

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة د. الطاهر مولاي سعيدة - سعيدة -
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق



الحماية القانونية للأجر في القانون الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر

التخصص: قانون اجتماعي

تحت إشراف الأستاذ:

تبون عبد الكريم

من إعداد الطالب:

وزقير محمد

لجنة المناقشة:

رئيسا

الأستاذ: بودواية نور الدين

مشرفا و مقرا

الأستاذ: تبون عبد الكريم

عضوا و مناقشا

الأستاذ: قميدي محمد فوزي

السنة الجامعية 2015/2014

مقدمة:

تبنى علاقة العمل التي تربط بين العامل والمستخدم على فكرة التبعية التي تأخذ من بين مظاهرها مظهرا إقتصاديا ، هذا المظهر يتجلى في عنصر الأجر . و للأجر عدة معاني وذلك بحسب الزاوية التي ننظر بها إليه فعلماء الاقتصاد عرفوه على انه دخل العامل واعتبروه أنه نوع خاص من المداخل يعبر عن ثمن العمل المؤجر والمستخدم بمعرفة أحد أصحاب العمل . وهو كذلك عنصر العمل إذ أنه المقابل لأحد عوامل الإنتاج تحدده منفعة رب العمل الحدية¹ .

أما من الناحية الاجتماعية فإنه لا يمكن النظر إليه كثمن أو مقابل لعنصر العمل ذلك لأن الأجر لا يعيل العامل وحده وإنما غالبا ما تعتمد عليه أسر وعائلات بكاملها وتوفير الحاجات الأساسية، ونتيجة لهذه الصفة المعيشية للأجر فيعرف على أنه كل ما يقدم للعامل ليس الأجر أو المبلغ المقدم للعامل مقابل العمل وإنما أيضا المنافع العينية ، المكافآت والمنح المكملة أو الملحقة بالأجر والتي نشأت لأول مرة في شكل علاوات عائلية تمنح للعمال المعيلين لأولادهم أو فروعهم الذين يعولونهم² .

أما من الناحية القانونية فقد عرف تحديد الأجر تطورا ملحوظا فقد كان يعتبر عنصرا من عناصر عقد العمل الفردي يتكون من مبلغ من المال يقدمه رب العمل في مقابل العمل .

غير أن الجانب الاجتماعي الذي أظهرته الطبقة العمالية من جراء مطالبها بتحسين ظروف العمل ومن بينها الأجر ، وعدم إقتصار وظيفته على كونه مقابل العمل ، أدى الى ظهور مدفوعات أخرى الى جانب الأجر ، ولأنها لم تكن توصف بصفة الأجر لم تشملها الحماية القانونية وظلت خاضعة للسلطة التقديرية لأرباب العمل من حيث شروط إستحقاقها وقيمتها .

ونتيجة لذلك هجرت قوانين العمل الحديثة هذا المفهوم الضيق للأجر و أخذت بالمفهوم الواسع لكي يصبح الأجر ما هو إلا جزءا من كسب العامل ، وأن هذا الكسب لا يتكون فقط من المبالغ المدفوعة في مقابل العمل ولكن أيضا المبالغ المدفوعة بمناسبة العمل ولم يكن ذلك إلا نتيجة للوظيفة الغذائية التي أصبح يتمتع بها الأجر .

.....

1- حماد محمد شطا : النظرية العامة للأجور والمرتبات ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط ب ر 1982 ، ص 45

2- رمضان أبو السعود : الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني ، الدار الجامعية ، بيروت ، ط ب ر 1983 ، ص 393

أما القضاء فهو مستقر تماما على تحديد مفهوم الأجر في حدود قانون العمل مثل ما قضت به محكمة النقض الفرنسية بأن الأجر يشمل بمفهومه كل ما يدخل في ذمة العامل من مال أيا كان نوعه مقابل قيامه بالعمل موضوع العقد ومهما كانت تسميته¹.

أما المشرع الجزائري وفي كل النصوص القانونية الخاصة بالعمل عند تعرضه للأجر لم يعط مفهوما دقيقا ومحددا له. إلا أن الطابع الإجتماعي ظل هو المهيمن على نظرة المشرع الجزائري، ففي ميثاق التنظيم الإشتراكي للمؤسسات نجد العبارة التالية " العمل لم يعد اليوم مجرد بضاعة تقدر على وجوه مختلفة بحسب العرض والطلب".

وأخيرا جاءت المادة 81 من القانون 11/90 الصادر في 21 أبريل 1990 المتضمن علاقات العمل والتي بينت أنه يقسم المرتب - كما أسماه - الى جزء يؤدي للعامل مقابل العمل المنجز وهو الذي يعرفه المشرع بكونه الأجر الأساسي المقابل للمنصب الذي يشغله العامل وفقا للتصنيف المهني في المؤسسة المستخدمة وهو الجزء الثابت من الأجر، وجزء آخر هو الجزء المتغير. وغني عن القول أن الجزء الثابت لا يقصد بثبوته هو ثبات قيمته وإنما يقصد بثباته هو ثبوت وجوده، ذلك أن العامل يتقاضى هذا الجزء بمجرد إنتهاء الفترة التجريبية وتثبيته في منصب عمل معين دون أن يتأثر بظروف العمل أو قيمته أو كميته أو نوعيته. أما الجزء الثاني المتغير فهو يضم العناصر التي عددها المشرع في الفقرة 02، 03 من المادة 81 ألا وهي تعويضات الأقدمية، تعويضات العمل المضّر، والإلزامي والليلي والمكافآت المحصلة لزيادة الإنتاج في العمل².

إذن الأجر هو كل ما يعطى للعامل مقابل عمله بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب مهما كان نوع الأجر سواء كان نقدا أو عينا مضافا إليه جميع الزيادات والعلاوات مهما كان نوعها. والأجر ركن من أركان عقد العمل ومقوم من مقوماته وهو محل الإلتزام الرئيسي لرب العمل، وهو في نفس الوقت سبب الإلتزامات للعامل، ومن هنا تبدو أهميته البالغة في عقد العمل.

1- حماد محمد شطا: المرجع أعلاه، ص 45

2 - بشير هدفي: الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، دار الريحانة، ط ب ر 2002، ص 123

وسبب إختيارنا لموضوع الحماية القانونية للأجر هو كون الأجر من أهم الموضوعات التي تشغل بال العمال وأصحاب العمل والحكومات ، فالأجر بالنسبة للعامل يمثل دخلا ويهم العامل أن يحافظ على مستوى هذا الدخل ، بل أن يزيد منه أملا في رفع مستوى معيشتة ورغبة منه في إشباع حاجاته من السلع والخدمات التي يقدمه المجتمع له .وبالنسبة لصاحب العمل ، فمن مصلحته أن يمنح العامل أجرا معقولا غير مغال فيه ، بحيث يحصل على أكبر قدر من الأنتاج بأقل أجر ممكن . أما الحكومات فهي تنظر الى الأجر على أنه عنصر يؤثر في السياسة الإقتصادية التي تتبعها ، ولذلك فيهمها في تحديد الأجر أن يحقق ويضمن حياة لائقة للعمال . كما يسمح بتحقيق فائض يعاد إستثماره في زيادة قدرة الدولة على الإنتاج . ومن جهة أخرى فإن ما يهم الدولة هو إستقرار علاقات العمل ، لأن إستقرار تلك العلاقات يشجع على زيادة النشاط الإقتصادي .

ورغم ذلك فإن أهمية الأجر لا تقتصر على النظر إليه من زاوية أطراف الإنتاج الثلاثة بل تتجاوزه لتترك أثارها على الأجر ذاته لتكسبه طابعا حيويا وإجتماعيا وإنسانيا .

وفضلا عن الطابع الحيوي للأجر فقد تميز الأجر بطابع إجتماعي ، فلم يعد ينظر الى الأجر كثن من سلعة هي العمل تحدد وفقا لقوانين إقتصادية لايملك العامل حيالها دفعا ، وإنما أصبح ينظر الى الأجر كمصدر للدخل عماده العدالة وغايته كفالة العيش الكريم للعامل وأسرته .

إن الطابع الحيوي والإجتماعي للأجر أكسباه بعدا إنسانيا ، فظهرت الى الوجود فكرة الحد الأدنى للأجور تحت تأثير مطالبات عمالية وبعد كثير من التضحيات ، حيث تبنتها العديد من تشريعات العمل في الدول المختلفة . وظهرت الى الوجود فكرة الأجر العادل الذي يكفل للعامل ومن يعولهم حياة لائقة ، وقدر من الكرامة الإنسانية .

كل هذه المفاهيم إنعكست على إهتمامات المنظمات الدولية والعربية المعنية بشؤون العمل والعمال والتي حرصت على إصدار العديد من الإتفاقيات والتوصيات التي تضمنت حدا أدنى للأجور يكفل الحياة اللائقة للعمال ويفر الحماية اللازمة لأجورهم.

ومن أمثلة ذلك :

- الإتفاقية الدولية رقم : 26 المتعلقة بكيفيات تحديد الأجور الدنيا الصادرة سنة 1928
- الإتفاقية الدولية رقم : 63 المتضمنة إحصاءات الأجور وساعات العمل الصادرة سنة 1938

- الإتفاقية الدولية رقم : 95 المتضمنة حماية سنة 1949

- الإتفاقية الدولية رقم : 99 المتضمنة كفيات تحديد الحد الأدنى للأجور في الزراعة سنة 1951

- الإتفاقية الدولية رقم : 100 المتضمنة المساوات في الأجور بين الرجال والنساء الصادرة سنة

1951

كذلك الميثاق الإجتماعي الأوروبي الصادر في سنة 1961 المعدل والمتمم في مادته 119 ، أما على المستوى العربي فقد أصدرت منظمة العمل العربية سنة 1982 إتفاقية رقم 15 نظمت نفس الأحكام التي عالجتها الإتفاقية الدولية رقم 95 .

ونطاق الدراسة سوف يكون بسبب مستوى الدراسة من جهة ، وكثرة التشريعات وتشعبها من جهة أخرى هو التشريع الجزائري لاسيما التشريع المنظم لعلاقات العمل ، مع بعض الإشارة الطفيفة الى القوانين الأخرى ، من باب لفت النظر ليس إلا .

وسوف نحاول الإجابة على الإشكاليات التالية:

المبادئ الدولية المستقرة في مجال الأجور ، التي إلتزمت بها الجزائر بعد المصادقة على إتفاقية العمل الدولية .

مدى نجاح المشرع الجزائري في تحقيق الأنسجام بينها وبين التشريع الداخلي من جهة و مع متطلبات الواقع الوطني عبر مختلف الحقب السياسية التي مر بها المجتمع الجزائري من جهة أخرى .

ضمانات حماية الأجور في الجزائر و الوسائل المقررة لتكريس هذه المبادئ و الضمانات و مدى كافتها .

لتحقيق ذلك سوف نتبع المنهج التحليلي لتحليل النصوص القانونية

كل ذلك سوف نحاول الإجابة عليه في فصلين ، الفصل الأول سوف نكرسه لبحث المبادئ الدولية المستقرة في مجال الأجور وكيف حاولت الجزائر الإنسجام معها .

وفي الفصل الثاني سوف نبحث عن الضمانات القانونية المخولة للحفاظ على أجور العمال مع بيان قواعد الوفاء بالأجور وكيفية إثبات ذلك .

الفصل الأول

المبادئ الدولية في مجال الأجور

الفصل الأول : المبادئ الدولية في مجال حماية الأجور

بالنظر الى حداثة التشريع الجزائري لأسباب تاريخية ، ونظرا للطابع الدولي لتشريع العمل فقد لجأت الجزائر الى تبني الإتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية باعتبار أن التشريعات المنظمة لعلاقات العمل تتجاوز الحدود الوطنية ، لتتخذ طابعا دوليا .
ولأن الجزائر صادقت على المبادئ الدولية المتضمنة في الإتفاقيات أقرت الجزائر هذه المبادئ التي تشكل اللبنة الأساسية لحماية الأجور و إحتوتها في القوانين المتتالية مع ما يتلائم مع ظروف وخصوصية العمل الوطني .

هذا ما سوف نحاول بيانه في مبحثين :

المبحث الأول : أسس حماية الأجور

المبحث الثاني : الوسائل المعتمدة لحماية الأجور

المبحث الأول : أسس حماية الأجور

تقوم المنظومة العامة للأجور برمتها على مجموع ما تم ترسيخه من مبادئ أقرتها الإتفاقيات الدولية ، وهذه المبادئ نجد مستقرا لها في المنظومات القانونية العمالية لغالبية الدول . ورغم أنها تتأثر بالعوامل الحضارية والإجتماعية والإقتصادية والثقافية ، بل وحتى السياسية لكل دولة ، إلا أنها تتمتع بقدر من الثبات يجعلها بمثابة دستور عمالي دولي . وهذه المبادئ منها ما هو سابق على وجود الأجر ومنها ما هو متزامن ولاحق لتحديده ودفعه .

المطلب الأول : المبادئ الأساسية السابقة على وجود الأجر

المبادئ الأساسية الخاصة بالأجور

لعله من أكثر المبادئ الخاصة بالأجور والتي تسبق وجود الأجر في حد ذاته وأكثرها بروزا ووضوحا مبدأ المساوات في الأجور ، ومبدأ الإلتزام الشرطي بين الأجر والعمل

الفرع الأول : مبدأ المساوات في الأجور

يعتبر هذا المبدأ من النظام العام يؤدي خرقه الى البطلان ، وهو من القيود الواردة على حرية الأطراف التعاقدية في تحديد الأجور سواء عن طريق عقد العمل الفردي ، أو عقد العمل الجماعي. تزخر كتب الفكر السياسي والنظم السياسية بالحديث عن مبدأ المساوات بإعتباره حجر الزاوية في كل تنظيم ديمقراطي للحقوق والحريات العامة . وبوصفه قانونا إجتماعيا تتطلع الشعوب الديمقراطية برغبة جامحة نحو تحقيقه .

فمبدأ المساوات وعدم التمييز يعتبر أساسا من أسس العدل والسلام الإجتماعي بإعتباره الضمانة الأساسية لصون الحقوق والحريات في مواجهة صور التمييز التي تنال منها أو تفيد ممارستها¹ .

أ – المضمون الدولي للمبدأ

بعد عدة مطالبات من العاملات من أجل تحقيق المساوات في مختلف المجالات وبالأخص في الأجور المدفوعة تم إقرار هذا المبدأ .

حيث جاء في المادة 41 من ميثاق منظمة العمل الدولية وفي المادة 23 الفقرة 02 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948 مايلى " حق جميع الأفراد دون تمييز ، الحق في أجر متساو على العمل المتساوي"²

.....

1 - محمود سلامة جبر: الحماية القانونية للأجور، دار الكتب القانونية ، مصر المحلة الكبرى، ط ب ر 2007، ص117

2 - بن عزوز بن صابر : الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الأول، دار الخلدونية، الجزائر ، ط ب ر 2010،

أما المصدر الخاص لهذا المبدأ فهو ما جاء في الإتفاقية الدولية رقم 100 الخاصة بالمساوات في الأجر بين العمال والعاملات ، والملاحظ أن هذه الإتفاقية قد تناولت ضرورة عدم التمييز بين العمال والعاملات في الأجر إذا قدموا أعمالا متماثلة¹ .

وهذا تقريبا نفسه ماجاء في الإتفاقية رقم 113 حول إنهاء كل أشكال التمييز ضد المرأة الصادرة سنة 1979 ، أما عربيا فقد جاءت الإتفاقية العربية حول مستويات العمل الصادرة عن منظمة العمل العربية لسنة 1976 بمايلي " ضرورة منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل ذلك عند تماثل العمل المقدم "² . وأخيرا تناوله إتفاق روما الذي نص على "ضرورة تطبيق الدول لمبدأ المساوات في الأجر بين العمال والعاملات لنفس الأعمال المؤداة "³ .

والمفهوم من المبدأ فتجدر الملاحظة أن العبارات المستعملة تختلف في كل من الإتفاقية الدولية رقم 100 ، والإتفاق فبينما تنص الإتفاقية على تماثل الأعمال المؤداة لتماثل الأجر ، ينص الإتفاق على على المساوات في الأجر تقتضي أن تكون الأعمال المؤداة نفسها .

وفي دراسة منشورة لمكتب العمل الدولي BIT في الدورة 73 لسنة 1986 حول المساوات في الأجر يرى أنه يقصد بالمساوات في الأجر عدم التمييز بين الرجال والنساء في الأجر الذي يحدد مسبقا دون التمييز المبني على أساس الجنس ، وكذا عدم التمييز في الأجر ينتج عن عدم التمييز في تصنيف مناصب العمل بشكل أولي .

ويقصد بالتمييز وفقا لنفس الدراسة ، الإختلافات الخاصة بين الأشخاص والقائمة على أساس أسباب شكلية أو أن تتم معاملة عمال من جنس أقل ملائمة أو أكثر ملائمة من عمال الجنس الأخر دون إعتبار للعمل³ .

1 المادة 1 ف من الإتفاقية الدولية المتضمنة المساوات في الأجر بين العمال والعاملات، صادرة عن المنظمة الدولية للعمل ، سنة 1928

2 الإتفاقية العربية رقم : 05 ،الصادرة عن منظمة العمل العربية ، سنة 1976 . المادة رقم 428

المادة 119 من إتفاق روما المؤرخ في 25 مارس 1957 المتضمنة تأسيس المجموعة الإقتصادية الأوروبية

3- - الإتفاقية الدولية رقم 100، المتضمنة المساوات في الأجر بين الرجال والنساء الصادرة سنة 1951

ب - الوسائل القانونية المقترحة من قبل الإتفاقية¹ لتطبيق المبدأ

الطريقة الأحسن هي تشجيع التشاور بين الحكومات والنقابات . أما إذا كانت الدولة مستخدمة فإنها ملزمة بتأمين تطبيق هذا المبدأ. وإذا كانت الدولة تتدخل في تحديد الأجور فتكون مسؤولة عن تطبيق المبدأ عن طريق ما يعرف بتحديد الأجور الدنيا ، أو القاعدية إذا كان الأجر الأدنى المضمون من إختصاص السلطة العامة .

أما إذا كانت الدولة غير مستخدمة وغير متدخلة في تحديد الأجور ، وتحديد الأجور يكون بموجب إتفاقيات جماعية فالدولة تتدخل بوضع الأطر وتشجيع تطبيق المبدأ من قبل الأطراف المتفاوضة ، ولا يمكنها التهرب من مسؤولياتها . مع أن مسؤولية منظمات العمال وأرباب العمل تبقى قائمة من أجل تطبيق هذا المبدأ .

وجاءت التوصية رقم 90 المتضمنة نفس موضوع الإتفاقية بمبدأ هام ، ألا وهو التأكيد على أن دور الدولة في تطبيق المبدأ تقتضي إقرار البطلان التام لأي بند أو فقرة تشكل خرقاً لمبدأ المساوات ، سواء كان ذلك في عقد عمل فردي ، أو في عقود جماعية لتحديد الأجور ، النظام الداخلي للمؤسسة ، سلم الأجور ، وذلك في تشريعاتها الوطنية وكذلك إنشاء جهاز رقابي خاص لمراقبة تطبيق المبدأ . ومن ضمان تطبيق المبدأ فإنه تم التأكيد على الأساليب التالية:

- إمكانية لجوء النقابات العمالية الى العدالة ، الطعون المقدمة من طرف الأشخاص المتضررين
 - إنشاء الاجهزة المختصة والمحاكم ، بطلان الأحكام والبنود التمييزية ، التي تعتبر مساساً بالمبدأ .
 - تعويض العامل بأجره المستحق فعلاً .
 - جعل عبئ الإثبات للمساوات وعدم التمييز على المستخدم ، عن طريق تقديم الوثائق والدلائل لكونها محفوظة لديه والإثبات يتطلب الإطلاع عليها .
- وهذا المبدأ عرف تطوراً كبيراً فالى جانب المساوات في الأجور وعلى التمييز على أساس الجنس ، تم إضافة عدم التمييز على أساس السن ، الإنتماءات النقابية ، الدينية ، العرقية ، السياسية وإعتبرت القوانين أن المساوات الشكلية في الأجور ليست هي المعنية أو المأخوذة بعين الإعتبار ، وذلك لأنها لا تراعي في حالة تحديد الأجور الإختلاف والتفاوت الموجود بين العمال في الخبرات ، المؤهلات ، الكفاءات المهنية ، المهارات ، والقدرة على الإنتاج . والمجال الوحيد الذي تطبق فيه المساوات الشكلية هو الحد الأدنى للأجور ، حيث يحصل العمال على نفس الأجر في كل الإقليم دون النظر الى منصب العمل .
- إذن فالمساوات في الأجور بين العمال يجب أن تكون وفقاً لشروط موضوعية ، كتمائل العمل المقدم ، تقديم نفس العمل ، نفس الناصب ، نفس الظروف ، تساوي المؤهلات ، الكفاءات والخبرات .

1 - الإتفاقية رقم 100 ، المتضمنة المساوات في الأجور بين الرجال والنساء الصادرة سنة 1951 المادة 2 فقرة 1

- ومن ضمان تطبيق المبدأ فإنه تم التأكيد على الأساليب التالية:
- إمكانية لجوء النقابات العمالية الى العدالة ، الطعون المقدمة من طرف الأشخاص المتضررين
 - إنشاء الاجهزة المختصة والمحاكم بطلان الأحكام والبنود التمييزية ، التي تعتبر مساسا بالمبدأ.
 - تعويض العامل بأجره المستحق فعلا. جعل عبيئ الإثبات للمساوات وعدم التمييز على المستخدم ، عن طريق تقديم الوثائق والدلائل لكونها محفوظة لديه والإثبات يتطلب الإطلاع عليها .
- وهذا المبدأ عرف تطورا كبيرا فالى جانب المساوات في الأجور وعلى التمييز على أساس الجنس ، تم إضافة عدم التمييز على أساس السن، الإنتماءات النقابية ، الدينية ، العرقية ، السياسية وإعتبرت القوانين أن المساوات الشكلية في الأجور ليست هي المعنية أو المأخوذة بعين الإعتبار، وذلك لأنها لا تراعي في حالة تحديد الأجور الإختلاف والتفاوت الموجود بين العمال في الخبرات ، المؤهلات ، الكفاءات المهنية ، المهارات ، والقدرة على الإنتاج . والمجال الوحيد الذي تطبق فيه المساوات الشكلية هو الحد الأدنى للأجور ، حيث يحصل العمال على نفس الأجر في كل الإقليم دون النظر الى منصب العمل . إذن فالمساوات في الأجور بين العمال يجب أن تكون وفقا لشروط موضوعية ، كتمائل العمل المقدم ، تقديم نفس العمل ، نفس الناصب ، نفس الظروف ، تساوي المؤهلات ، الكفاءات والخبرات .
- ج - مكانة المبدأ في التشريع الجزائري**

بخصوص التشريعات السابقة نجد أن الدستور الجزائري لسنة 1976 هو الوحيد الذي نص على مبدأ المساوات في الأجر بصفة خاصة حيث نجد المادة 59 الفقرة 04 تنص على " المساوات في الأجور وفقا لمبدأ التساوي في العمل ، يستلزم التساوي في الأجر " .

وجاء ميثاق العمل الأشتراكي لتنظيم المؤسسات الصادر في 1971/11/16 بالنص التالي " مبدأ المساوات بين جيع العمال هو مبدأ أساسي للثورة الجزائرية ولاينتج عنه المساوات في الفوائد الإجتماعية ، فحسب ولكن كذلك المساوات في الأجور المدفوعة مقابل القيام بنفس العمل " .

وأكد المشرع الجزائري ذلك من خلال الأمر رقم 02/74 الصادر في 16 جانفي 1974 المؤسس للأجر الأدنى الوطني المضمون والذي ينص في مادته الأولى على أنه " يحقق اجر وطني أدنى مضمون لكل عامل من كلا الجنسين من القطاع الزراعي العمومي ، أو الخاص ، أو المسير ذاتيا " . وتم تكريس ذلك أكثر بموجب الأمر 31/75 المتضمن ش . ع . ع . ق . خ حيث أورد بابا كاملا عن الحماية القانونية للأجور حيث نص في الفصل الأول على أنه " يؤمن الحد الأدنى المضمون للأجر الوطني لكل عامل دون تمييز في الجنس أو السن " ¹ .

ولقد تم إنشاء جهاز رقابي بموجب الأمر 33/75 الصادر في 29 أفريل 1975 ألا وهو مفتشية العمل والشؤون الإجتماعية ، وهي أول هيئة مختصة بالسهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بشروط العمل ، وبحماية العمال في ممارسة مهامهم ² .

ومع صدور أول تشريع عمالي موحد ألا وهو الأمر 12/78 المتضمن ق . أ . ع . ع الصادر بتاريخ : 05 اوت 1978 إتضحت الفكرة أكثر حيث جاء النص في المادة 07 فقرة 02

1-المادة 146 من الأمر 31/75 المؤرخ في 29 أفريل 1975 ، المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع

الخاص ، الملغى

2- أنظر، المادة 01 من الأمر 33/75 ، المؤرخ في 29/04/1975 المتضمن العدالة في العمل

ومع صدور أول تشريع عمالي موحد ألا وهو الأمر 12/78 المتضمن ق. أ. ع. ع بتاريخ :
05 أوت 1978 إتضحت الفكرة أكثر حيث جاء النص في المادة 07 فقرة 02 منه على أنه "
العمال سواسية في الحقوق والواجبات يتقاضون عن العمل الواحد أجورا ممتاثلة وينتفعون بمزايا
واحدة إذا تساوا في التأهيل والمردود".

إذن المساوات المقصودة هنا هي مساوات موضوعية يجب تطبيقها كمثل توافرت المعايير المذكورة
في المادة أعلاه أي التساوي في المردود والمؤهلات والقيام بنفس العمل ، كما جاء في المادة 44
فقرة 03 من نفس الأمر الإشارة الى مبدأ المساوات بين العمال والعمال الصغار ، وفي المادة 53
أكد على مبدأ المساوات بين العمال الدائمين والمؤقتين .

وهذا ماتم تكرسه في عدة قرارات قضائية من مثل قرار صادر عن الغرفة الإجتماعية للمجلس
الأعلى بتاريخ 31 أكتوبر 1988 في الطعن المقدم من ق ع م ضد الديوان الوطني للخضر
والفواكه والذي جاء فيه " من المقرر قانونا أن يتقاضى العامل المؤقت أو الموسمي الذي يفصل
بغير وجه حق قانوني كامل أجره خلال مدة بطالته وذلك ابتداء من يوم فصله الى غاية إدماجه أو
تاريخ حلول أجل عقده ، ومن ثم فإن القضاء بما يخالف ذلك المبدأ يعد خطأ في تطبيق القانون. ولا
يمكن للمدعي عليه في الطعن أن يتمسك بكون الطاعن كان عاملا موسميا ولم يدرج بصفته عاملا
دائما " .

وكذلك القرار الصادر في 09 سبتمبر 1998 عن الغرفة الإجتماعية للمحكمة العليا والتي قضت
فيه بأحقية العامل المرتبط بعقد عمل محدد المدة بأجرة شهرين مقابل مكافأته المتعلقة بمساهمة
العمال في نتائج المؤسسة ذلك أن المادة 15 ومايليها من المرسوم 82/85 لا تتضمن أبدا إبعاد
العمال الموسميين أو المؤقتين للإستفادة من نتائج المؤسسة ² .

1 -أنظر ، قرار صادر في 31 أكتوبر 1988 ، منشور بالمجلة القضائية لسنة 1991 ، عدد 04 ، قسم المستندات والنشر للمحكمة
العليا ، الصفحة 179

2 أنظر ، قرار صادر في 09 جوان 1998 ، منشور في ، عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الإقتصادية، دار
القصة للنشر، الجزائر، سنة الطبع 2003 ، الصفحة 76

أما قانون العمل الحالي رقم 11/90 الصادر في 21 افريل 1990 المتضمن علاقات العمل فقد جاء بمجموعة كبيرة من الأحكام الخاصة بحماية العمال نتيجة لتخلي الدولة عن التدخل في القطاعات الاقتصادية وبالتالي غنسابها من المؤسسات الاقتصادية حيث جاء في المادة 17 مايلي " تعد باطلة كل الأحكام المنصوص في الإتفاقيات والإتفاقات أو في عقد العمل والتي من شأنها أ، تؤدي الى التمييز بين العمال ، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل ، على أساس السن والجنس أو الوضعية الإجتماعية ، أو النسبية ،- أو القرابة العائلية ، أو القناعات السياسية ، والإنتماء الى نقابة أو عدم الإنتماء إليها " .

كما أنه وبموجب المادة 84 من القانون 11/90 جعل المشرع على عاتق المستخدم الإلتزام بضمان هذه المساوات ن حيث تنص هذه المادة على أنه " يجب على كل مستخدم ضمان المساوات في الأجور بين العمال ، لكل عمل مساوي القيمة دون تمييز " .
وأخيرا توج المشرع كل هذه الأحكام بعقوبات تفرض على المستخدم متى خالفها وهذا ماجاء في المادة 142 من نفس القانون بقولها " يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 2000 الى 5000 د ج كل من يوقع إتفاقية جماعية أو إتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامها إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل كما وردت في المادة 17 من هذا القانون"¹.

1- للمزيد من التفصيل أنظر ، بن عزوز بن صابر : المرجع السابق ، وكذلك امال بن رجال ، القانون الإجتماعي ، برتي ، الجزائر

الفرع الثاني : مبدأ الارتباط الشرطي بين الأجر والعمل

إذا نظرنا الى الأجر بالمفهوم الضيق أي باعتباره كل ما يتلقاه العامل لقاء العمل الذي يقوم به لصالح رب العمل ، كان الأجر مرتبطا ارتباطا وثيقا بالعمل المنجز وجودا وعمدا.

أ – مضمون المبدأ وتطبيقاته

إن العمل هو السبب القانوني لإستحقاق الأجر ، بحيث لا يمكن للعامل المطالبة بالأجر إلا إذا أتم العمل المتفق عليه أو حقق المردود المتفق عليه .

ولقد كان المشرع الجزائري قد كرس هذا المبدأ في المادة 16 من المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الملغى . التي تنص على " يتمتع العمال ، في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما ، الحق فيما يأتي خاصة ".....الراتب بعد أداء الخدمة" . وتنص المادة 53 من القانون 11/90 السالف الذكر على ما يلي : " لايمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها،.....".

إذن ولما كان الأجر عنصرا أساسيا في علاقة العمل فإن وجوده بأي شكل من الأشكال يكفي لإعتبار العمل مأجورا. أي أن يتم الدفع للعامل بأي شكل من الأشكال ولو لم يكن نقديا كليا ، أو عينيا ، أو بشكل نسبة من الأرباح أو أن يتقاضاه من طرف شخص غير رب العمل أو لم تحدد قيمة الأجر في العقد ، ذلك أن الأجر هو مقابل للعمل المقدم مهما كان شكله ¹ .

– شرط تطبيق المبدأ

نعرف بأن إلتزام العامل هو إلتزام ببذل عناية أي وضع قوة عمله تحت تصرف رب العمل، وكيفية قياس أداء العمل إنما تحسب على أساس عدد الساعات أو على أساس مردود العامل.

لذلك وجب توافر شرطين أساسيين لكي يرتبط الأجر بالعمل

– أن يكون الأجر أو المقابل للعمل قد إستحق للعامل بموجب عقد عمل ، وذهب البعض من الفقهاء الى كون العقد يجب أن يكون صحيحا ² .

1 – رمضان أبو السعود : المرجع السابق، الصفحة 368

2 – حمدي عبد الرحمان : محمد يحيى مطر، قانون العمل ، الدار الجامعية، بيروت، ط ب ر 1987، ص 237

- قيام العامل بتنفيذ إلتزامه أي القيام بالعمل المتفق عليه. إذن قدر الأجر يرتبط بقدر العمل المقدم من العامل ، ويفقد العمل جزءا من أجره في حدود تخلفه عن الوفاء بجزء من إلتزامه. وغني عن القول أن مناط إستحقاق الأجر ليس قيام العامل بتنفيذ إلتزامه ، وإنما يكفي قيام العامل بوضع نفسه تحت تصرف رب العمل ، وذلك بالحضور الى مقر العمل أو الإعلان عن إستعداده لتنفيذ عمله ، فيستحق الأجر حتى ولو لم يؤدي العمل فعلا¹ .

إذن إذا حضر العامل الى مكان العمل وأعلن إستعداده للعمل ، ثم لم يقم بالعمل بسبب يرجع الى رب العمل فإنه يستحق الأجر. أما إذا لم يقم العامل بالعمل دون مبرر شرعي يمنعه من ذلك ، يمكن للمستخدم المطالبة بتعويض الضرر اللاحق به، وفقا لقواعد القانون المدني .

ولما كان عقد العمل من العقود التبادلية فإن عدم تنفيذ العمل يؤدي الي عدم تقديم الأجر . و هذا نص عليه المشرع صراحة في المادة 72 من القانون 12/78 والمادة 80 من القانون 11/ 90 . وهو كرسه القضاء في قراره الصادر عن المحكمة العليا في القضية بين مؤسسة حفر الأبار وم ف والذي جاء في منطوقه " إن الأجرة لا تمنح لعامل ، إلا مقابل العمل المؤدى فعلا وهذا تطبيقا للمادة 80 من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل ، أما الفترة التي توقف فيها العامل عن العمل فلا يخول له القانون إلا المطالبة بالتعويضات "² .

1 - تنص المادة 72 من القانون 12/78 المؤرخ في 1978/08/05، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الملغى على مايلي: " لا يمكن دفع أجر عن مدة لم يعمل فيها العامل " وتنص المادة 80 من القانون 11/90 المتضمن 1990/04/21 المتضمن علاقات العمل على مايلي : " للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى...."

2- أنظر ، قرار صادر في 14 مارس 1995 منشور بنشرة القضاة/ الديوان الوطني للأشغال التربوية/وزارة العدل /العدد55/سنة

- تطبيقات المبدأ

إذا لكي يستحق العامل أجرا يجب أن يقدم عملا ، وبالعكس إذا لم يقدم العمل لا يستحق الأجر ، وإذا لم يقدم العامل عمله إذا كان هذا الإنقطاع عن العمل أو الغياب مرده الى العامل نفسه، دون مبرر قانوني يفقد العامل حقه في الحصول على الأجر. وقد نص المشرع على الحالات التي يطبق فيها هذا المبدأ في المادة 64 من القانون 11/90 تحت عنوان تعليق غلاقة العمل وهي الحالات التي لا يستحق فيها العامل أجرا لأنه لايقدم عملا خلال هذه الفترات وهي:

- إتفاق الطرفين
- العطل المرضية أو ما يماثلها
- الخدمة الوطنية
- - ممارسة مهمة إنتخابية عمومية
- حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر حكم قضائي نهائي
- صدور قرار تأديبي
- ممارسة حق الإضراب
- عطلة بدون اجر
- لغياب غير المبرر أو الإنقطاع عن العمل
- تعليق علاقة العمل من جانب المستخدم ، مع الدفع بالقوة القاهرة " الأحوال الجوية ، نشوب حريق ، إنقطاع التيار الكهربائي " العمال لا يستحقون أجرا أما في حالة البطالة التقنية بسبب نقص المواد الأولية ، فإن المستخدم ملزم بالدفع لعماله لأن المسؤولية عن عدم تقديم العمل تقع على عاتقه.

المطلب الثاني : المبادئ الخاصة بتحديد دفع الأجر

مبدأ التقدير والدفع النقدي

بسبب حاجة العمال من جهة وجشع أرباب العمل من جهة أخرى ، لم يكن الأجر دائما نقديا وإنما جاء هذا المبدأ نتيجة عدة عوامل وأسباب ساهمت في إثراءه وإعطائه مضمونه.

الفرع الأول : دوافع ظهور المبدأ

لقد مر بعدة مراحل ، فكان من حق رب العمل في زمن الإقطاع تكليف العامل بما شاء من الأعمال دون أن يكون للعامل حرية الرفض ، ذلك لأنه كان يعيش في تبعية لسيده وكان رب العمل يضمن لعامله المأكل والملبس والمأوى دون أن يكون للعامل الحق في المطالبة بالأجر لقاء العمل المؤدى.¹ وبعد الثورة الصناعية وظهر رؤوس الأموال الحرة وإنشاء المصانع أصبح العمال يتقاضون أجورهم عينا ، وكانت تتمثل في بعض المنتجات التي ينتجونها أو يشاركون في إنتاجها داخل المصنع أو المعمل أو أن يتلقى العمال كمية من المحصول الزراعي في المزارع التي يعملون بها أو يتلقى العمال أطنان من الفحم الذي يستخرجونه من المناجم .²

طبعاً كل هذه القواعد للدفع كانت تتم وفقاً لقواعد القانون المدني وهي الدفع بمقابل ، لكن الإشكال هو أنه مايتقاضاه العمال يصعب عليهم تصريفه لأنه غالباً من المنتجات الأقل جودة التي لايمكن لأرباب العمل تسويقها . وبعد ذلك لجأت التشريعات الدولية والوطنية الداخلية الى حصر ومنع الدفع الكلي للأجر عينا لما ظهر من 'ساعات أرباب العمل في تطبيقه . ولقد كانت فرنسا سباقة في هذا الميدان ، حيث أصدرت أول قانون ينص على وجوب تقدير ودفع أجور العمال نقداً بموجب القانون الصادر في 1908/12/07 وذلك بعد المطالبة العمالية القوية لتدخل الدولة .³

لكن أرباب العمل لم يعجبهم الأمر فلجأوا الى حيل أخرى ، فقد كانوا يدفعون لعمالهم صكوك وقواسم شراء صالحة للصرف في محلات أرباب العمل ينشؤونها لهذا الغرض مقابل سلع وخدمات كانت غالباً بأسعار مرتفعة وجودة قليلة .

1 - حماد محمد شطا : المرجع السابق ، ص 07

2- عبد الودود عبد الحي : المرجع السابق ، ص 222

3 - أحمية سليمان : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، مبادئ قانون العمل ، الجزء الأول ، ديوان

المطبوعات الجامعية ، ط ب ر 2002 ، ص 213

فلجأت العديد من الدول ومن بينها الجزائر الى منع إنشاء هذه المحلات ، ونظرا لخصوصية بعض الدول تم السماح بدفع جزء من الأجر عينا بشروط منها :

- أن تكون المقدمات العينية صالحة للإستعمال الشخصي للعامل وأسرته.
 - أن تكون القيمة المقدرة بها هذه المقدمات العينية عادلة ومعقولة¹.
- كل ذلك تم تكريسه في الإتفاقية الدولية رقم 95 السالفة الذكر حيث جاء في المادة 03 مايلى : " كل الأجر المدفوعة يجب أن تدفع بصورة نقدية ويمنع الدفع عن طريق الصكوك لأمر أو قواسم الشراء أو أي شكل آخر من أشكال الدفع ."
- كما سلكت الإتفاقية العربية رقم 15 الصادرة سنة 1982 في المادة 04 حيث وضعت على عاتق تشريعات العمل والإتفاقيات وعقود العمل الفردية مسؤولية تحديد نسبة الأجر التي يسمح بدفعها عينا . وبموجب نفس المادة تم تحديد المواد الممنوع إستخدامها كوسيلة لدفع الأجر مثل الكحول والمخدرات² .

الفرع الثاني : موقف التشريعات الحديثة والمشرع الجزائري

- منع المشرع الدفع العيني الكلي للأجر والدفع بغير الوسيلة النقدية في المادة 1-143 L من قانون العمل الفرنسي. أما المشرع المصري فإنه يشترط لاعتبار المقدمات العينية جزءا من الأجر أن :
- تصرف للعامل بإعتبارها مقابلا للعمل المقدم وليس بإعتبارها أداة من أدوات العمل.
 - أن تكون عوضا للعمل المقدم وليس تبرعا من جانب صاحب العمل³.
- أما في الجزائر

1- دراسة لمكتب العمل الدولي منشورة سنة 1986

2- احمد زكي بدوي : علاقات العمل الفردية ، دار النهضة العربية ، مصر ، طب ر 1991 ، ص 182

3- همام محمد محمود زهران : قانون العمل ، عقد العمل الفردي ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، طب ر 2001 ، ص 518

فلقد أقر المشرع الجزائري في أول تشريع منظم لعلاقات العمل المبادئ المنصوص عليها في الإتفاقية الدولية رقم 95 المتضمنة حماية الأجور. ولقد تم تكريس ذلك بوضوح وبصفة جلية عندما نص صراحة أنه " لا يؤدي الحد الأدنى المضمون للأجر الوطني إلا بدفع مبلغ نقدي لقيمة مساوية له "في الفقرة الأولى من المادة 148 من الأمر 31-75 حيث يمنع صراحة من دفع الأجر الأجر كله عينا فهو يلزم المستخدم بدفع ما يساوي الأجر الوطني الأدنى المضمون بقيمة نقدية وإذا إستحق العامل ما يزيد عن ذلك جاز تقديمه بصورة منافع عينية .

وهذا ما تضمنتها الفقرة الثانية من المادة 148 التي تنص على أنه " وتضاف المنافع العينية المحتملة المنصوص عليها في التنظيم الى الحد الأدنى المضمون للأجر الوطني ". وفي المادة 149 من الأمر السابق يؤكد المشرع الجزائري على أن يتم الدفع بالوسيلة النقدية سواء كانت معدنية أو ورقية ، كما نلاحظ أن المشرع إعتبر من خلال هذه المادة أن المبدأ يعتبر من النظام العام ذلك انه رتب البطلان على أية قاعدة أو بند أو شرط مخالف لذلك حتى ولو إتفق الطرفان على ذلك ، كما منع المشرع بموجب المادة 159 ما يعرف بمخازن التوريد التي يبيها المستخدم ، وهو نفس ما تضمنه التشريع العمالي الموحد 12-78 في المادة 137 ونفس المبدأ جاء في القانون 90-11 في المادة 85 التي تنص على : ورتب البطلان على قيام المستخدم بمخالفة هذا المبدأ في المادة 136 التي تنص على مايلي : " يكون باطلا وعديم الاثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما .

وتحل محله أحكام هذا القانون."

وكل ذلك تحت رقابة مفتش العمل طبعا .

المبحث الثاني : الوسائل المعتمدة لحماية الأجور

إن الهدف من وراء تدخل الدولة هو الوصول الى تلك المعادلة الصعبة ألا وهي تحقيق نوع من التوازن بين المصالح المتعارضة للعمال من جهة والمستخدمين من جهة أخرى ويكون تحقيق التوازن بوضع أطر وضوابط واضحة لعلاقات العمل مع الزجر لكل مخالف ، والأجر إحدى المقدرات المشمولة بهذه الأطر والآليات والمشمول بالحماية .
ومن هنا يتضح لنا أن هناك وسيلتين لحماية الأجور الأولى هي عن طريق سن قوانين ووضع أجهزة من قبل الدولة والثانية هي بإعطاء صلاحيات أكبر للشريك الإجتماعي.

المطلب الأول : الآليات القانونية والمؤسسية لحماية الأجور

الدولة وخصوصا وفقا لنظرية العقد الإجتماعي هي الضامنة بين الأطراف وبالتالي يعد تدخلها مكسبا للعمال لأنهم الحلقة الأضعف ، ومن هنا جاء تدخل الدولة بطريقتين في مجال حماية الأجور الأولى هي إقرار نظام عام إجتماعي مع المراقبة والثانية هي التحكم في تحديد الأجور.

أولا : إقرار نظام عام إجتماعي وإنشاء جهاز رقابي :

الفرع الأول : الأجور باعتبارها من النظام العام

لقد وضع المشرع العديد من القيود على الأحكام المنظمة للأجور وجعل الخروج عنها باطلا حتى في حالة رضا العامل وعاقب المستخدم على الخروج عليها وذلك باعتبارها الحد الأدنى المكفول للعمال والمشمول بالحماية القانونية .

كذلك فإن الصفة الأمرة لقواعد العمل عموما ، وما تعلق منها بالأجر على وجه الخصوص بالنسبة للعديد من النصوص القانونية ، والصفة الأمرة لقواعد قانون العمل تهدف الى حماية الطبقة العمالية ، ويترتب عن مخالفتها البطلان وهو الجزاء المدني وجدير بالذكر أن هذا البطلان لا ينتج عنه ضياع حقوق العامل بل يتم أتوماتيكيا تطبيق القواعد الأمرة لقانون العمل¹ .

1- جلال مصطفى القرشي: شرح قانون العمل الجزائري ، علاقة العمل الفردية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط ب ر ،

وتتجلى هذه القواعد الأمرة في دفع أجر لا يقل عن الأجر لا يقل عن الأجر الأدنى المضمون ، الدفع بالوسيلة النقدية ، حظر التنازل عن الأجر ،... الخ.

وكل هذه وغيرها يمكن مخالفتها لكن بالزيادة ولقد أكد المشرع على ذلك في الأمر 75-31 في نص المادة 89¹. وكان الجزاء بموجب المادة 08 من نفس الأمر².

ولقد بقي المشرع الجزائري على نفس الخط واحتفظ بنفس الجزاء المقرر في المادة 17 من القانون 90-11 التي جاء فيها "تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الإتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي الى التمييز بين العمال كيف ما كان نوعه في مجال الشغل والأجر أو ظروف العمل على أساس السن أو الجنس أو الوضعية الإجتماعية أو النسبية والقرباة العائلية والقناعات السياسية والانتماء الى نقابة أو عدم الانتماء إليها".

ونستنتج من هذه المادة أن المشرع إعتبر المساوات بين العمال في الأجور من قواعد النظام العام والتي يترتب على مخالفتها البطلان وإنعدام أثر كل شرط أو بند يتضمن هذه المخالفة ، كما عزز المشرع توجهه هذا بفرض أحكام جزائية. وقد عمد المشرع الى فرض عقوبات جزائية تختلف في شدتها بحسب كل مخالفة لهذه القواعد من أجل ضمان التطبيق السليم لقواعد قانون العمل³.

وتختلف طبيعة العقوبة من الغرامة التي تتكرر حسب عدد المخالفات المرتكبة كما يؤدي إعتياد المستخدم على إرتكاب المخالفات الى تشديد العقوبة الى الحبس.

ثانيا : دور مفتشية العمل في مجال حماية الأجور

باعتبارها شرطة العمل لقد عمدت مفتشية العمل منذ إنشائها بموجب القانون 03/90 الى السهر بموجب الصلاحيات الممنوحة لها على التحقق من مدى إحترام أرباب العمل لا سيما الخواص منهم للقوانين والتنظيمات المتعلقة بالعمل ، وخصوصا عدم الإنتقاص على ما هو موجود لصالح العمال .

1- أنظر ،المادة 89 من الأمر 75-31 الملغى التي تنص على " يمكن أن تتضمن الإتفاقية الجماعية أحكاما أكثر فائدة للعمال من أحكام القوانين والأنظمة الجاري بها العمل ، ولا يمكن أن تتضمن أحكاما تخالف النظام العام المحدد بهذه القوانين"

2- أنظر ،المادة 08 من الأمر 75-31 تنص على " يعد باطلا وعديم الأثر كل شرط يدرج في عقد العمل ويخالف في إتجاه مضر للعمال الأحكام التشريعية والتنظيمية وكذلك الإتفاقيات الجماعية الجاري العمل بها ".

3-أحمية سليمان : المرجع السابق، ص65

وتتمثل مهام مفتشية العمل على الخصوص فيما يلي :

- رقابة تحديد وحساب الاجر : لأن تشريع العمل الحالي ترك الحرية لأطراف العلاقة التعاقدية فيما يخص تحديد الأجور بالتراضي غير أنه قيد هذه الحرية بضمان حصول العامل على أجر لا يقل عن الأجر الأدنى المضمون. فأصبح تدخل مفتش العمل ضروري لضمان تنفيذ المستخدم لهذا الشرط. كما يتدخل مفتش العمل للتأكد من تطبيق مبدأ المساوات في الأجر للذين يشغلون مناصب العمل نفسها أو كانت لهم مسؤوليات متماثلة دون تمييز ، والمستخدم هو المسؤول الوحيد عن ضمان تطبيق هذه المساوات وهذا ما نصت عليه المادة 84 من القانون 90-11 " يجب على المستخدم ضمان المساوات في الأجور بين العمال لكل عمل متساوي القيمة بدون تمييز " .
- رقابة عملية الوفاء بالأجر : عن طريق مراقبة وسيلة ومواعيد الوفاء ، حيث أن الإتفاقيات الدولية ألزمت المستخدم بالوفاء لعماله نقدا وبالعملة الوطنية المتداولة قانونا ومنع الوفاء عينا ، وهذا لا يمنع من إحتواء الأجر على مقدمات عينية حيث يقتصر المنع على الوفاء الكلي بالأجر عينا.
- مراقبة إجراءات الوفاء وإثباته : الدفع يجب أن يكون في أيام العمل وفي مكان العمل أي حظر الدفع في خلال أيام العطل القانونية والراحة ، وكذلك في مكان غير مكان العمل وذلك لتجنب العامل المشقة ، كما يلتزم المستخدم بمسك دفاتر إجبارية منها دفاتر الأجور والإحتفاظ بها لمدة محددة قانونا وذلك لإثبات عملية الوفاء ، وهي الدفاتر المنصوص عليها في المرسوم 96-98 السالف الذكر . كذلك ضرورة تسليم قسيمة الأجر للعامل مع إحتواءها على جميع البيانات الخاصة بالأجر. ولمفتش العمل سلطات واسعة في حالة المخالفة من قبل المستخدم لهذه الأحكام الإنذار بالكف عن المخالفة والإمتثال للأحكام القانونية خلال مهلة ثمانية أيام¹ ، وإذا لم يلتزم المستخدم برغم فوات المهلة يكون مفتش العمل ملزم قانونا بإتخاذ الإجراءات القانونية وهي تلك المنصوص عليها في الفقرة 02 من المادة 12 من القانون 90-03 ، حيث يقوم بإخطار الجهة القضائية المختصة التي تكون ملزمة بالفصل خلال أول جلساتها بحكم قابل للتنفيذ رغم المعاضة والإستئناف .

1- انظر المادة 12 من القانون 03/90 المؤرخ في 06/02/1990 المتضمن مفتشية العمل

ثانيا : التحديد المركزي للأجور

لا زالت الدولة تمارس سلطة منفردة في مجال تحديد الأجور وتقيدها بحد أدنى تحدده بصفة إنفرادية على المستوى المركزي ، والأجر الأدنى هو ذلك الحد الذي لا يمكن النزول عنه عند تحديد الجزء الثابت من الأجر لأنه من النظام العام ويعتبر من القيود الواردة على حرية الأطراف .

والحد الأدنى للأجور يجد مصدره في العديد من الإتفاقيات الدولية والعربية مثل الإتفاقية رقم 26 والتوصية رقم 30 المتضمنتين كإتفاقيات تحديد الأجور الدنيا بتاريخ 30 ماي 1928 كما أقر مؤتمر العمل الدولي الإتفاقية رقم 99 والإتفاقية رقم 131 وهناك الإتفاقية العربية رقم 01 لسنة 1966 والإتفاقية رقم 15 لسنة 1983 .

ومن بين الأهداف المتوخاة من تحديد وضمان الحد الأدنى للأجور هي ، حماية العمال الأقل دخلا والأكثر حرمانا ورفع المستوى العام للأجور وتحقيق الإستقرار في علاقات العمل.

لقد أسس المشرع الجزائري الأجر الأدنى منذ سنة 1974 بموجب الأمر 02-74 ، ونجد المادة 03 من المرسوم الموحد لمناطق الأجور تنص على مايلي " لا يمكن أن تقل أجور الساعات الفردية في كافة أنحاء الجزائر عن معدل الحد الأدنى المضمون للأجر المهني".

ويتميز الأجر الأدنى بخصائص أهمها :

- أن عقود العمل الفردية والجماعية لا يمكن أن تقر أجرا أقل منه
- يشكل الأجر الأدنى قاعدة أساسية لحماية رزق العامل لأنه مقرر بنصوص تنظيمية عند فشل التفاوض
- إن الأجر الأدنى مستقل عن العمل الفعلي الذي ينجزه العامل لأن له طابع معاشي للعامل وأسرتة
- إن الأجر الأدنى هو أجر شامل يطبق على كل قطاعات النشاط الإقتصادي
- إن الأجر الأدنى يحدد بموجب نصوص تنظيمية صادرة عن السلطة العامة، وقد إحتفضت الدولة لنفسها بسلطة إتخاذ القرار المحدد بالنظر لمعايير تتعلق بالإنتاج الوطني وأسعار المواد الإستهلاكية والظروف الإقتصادية العامة.
- إن الأجر الأدنى يضمن لكل عامل يربطه بالمستخدم عقد عمل بتوقيت كلي، إنه أجر يحدد على أساس ساعة العمل. أنه يؤخذ كأساس لحساب التعويضات التي يستفيد منها العامل هذا ما أكده القضاء الجزائري في قرار صادر في 1985/12/23 وإعتبر الأجر الوطني الأدنى هو المعيار والأساس الذي تحدد وفقا له العديد من التعويضات عن حوادث العمل في المجال الزراعة² .

1- بن عزوز بن صابر : الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الثاني ، ص 62-66

2- محمود سلامة جبر : الحماية القانونية للأجر ، دار الكتب القانونية ، مصر ، المحلة الكبرى ، ط ب ر 2007 ، ص 106-115

المطلب الثاني : إعطاء دور للشركاء الاجتماعيين

إن عقد العمل يضل من العقود الرضائية ، و عدول القانون عن تنظيم بعض جوانب علاقة العمل والغفرار للعمال والمستخدمين على حد سواء بحقهم في التفويض لتنظيم علاقة العمل تم إشراكهم من طرف اسلطة العامة في إتخاذ بعض القرارات الهامة .

ولم يكن هذا التنازل من قبل الدولة مجانا بل جاء نتيجة للإنتقادات التي وجهت للسلطة العامة بسبب إستئثارها بالتحديد المباشر المركزي للأجر وللإستشارة أهمية تتمثل في ما يلي :

- العمال وأصحاب العمل هم الأطراف الأكثر دراية وتأثر بالأجر
- الحوار بين أطراف علاقة العمل كفيل بتقريب وجهات النظر ولها شروط منها
- أن يكون ممثلي العمال قد تم إختيارهم بطريقة شرعية أي أنه تم إنتخابهم من طرف العمال وفق الإجراءات القانونية وتحصلو على الأغلبية ، وذلك من خلال المنظمات النقابية الممثلة للعمال وقد إختلفت الدول حول كيفية مشاركة العمال إما عن طريق تعدد التمثيل النقابي أو أحادية التمثيل¹
- أن يكون ممثلي العمال وأرباب العمل قد تم إختيارهم بنفس الطريقة حتى تكون لهم مصداقية وشرعية التمثيل داخل لجنة المشاركة في الإستشارة.
- يجب ان تتم الغستشارة بصفة مباشرة وأن تتم بأعضاء متساوون وتكون لهم نفس الأصوات².
- لقد أصبحت المفاوضات هي الأسلوب الأمثل والأكثر شيوعا في تنظيم علاقات العمل حيث تعتبر وسيلة لتنظيم شروط وظروف العمل على مستوى المهنة الواحدة ، أو قطاع النشاط أو حتى المؤسسة ، إن المشرع الجزائري قد فرق بموجب الأمر رقم 96-21 بين الإتفاقية الجماعية التي تعالج مجموع شروط التشغيل والعمل ، فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية ، والإتفاق الذي يعالج عنصرا محددًا من مجموع الشروط.ومن أجل إبرام الإتفاقية إشترط القانون :

1 - يوسف إلياس : محاضرات في قوانين العمل العربية ، مكتبة دار الثقافة للنشر ، عمان ، ط ب ر ، 1996 ، ص 113

2 - التوصية رقم 89 المتعلقة بالأجور في البند 2 فقرة 6 الصادرة عن مكتب العمل الدولي

شروط موضوعية : منها ما يتعلق

بأطراف الإتفاقية : بحيث إشتراط أن تكون النقابات تمثيلية ، ولتكون كذلك يجب توافر مايلي :
مرور 06 أشهر على إنشاء النقابة وأن تتكون من 20 بالمائة من أعضاء لجنة المشاركة و20 بالمائة من المنظمات لنقابية التمثيلية.

موضوع الإتفاقية أو الإتفاق : لقد قام المشرع بوضع الإطار التنظيمي للتحديد الإتفاقي للأجور بواسطة التشريع ، وهو مايفسر إكتسابه القوة الإلزامية في التطبيق.

ولقد أدرج المشرع في المادة 120 من القانون 90-11 خمس فقرات هي وحدها ما يمكن التفاوض بشأنه:

الأجور الأساسية المطابقة ، التعويضات المرتبطة بالأقدمية وظروف العمل ، المكافئات المرتبطة بالإنتاجية ونتائج الإنتاج، كفيات مكافئة العمال المعنيين بالمردود ، تحديد النفقات المصرفية .

شروط شكلية :

الكتابة : لأن الكتابة وحسب المادة 114 من القانون 90-11 وعند تعريفها للإتفاقية عرفتها بأنها إتفاق مكتوب مع عدم 'شتراط لغة معينة وذلك للاهمية الكبرى للكتابة في تحديد موضوع الإتفاقية والإلتزامات المترتبة على كل طرف فيها .

التسجيل والإشهار : التسجيل يكون لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا وكتابة ضبط المحكمة التابع لها مقر الهيئة المستخدمة دون أن يحدد المشرع الأثر المترتب على عدم إيداع نسخ من الإتفاقية الجماعية لدى المصالح المختصة ، كما يلتزم المستخدم بإشهار الإتفاقية في أوساط العمال المعنيين بها¹.

1-بن عزوز بن صابر : الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ،الكتاب الأول ، المرجع أعلاه ، 155-178

الفصل الثاني

ضمانات حماية الأجور

الفصل الثاني : ضمانات حماية الأجور

رغبة من المشرع الجزائري في أن يوفر للعامل اتأمينات كافية تسمح له بالحصول على الاجر كاملا لما له من طابع معاشي ، وخصوصا في حالة ما إذا تعرض المستخدم لمتاعب مالية أو عقبات تحول دون الوفاء للعامل بأجره، وتجد هذه الضمانات مصدرها في قانون العمل والقوانين الأخرى كالقانون المدني ، والقانون التجاري.

ويقع على عاتق المستخدم إثبات الوفاء كتابة بعكس العامل الذي له حرية في الإثبات .
هذا ماسوف نحاول معالجته في مبحثين

المبحث الأول : نظام حماية الأجور

المبحث الثاني : أليات الوفاء بالأجور

المبحث الأول : نظام حماية الأجور

حماية للعامل وسعيا من المشرع الى تجنبه المخاطر التي قد تهدد حقه في الحصول على أجره ، لجأت التشريعات العمالية الحديثة الى إقرار أحكام خاصة لحماية الأجر في حالات الإعسار والإفلاس والتسوية القضائية التي يتعرض لها المستخدم . بحيث تم إقرار إمتياز دين الأجر على كل ديون المستخدم الأخرى وتخويل العامل حقوقا خاصة تضمن له أن يستوفي حقه إذا زاحمه دائنون آخرون ، كما حمى العامل نفسه من تضييع أجره إذا كان هو نفسه مدينا للغير في خارج إطار عقد العمل .

المطلب الأول : حماية الأجر من داني رب العمل

إن رب العمل معرض للإفلاس وعند شهر إفلاسه يتزاحم الدائنون لغقتسام التقلية ، ونظرا للطابع المعاشي للأجر بالنسبة للعامل واسرته تقرر له أغلب التشريعات حقوقا منها الأولوية على باقي الديون.

أولا : إمتياز دين الأجر

أي أسبقية أجور العمال والتعويضات المستحقة لهم عن بقية الديون الأخرى المترتبة والعالقة في ذمة رب العمل . يجد هذا الإمتياز مصدره في الإتفاقية العربية رقم 15 المتعلقة بتحديد وحماية الأجر¹ . ونجد كذلك أثر لهذه الحماية في القانون المدني ، والقانون التجاري ، والقانون 90-11 فنجد المواد من 989 الى 993 من القانون المدني الجزائري والمواد من 294 الى 295 من القانون التجاري الجزائري والمادة 90 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل . ومعروف أن الفقه قسم الإمتياز الى قسمين

إمتياز عام : وهو ذلك الإمتياز المقرر لدين الأجر على أموال صاحب العمل منقولات وعقارات ، والملاحظ أنه لا يشمل كل مكونات الأجر والتعويضات المرتبطة به ، كما أنه لا يستوفى بالأولوية على كل الديون الأخرى حيث أنه لا يستوفى إلا بعد دفع ديون الخزينة مثلا .

1 - تنص المادة 08 من الإتفاقية العربية لسنة 1982 على مايلي " يعتبر أجر العامل دينا ممتازا ، ويتمتع بأعلى درجات الإمتياز على ما عداه من الديون ، على الأموال المنقولة لصاحب العمل يستوفى بكامله مباشرة "

المبالغ المضمونة بالإمتياز والمرتبة المقررة لها :

- أجور العمال والمتمرنين أو المتدربين لسته أشهر الأخيرة
- أجور أعوان الخدمة للسنة الماضية والحالية إضافة الى التعويضات التالية : تعويضات العطل المدفوعة الأجر، تعويض الإشعار المسبق، تعويض التسريح التعسفي، تعويض التسريح دون سبب جدي وحقيقي ، تعويضات فسخ علاقة العمل بسبب المرض المهني أو حادث العمل ، تعويضات إنهاء عقد العمل المحدد المدة قبل إنتهاء المدة ، تعويضات نهاية الخدمة للعمال المؤقتين . هذا بالنسبة للمشرع الفرنسي.
- أما بالنسبة للمشرع الجزائري فلم يلجأ الى تحديد من تعويضات مكونات الأجر ، تلك التي تتمتع بالإمتياز المقرر ، فنجد المادة 993 من القانون المدني الجزائري تنص على أنه " يكون للديون التالية إمتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار:
- المبالغ المستحقة للخدم و الكتبة والعمال وكل أجير آخر ، من أجرهم ورواتبهم من أي نوع كان عن الإثني عشر شهرا الأخيرة ..."
- إن مرتبة الإمتياز المقرر لدين أجور العمال تختلف إذا ما كان يقع على أموال المدين المنقولة أو العقارية فإذا كان على المنقولات فإن ديون العمال الأجرية لا تأتي إلا في المرتبة الخامسة بحيث لا تستوفى إلا بعد ديون الخزينة (الضرائب)، والمصاريف القضائية ، ومصاريف الجنازة ، ومصاريف آخر علاج للمستخدم.
- إما إذا كان إمتياز الأجر يقع على عقارات في حالة عدم وجود منقولات فإن مرتبة إمتياز الأجر الثانية مباشرة بعد تسديد المصاريف القضائية .
- والمشرع الجزائري هنا أيضا لم يكن دقيقا فلم يمنح أولوية وأسبقية خاصة لدين الأجر على الديون الأخرى ، وبذلك فإن مرتبة الإمتياز هي المرتبة الرابعة بعد كل من المصاريف القضائية ، والمصاريف المستحقة للخزينة العامة ، ومصاريف الحفظ والترميم وهذا ماجاء متضمنا في المادة 993 من القانون المدني الجزائري. ويستوي في ذلك أن يكون واردا على منقول أو عقار .

1- أنظر ، المادة 993 من القانون المدني الصادر بالأمر 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المعدل والمتمم

إمّياز خاص :

وكزيادة عن الضمان العام المقرر لدين الأجر ، أقرت أغلب التشريعات العمالية الحديثة إمّياز خاص أو ممتاز تضمن بموجبه الوفاء للعمال بالمبالغ المستحقة لهم . ويقصد به ذلك الذي يسمح لدين الأجر بأن يتصدر ويسبق كل الديون الممتازة كدين الخزينة العامة والمصاريف القضائية .

ولقد أقره المشرع الجزائري في كل التشريعات التي تعنى بالعمل حيث نص عليه في المادة 161 من الأمر 75-31 السالف الذكر ، والمادة 172 من ق . أ . ع . ع ، والمادة 89 من القانون 90-11 السالف الذكر. ومن خصائص الإمّياز الخاص أنه يتميز بسهولة الإجراءات وقصر المدة ، وهدفه أنه يهدف الى إستفاء العمال أجورهم خلال مدة قصيرة ¹ .

حيث ألزم المشرع الجزائري من خلال نص المادة 294 من الأمر رقم 75-59 من القانون التجاري في حالة إفلاس رب العمل أو حين إخضاعه للتسوية القضائية ، وكيل التفليسة بدفع أجور العمال والتعويضات وكل التوابع مهما كان نوعها والناشئة عن عقود العمل التي كانت تربط بين صاحب العمل وعماله خلال مدة لا تتجاوز 10 أيام بعد الحكم بشهر الإفلاس ، أو فتح إجراءات التسوية القضائية . والشرط الوحيد لإستفاء العمال لأجورهم هو كفاية الأموال الموجودة بين يدي وكيل التفليسة حتى يتمكن من دفعها للعمال ² .

1- عبد السلام ديب : قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد ، موفم للنشر، الجزائر ، الطبعة الثانية ، سنة النشر 2011 ،

ص369

2--أنظر المادة 294 من القانون التجاري الجزائري ، الصادر بالأمر 75-59 المعدل والمتمم ، المؤرخ في 1975/09/26

ثانيا : الحقوق الخاصة المخولة للعامل

مكانها أصلا في القانون المدني وهي تعتبر من قبيل ضمانات حصول العامل على أجره من صاحب العمل.

الحق في الحبس: هذا الحق معترف به موجود في أغلب التشريعات المقارنة². أما في التشريع الجزائري ف جاء التنصيص عليه في الأمر 31-75 المتضمن ش. ع. ع. ق. خ. الملغى ، والذي أحالنا الى الأمر رقم 58-75 المتضمن القانون المدني الجزائري بشأن تحديد شروط وكيفيات ممارسة هذا الحق .

ولقد أورد المشرع الجزائري هذا الحق في الباب المتعلق بضمان حقوق الدائنين ، بإعتباره تأمين قانوني ، لا يثبت عليه أي إمتياز .

تعريفه: الحق في الحبس أن يمتنع البائع رد شيء مملوك لمدينه طالما أنه لم يوف له بحقه³ .

المشرع الجزائري قد عالج الحق في الحبس في المادة 200 من القانون المدني الجزائري⁴ . وهو أمر ليس بالجديد بل موجود في المادة 171 من الأمر 31-75 الملغى التي تنص على " إن العمال في المنازل أو العمال بالصنع الحائزين للشيء المصنوع منهم ، يمكنهم ممارسة حق الحجز ضمن الشروط المنصوص عليها في القانون المدني "

شروطه: وجود إلتزام في ذمة الحابس ، فهذا الحق يفترض حتما وجود إلتزام سابق في ذمة الحابس بأداء شيء لشخص آخر ، وبخصوص العامل فقد يكون الإلتزام مضمونه أداء عمل أو الإمتناع عنه وبالنسبة للعامل فله ممارسة هذا الحق على ما يسلم له لتنفيذ إلتزامه بأداء عمل أو صنع شيء أو تصليحه⁵ .

- 12-أنظر المادة 277 قانون مدني مصري ، المادة 677 قانون الموجبات البناني، المادة 49 قانون العمل البناني ، الخ
- 3-محمد حسنين : مصادر الإلتزام وأحكامها في القانون المدني الجزائري، المؤسسة الوطنية للكتاب ، ط ب ر 1981، ص 292
- 4-تنص المادة 200 من القانون المدني الجزائري "لكل من إلتزم بأداء شيء أن يمتنع عن الوفاء به مادام الدائن لم يعرض الوفاء بإلتزام ترتب عليه وله علاقة سببية وإرتباط بإلتزام المدين ، أو مادام الدائن لم يقم بتقديم تأمين كاف للوفاء بإلتزامه هذا . ويكون ذلك بوجه خاص لحائز الشيء أو محرزه إذا هو أنفق عليه مصروفات ضرورية أو نافعة فإن له أن يمتنع عن رد الشيء حتى يستوفي ما هو مستحق له ، إلا أن يكون الإلتزام بالرد ناشئا عن عمل غير مشروع."
- 5-خليل احمد حسن قدارة: الوجيز في شرح قانون المدني الجزائري-احكام الإلتزام،- ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، سنة الطبع 1992، ص 97

ولقد جاء في المادة 171 من الأمر 31-75 السابق الذكر بأنه يكفي لممارسة حق الحبس تسليم العامل أشياء منقولة لتنفيذ عمل ويستثنى من ممارسة حق الحبس ما لا يجوز الحجز عليه ، وكذلك يستثنى من ممارسة حق الحبس حسب رأي الفقيهان بلانيول وربير الأشياء المصنوعة والضرورية لسير المصالح العامة أو تلك التي يترتب على حبسها تعطيل المصلحة العامة.

- أن يكون للحابس حق مستحق الأداء في ذمة المدين والهدف من مشروعية حق الحبس هو حمل صاحب العمل على تنفيذ التزامه الذي نشأ في ذمة لصالح العامل وطبعا يجب أن يكون قد حل ميعاد الوفاء ، وغني عن القول أنه لا يشترط التساوي في القيمتين بل يجوز الحبس حتى ولو كان التفاوت كبيرا في القيمتين ¹ .

كما يمكن ويجوز ممارسة حق الحبس بالنسبة لجزء من الأجر على مجموع الأشياء المصنوعة أو الموضوعات تحت تصرف العامل من قبل صاحب العمل. أما إذا كان العمل ذا اقسام متميزة ، فإن حق الحبس يمارس على الجزء الذي إنتهى صنعه ولم يتم دفع أجره ² .

- أن يكون هناك إرتباط بين كل من حق الحابس وإلتزامه ، والإرتباط بين حق الحبس وممارسته يجب أن يكون إما مادي أو قانوني وفي حالة عقد العمل الذي نحن بصدده فالإرتباط قانوني ناتج عن علاقة العمل التي تربط ما بينم العامل ورب العمل .

أثاره :

- إمتناع مؤقت عن تنفيذ الإلتزام من قبل الدائن وهذا لا يعني أنه وسيلة من وسائل إنقضاء الإلتزام عند ممارسته لحق الحبس العامل يكون مسؤولا عن الشيء المحبوس تماما مثلما يسأل المرتهن عن الشيء الذي تحت يده ³ .

- حق الحبس هو ضمان عام وليس حق عيني ولا ضمان خاص ولا يترتب عليه أي إمتياز أو حق أفضلية . ولقد جاء تفصيل ذلك في المادة 171 ف2 من الأمر رقم 31-75 الملغى والمادة 201 ف2 المادة 971 ف2 من القانون المدني الجزائري على أنه يتم بيع الشيء بطلب يقدمه العامل الحابس الى القاضي لبيعه إما في المزاد العلني أو بسعره في السوق ، وينتقل حق العامل من الشيء المحبوس الى ثمنه دون أن يكون للعامل أي حق أو أولوية في إستيفاء أجرته من ثمن الشيء المحبوس، وإنما يترتب على أساس تاريخ الدين ويأخذ مرتبة تالية للدائنين السابقين له.

1- خليل أحمدحسن قعادة :المرجع السابق، ص113

2 -زهدي يكن : شرح قانون الموجبات و العقود ، شرح قانون العمل والضمان الإجتماعي ، دار الثقافة ، لبنان ، ط ب ر

1967،ص250

3-أنظر المادة 201ف2 /قانون مدني جزائري

ولا ينقضي حق الحبس إلا إذا قام صاحب العمل بالوفاء بالأجرة أو قدم تأميناً كافياً للعامل أو الصانع للوفاء بها¹.

الدعوى المباشرة : في حالة المقاوله من الباطن ، الأصل أن يطلب العمال دين الأجر من المقاول الفرعي وذلك بإعتباره الشخص الذي إستخدمهم ، وليس لهم الرجوع على صاحب العمل الأصلي إلا عن طريق الدعوى الغير مباشرة على أساس أنه مدين مدينهم وذلك وفقاً لما تقررته القواعد العامة ، وإستثناءاً وحماية للأجر لما له من طابع معاشي قرر المشرع لصالح العمال حماية خاصة ولهم الحق في رفع دعوى مباشرة ضد مدين مدينهم.

ويقصد بالدعوى المباشرة بمفهوم المادة 565 ف1 من القانون المدني الجزائري " حق مطالبة رب العمل مباشرة بما لا يجاوز القدر الذي يكون مديناً به للمقاول الأصلي وقت رفع الدعوى، ويكون لعمال المقاول الفرعي مثل هذا الحق تجاه كل من المقاول الأصلي ورب العمل ".²

ويلاحظ أن المشرع الجزائري قد تناول هذا الحق بالتفصيل في المادة 163 من الأمر 31-75 الملغى إلا أنه أهمل النص عليه في تشريع العمل الحالي 90-11 المتضمن علاقات العمل بالرغم من أن هذا الحق مازال قائماً بموجب الشريعة العامة في القانون المدني³.

شروط رفعها :

- أن يكون منشأ الدين في ذمة صاحب العمل أو المقاول الأصلي بمقتضى عقد المقاوله الذي ساهم العمال أنفسهم في تنفيذه طبقاً لعقد العمل.
 - الحق للعمال يكون فقط إذا كانت هذه الأجر ناتجة عن تنفيذ عقد المقاوله وإلا أصبحت الدعوى بدون موضوع وتعد باطلة .
 - أن يكون موضوع الدعوى هو المطالبة بالمبالغ المستحقة في ذمة صاحب العمل بمقتضى عقد المقاوله الذي إشتراك العمال في تنفيذه دون أن يتعدى ذلك الى كل المبالغ المستحقة للمقاول بذمة صاحب العمل ، لأسباب أخرى
- كذلك إشتراط المشرع الجزائري بموجب المادو 164 من الأمر 31-75 الملغى السابق ذكره أن يقوم المقاول من الباطن بوضع إعلان أو إشهار يلصق بمكان ظاهر يمكن للعمال الإطلاع عليه في أماكن العمل والورش والمخازن يبين صاحب العمل الذي يتولى عنه تلك الأشغال. وغني عن القول أنه لا نكون أمام دعوى مباشرة إذا قام العمال الأجراء برفع دعوى ضد صاحب العمل الأصلي إذا كان من تعاقد مع العمال نائباً عنه .

1- خليل أحمد حسن قدادة: المرجع السابق، ص113

2- بروج صليحة: المقاوله الفرعية ،رسالة الماجستير، جامعة بن يوسف بخدة ، العاصمة ، سنة 2008-2009

أثارها :

- بمجرد رفع الدعوى المباشرة ضد رب العمل الأصلي يمتنع هذا الأخير عن الوفاء بما في ذمته للمقاول ، ويتوجب عليه الوفاء بما هو مستحق عليه للمقاول مباشرة الى إجراءه بقدر لا يجاوز ما يستحقه المقاول.
- عدم نفاذ أي حوالة لحق المقاول المدين إتجاه العمال إلا إذا بلغت الى رب العمل الأصلي المدين بالحق وقبوله لها قبولاً ثابت التاريخ قبل رفع الدعوى من قبل العمال¹ .
- عدم نفاذ تصرفات المقاول المدين في حق العمال في ما يرفعون بشأنه الدعوى المباشرة - لما كانت الدعوى المباشرة لا تتمتع دائن صاحب العمل من مزاحمة العمال رافعي الدعوى جعل المشرع الجزائري بموجب المادو 565ف2 من القانون المدني إمتياز للعمال على المبالغ المستحقة للمقاول من الباطن تحت تصرف صاحب العمل وقت توقيع الحجز.
- وقد تعرض كثير من الفقه الى جواز إشتراط دفع أجور العمال من قبل صاحب العمل في المقولة الفرعية أو المقولة من الباطن ، حيث يستطيع صاحب العمل وضماناً لمصلحة العمال في الحصول على أجورهم أن يشترط على المقاول بموجب دفتر الشروط صراحة أنه هو من يدفع للعمال ما يستحقونه من أجور وعندئذ يرجع العمال على صاحب العمل مباشرة ولا يستطيع المقاول أن يدفع في وجه صاحب العمل بأنه دفع أجور العمال.
- وجدير بالذكر أن بعض التشريعات مثل التشريع الفرنسي بموجب المواد من 11-143L الى 6/11-143L من قانون العمل الفرنسي أقرت حقاً آخر هو حق العامل في التأمين على أجره من قبل صاحب العمل وتهدف هذه التدابير القانونية الى ضمان حصول العمال على أجورهم بموجب دفع سريع وكلي ، وذلك في حالة إعسار المستخدم عن طريق التأمين على الأجور من طرف المستخدم . وقد شبه الفقه الفرنسي أحكام التأمين على الأجور بمثابة الضمان الإجتماعي للأجور التي يعجز أصحاب العمل عن دفعها.
- ولقد إستعملت هذه الطريقة أولاً من قبل مصانع رونو الفرنسية لصناعة السيارات وإقتبست الفكرة من قبل رجال أعمال أمريكيين الذين إتفقوا على إنشاء صندوق لجمع أموال تستعمل فيما بعد لدفع أجور عمالهم في حالة عدم قدرتهم على الوفاء بها² .

1- زهدي يكن : المرجع السابق، ص250

2- زهدي يكن : المرجع أعلاه ، ص250

المطلب الثاني : حماية الأجر من دائني العامل

إن الخطر الذي يهدد أجر العامل لا يتأتى فقط من دائني رب العمل بل قد يتهدد الخطر الأجر من دائني العامل نفسه ولأن الأجر بمفهومه الإجتماعي لا يخص العامل وحده بل يتعداه الى غيره فإن مختلف التشريعات قد قررت حماية للأجر من دائني العامل نفسه .

أولا : حماية الأجر في مواجهة رب العمل

نظرا لعدم التساوي في مركز القوة الإقتصادية بين العامل ورب العمل وحتى لا يستعمل الأجر كوسيلة للضغط يستعملها أصحاب العمل أوجبت التشريعات الحديثة أن يحصل العامل على أجره كاملا ودون معوقات ، لذلك أوجبت هذه التشريعات الحديثة وجهين لحماية الأجر من رب العمل وهما تقييد حق صاحب العمل في الإقتطاع والمقاصة .

الإقتطاع وحالاته : يمكن الإقتطاع في حالات معينة بينها المشرع ومنها

1- الإقتطاع لغياب العامل : لا يمكن للعامل تقاضي أجر عن ساعات لم يعمل فيها ، وذلك إعمالا لمبدأ الارتباط الشرطي بين الأجر والعمل إذن لا بد من خصم الأجر المقابل لساعات الغياب عن العمل .

ولقد نص المشرع الجزائري على ذلك صراحة في المادة 53 من القانون 90-11 السابق ذكره بقوله " لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي ، ما عدى الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة ، وذلك دون الإخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي". إذن الغياب عن العمل ينتج عنه الإقتطاع من الأجر ما يقابل ساعات الغياب عن العمل ، وهذا ليس بالجديد فقد سبق وأن نص عليه المشرع الجزائري في القانون رقم 72-12 المتضمن ق . أ . ع . ع في مادته 72 حيث نص على أنه " لا يمكن دفع الأجر عن مدة لم يعمل فيها العامل ... الخ".

كما جاء المادة 73 من نفس القانون " يخصم من مرتب العامل تلقائيا بنسبة مدة التغيب ... والخصم يكون تلقائيا إذا لم يكن الغياب مبررا وجاء في المادة 77 ف 2 " ... ينجر عن هذه التغيبات إلغاء الأجر ... الخ " .

2- الإقتطاع في حالة الوقف التأديبي عن العمل : في حالة إيقاف العامل عن العمل بسبب عقوبة تأديبية عند مخالفته للنظام الداخلي للمؤسسة أو لتعليمات المستخدم فإن ذلك يؤدي الى عدم دفع الأجر عن مدة التوقف لأنه في حالة العكس تكون العقوبة بدون معنى.

3 - الإقتطاع لدفع الأعباء المترتبة على العامل : الإقتطاع من المنبع هو الأسلوب المتبع والشائع لدفع الأعباء الضريبية كالضريبة على الدخل والتي تخصم بنسبة معينة من أجر العامل كذلك الحال بالنسبة لإشتراكات الضمان الإجتماعي وصندوق التقاعد ، والتعاضديات¹ .

1- عبد السلام ذيب : قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد ، المرجع السابق، ص371

وهذه الإقتطاعات يقوم بها يقوم بها صاحب العمل وهو من يقوم بدفعها الى هذه الهيئات لان القانون خول له هذه الصلاحية وفق نص المادة 18 من القانون رقم 83-14 المتضمن إلتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي بقولها : " يتعين على صاحب العمل أن يقتطع عند دفع كل أجر أيا كان شكله أو طبيعته القسط المستحق على العامل " ¹ .

4- الإقتطاع لتعويض ما أتلفه العامل : هناك بعض التشريعات تسمح بذلك لكن بنسب محددة ² . لكن المشرع الجزائري لم ينص عليه ولم يقره .

5- الإقتطاع لدفع الغرامات : هي جزاء تأديبي تقره بعض التشريعات لكن بشروط طبعاً مثل وضع حد أقصى للعقوبة ، تحديد نسبة الإقتطاع لتغطية الغرامة ، عدم تمكين المستخدم من إقتطاع الغرامة لحسابه. تماشياً مع ما أقرته الإتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور والتي سمحت بالإقتطاع من الأجور لكنها قيدته بشروط محددة من طرف القانون الوطني أو الإتفاقيات الجماعية أو القرارات التحكيمية وذلك وفقاً لنص المادة 08-ف1 .

المشرع الجزائري لم يتعرض صراحة في قانون العمل الى أى حالة من حالات الإقتطاع بل إكتفى بالنص في المادة 90 من القانون 90-11 السابق الذكر بنفس مضمون المادة 143 من القانون 78-12 السابق الذكر كذلك على المنع الصريح لأي إقتطاعات قد تجرى على الأجور المستحقة للعمال لأي سبب كان ، دون تبيان ماهي هذه الغتقطاعات التي منعها المشرع .

لكنه بين أن المنع يكون تقيدياً للإضرار بالعمال الذين يستحقون هذه الأجور . ويفهم من ذلك أن الإقتطاعات الغير القانونية التي قد يلجأ إليها المستخدم للإضرار بالعمال ، أما الإقتطاعات الموقعة على العامل لدفع أعباء الضريبة أو إشتراكاته في صندوق الضمان الإجتماعي والتقاعد أو بسبب الغياب أو بسبب الوقف التأديبي فهي إقتطاعات قانونية صحيحة ولعل الدليل على ذلك ما جاء في المادة 18 ف2 من القانون 83-14 السالف الذكر أنه " لا يمكن للعامل أن يعترض على هذا

الإقتطاع " . وجاء في الإتفاقية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور حكم خاص في المادة 08/ف2 فحواه ضرورة إعلام العامل بطريقة وحساب إجراءات الإقتطاعات . كذلك جاء في المادة 09 من نفس الإتفاقية منع الإقتطاع من أجور العمال لدفع مبلغ لتوظيف العامل أو للمحافظة على منصب عمله سواء للمستخدم أو لشخص آخر وسيط ، ولقد جاء حكم مشابه لهذا في الأمر رقم 75-31 الملغى السابق ذكره في مادته 158 حيث أنه يمنع المستخدم من فرض أي أداء نقدي على العامل لتوظيفه أو فصله أو الممارسة العادية للعمل والمشرع الجزائري لم يتطرق الى هذه الحالة في التشريع الحالي 90-11 .

1- أنظر ، القانون رقم 83-14 المؤرخ في 1983/07/02 المتضمن إلتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي

2- أنظر ، المادة 68 من قانون العمل المصري

- المقاصة وحكمها :

لأن التشريع العمالي قد خلا من المقاصة وجب علينا الرجوع الى الأمر 66-154 المتضمن ق. إ. م الملغى¹ ، والقانون 08-09 المتضمن ق. إ. م. إ. ، الصادر في: 2008/02/25 الذي دخل حيز التطبيق بعد سنة من صدوره.

شروطها : المقاصة طريقة من طرق إنقضاء الإلتزام ونكون أمام مقاصة إذا كان الدائن نفسه مدينا لمدينه أي يصير كلا منهما دائن ومدين في الوقت نفسه، وإذا إتحد الدينين في النوع والجنس نلجأ الى قص المبلغ الأقل من المبلغ الأكثر².

وفقا للقواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني في المواد 297 الى 299 وشترط لقيام المقاصة مايلي :

*أن يكون موضع الدينين نقودا أو مثليات متحدة النوع والجودة ومعنى ذلك أن يكون ما هو مدين به العامل وصاحب العمل من نفس النوع والجودة ،كأن يكون المستخدم دائن للعامل بمبلغ من النقود ، أقرضه إياه على سبيل السلفة ، ويكون المستخدم مدين للعامل بمبلغ الأجر الذي يدفع نقدا ولا يشترط وجود إرتباط بين الدينين حتى تقع المقاصة .

*أن يكون الحق خاليا من النزاع ومستحق الأداء ، أي أن يكون أحد الدينين للذين لكلا من العامل وصاحب العمل في ذمة الآخر محل نزاع قضائي ، وأن يكون كل منهما ثابتا ، كما يشترط المشرع أن يكون مستحقي الأداء أي يكون قد حل أجل الوفاء بدين العامل وحل أجل إستحقاق الأجر المدفوع من صاحب العمل حتى تتم المقاصة ، ولا تتم بين دين حال وآخر مؤجل.

*أن يكون الدينين صالحين للمطالبة بهما قضائيا ، ويفهم من ذلك أن تتوفر فيها شروط المطالبة القضائية أي أن لا يكون أحدهما إلتزاما طبيعيا ، أو أن يكون قد إنقضى بالتقادم .

القيود الواردة على المقاصة في قوانين العمل :

معظم التشريعات العمالية منعت اللجوء الى المقاصة بين دين العامل لصاحب العمل وأجره المستحق إلا في حدود ضيقة ، وبالرجوع الى القانون المدني الجزائري نفسه نجده يمنع إجراء المقاصة إذا كان أحد الدينين حقا غير قابل للحجز عليه وذلك بموجب المادة 299 ف2 فلما كانت المقاصة وفاء جبري تقع حال وجود دين مستحق لصالح صاحب العمل وكان الأجر من الحقوق الغير قابلة للحجز عليها لا يصح الإستفاء منه قهرا ، ولما كان الحجز مقبولا في حدود معينة جاز القياس على ذلك وإجراء مقاصة في نفس الحدود³.

1 - أنظر ، الأمر 66-154 المؤرخ في 08/06/1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية

2- خليل أحمد حسن قدارة : المرجع السابق ، ص315

3 - أحمية سليمان : المرجع السابق ، ص254

لقد منع المشرع في ق . إ . م الملغى في المادة 366 المقاصة لصالح صاحب العمل بين مبالغ الأجر المستحقة عليه لعماله والمبالغ المستحقة عليهم للتوريدات المختلفة مهما كان نوعها لكنه حدد على سبيل الحصر الحالات التي يجوز فيها إجراء المقاصة لصالح أصحاب العمل ويسمح بذلك إلا على المبالغ المدفوعة مقدما للحصول على :

*الأدوات والعدد الضرورية للعمل : يجوز للمستخدم إجراء مقاصة بين النسبة التي يجوز الحجز عليها أجر العامل وبين ما للعامل من دين مستحق إذا كان الدين أو المال المقدم للعامل أخذه لشراء أدوات ضرورية لتنفيذ عمله أو إتمامه. المواد والمهمات الملزم بها العامل أو اللازمة لإستعماله : إذا أقرض المستخدم العامل من أجل أن يشتري هذا الأخير المواد الأولية أو الأساسية اللازمة لإنجاز العمل أو تلك اللازمة لإستعماله .

والملاحظ أنه ركزنا على دراسة المادة 299 من القانون المدني والمادة 366 من ق . إ . م الملغى وذلك لخلو القانون 90-11 السابق ذكره من أي نص قانوني يبين حكم المقاصة بين أجور العمال والمبالغ المستحقة لمستخدميهم في ذمتهم، رغم أن الأمر 75-31 الملغى وخاصة المادة 156 منه كانت صريحة في هذا المجال حيث تنص على أنه "لا يجوز إجراء مقاصة لفائدة أصحاب العمل بين مبالغ الأجر الواجب أدائها الى عمالهم والمبالغ التي يترتب أدائها من هؤلاء الآخرين إليهم عن لوازم مختلفة مهما كان نوعها"، أما الحكم الخاص الذي أورده المشرع الجزائري في المادة 367 من ق . إ . م الملغى فإنه يتناول الحالة التي يقدم فيها المستخدم قرضا أو سلفة للعامل وهي الحالة التي أوردتها التشريعات المقارنة باعتبارها المثال الأوحى لإجراء المقاصة بين ما هو مستحق للعامل وما هو مستحق للمستخدم ، ونص المشرع صراحة على أنه في حالة تقديم المستخدم سلفة لعامله لا يجوز له إستردادها إلا بإقتطاعات متتابعة لا تتجاوز 10 بالمائة من الأجر المستحق للعامل . وهذا حكم أقرته الإتفاقية العربية رقم 15 في المادة 11 حيث نصت على أنه " لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل وفاء لما يكون قد أقرضه له أو لدين مستحق له بنسبة تزيد عن 10 بالمائة من الأجر"

ثانيا: حماية الأجر في مواجهة دائني العامل الآخرين

العامل كغيره قد يكون مدينا لغيره خارج إطار علاقة العمل
أ - عدم قابلية الأجر للحجز والإعتراض :

إن الحجز من وسائل التنفيذ وهو إجراء يلجأ إليه الدائن إستقاءا لدين له على المدين وفي هذه الحالة يكون العامل مدينا للغير ويكون محل الوفاء هو اجر العامل.
لقد ذهب المشرع الجزائري الى عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية بصفة مطلقة وكلية¹.

1- حسين عبد اللطيف حمدان : قانون العمل ، منشورات الحلبي، بيروت ، الطبعة 1، سنة النشر 2009، ص453

وكرس ذلك من خلال نص المادة 90 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل حيث نص على أنه " لا يمكن الاعتراض على الأجر المترتبة على المستخدم ، كما لا يمكن حجزها أو إقطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها ".¹

هذا الإتجاه إتخذه المشرع منذ القانون 78-12 السابق ذكره في المادة 143 والتي ضمنها المشرع النص الكامل لما جاء في المادة 90 من القانون 90-11 السابق الذكر . كما لا يمكن لأي جهة إدارية أو رقابية أن تعترض على حجم المبالغ المخصصة للأجور أو على صرف جزء من هذه الأجور لصالح العمال. والملاحظ أن هذا الموقف جاء تراجعاً من المشرع الجزائري على ما جاء في الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أفريل 1975 الذي خصصه المشرع الجزائري فقط لحجز ما للمدين ووقف دفع المرتبات¹ .

ولأن الجزائر قد وقعت على الإتفاقية رقم 95 السابقة الذكر والتي جاء فيها إمكانية حجز نسبة من الأجر في حدود المسموح به في التشريع الداخلي للدولة ، لذلك نجد أن المشرع في الأمر رقم 75-34 السابق ذكره قد قيد الحجز على الأجر من خلال مايلي:

*لكي يبقى للعامل جزء من الأجر يقتات منه ويكفيه تم تحديد النسبة التي لا يجوز الحجز أكثر منها.
*أن يكون الأجر المتبقي للعامل بعد الحجز يساوي أو يفوق الأجر الوطني الأدنى المضمون.
وزيادة في الضمان لم يكتفي المشرع بالعدول عن موقفه الصريح والواضح في الأمر رقم 75-34 السابق الذكر بل عدل عن ذلك في القانون 90-11 السابق ذكره حيث جاء فيه في المادة 22 ف3 مايلي " ...يكون الحكم الصادر في الشهر التالي لرفع الدعوى قابلاً للتنفيذ فوراً بالنسبة لما يتعلق بأجور الأشهر الستة الأخيرة".

ولكن الأستاذ ديب عبد السلام له رأي في هذه المسألة ألا وهو أن مسألة الحجز على الأجر غير واضحة لأنه يعتمد على نص المادة 367 الفقرة الثانية من ق . إ . م الملغى التي تحيل على النصوص المتعلقة بحجز ما للمدين لدى الغير وحوالة المرتبات بكافة أنواعها وأجور العمال. ويعتبر الأمر رقم 75-34 المتعلق بحجز ما للمدين لدى الغير وبوقف دفع المرتبات بقى سارياً لعدم إلغائه بموجب المادة 157 من القانون رقم 90-11 ويجب إعتباره إستثناءً بما ورد في المادة 90 من نفس القانون² .

1- الأمر رقم 75-34 المؤرخ في 29/04/1975 المتعلق بحجز ما للمدين ووقف دفع المرتبات

2- عبد السلام ديب : قانون العمل الجزائري والتحولات الإقتصادية ، دار القصة للنشر، الجزائر، ط ب ر 2003 ، ص 399-300

- حوالة الأجر:

إن من بين الأخطار التي تهدد مورد عيش العامل وتمنعه من العيش حياة لائقة هو حوالة الأجر التي قد يقوم بها العامل للدائن ، ونظرا للطابع المعاشي للأجر إعتبر تقييد الحوالة من قواعد حماية الأجر المكرسة بموجب التشريع الوطني والمكرسة بموجب الإتفاقيات الدولية حيث جاء في نص المادة 10ف1 من الغتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجر على أنه " لا يمكن أن يكون الأجر موضوع حجز أو حوالة إلا وفقا للكيفيات المقررة بموجب التشريع الوطني ."

تعريفها: يقصد بالحوالة الإتفاق بين العامل المدين ودائنه ، بحيث يقوم العامل على إثره بنقل حقه في أجره الى طرف ثاني ، وينتج عن هذه العملية إنتقال أجر العامل الى دائنه إبراءا لما في ذمته من دين ووفاءا لما عليه ¹ .

ومايمكن ملاحظته أن المشرع الجزائري لم يتناول أحكام حوالة الأجر في التشريعات العمالية السابقة والحالية ما عدا تلك المتضمنة في الأمر رقم 75-34 المتعلق بحجز ما للمدين وبوقف دفع المرتبات . كما تجاهل الفقه الدارس لتشريع العمل الجزائري التطرق لمسألة حوالة الأجر ، رغم إسهاب الفقه العربي والغربي في دراستها .

إجراءاتها: أرسى المشرع الجزائري في إطار الأمر 75-34 إجراءات مشددة لحوالة الأجر من العامل الى الغير .

فبالإضافة الى تقييد حوالة أجور العمال بالنسبة المحددة في المادة 01 - نفس النسبة التي يجوز الحجز عليها - اخضعها لإجراءات خاصة وهي :

-لا تتم الحوالة إلا بموجب تصريح مكتوب من طرف العامل المحيل بنفسه أمام كتابة ضبط المحكمة مقر الإقامة ، ولم يشترط المشرع حضور المحال له

بمأن الحوالة هي إتفاق ملزم لطرفين وبالرغم من أن المشرع لم يشترط ذلك إلا أن أغلب الفقه يري ضرورة حضور المحال له أيضا مع إعلانه الموافقة صراحة. ويجوز أن ينوب عنه وكيل دون

إشتراط شكلية معينة في الوكالة ، وجاء هذا في المادة 03 من الأمر رقم 75-34 السابق ذكره التي تنص على : " لا يجوز منح حوالة الدين المنصوص عليها في المادتين 01 ، 02 أعلاه مهما كان

مبلغها إلا بتصريح مكتوب من قبل المحيل بذاته أمام كاتب ضبط محكمة إقامته" ، إذن المشرع لا يشترط إلا حضور العامل المحيل ذاته الى أمام كتابة ضبط المحكمة.

- التسجيل : حيث هناك دفتر خاص بتسجيل التصريح بالحوالة وهو دفتر يمسه كاتب ضبط المحكمة

يرقم و يوقع من طرف القاضي تسجل فيه كل العقود والقرارات الناجمة عن تنفيذ أحكام الأمر 75-34 السابق ذكره¹.

1-انظر المادة 239-257 من القانون المدني الجزائري

- التبليغ : بعد التسجيل يتم التبليغ بالتصريح وذلك وفقا لما نصت عليه المادة 04 من الأمر 75-34 السابق الى المدين بالراتب أو مندوب الدفع في مقر عمل المحيل , وتسقط الحوالة قانونا بمرور سنة إذا لم يتم تبليغها الى المدين بدفع الراتب أو من ينوب عنه حسب ما جاء في المادة 04ف02 ويتم التبليغ بناء على طلب الأطراف أو أحدهما فقط ويرى الفقه أن المخال له هو الذي يقوم بالتبليغ . التبليغ له فائدة كبرى تتمثل في السماح بإجراء الاعتراضات في حال وجود دائنين آخرين , وفي هذه الحالة يتوقف المدين بالراتب عن عملية دفع النسبة من الأجر المحالة الى المحيل له ويدفعها مباشرة الى كاتب ضبط المحكمة وهذا هو ما تضمنته المادة 04ف3 من الأمر السابق الذكر . وبمجرد تقديمه نسخة من بيان التصريح الذي يتم قيده في الدفتر يتلقى المحال له النسبة المحددة من الأجر مباشرة من طرف المستخدم المدين أو مندوب الدفع , يجب أن يتم الدفع الى كاتب الضبط المكلف بالإجراء مبالغ الأجر المقتطعة خلال 15 يوم التالية لكل ثلاثة أشهر أو خلال 15 يوم التي ينتهي فيها الإقطاع . تبرا ذمة المستخدم أو المكلف أو مندوب الدفع بناء على مخالصة يقدمها له كاتب الضبط وهذا ما نصت عليه المادة 12 من الأمر 75-34 السابق ذكره .

- بطلان التنازل عن الأجر :

إن الأجر كما أسلفنا يعد من الحقوق الثابتة للعامل فإن أي تنازل عن الأجر كله أو بعضه يعد باطلا ولو كان برضى العامل¹ .

لقد نص المشرع على ذلك صراحة في المادة 172 من الأمر 75-31 الملغى والمتضمن ش . ع . ع . ع . ق . خ ، مقررًا بذلك البطلان القانوني والتلقائي لكل تنازل عن الأجر متى تم . والملاحظ أن المشرع بعد هذا النص لم يتطرق الى بطلان التنازل عن الأجر في أي نص قانوني آخر للعمل , وإكتفى في النصوص التشريعية والتنظيمية اللاحقة بالتصريح ببطلان بنود عقد العمل المخالفة للأحكام التشريعية والتنظيمية حيث نجده ينص في المادة 136 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل على أنه " يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون " . كما أقر في نص المادة 06ف5 على حق العمال في الدفع المنتظم للأجر بإعتباره من الحقوق الثابتة بموجب عقد العمل المبرم بين العامل والمستخدم وبالتالي نستنتج أنه لا يجوز للعامل التنازل عن أجره لا قبل الحصول عليه ولا بعد ذلك .

1-زهدي يكن : المرجع السابق ، ص 254

المبحث الثاني : أليات الوفاء بالأجور

إن الأجر له أهمية بالغة ليس للعامل فقط بل لمن يعيهم لهذا حرص المشرع أولا على بيان القواعد المنظمة للوفاء بالأجر وثانيا على إثبات الوفاء به.

المطلب الأول : القواعد المنظمة للوفاء بالأجر

لقد أرست الإتفاقيات الدولية والعربية معايير تبين القواعد اللازمة لعملية الوفاء بالأجر تتمثل في قواعد أصلية وأخرى ثانوية إحتياطية.

أولا : القواعد الأصلية لدفع الأجر

مكان دفع الأجر : منعا للإرهاق وضياع حق العامل في الراحة وجب أن يتم الدفع في الظروف

العادية في أيام وأوقات العمل العادية أي في مكان العمل ذاته. المشرع الجزائري لم يورد نص قانوني يحدد من خلاله مكان دفع الأجر حيث لا توجد أي مادة قانونية تبين مكان دفع الأجر في القانون 90-11 السابق ذكره ولا في القانون 78-12 السابق ذكره أيضا , وهذا أمر مستغرب لأنه وفي الأمر 75-31 الملغى نجده ينص في المادة 152 على عدم جواز دفع الأجر في الحانات أو مخازن البيع أو أماكن اللهة , حيث هناك ونظرا للإغراءات إمكانية الإنفاق السريع للأجر وبالتالي إهداره. وكل ذلك حرصا من المشرع على حماية أجر العامل من كل أشكال الإسراف والتبذير أو الإحتيال التي قد يقع فيها العامل¹. ولأن الأمر 75-31 قد تم إلغائه فلا يتبقى أمامنا إلا الرجوع الى القواعد العامة المتضمنة في القانون المدني والتي من بينها "الحق يطلب ولا ينقل" وبتطبيقها فإن العامل صاحب الحق وهو الأجر يطلبه من المستخدم المدين به في مكان العمل ذاته .

بالرغم من أن الإتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور تنص في المادة 13 على أن الوفاء بالأجر يتم في مكان العمل أو مكان مجاور له إلا أنها قد اجازن مخالفة هذا النص إذا أقر ذلك التشريع الوطني الداخلي أو الإتفاقيات الجماعية أو القرارات التحكيمية عكس ذلك , وإشترطت لذلك علم العمال بمكان الدفع وإقرارهم بكونه أكثر ملائمة لهم .

1-أحمية سليمان : المرجع السابق ، ص265

أما الإتفاقية العربية رقم 15 لسنة 1982 بشأن تحديد وحماية الأجور فنصت على الوفاء به في مكان ويوم العمل , مع جواز الإتفاق على خلاف ذلك إذا كان لا يحمل العامل نفسه مشقة أو جهد أو نفقة مالية .

وما يمكن ملاحظته أن كلا من الإتفاقيتين الدولية والعربية لم تعتبر مكان الدفع من النظام العام ما دام أنها أجازن الإتفاق على ما يخالف ذلك.

وغني عن القول أن هذه القواعد تطبق حال الدفع النقدي للأجر أما حال الدفع للأجر عن طريق الشيك أو الصك البريدي وهو الشائع حالياً ففي هذه الحالة إن الوفاء لا يتم بمجرد تسليمه للعامل وإنما تبرأ ذمة المستخدم أو رب العمل إلا بتسليم المال في المؤسسة المصرفية أو البنكية. ولعل أغلب الفقه أقر أن الأصل هو دفع الأجر يتم إتفاقاً في المكان المحدد بين الطرفين مع إحترام ما يمس بالنظام العام من عدم دفعه في الأماكن المحصورة المذكورة سابقاً .

زمان الوفاء بالأجر : لقد جاء في المادة 06 من الإتفاقية العربية وكذلك في المادة 13 ف1 من الإتفاقية الدولية رقم 95 أن الوفاء بالأجر للعامل يتم في أيام العمل القانونية.

والمشرع الجزائري وبعد تحرر غلاقات العمل وتحولها من الإطار اللائحي في ظل القانون 78-12 المتضمن ق . أ . ع . ع الى الإطار التعاقدى الإتفاقي المكرس في القانون 90-11 نجده يسكت تماماً عن التطرق للأحكام القانونية والقواعد المتضمنة لزمان الوفاء بالأجر .

- دفع الاجر بصفة دورية :

لقد سبق وقلنا أن الأجر يحدد على اساس الوحدة الزمنية أو الوحدة الإنتاجية المتخذة كأساس لتحديد الأجر وبالتالي فإن الأجر يصبح مستحقاً كلما أتم العامل الوحدة الزمنية أو الإنتاجية , والغاية من ذلك هو حماية العامل والسماح له بتنظيم نفقاته وسد حاجياته الضرورية.

وإذا كانت الدورية في الوفاء بالأجر حق يستفيد منه كل العمال غير أن القوانين العمالية الحديثة قد فرقت بين الدورية الواجب إحترامها لكل فئة عمالية وذلك متى كانت علاقة العمل مستمرة .

ف نجد المشرع الجزائري في الأمر 75-31 السابق الذكر في المادة 150 يفرق بين عمال المشاهدة الذين يتقاضون أجورهم شهرياً حيث ينص على ضرورة دفع الأجر مرة كل شهر , أما العمال الدائمين الذين يتقاضون أجورهم باليوم أو بالساعة فإن أجورهم تدفع مرتين في الشهر مع فارق 16 يوم أما العمال المؤقتين فأجورهم تدفع اخر كل أسبوع. وإعتبر المشرع المصري دورية الوفاء بالأجر من قواعد النظام العام , بحيث لا يجوز الإتفاق على مخالفة هذه الأحكام كالإتفاق على تأجيل الوفاء بالأجر خارج المواعيد المحددة وإلا يعاقب عن ذلك جزائياً وفقاً لما نصت عليه المادة 170 من قانون العمل , كما يمكن للعامل المطالبة بالتعويض عن فترة التأخير¹ .

1 - همام محمد محمود زهران : المرجع السابق ، ص 586

أما في القانون الجزائري تنص المادة 86 من القانون رقم 90-11 على " يدرج مبلغ الاجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجور الدوري التي يعدها المستخدم , ولا يطبق هذا الحكم على تسديد المصاريف ". كما جاء في المادة 88 من نفس القانون مايلي " يجب على المستخدم دفع الأجور عند حلول أجل إستحقاقها " . إذن الأجور تدفع دوريا للعمال بإنتظام حسب النظام المعمول به ومهما كانت الدورية المتبعة في الوفاء بالأجر فإن تاريخ إستحقاق الأجر هو التاريخ الذي تنتهي فيه الوحدة الزمنية التي يحدد على أساسها الأجر أو الوحدة الإنتاجية الواجب إتمامها لإستحقاق الأجر .

تقادم الأجور

إن قانون العمل ليس فيه أي نص يشير الى تقادم الأجور خلافا للأمر 31-75 الملغى والمتضمن ش . ع . ع . ق . خ والذي نص في المادة 175-4 على أن دعوى أداء الأجور يتقادم بمرور سنتين من السنة الموالية لنشوء الدين ولكن بالرجوع الى القواعد العامة في القانون المدني نجد المشرع الجزائري أورد نصين لتقادم الأجور والمبالغ المستحقة للعمال وذلك في المادتين 309 و 312¹ .

وشروط التقادم الخمسي الدورية والتجدد وعدم الحاجة الى إقرار المدين لأنه لا يغير شيء.

تنص المادة 309 من القانون المدني الجزائري على ما يلي :

" يتقادم بخمس (5) سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين كأجرة المباني , والديون المتأخرة , والمرتببات والأجور ، والمعاشات

غير أنه لا يسقط الربيع المستحق في ذمة الحائز سيئ النية ، ولا الربيع الواجب أداءه على متصرف المال المشاع للمستحقين إلا بإنقضاء خمس عشرة (15) سنة."

المادة 312 من القانون المدني الجزائري

"تتقادم بسنة (1) واحدة الحقوق الآتية:

- حقوق التجار ، والصناع عن أشياء وردوها لأشخاص لا يتجرون فيها ، وحقوق أصحاب الفنادق والمطاعم عن أجر الإقامة ، وثمان الطعام وكل ما صرفوه لحساب عملائهم،

- المبالغ المستحقة للعمال والأجراء الأخرى مقابل عملهم.

يجب على من يتمسك بالتقادم لسنة ، أن يحلف اليمين على أنه أدى الدين فعلا وهذه اليمين توجه تلقائيا من القاضي الى ورثة المدين أو الى أوصيائهم أن كان الورثة قاصريين على أنهم لا يعلمون بوجود الدين أو يعلمون بحصول الوفاء"

ثانيا : التدابير الإحتياطية لدفع الأجر

المستخدم المدين بالأجر لا تبرأ ذمته إلا إذا إحترم التدابير الإحتياطية المنصوص عليها قانونا عند الوفاء بالأجر المستحق للعامل.

الدفع الشخصي والمستحق للعامل : لقد نصت الإتفاقية الدولية رقم 95 المتضمنة حماية

الأجور صراحة في المادة 05 على منح الأجر مباشرة للعامل الذي يستحقه ولأن الجزائر صادقت على هذه الإتفاقية فهي ملزمة بتكريس كل ما جاء فيها ضمن قواعد التشريع الوطني الداخلي . إن المشرع الجزائري لم ينص في قانون العمل الحالي على أي نص قانوني يبين إلزامية أو وجوب تسليم الأجر الى العامل ذاته.

إن عقد العمل من العقود الملزمة لجانبين .و بالرجوع الى القواعد العامة تكون الإلتزامات متبادلة في العقد، وفي هذا النوع من العقود شخصية المتعاقد - العامل - تكون محل إعتبار فالعامل ملزم بالقيام بالعمل بصفة شخصية فيلتزم المستخدم بتقديم الأجر للعامل بصفة شخصية كذلك .

ذلك أن الأجر يعتبر حقا شخصيا للعامل ولا يمكن أن يؤول الى غيره إلا في حدود ضيقة ، ووفقا للقواعد القانونية محددة ومعينة ، هذا ما نص عليه المشرع الجزائري في الأمر رقم 75-31 الملغى من خلال المادة 151 ف2 التي جاء فيها " ... يجب أن يتم الدفع مباشرة للعامل شخصيا إلا في حالة حصول مانع لهذا الأخير ، عندئذ يمكن يجري الدفع الى أي شخص مفوض من طرفه بموجب وكالة مكتوبة وصحيحة قانونا "

إذن يجب أن يسلم الأجر للعامل بصفة شخصية ومباشرة.

أما بخصوص الدفع للعامل القاصر فالمشرع لم يبين لنا صراحة موقفه وبالرجوع الى المادة 15 من القانون 90-11 السابق الذكر نجد أنها تقرر أن سن التوظيف هو 16 سنة كما أنه لا يجوز توظيف القاصر إلا برخصة من وليه الشرعي.

والمادة 17 من نفس القانون تساوي بين العمال القصر أو المتدربين مع غيرهم وتعتبر كل تمييز بينهم باطل وقديم الأثر.

أما في المادة 10 من قانون التمهين رقم 81-07¹ التي تعطي للعامل الممتهن الحق في تقاضي أجر مسبق دون أن يتطرق أبدا الى تسليم أجرالعامل القاصر فهل يتم الوفاء له مباشرة أو لوليه الشرعي ؟

أما القاصر المرشد للعمل فله نفس حقوق العمال الآخرين فلا إشكال في أنه يتقاضى الأجر بنفسه.

1- أنظر ، القانون 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم

الدفع بالعملة الوطنية :

يلتزم المستخدم بالإضافة الى الدفع الشخصي للعمال بأن يكون الدفع بالعملة المتداولة قانونا في الدولة حيث يتم تنفيذ عقد العمل.

إن هذا الشرط جاءت به الإتفاقية الدولية رقم 95 السابقة الذكر وكذلك جاء في المادة 2 من الإتفاقية العربية رقم 15 لسنة 1982 حيث جاء فيها " يدفع الأجر النقدي بالعملة المتداولة محليا ، ويجوز الإتفاق على غير ذلك في حدود التشريعات المعمول بها " .

هذا المبدأ أجمعت عليه كل التشريعات العمالية الحديثة فيجب أن يتم الدفع بالعملة الوطنية سواء أكانت نقدية أو ورقية وسواء أكان المستخدم أجنبي أو مواطن في الدولة .
والهدف من تحريم الدفع بغير العملة المتداولة قانونا الى تجنب مايلحق الأجر من خسارة جراء تحويل العملة الأجنبية في حالة عدم إستقرار سعر الصرف وبذلك لايتحمل العامل فرق التغيير في سعر صرف العملة .

ولقد رتبت كل القوانين العمالية البطلان المطلق في حالة مخالفة المبدأ ، ولا تبرأ ذمة المستخدم ولا يعتبر أداءه صحيحا حتى ولو تم فعلا لكن بغير العملة المتداولة قانونا في الدولة ، كما يترتب عليه الجزاء الجنائي كل هذا حتى ولو إرتضاه العامل لم يتعرض المشرع الجزائري بموجب التشريع

العمالي الحالي الصادر بموجب القانون 90-11 المعدل والمتمم السابق الذكر الى النص على إلزامية دفع الأجر بالعملة الوطنية ولم ينص على هذه الإلزامية في القانون 78-12 السابق ذكره

أيضا ، غير أنه في المادة 149 من الأمر 75-31 الملغى جاء فيها على أنه يجب الدفع بعملة ورقية أو نقدية لها سعر قانوني رغم كل شرط مخالف تحت طائلة البطلان ، كما تعرض في الفقرة

الثانية من المادة السابقة الذكر الى إلزامية الوفاء بالأجر بواسطة صكوك بريدية إذا فاق الأجر المقدار المحدد قانونا ، غير أنه لم ينص في النصوص القانونية اللاحقة على المقدار من الأجر الذي يلتزم المستخدم بالوفاء به بواسطة الصكوك البريدية. وبالرجوع الى المرسوم رقم 93-12 المتعلق

بترقية الإستثمار¹ ، لا نجد أي نص قانوني يتناول إلزامية الدفع بالعملة الوطنية ، بل إنه يسمح بإتمام المعاملات التجارية في المناطق الحرة بعملات أجنبية قابلة للتحويل ، مسعرة من البنك

المركزي . غير أنه وبالرجوع الى أحكام المنشور رقم 94-17² المتعلق بتنظيم المعاملات الخاصة في المناطق الحرة نجده ينص في المادة 08 "على أن الأجور وأعباء أرباب العمل الخاصة بالعمال الجزائريين والتي تدفع من طرف المتعاملين في المناطق الحرة تدفع بالدينار الجزائري"

1 - أنظر ، المرسوم التشريعي رقم 93-12 المؤرخ في 05 أكتوبر 1993 المتعلق بترقية الإستثمار

2 أنظر ، منشور رقم 94-17 المؤرخ في 22 أكتوبر 1994 عن البنك الجزائري المتعلق بتنظيم المعاملات الخاصة في المناطق الحرة

مقرا بذلك المبدأ العام المتضمن الدفع بالعملة الوطنية ، ومجيزا الإستثناء في الفقرة الثانية من المادة السابقة الذكر دفع جزء من الأجر لهؤلاء العمال بعملة أجنبية قابلة للتحويل بشروط تحدد لا حقا من طرف البنك الجزائري.

ويعمل القضاء الجزائري على تكريس المبدأ حيث قضت المحكمة العليا في قرار مؤرخ في 26 مارس 1990 بنقض القرار القاضي بدفع الأجر بعملة أجنبية بنصها على أنه "... حيث القرار الصادر لم يجر تحويل المبلغ المفروض تسديده وتقديره بالدينار فيكون بذلك قد خالف القانون " ¹.

1 -أنظر ، قرار صادر عن المحكمة العليا ، الغرفة الإجتماعية ، أورده الأستاذ عبد السلام ذيب في المرجع السابق ، ص

المطلب الثاني : إثبات الوفاء بالأجر

من المعلوم أن القوانين العمالية الحديثة نصت على أنه لا تبرأ ذمة المستخدم من إلتزامه بالوفاء بالأجر إلا إذا كان يملك ما يفيد إستلام العامل لأجره ، ويكون الإثبات إما عن طريق وسائل إثبات خاصة مثل كشف الأجور أو السجل المعد لقيد الأجور ، أو عن طريق قواعد الإثبات العامة .

أولا : الإثبات عن طريق الوسائل الخاصة

لقد نص المشرع الجزائري على دفاتر الأجور وقسيمة الأجر في ظل القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل ، بالرغم من أنه قد تطرق إليهما في القانون رقم 78-12 المتضمن ق . أ . ع . ع ، كوسيلتين من وسائل الإثبات عن دفع الأجر .

الإثبات عن طريق قسيمة الأجر:

قسيمة الأجر هي تلك الوثيقة المسلمة الى العامل بصفة دورية عند الوفاء بالأجر ويمكن إعتبارها وسيلة إعلامية من جهة ووسيلة ثبوتية من جهة أخرى .
وبإعتبارها وسيلة إعلامية يعدها صاحب العمل سواء أكان عاما أو خاصا ، شخصا طبيعيا أو اعتباريا ، ومهما كانت طبيعة العمل أو مدته فيشترط فيها أ، تكون متضمنة للبيانات التفصيلية ، كعناصر الأجر الثابتة والمتغيرة ¹ .

لقد جاء في المادة 14 فقرة B من الإتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور وكذلك في الإتفاقية العربية رقم 15 بشأن تحديد وحماية الأجور التنصيص على ضرورة منح العامل ما يسمح له من التعرف على تفاصيل حساب أجره والتأكد منها .
لذلك جعل المشرع الجزائري من تسليم قسيمة الأجر إلتزاما يقع على عاتق المستخدم من خلال نص المادة 86 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل ورتب على عدم تسليمها عقوبة جزائية في نص المادة 148 ² .

1 - تنص المادة 86 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم على مايلي :

"يدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجر الدوري التي يعدها المستخدم .
ولا يطبق هذا الحكم على تسديد المصاريف"

المادة 148 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم

"يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 500 دج الى 1000 دج ، كل من دفع أجرا لعامل دون أن يسلمه قسيمة الراتب المطابقة للأجر المقبوض ، أو يغفل فيها عن عناصر أو عدة عناصر يتكون منها الراتب المقبوض ، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات "

2- بشير هدي : المرجع السابق ، ص 132

بيانات القسيمة وكيفية حفظها :

- البيانات : إن الأمر رقم 31-75 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الملغى نجده في المادة 152 يحدد البيانات الواجب إدراجها في قسيمة الأجر والمتمثلة في :
- العنوان التجاري لصاحب العمل أو إسمه وعنوانه.
 - إسم الصندوق الذي يدفع له صاحب العمل أقساط الضمان الإجتماعي وكذلك رقم تسجيل هذه الأقساط لدى الصندوق المذكور.
 - إسم العامل مستلم القسيمة وبيان العمل الذي يقوم به.
 - مدة العمل وساعات العمل المتعلقة بالأجر أو التسييق المدفوع ، مع الإشارة ، وعلى إنفراد عند الإقتضاء ، الى الساعات الإضافية ومعدل أو معدلات الزيادة المطبقة بالنسبة للعمال الذين تحسب أقساط ضمانهم الإجتماعي على أساس الأجر الجزافي ، ويكمل بيانات ساعات العمل لبيان أيام العمل أصناف الأيام .
 - نوع ومبلغ مختلف المكافآت والتعويضات التي تضاف الى الأجر.
 - مبلغ الأجر الإجمالي الذي إكتسبه مسلم قسيمة الأجر .
 - مبلغ الحصة من الأرباح المدفوعة الى العامل مع ذكر المدة المطابقة لها.
 - مبلغ ونوع المقتطعات المحسومة من الأجر الإجمالي.
 - مبلغ الأجر الصافي الذي قبضه مسلم الأجر فعلا .- تاريخ الدفع.
- مكان الحفظ : إن النسخة الثانية لكشف وقسيمة الأجور يجب أن تحفظ داخل المؤسسة نفسها ، وإذا كانت المؤسسة لها عدة فروع أو قطاعات فيجب أن يضم الفرع أو قطاع به ممثل العمال المسؤول عن التوظيف النسخ الثانية .

قسيمة الأجر كوسيلة إثبات : المشرع الجزائري لم يحدد بدقة وسائل إثبات تقاضي الأجر فهل ذلك متروك للقواعد العامة ؟ ، أم هل هناك وسائل خاصة للإثبات ؟ .

إن الفقه إعتبر أن توقيع العامل على قسيمة الأجر يعني أنه تسلم فعلا الأجر بكل العناصر المبينة في قسيمة الأجر إلا إذا كان العامل لا يعرف الكتابة ولا القراءة¹.

1- يوسف إلياس : المرجع السابق ، ص115

المشرع الجزائري في المادة 21 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل¹ المعدل والمتمم قد أقر بإختصاص المحكمة الإجتماعية إبتدائيا ونهائيا أي عدم قبول أي طعن بالإستئناف عندما تتعلق الدعوى:

...

-تسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب والوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي.

كذلك نفس الأمر نجده في المادة 40 من القانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008² حيث تنص الفقرة 08 منها علي :

- في المنازعات التي تقوم بين صاحب العمل والأجير ، يؤول الإختصاص الإقليمي للمحكمة التي يقع في دائرة إختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه .
غير أنه في حالة إنهاء أ، تعليق عقد العمل بسبب حادث العمل أو مرض مهني يؤول الإختصاص للمحكمة التي يوجد بها موطن المدعي.

كما يمكن من خلال مراجعة المواد من 500 الى 510 من نفس القانون لكي نستشف ذلك. ولا يكون المستند الكتابي دليلا على براءة الذمة إلا فيما تضمنه مفردات الأجر ، فإن لم يتضمن المستند بيانا بمفردات الأجر كان دليلا على تقاضي العامل المبلغ المدون به .ويقع على صاحب العمل عبء إثبات أن المبلغ المقبوض يمثل كامل أجر العامل ، وينقلب عبء الإثبات على العامل حين يدعي ، رغم توقيعه على إيصال أو قسيمة الأجر أنه لم يقبض كامل أجره³ .

1 -أنظر ، القانون 90-04 مؤرخ في 6 نوفمبر 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل معدل ومتمم بالقانون 91-28 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991 .

2- أنظر ، القانون رقم 08-09 مؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 ، الذي دخل حيز التنفيذ بعد سنة من تاريخ نشره وذلك بموجب المادة 1063 من نفس القانون.

3- همام محمد محمود زهران : المرجع السابق ، ص592.

ولا يعفي صاحب العمل ، عند إثبات دفع الأجر إذا لم يقدم الأوراق والسجلات المعدة لإثبات الوفاء بالأجر ، من الخضوع للجزاء الجنائي المقرر في حال المخالفة¹ .
مع ذلك تبقى قسيمة الأجر هي وثيقة هامة لإثبات الأجر من حيث دفعه أو عدم دفعه ومن حيث قيمته ، ووصفه حيث تسمح بالتحقق من صحة البيانات التفصيلية لعناصر الأجر ومطابقتها للمبلغ المالي المدفوع.

الإثبات عن طريق سجل الأجر :

حرصا منها على الإثبات أقربت معظم التشريعات الحديثة الى جانب قواسم الأجر دفاتر وسجلات للأجر بشرط أن تضم كل البيانات الواجب توافرها في قسيمة الأجر.
حجية دفاتر الأجر :

يذهب كثير من الفقه الى القول بأن إغفال إدراج عنصر من عناصر الأجر في السجل المخصص لهذا الغرض لا يعتبر إقرارا بعدم دفعه للعامل ، غير أن عدم تقديم أو مسك دفتر الأجر يعتبر قرينة لصالح العامل .

ومنه لا يمكن إعتباره دليل إثبات لا يقبل إثبات العكس لصالح العامل على عدم دفع المستخدم للأجر ، ولعل سبب إنشائها – أي دفاتر أو سجلات الأجر – هو حاجة هيئات الضمان الإجتماعي حتى تتحقق من دفع عناصر الأجر كلها والتأكد من دفع القيمة تلك الخاضعة للإقتطاعات والتي تشكل وعاء الضمان الإجتماعي.

كان المشرع الجزائري قد تناول مسك دفاتر الأجر منذ أول نص قانوني منظم لعلاقات العمل الصادر بموجب الأمر رقم 75-31 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الملغى السابق ذكره .

وذلك من خلال نص المادة 154 التي نصت على ضرورة إدراج البيانات الواردة في قسيمة الأجر إلزاميا في دفتر الأجر ، ولقد أورد المشرع الجزائري نفس الشروط المتطلبة لمسك دفاتر الأجر وهي :

- أن يضم الدفتر الممسوك للترتيب الزمني.
- أن لا يضم الدفتر أي بياض أو فراغ أو شطب أو حشو .
- أن يوقع ويؤشر عليه من طرف رئيس المحكمة أو رئيس المجلس الشعبي البلدي الذي يمارس فيه صاحب العمل نشاطه.
- أن يلتزم المستخدم بمسك دفاتر أجزر متعددة إذا كان للمؤسسة المستخدمة عدة فروع الى جانب مسك دفتر أجر جامع وكلي في المركز الرئيسي للمؤسسة.

1- أنظر ، القانون 90-03 مؤرخ في 6 فبراير 1990 يتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-11 مؤرخ في 10 يونيو

المادة 154 ارقابة مفتشية العمل وإعتبر تقديمها إلتزاما يقع على عاتق صاحب العمل من خلال المادة 321 من نفس الأمر السابق الذكر .

كما جعل المشرع الجزائري عدم تقديم دفاتر الأجور أو عدم وجودها ، أو عدم مسكها بإنتظام أو عدم الإحتفاظ بها طيلة المدة المقررة مخالفة يعاقب عليها بغرامة من 2000 دج الى 4000 دج وفي حالة العود مدة حفظ الدفاتر في التشريع الجزائري هي 03 سنوات إبتداء من تاريخ قفلها ، وأخضعها المشرع بموجب ترفع الغرامة من 4000 دج الى 8000 دج .

ومن خلال أحكام الأمر 75-31 الملغى السابق ذكره نجد المشرع الجزائري يسمح بإخضاع الأجر وعناصره الى رقابة مفتشية العمل للتأكد من مدى إحترام المستخدم للأحكام التشريعية والتنظيمية المنصوص عليها في تشريع العمل والمتعلقة بحساب ووفاء الأجر .

أما في ظل القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، لا نجد المشرع الجزائري يتعرض الى إلزامية مسك دفاتر الأجور.

أما بخصوص القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السابق ذكره نجد المشرع في المادة 156 قد ترك مسؤولية تنظيم وتحديد الدفاتر والسجلات التي يلتزم المستخدمون بمسكها للسلطة التنظيمية حيث صدر لاحقا المرسوم 96-98 المتضمن قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها .

ومن خلال نص المادة 02 من المرسوم 96-98 نجد دفتر الأجور من الدفاتر والسجلات التي يلزم المستخدمون بمسكها ، وحددت المادة 03 من نفس المرسوم البيانات الواجب توافرها في دفتر الأجور ألا وهي :

- إسم العامل ولقبه.
- فترة العمل.
- منصب العمل
- الأجر القاعدي المقابل لمنصب العمل إما طبقا للقانون الأساسي أو الإتفاقية الجماعية التي يخضع لها قطاع النشاط.
- العلاوات والتعويضات والزيادات مقابل ساعات العمل الإضافية.
- الإقتطاعات المستحقة قانونا لاسيما تلك المتعلقة بالضمان الإجتماعي.

ونلاحظ أن النص ضمنه المشرع كل البيانات الإلزامية المشترط توافرها في دفتر الأجور .

وجدير بالذكر أن المشرع الجزائري لم يورد أي نص بخصوص ما تتضمنه القسيمة من بيانات إلزامية لذلك عمد الى تحديد تلك الواجب توافرها في دفاتر الأجور ¹.

1-بن عزوز بن صابر : الكتاب الثاني ، ص112

أما بخصوص دفاتر الأجور فإن المشرع الجزائري قد نص على ضرورة حفظها دون شطب أو إضافة أو حشو ، وأن تتم مراجعتها بصفة دائمة تحت مسؤولية المستخدم . كما يلتزم المستخدم بتقديمها الى مفتش العمل المختص إقليميا أو أي سلطة مؤهلة تطلب الإطلاع عليها مثل مفتشية الضرائب مثلا. وتقديم أية وثيقة من الوثائق الأخرى يطلب منه تقديمها قصد التدقيق في مطابقة الدفاتر القانونية أو نقلها أو لاعداد مستخرجات منها.

وكاستثناء من كل الدفاتر الأخرى التي يلزم المستخدم بمسكها فإن دفتر الأجور هو الوحيد الذي يرقم ويسجل من قبل كاتب ضبط المحكمة المختصة وهذا بنص المادة 14 من المرسوم رقم 96-98 فالملاحظ أن المشرع الجزائري أوجب إخضاعه لرقابة أعوان القضاء دون غيره من الدفاتر الأخرى. كما نص المشرع في المادة 18 على أنه يمكّن دفتر الأجر وكل الدفاتر الأخرى في أماكن العمل التي يشغل فيها العمال والممتنون. كما مدد المشرع مدة حفظ دفتر الأجر الى 10 سنوات تحسب ابتداء من تاريخ إقفاله، ولأن وسائل الإعلام الألي قد إنتشرت ولا تخلو مؤسسة منها ، فقد أورد المشرع حكما خاصا بهذه الحالة . حيث نج نص المادة 19 المتعلقة بحفظ دفتر الأجر في سندات الإعلام الألي ، والتي تنص على أنها يجب أن تحتوي على كل عنصر من عناصر الأجر بما فيها الغتطاعات القانونية وكل البيانات الواردة في نص المادة 03 من المرسوم السابق الذكر ، كما تخضع لكل الأحكام المنصوص عليها في المواد 13 و17 و18 وأن تخضع في كل الأحوال الى رقابة فعالة . ورغم أن المشرع الجزائري يؤكد صراحة بأن دفتر الأجور وسيلة لرقابة إحترام المستخدم للأحكام القانونية المعمول بها في مجال تحديد وحساب والوفاء بالأجر إلا أنه لا يبين دور دفتر الأجور كوسيلة إثبات أو حجيته في إثبات الوفاء بالأجر . بخلاف المعمول به في مصر حيث أكد القضاء المصري على أن دور دفتر الأجور في إثبات دفع الأجر يبقى هاما ، فقد قضت محكمة النقض المصرية أن "كشوف الحساب المخصصة لغتبات عملية صرف أجور العمال بطريق وكالة تعد في حكم الدفاتر التجارية تصلح للإستدلال قبل كل يعنيه أمر البيانات التي أعدت لإثباتها ، وكل تغيير فيها يعد تزويرا " ¹ .

1 - عمرو عيسى الفقي : ضوابط الإثبات الجنائي ، منشأة المعارف العسكندرية ، ط ب ر 1999 ، ص 59.

ثانيا : الإثبات عن طريق وسائل الإثبات العامة

إن عقد العمل يمكن ويجوز إثباته بكافة طرق الإثبات وذلك في نص المادة 10 من القانون رقم 90-11 السابق ذكره ، إذن فيمكن إثبات كل ما يتفرع عن عقد العمل بنفس وسائل الإثبات .

مبدأ حرية الإثبات لصالح العامل :

إن قاعدة حرية الإثبات الأجر تفيد العامل ، فحين يقيد صاحب العمل بالكتابة أو ما يقوم مقامها وبمأن المشرع ألزمه بتسليم كشف الراتب وبمسك دفتر الأجور وعليه اللجوء الى هاتين الوسيلتين . ويرى بعض الفقهاء أن تبني هذه القاعدة الإثباتية التي تسمح للعامل وحده إثبات الأجر بجميع طرق الغثبات يجد بسببه في أهمية الأجر بالنسبة للعامل من جهة ، وفي وجود مشكلات معقدة في مجال إثبات الأجر من جهة أخرى ، بينما يملك صاحب العمل الوسائل الفنية للإثبات .

دور بعض وسائل الإثبات الأخرى :

منها السجلات التجارية حيث ذكرت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98 السابق الذكر سبعة دفاتر وسجلات وهي :

دفتر الأجور ، سجل العطل المدفوعة الأجر ، سجل العمال ، سجل العمال الأجانب ، سجل الفحص التقني للمنشأة والتجهيزات الصناعية ، سجل حفظ الصحة والأمن وطب العمل ، سجل حوادث العمل . ولقد ذكرنا سابقا دور دفتر الاجور في الإثبات ، لكن هل تقبل سجلات أخرى لإثبات الأجر ؟ دور البينة : إن شهادة الشهود تلعب دورا هاما في إثبات الأجر والوفاء به خاصة في حال غياب كشف الراتب أو ضياعه أو عدم تسليمه .

فهنا يستطيع العامل أن يعتمد على شهادة شهود من عمال الهيئة المستخدمة لإثبات عدم تلقيه الأجر . فمن جهته، على المستخدم تقديم دليل كتابي كسجل الأجور أو كشف لإثبات العكس .

ولم ينص المشرع الجزائري في قانون العمل على شهادة الشهود لإثبات الأجر ، لكن يتم الاعتماد عليها باعتبارها من وسائل الإثبات العامة¹ .

1-امال بن رجال : المرجع السابق، ص174-183

الخلاصة

إن طبيعة الدولة الجزائرية ونهجها السياسي الذي إتبعته منذ الإستقلال ، كما أن النظرة الحمائية للدولة والتوجه الاجتماعي حني في ظل تبنيتها النهج الليبرالي ، قد جعل الأجر يحظى في التشريعات العمالية الجزائرية بصفة خاصة وفي التشريعات المختلفة بصفة عامة بمكانة عالية ، إقتضتها الحماية التي أراد المشرع تحقيقها للدخل الذي يستحقه العامل مقابل العمل المؤدى حيث خصصت له عدة أحكام تشريعية وتنظيمية .

إن القواعد القانونية تعتبر الأجر حقا من حقوق العامل مكرسا بنص المادة 06، والمادة 80 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل المعدل والمتمم ، التي تعتبره إلزاما قانونيا يقع على عاتق صاحب العمل . كما أن التحديد المركزي للأجور ، أو على الأقل الحد الأدنى المضمون منها ، والتي تمنع التشريعات العمالية النزول عنه في قطاعات النشاط الى جانب الحماية والاستقرار و ضمانات الدفع واستحقاق الأجر والعناصر الملحقة به والمكونة له التي أصبحت تشكل في النظم الحديثة جزءا لا يتجزأ من الأجر وجاء كل ذلك تكريسا لمصادقة الجزائر على الإتفاقيات والمعاهدات الدولية والعربية ذات الصلة.

كما أن المشرع قد أعطى لمفتشية العمل صلاحيات واسعة ، فهي التي يمكن إعتبارها بمثابة شرطة العمل تختص بصلاحيات مراقبة الاحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بحق العامل الاساسي ألا وهو الأجر ، ولقد أعطى المشرع لمفتشي العمل سلطة توجيه الإعذارات لرب العمل عند المخالفة ، وتحرير المحاضر له بالمخالفة مع إمكانية رفع الامر للقضاء عند عدم إمتثال المستخدم لهذه الإعذارات خلال المدة القانونية ، وخاصة في المسائل المتعلقة بالإجور والتعويضات التي جعل المشرع أحكامها إبتدائية ونهائية

غير قابلة للاستئناف حفاظا على أجور العمال من وقف التنفيذ عند الطعن في أحكامها بالاستئناف مع إعطاء القاضي سلطة الأمر بالتنفيذ المعجل وربط الأحكام بغرامة تهديدية.

وعلى العكس من القواعد العامة فإن التشريعات العمالية الحديثة تعمل على حماية العامل الدائن بإعتباره الحلقة الأضعف في علاقة العمل فلقد أقرت حماية خاصة لدين الأجر مبررة ذلك بكونه يتمتع بميزة خاصة تميزه عن الديون الأخرى بإعتباره المروء الأساسي ليس للعامل فحسب بل لكل من يعيلهم. وإلى جانب تشريع العمل الصادر بموجب القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل الذي

جاء بإمتميازات لدين الأجر وحقوق أخرى للعامل ، هناك أيضا نصوصا أخرى موجودة في القوانين الأخرى كالقانون المدني ، القانون التجاري ، تكمل نظام حماية الأجور . والملاحظ أن القانون الساري المفعول قد أغفل العديد من الأحكام الدقيقة التي أوردتها التشريعات السابقة لا سيما الأمر رقم 75-31 الملغى والمتضمن الشروط العامة لعلاقة العمل في القطاع الخاص الذي إهتم بهذه

ضوابط بصفة دقيقة وتعرض لكل هذه التفاصيل المغفلة في تشريع العمل الحالي ، ولا ندري هل المشرع قد أغفلها أو أنه لم يعتبرها من قبيل الأحكام التي تكتسي أهمية بالغة ، لذلك تركها للتنظيم من قبل المتفاوضين من العمال والمستخدمين .

وهذا ما يجعل القضاء أمام فراغات تشريعية يلجأ معها القاضي إلى تطبيق أحكام الأمر 75-31 الملغى .

ولعل في إلغاء المادة 87 مكرر من القانون 90-11 السابق الذكر والتي تمس كأكثر ما تمس الأجر إرهاصات على عودة الإهتمام الحقيقي بالأجر .

ولعل وعود الحكومة بالمراجعة الشاملة لقانون العمل مع الوفرة المالية التي تعرفها البلاد من جهة ، والخبرة التشريعية التي إكتسبها المشرع من جهة أخرى ما يبشر بالخير ويجل المشرع يغطي كل النقائص .

قائمة المراجع :

الكتب

الكتب العامة

- أحمية سليمان / التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري-مبادئ قانون العمل /ديوان المطبوعات الجامعية / الجزائر / سنة 2002
- احمد زكي بدوي/علاقات العمل في الدول العربية / دار النهضة / بيروت / سنة 1991
- بن عزوز بن صابر / الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري/جزئين/دار الخلدونية/الجزائر /سنة 2010
- جلال مصطفى القرشي/ شرح قانون العمل الجزائري- علاقة العمل الفردية /ديوان المطبوعات الجامعية / الجزائر سنة 1984
- حمدي عبد الرحمان ومحمد يحيى مطر / قانون العمل / الدار الجامعية / بيروت / سنة 1987
- حسين عبد اللطيف حمدان / قانون العمل دراسة مقارنة/منشورات الحلبي القانونية /بيروت/سنة 2009
- خليل احمد حسن قدارة /الوجيز في شرح القانون المدني – أحكام الإلتزام/ديوان المطبوعات الجامعية /الجزائر / سنة 1992
- راشد راشد / الأوراق التجارية الإفلاس والتسوية القضائية في القانون التجاري الجزائري/ ديوان المطبوعات الجامعية/ الجزائر / سنة 1994
- رمضان أبو السعود /الوسيط في شرح قانون العمل / الدار الجامعية / بيروت / سنة 1983
- همام محمد محمود زهران / قانون العمل / دار المطبوعات الجامعية /الإسكندرية / 2001
- زهدي يكن / شرح قانون الموجبات والعقود – شرح قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي / دار الثقافة /بيروت /بدون سنة نشر
- عبد الودود عبد الحي/ شرح قانون العمل / مكتبة القاهرة الحديثة/ القاهرة / سنة 1964

• عبد السلام ذيب / قانون العمل الجزائري والتحويلات الإقتصادية / دار القصبه للنشر / الجزائر /
سنة 2003

• عبد السلام ذيب / قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد / ترجمة لمحاكمة عادلة/موفم للنشر /
الجزائر / طبعة 2011/2

• محمد حسنين / الوجيز في شرح نظرية الإلتزام – مصادر الإلتزام وأحكامها في القانون المدني
الجزائري / المؤسسة الوطنية للكتاب/الجزائر / 1981

• هدفي بشير / الوجيز في شرح قانون العمل –علاقات العمل الفردية والجماعية /دار الريحانة
الجزائر / سنة 2002

الكتب الخاصة

• أمال بن رجال /القانون الإجتماعي- حماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل/ برتي /الجزائر /سنة
2009

• حماد محمد شطا / النظرية العامة للأجور والمرتبات /ديوان المطبوعات الجامعية/ الجزائر /سنة
1982

• محمود سلامة جبر / الحماية القانونية للأجور-وفقا لقانون العمل العماني/دار الكتب القانونية
/مصر-المحلة الكبرى/سنة 2007

النصوص القانونية

النصوص الدولية

الإتفاقيات الدولية

• الإتفاقية الدولية رقم 26 المتعلقة بكيفيات تحديد الأجور الدنيا/ الصادرة عن منظمة العمل الدولية
سنة 1928

• الإتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأحرار/ الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1949

- الإتفاقية الدولية رقم 99 المتعلقة بكيفيات تحديد الأجر الأدنى في القطاع الزراعي الصادرة سنة 1951
- الإتفاقية الدولية رقم 100 المتعلقة بالمساوات بين العمال والعاملات للعمل ذي قيمة متماثلة الصادرة سنة 1951
- القوانين
- القانون المدني الصادر بالأمر 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المعدل والمتمم/ج ر 78
- القانون التجاري الصادر بالأمر 75-59 المؤرخ في 26/09/1975 المعدل والمتمم/ج ر 78
- قانون العمل الصادر /المعهد الوطني للعمل
- مدونة العمل /تحت إشراف د مولود ديدان
- النصوص التشريعية
- الأمر رقم 66-154 المؤرخ في 8 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية/ج ر 49
- الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتضمن العلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص/ج ر 101
- الأمر 75-31 المؤرخ في 29 افريل 1975 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص/ج ر 39
- الأمر 75-33 المؤرخ في 29 افريل 1975 المتضمن مفتشية العمل/ج ر 39
- الأمر 75-34 المؤرخ في 29 افريل 1975 المتضمن حجز ما للمدين ووقف دفع المرتبات/ج ر 39
- قانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 اوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل/ج ر 32
- قانون رقم 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين/ج ر 26 المعدل والمتمم
- مذكرة ماجستير الجامعية
- برجم صليحة /مذكرة ماجستير تحت إشراف أ موالك / جامعة الجزائر – كلية الحقوق بن يوسف بخدة /2008-2009

الفهرس

01	مقدمة
06	الفصل الأول :المبادئ الدولية في مجال الأجور
07	المبحث الأول : اسس حماية الأجور
07	المطلب الأول: المبادئ الاساسية السابقة على وجود الأجر
07	المبادئ الاساسية الخاصة بالاجور
07	الفرع الاول : مبدأ المساوات في الأجور
13	الفرع الثاني :مبدأ الارتباط الشرطي بين الاجر والعمل
15	المطلب الثاني : المبادئ الخاصة بتحديد دفع الأجور
15	مبدأ التقدير والدفع النقدي
15	الفرع الأول : دوافع ظهور المبدأ
16	الفرع الثاني : موقف التشريعات الجزائرية والمشرع الجزائري
18	المبحث الثاني : الوسائل المعتمدة لحماية الأجور
18	المطلب الاول : الاليات القانونية والمؤسسية لحماية الأجور
18	إقرار نظام عام إجتماعي وإنشاء جهاز رقابي
18	الفرع الاول : الاجور باعتبارها من النظام العام
19	الفرع الثاني : دور مفتشية العمل في مجال حماية الأجور
21	التحديد المركزي للأجور
22	المطلب الثاني : إعطاء دور للشركاء الإجتماعيين
24	الفصل الثاني :ضمانات حماية الأجور
25	المبحث الاول : نظام حماية الأجور
25	المطلب الاول : حماية الأجر من دائني رب العمل
25	أولا :إمتياز دين الأجر
28	ثانيا : الحقوق الخاصة المخولة للعامل
30	الدعوى المباشرة

32.....	المطلب الثاني : حماية الاجر من دائني العامل
32.....	أولا : حماية الاجر في مواجهة رب العمل
32.....	الإقتطاع وحالاته
34.....	المقاصة وحكمها
35.....	ثانيا : حماية الاجر في مواجهة دائي العامل الآخرين
39.....	المبحث الثاني : أليات الوفاء بالأجر
39.....	المطلب الأول : القواعد المنظمة للوفاء بالأجر
39.....	القواعد الأصلية لدفع الأجر
42.....	التدابير الإحتياطية لدفع الأجر
45.....	المطلب الثاني : إثبات الوفاء بالأجور
45.....	الإثبات عن طريق قسيمة الأجر ودفتر الأجور
51.....	الإثبات عن طريق الأدلة الأخرى
52.....	الخاتمة
55.....	قائمة المراجع
58.....	الفهرس

قائمة المختصرات

ص	الصفحة
ط ب ر	طبعة بدون رقم
ق إ م	قانون الإجراءات المدنية
ق إ م إ	قانون الإجراءات المدنية والإدارية
ق أ ع ع	القانون الأساسي العام للعامل
ش ع ع	الشروط العامة لعلاقة العمل في القطاع الخاص