرى، لكن هذا الحق الذي منحه القانون للمتخاصمين ليس مطلقاً إذ يمكن للقاضي أن يمنع هذا الحق إذا تبين له وجود تعسف في استعمال الحق وذلك حسب المادة 343 من القانون المدني التي نصت على أنه "يجوز للقاضي منع توجيه هذه اليمين إذا كان الخصم متعسفا في ذلك". وهذا الأمر ينطبق على عقد العمل بحيث يمكن إثباتها عن طريق اليمين الحاسمة باعتبار أن عقد العمل يمكن إثباته بكافة الطرق، وذلك إذا لم يجد المدعى أي وسيلة لإثبات وجود علاقة العمل مع المستخدم، فمثلاً لو أن المدعى ادعى أنه عمل لدى المدعى عليه لفترة معينة فإذا أنكر المدعى عليه، ولم يجد المدعى أي دليل كتابي أو البيئية فإنه يلجأ في الأخير إلى اليمين الحاسمة وهو بذلك يحتكم إلى ضمير خصمه وعلاقته بخالقه، غير أنه يجوز للقاضي أن يمنع توجيه هذه اليمين إذا تبين له بأن المدعى متعسفا في ذلك كأن يتبين له أنه يقصد من ذلك التشهير بخصمه وليس حسم النزاع.

كما أن توجيه اليمين هنا مضبوط بحدود حيث تنص المادة 344 من القانون المدني على أنه "لا يجوز توجيه اليمين الحاسمة في واقعه مخالفة للنظام العام، ويجب أن تكون الواقعة التي تقوم عليها اليمين متعلقة بشخص من وجهت إليه اليمين فإن كانت غير شخصية له قامت اليمين على مجرد علمه بها".

كما أن اليمين الحاسمة غير مقيدة بوقت معين إذ يجوز توجيهها في أية مرحلة من مراحل الدعوى، كما يجب أن تكون اليمين متعلقة بالدعوى ومنتجة فيها أو حاسمة لهما. كما أنه لا يجوز لمن وجه اليمين أن يرجع في ذلك متى قبل خصمه حلف تلك اليمين (28). كما أن الخصم الذي له اليمين لا يملك حق رفضها، فله إما أن يحلف أو ينكر أو يرددها على من وجهها له.

- **في حالة الحلف:** حسم النزاع بينه وبين خصمه وخسر خصمه دعواه بحكم نهائي، بحيث لا يمكنه أن يطعن في الحكم بالاستئناف (29). إلا في حالة ثبوت كذب هذه اليمين كما يجوز له رفع دعوة يطلب فيها التعويض عن الضرر الذي أصابه نتيجة الكذب في اليمين، وذلك بحكم جزائي.

- **في حالة النكول:** أي أنه يرفض أداء اليمين وبالتالي هنا يخسر دعواه ويحكم بما طلبه خصمه في الدعوى. وذلك حسب نص المادة 347 من القانون المدني التي جاء فيها "كل من وجهت إليه اليمين فنكل عنها... خسر دعواه". كما أن هذا النكول قد يكون صريحا وقد يكون ضمنيا فإمتناع الشخص المعني باليمين الحضور إلى الجلسة الخاصة بأداء اليمين بدون عذر (30).

- أما في حالة الرد: يعني بإمكانه رد هذه اليمين لمن وجهها له، وعلى هذا الأخير إما أن يحلف ويكسب دعواه أو ينكر فيخسرها⁽³¹⁾. وهنا يشترط أن تكون الواقعة موضوع اليمين مشتركة بين الطرفين.

ب- اليمين المتممة

إن اليمين المتممة هي التي يوجهها القاضي من تلقاء نفسه إلى أحد الخصمين ليكمل بها اقتناعه، إذا كانت الأدلة المقدمة إليه لا ترقى إلى مرتبة الإقناع بذاتها وحدها، وهذا ما نصت عليه المادة 348 من القانون المدني " للقاضي أن يوجه اليمين تلقائيا إلى أي من الخصمين ليبنى على ذلك حكمه في موضوع الدعوى أو فيما يحكم به ... " وبالتالي يمكن للقاضي اللجوء إلى اليمين المتممة لكن إذا توفرت شروط معينة.

إن القاضي في توجيهه هذه اليمين يتمتع بسلطة تقديرية كاملة سواء في توجيهها أو عدم توجيهها، كما يمكنه اختيار طريقة توجيهها.

إن لليمين المتممة شروط حتى يقوم القاضي بتوجيهها وهي كما نصت عليه المادة 348 / 2 من القانون المدني شرطين هما:

- ألا يكون في الدعوى دليل كامل: فلا يمكن للقاضي إذا قدم المدعى دليلا كافيا على وجود علاقة العمل أن يوجه لأحد الخصوم يمينا متممة.

- خالية من أي دليل: إذا كانت الدعوى خالية من أي دليل فلا يجوز توجيه هذه اليمين لذلك يشترط تقديم هذه اليمين أن يوجد في ملف الدعوى بداية ثبوت قانوني. ففي عقد العمل إذا كانت هناك بينة أو قرائن وكانت هذه الأدلة غير مقنعة بالنسبة للقاضي يمكن له أن يوجه هذه اليمين المتممة ليكمل اقتناعه بها. كما أن القاضي يكون غير مقيد وملزم لهذه اليمين فإذا ظهرت أدلة أخرى في الدعوى يمكنه أن يحكم بها حتى ولو خالفت نتيجة اليمين، كما أن المدعى المدني عليه إذا نكل عن أداء اليمين المتممة الموجهة له فإن القاضي لا يحكم بالضرورة ضده.

4-2- إثبات علاقة العمل بالقرائن

1-4-2- تعريف القرينة وأنواعها

القرينة هي ما يستنبطه المشرع أو القاضي من أمر معلوم الدلالة على أمر مجهول. وتنقسم القران إلى نوعين: قرائن قانونية وقرائن قضائية⁽³²⁾.

أ- إن القرائن القضائية هي: التي يستنتجها القاضي من ظروف الدعوى وواقائعها المعروضة عليه بإثبات وقائع أخرى متصلة بها أو مشابهة لها لذلك سميت بالوسائل غير المباشرة، وقد نصت المادة 340 من القانون المدني على أن " يترك لتقدير القاضي استنباط كل قرينة لم يقررها القانون ولا يجوز الإثبات بهذه القرائن إلا في الأحوال التي يجيز فيها القانون الإثبات بالبينة."

ب- أما القرائن القانونية فهي: التي يستنبطها المشرع من حالات يغلب وقوعها فينص عليها في شكل قاعدة عامة مجردة، كما أنها لا تعتبر أدلة بمعنى الكلمة وإنما هي ناقلة لعبئ الإثبات من المدعي إلى المدعى عليه أن كانت بسيطة أو تعفي المدعي من الإثبات إن كانت قاطعة، إن عقد العمل وبما أنه يمكن إثباته بكافة الطرق فإنه عملا بنص المادة 340 من القانون المدني يمكن إثباته بالقرائن القضائية يعني يمكن للقاضي أن يستنتج من ظروف القضية ووقائعها انه يتأكد من وجود عقد العمل بين طرفي الخصومة⁽³³⁾ كما يمكن الاعتماد على تقرير مراقبي الضمان الاجتماعي⁽³⁴⁾.

أما فيما يخص القرائن القانونية فإنه على سبيل المثال، إذا ادعى عامل أنه اشتغل لدى رب عمل لمدة غير محددة وقدم لذلك شهادة عمل لم يحدد فيها تاريخ نهاية العمل، فإنه طبقا لنص المادة 11 من القانون رقم: 11/90 فإن علاقة العمل تعتبر لمدة غير محدودة.

أ. فريد عبة وأ. إسماعيل مناصرية من جامعة بسكرة

وعموما فإن المشرع الجزائري وسع من دائرة وسائل انعقاد علاقة العمل ولم يقيد بها بشكالية معينة كالشكالية التي توجد ببعض العقود الأخرى ومنح أطرف هذه العلاقة السلطة التقديرية المطلقة في تقدير الطريقة المناسبة لهما لإبرام علاقة العمل.

لكن ذلك لا يمنع من إثبات عقد العمل بالقرائن القانونية، إذا كان القانون يتضمن هذه القرائن مثلما هو الحال في المادة 11 من قانون 11/90 أو قوانين الضمان الاجتماعي(35) أو القانون المدني وغيرها من القوانين الخاصة

2-4-2- أهمية اعتبار القرائن كوسائل إثبات

إن اعتبار القرائن كوسيلة لإثبات وجود علاقة العمل يصب في مصلحة العامل خاصة، والمجتمع عامة لأنه وفي ظل الوضعية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية الراهنة وما أفرزته برامج الإصلاح الاقتصادي الذي تفرضه المنظمات العالمية المانحة خاصة صندوق النقد الدولي والبنك الدولي، فإن العامل أصبح في وضع يصعب عليه إثبات علاقة العمل بجميع وسائل الإثبات الأخرى، غير أنه بمجرد ظهور قرينة قانونية بسيطة أو قضائية تجعل من علاقة العمل ثابتة، ما لم يثبت عكس القرينة البسيطة ومن هنا تظهر أهمية القرائن في إثبات عقد العمل.

الخاتمة:

إن المشرع الجزائري أصاب عندما وسع من أدوات ووسائل إبرام علاقة العمل وعدم تقييدها بالشروط الشكلية تسهلا لكلا الطرفين، أين ترك لهما الحرية الكاملة في كيفية إبرام عقدهم. ثم أصاب مرة ثانية عندما وسع من دائرة وسائل إثبات هذه العلاقة، خاصة في ظل التوجه نحو خصوصية الاقتصاد الوطني، باعتبار أن القطاع الخاص يهدف أساسا إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح، دون الاهتمام بالالتزامات التي يرتبها عقد العمل اتجاههم. وبالتالي فإن المشرع يفتح دائرة إثبات علاقة العمل يكون قد جاء في صف العامل وحماه من إمكانية تعسف صاحب العمل في سعه لتحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح.

إن التسهيل في إثبات علاقة العمل قد يعود بالفائدة للمجتمع بأكمله، لأنه يؤدي إلى تحقيق نوع من السلم الاجتماعي، كما قد يؤدي إلى حل العديد من المشاكل الاجتماعية والاقتصادية، لأن أداء العامل واجبه المهني باتقان، قد يؤدي إلى زيادة نشاط المؤسسة نتيجة لشعوره بالاستقرار في عمله. إلا أن كل تلك الوسائل يمكن أن لا تكون فعالة في إثبات علاقة العمل في الحالات التي تتم فيها علاقة العمل بصفة شفوية ومعزولة، خاصة في بعض حالات العمل المؤقت أو الموسمي في المناطق المعزولة.

الهوامش:

- (1) الجريدة الرسمية، العدد 17، الصادرة بتاريخ: 25 أفريل 1990. ص488.
- (2) أحمد ميدي، الكتابة الرسمية كدليل إثبات في القانون المدني الجزائري، رسالة ماجستير، (غير منشورة)، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001-2002، ص 5.
- (3) فاطمة الزهراء تبوب، السلطة التقديرية للقاضي في مادة الإثبات المدني، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 1996-1997، ص 44.
- (4) سليمان أحمية، التنظيم القانوني للعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002، ص 85.
- (5) المادة 10، من القانون رقم 11/90 التي تنص على: " يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأي وسيلة كانت

- (6) يقصد بالموظف العام ذلك الشخص الذي تعينه الدولة في زمن معين للقيام بعمل من أعمالها، سواء، أخرته على ذلك أو لم تؤخره، أنظر: يحي بكوش، أدلة الإثبات في القانون المدني الجزائري والفقہ الإسلامي، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1981، ص 39.
- (7) راضية غناي، (إثبات عقد العمل في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 2001-2002، ص9.
- (8) بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار رعاية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2001، ص 66.
- (9) المادة 79 من قانون الإجراءات المدنية.
- (10) محمد الصغير بعلي " تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2000، ص 11
- (11) بشير هدي، المرجع السابق، ص 59.
- (12) بشير هدي، المرجع السابق، ص 60.
- (13) سليمان احمية، المرجع السابق، الجزء الثاني، ص47.
- (14) يحي بكوش، أدلة الإثبات في القانون المدني الجزائري والفقہ الإسلامي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، ط2، 1988، ص 113 وما بعدها.
- (15) المادة 324 مكرر 6 من القانون المدني.
- (16) تطبيقا لنص المادة 09 من القانون رقم 11/90 التي تنص على أنه " يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة".
- (17) راضية غناي، المرجع السابق، ص 24.
- (18) يحي بكوش، المرجع السابق، ص 136.
- (19) راضية غناي، المرجع السابق، ص 36-37.
- (20) المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 97-974 المؤرخ في 8/12/1997.
- (21) أنظر على سبيل المثال القرار رقم 162739 الصادر بتاريخ 14/7/1998 عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا.
- (22) عبد الرحمان لعصامي، الإثبات باليمين في القانون المدني الجزائري، شهادة ماجستير، (غير منشورة)، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة الجزائر، 1985-1986، ص 18-19.
- (23) محمد زهدود، الموجز في الطرق المدنية للإثبات في التشريع الجزائري وفق آخر التعديلات، دار المطبوعات الجامعية، وهران، ط1، 1991، ص 53.
- (24) عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني – نظرية الالتزام بوجه عام،- الجزء 2، دار النهضة العربية، القاهرة، 1964، ص 104.
- (25) عبد الرحمان لعصامي، المرجع السابق، ص 21.
- (26) عبد الرزاق أحمد السنهوري، المرجع السابق، ص 514.
- (27) وذلك خشية العقاب في الدنيا والآخرة، فالعقاب الدنيوي منصوص عليه بقانون العقوبات بالمواد 240-241 وكذا المواد 149-150 من القانون التجاري، أما العقاب الديني: فهو وارد بالقرآن الكريم والسنة النبوية.
- (28) المادة 345 من القانون المدني الجزائري.
- (29) المادة 346 من القانون المدني الجزائري.
- (30) المادة 347 من القانون المدني الجزائري.
- (31) المادة 343 من القانون المدني الجزائري.
- (32) عبد الرحمان لعصامي، المرجع السابق، ص 19.
- (33) أنظر القرار الصادر عن المحكمة العليا بتاريخ 11/11/1997، نقلا عن: راضية غناي، المرجع السابق، ص 70.
- (34) أنظر المادة 36 من القانون رقم 14/83 المتعلق بالتكليف في مجال الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم بالقانون: 17/04.
- (35) قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية. قانون 14/83 المتعلق بالتكليف في مجال الضمان الاجتماعي. قانون 15/83 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

