

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الدكتور الطاهر مولاي بسعيدة

كلية الحقوق و العلوم السياسية

مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر تخصص القانون الاجتماعي

بعنوان

الحماية القانونية للأجر في القانون الجزائري

تحت إشراف الدكتور:

تبون عبد الكريم

إعداد الطالبة :

أعراب فتيحة

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ بودواية نور الدينرئيسا

الدكتور تبون عبد الكريم.....مشرفا مقرر

الأستاذ بن علي عبد الحميدعضوا مناقشا

السنة الجامعية 2015/2014

قائمة المختصرات

1- باللغة العربية

ص:الصفحة

ط: الطبعة

ج: الجزء

ج ر: الجريدة الرسمية

2- باللغة الفرنسية:

PRI :prime de rendement individuelle

PRC :prime de rendement collectif

المقدمة:

لم تكن فكرة الأجر معروفة في العهود السابقة ففي ظل نظام الرق كان العبد يعمل لصالح سيده مقابل تكفل هذا الأخير بغذائه و كسوته ، وفي نظام الإقطاع كان العامل يلتزم بتكريس جل وقته لزراعة حقل السيد أو العمل داخل المنزل مقابل حصوله على قطعة أرض يستغلها لصالحه ، ليتطور الأمر في ظل النظام الحرفي أين كانت تتجمع كل جماعة في حرفة معينة في طائفة خاصة بها تضم طبقات متدرجة و على رأس كل طائفة شيخ الطائفة أو المعلم ثم العامل ثم الصبي تحت التمرين، و كانت كل طائفة تضع القواعد الخاصة بالعمل من بينها الأجر¹.

أما في ظل الدين الإسلامي فقد عرف ما يسمى بنظام المكاتبه الذي يقصد به احتفاظ السيد للعبد كسبه تمهيدا لعتقه ، و أن النبي صلى الله عليه و سلم كان يدعو إلى التعجيل بالوفاء بالأجر بقوله صلى الله عليه و سلم "أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه".

أما في أوروبا و بظهور الرأسمالية كنتيجة للثورة الصناعية ، أدى إلى سيادة المذهب الفردي الذي كرس مبدأ سلطان الإرادة القائم على إخضاع الأجر للحرية التعاقدية بين العامل و صاحب العمل، هذا الأخير الذي كان في مركز قوة مقارنة بالعامل فرض نظام الدفع العيني للأجر فكان العامل يحصل مقابل العمل الذي يؤديه على كمية من المنتجات التي ينتجها صاحب العمل.

بعد ظهور النظام الاشتراكي تغير مفهوم الأجر نتيجة ظهور النقابات العمالية التي طالبت بتحسين الأجور ودفعها نقدا وهو ما تم تجسيده في عديد النصوص القانونية الدولية التي كان أولها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948².

ويعتبر عنصر الأجر المسألة الجوهرية في قانون العمل كما أنه يمثل نقطة الصراع المؤبدة بين العمال وأصحاب العمل ، فكل شيء في الحياة الاجتماعية والاقتصادية مرتبط بالأجر فهو يشكل القدرة الشرائية للعمال وأي تغيير فيها يؤدي إلى التضخم أو الانكماش.

كما أن الأجر من أهم الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال، و نظرا لأهميته فإن جل قوانين العمل المعاصرة اهتمت به و وضعت آليات لحمايته و مرد هذا الحرص هو التطور الذي عرفه القانون الاجتماعي الذي جعل المشرع يوسع من دائرة الحماية للطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية المجسدة في عقد العمل و من خلاله يتمتع الأجير بعدد أوجه الحماية القانونية و التي من جملتها الأجر باعتباره أهم التزام يقع على عاتق صاحب العمل.

¹ - د/ رمضان أبو السعود: الوسيط في شرح قانون العمل المصري و اللبناني، الدار الجامعية ببيروت، سنة 1982، ص7.
² - د/ سليمان أحمية: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مبادئ قانون العمل، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002، ص24.

لذلك فموضوع الأجر من أهم المواضيع التي تشغل بال العمال و أصحاب العمل والحكومات، فبالإضافة إلى الدور المعيشي الذي يضطلع به في حياة الأجير و أسرته، مع أثره الواضح على استقراره الاجتماعي و بالتالي الاستقرار السياسي و الاقتصادي للدولة ، فأهميته تظهر أيضا من الناحية القانونية و الواقعية من خلال عدة أوجه أهمها ، دوره في حساب العديد من المستحقات المهمة في حياته أو لذوي حقوقه بعد وفاته كالتعويضات والإيرادات على حوادث العمل و الأمراض المهنية و التعويضات المستحقة عن الطرد و كذا مستحقات التقاعد.

ولقد حظي الأجر في تشريعات العمل، بمكانة محترمة، حيث خصصت له عدة أحكام خاصة بتنظيمه و أشكاله و مختلف وسائل و أدوات الحماية المقررة له.

و المشرع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة اهتم بموضوع الأجر عبر مختلف القوانين التي صدرت بعد الاستقلال ، فقد مر تنظيم الأجور في الجزائر بمرحلتين متميزتين الأولى عرفت بالتنظيم المركزي للأجور من حيث تحديدها و متابعتها و الثانية أتت بعد صدور قانون علاقات العمل و التي اتصفت بالتحديد التفاوضي و التشاوري للأجور و مختلف التعويضات الأخرى ، حيث أصبح الأجر يحدد بصفة حرة بين العمال و المؤسسات المستخدمة.

و لقد عرف مفهوم الأجر عدة تطورات ارتبطت بصورة مباشرة بتطور مفهوم العمل، حيث اعتبر في المراحل الأولى مجرد ثمن للعمل المؤدى، انطلاقا من الفلسفة المعمول بها آنذاك و التي تجعل من العمل مجرد سلعة خاضعة لقانون السوق، إلا انه ما لبث أن أخذ يتحول ليتخذ أبعادا اجتماعية و اقتصادية ، من حيث أهدافه و مكوناته، باعتباره المصدر الوحيد لمعيشة العامل ، لا سيما بعد تدخل الدولة بفرضها لبعض القواعد القانونية لحمايته من التأثيرات و الأزمات الاقتصادية و التقنية التي قد تؤثر على منصب العمل، وعلى ظروف و شروط العمل و خاصة بعد أن بلغت هذه الحماية مستوى اعتبار الأجر من مسائل النظام العام التي لا يمكن الاتفاق على مخالفتها³.

إن اختيارنا لهذا الموضوع يجد تبريره في ضرورة حماية أجر العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل و لما يكتسبه من أبعاد اجتماعية و اقتصادية و تجدر الإشارة قبل الخوض في هذا البحث إلى حداثة موضوعه و قلة المراجع التي تناولته مما شكل صعوبة في الاعتماد على بعض المراجع و الأبحاث كونها مراجع عامة غير متخصصة و نأمل في الأخير أن يشكل إضافة إلى ما كتب في هذا الموضوع رغم قلته.

³ - د/ سليمان أحمية :التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ط 2002، ص 29.

لقد التزمنا في إعداد هذا البحث، المنهج التحليلي و هو الذي يعتمد على تحليل النصوص القانونية ذات الصلة به و تفسيرها لاستنباط المسائل الأصلية و إسقاطها على الواقع و تبيان تلك التي تعد منها تفصيلية و قد قمنا بتناول أحكام قانون العمل الجزائري الملغاة منها و السارية لتوضيح التغير الذي حصل في الفلسفة التي اعتمدها المشرع متأثرا في ذلك بالتغيرات الاقتصادية و السياسية.

بناء على ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

ما مفهوم الأجر؟ و ما هي أوجه الحماية المدنية و الجزائية التي اقرها المشرع الجزائري؟

للإجابة على هذه الإشكالية سيتم تقسيم هذا البحث إلى فصلين.

الفصل الأول خصصناه لمفهوم الأجر و المبادئ التي يقوم عليها و أدرجنا ضمنه ، مبحثين الأول يتعلق بمفهوم الأجر الذي قسمناه إلى مطلبين تناولنا في الأول تعريف الأجر و مشتملاته و في الثاني تعرضنا للطرق المتبعة في تحديد الأجر و كفاءات الوفاء به أما المبحث الثاني يتعلق بالمبادئ التي يقوم عليها الأجر و الذي قسمناه بدوره إلى مطلبين خصصنا الأول للمبادئ الأساسية الخاصة بالأجر في حد ذاته و الثاني للمبادئ الخاصة بتحديد الأجر.

أما في الفصل الثاني فتطرقنا إلى الضمانات القانونية و المؤسساتية لحماية الأجر الذي ضمناه مبحثين أدرجنا في الأول الضمانات القانونية لحماية الأجر و الذي قسمناه إلى مطلبين الأول بعنوان النظام العام للأجر و الثاني حماية الأجر من دائني رب العمل

و دائني العامل و في المبحث الثاني تناولنا الضمانات المؤسساتية لحماية الأجر و الذي قسمناه إلى مطلبين، الأول يخص دور مفتش العمل في مجال حماية الأجر و الثاني سلطات مفتش العمل في حالة معارضة المخالفة و نتم البحث بخاتمة تكون بمثابة حوصلة لما سوف يتم التوصل إليه من خلال هذه الدراسة.

الفصل الأول: مفهوم الأجر و المبادئ التي يقوم عليها

إن عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين ، فالقيام بالعمل أهم التزامات العامل،بينما يمثل الأجر أهم التزامات صاحب العمل، وهو بذلك سبب التزام العامل و محل التزام صاحب العمل،الأمر الذي جعله يحظى بعناية كبيرة من قبل التشريعات العمالية في مختلف النظم المقارنة،و جعل القواعد المتعلقة به من قبيل أحكام النظام العام،لا يمكن الاتفاق على مخالفتها.

يختلف الأجر في مفهوم قانون العمل عن باقي التعويضات التي تقدم كمقابل لبعض الأعمال و التصرفات الأخرى التي يقوم بها أشخاص آخريين كالمقاول و الوكيل،الأمر الذي يطرح عدة إشكالات قانونية تتعلق بتعريفه و أساليب تحديده و وسائل دفعه،إضافة إلى مشتملاته و المبادئ التي يقوم عليها⁴.

المبحث الأول: مفهوم الأجر

إن فكرة مفهوم الأجر تقتضي التطرق بداية إلى تعريفه و مشتملاته ثم سنعرض مختلف الطرق المتبعة في تحديده و كفاءات الوفاء به و هو ما سنفصله في الآتي:

المطلب الأول: تعريف الأجر و مشتملاته

لقد تغيرت تلك النظرة المادية الرأسمالية للأجر و التي كانت تعتبره مجرد ثمن مقابل العمل يتحدد بقانون العرض و الطلب،كما هو الشأن بالنسبة لتحديد سعر البضائع و السلع المختلفة، فأصبحت هذه النظرة تنطلق من أبعاد و أهداف اجتماعية،تأخذ بعين الاعتبار-إلى جانب الأهداف الاقتصادية- احتياجات العامل و ظروفه المعيشية⁵. و فيما يلي سنتعرض لتعريف الأجر و أهم مشتملاته.

الفرع الأول: تعريف الأجر

إن كلمة الأجر عرفت في اللغة اللاتينية بمصطلح « salarium » الذي كان يرمز عند روما لتلك العلاوات التي تدفع للمحارب، كما يعني لغة الثواب و المكافأة ، و يفهم من كلمة الأجر في الاقتصاد السياسي ذلك الجزء من العائد الذي يعطى للعامل خلال تقسيم الثروة، كما يشير إلى تعويضات العمل المبذول من طرف العمال.

⁴ - د /سليمان أحمية:المرجع السابق، ص211.

⁵ - أ/ بشير هدي:الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية،جسور للنشر و التوزيع الجزائر، الطبعة 2009:02،ص 133.

إن الأجر بالمفهوم الاقتصادي هو المبلغ الذي يدفع للعامل مقابل قيامه بعمل ما أو عند تنفيذ هذا العمل لحساب شخص آخر⁶.

تم تعريف الأجر من خلال الاتفاقية الدولية المتعلقة بحماية الأجور رقم 95 لسنة 1949 التي انبثقت عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثانية و الثلاثين و المنعقد في 08-06-1949 على أن تعبير الأجور في هذه الاتفاقية أي مكافأة أو كسب يمكن تقدير قيمته نقدا، أيما كانت تسميته أو طريقة حسابه وتحدد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو باللوائح الوطنية ، و يدفعه صاحب العمل لشخص يستخدمه مقابل عمل أداه أو يؤديه أو خدمات قدمها أو يقدمها ، بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب⁷.

أما الفقه الحديث فقد اعتمد في تعريف الأجر على مختلف العناصر المالية، النقدية والعينية سواء منحت للعامل بصفة مباشرة كالمبلغ النقدي الذي يتقاضاه أو بعض المزايا العينية الأخرى كالسكن و الإطعام أو قدمت للعامل بصفة غير مباشرة كتكفل صاحب العمل ببعض الأعباء الاجتماعية التي يستفيد منها العامل وبالتالي يمكن تعريف الأجر أنه "المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل"⁸.

في حين ذهب معهد العلوم الاقتصادية في فرنسا إلى وضع نظرية عرفت بنظرية الأجور الثلاثة مفادها أن للأجر ثلاثة عناصر، الأول أجر مقابل جهد (salaire de rendement)، الثاني أجر لا يقابله مجهود فردي إنتاجي (salaire social)، الثالث أجر غير محدد المقدار (salaire non quantifiable) و تندرج ضمنه الخدمات و الأعمال الاجتماعية التي تقوم بها المؤسسات لصالح عمالها⁹.

أما المشرع الفرنسي فقد عرف الأجر من خلال قانون العمل على أنه "كل أجر أو مرتب أساسي أو أساسي ، و كل الامتيازات و الملحقات المدفوعة بصورة مباشرة أو غير مباشرة نقدا أو عينا من طرف صاحب العمل إلى العامل بسبب عمل هذا الأخير"¹⁰.

⁶ - سراج وهيبية: رسالة ماجستير بعنوان دراسة اقتصادية على مدى عدالة الأجور في الجزائر، جامعة الشلف، السنة الجامعية 2007-2008 ص

11 و 12.

⁷ - أنظر المادة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور، لسنة 1949.

⁸ - د/ سليمان أحمية: المرجع السابق، ص 213

⁹ - FILIX PIPPI :de la notion du salaire individuelle à la notion du salaire social ,thèse sociale, PARIS ,1966.

¹⁰-voir l'article L 3221 -3 du code de travail français qui stipule « Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier »

أما تعريف الأجر في بعض القوانين العربية فعلى سبيل المثال فإن القانون الأردني عرف الأجر، في المادة 13فقرة 02 من قانون العمل على أنه " كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي" ¹¹.

و عرف قانون العمل اللبناني الأجر، في المادة 57 من على أنه "الأجر الأساسي الذي يتقاضاه الأجير على أساس الوقت مع الزيادات و التعويضات و العمولات التي أضيفت إلى الأجر الأساسي" ¹².

أما المشرع الجزائري، فلم ينص على تعريف الأجر و اكتفى بنص المادة 80 من قانون 90-11 المتضمن قانون علاقات العمل، على أن للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتباً أو دخلاً يتناسب و نتائج العمل، وقد عبر مشرعنا عن عنصر الأجر بعدة تسميات وهي:

الأجر: وهو كل ما يحصل عليه العامل الخاضع لقواعد قانون العمل طبقاً 80 و 85 من قانون 90-11 المتضمن قانون علاقات العمل.

المرتب: تعبير يطلق عادة على أجر الموظف الخاضع لقانون الوظيفة العمومية

و استعمله المشرع في قانون علاقات العمل من خلال المادة 81 منه التي تنص على أنه " يفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي:

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة.
- التعويضات المدفوعة بحكم أقدميته أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لا سيما العمل التناوبي ، والعمل المضر و الإلزامي ، بما فيه العمل الليلي و علاوة المنطقة.
- العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل و نتائجه.

الدخل : و يقصد به كل ما يدخل في ذمة العامل من إيرادات مهما كان نوعها، وقد نص المشرع عليه في المادة 82 بقوله "يفهم من عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل ،الأجرة حسب المرود، لا سيما العمل بالالتزام ، أو بالقطعة أو العمل بالحصّة

¹¹ -د/أحمد عبد الكريم أبو شنب:شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر و التوزيع عمان، ط 01، 2009، ص 200.
¹² -أ/ حسين عبد اللطيف حمدان:قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت، ط01، 2009، ص422.

أو حسب رقم الأعمال"13.

من خلال هذه المواد نلاحظ أن المصطلحات التي أطلقت على الأجر متعددة وهي الأجر « salaire » الذي يعني كل ما يحصل عليه العامل الذي يخضع لقانون العمل،

و مصطلح المرتب « traitement » و يطلق عادة على الأجر الذي يحصل عليه الموظف الخاضع للوظيفة العمومية ، مصطلح الدخل « revenu » و المقصود به الذمة المالية للعامل و المرتبطة بعمله.

الملاحظ في القانون الجزائري أنه اعتمد مصطلح الأجر و باللغة الفرنسية « rémunération » وهو مصطلح أشمل من المصطلحات السابقة، غير أن التفرقة بين هذه المصطلحات ليست ذات أهمية طالما أنه لا أثر لها من الناحية القانونية.

ومهما يكن من أمر، فإن الطبيعة المركبة لمفهوم الأجر تقتضي النظر إليه من الجوانب الآتية:

- الجانب القانوني: باعتباره أحد العناصر الجوهرية لعقد العمل.
- الجانب الاقتصادي: ذلك أنه أحد العناصر الأساسية التي تدخل في تكوين سعر تكلفة الإنتاج.
- الجانب الاجتماعي: فالأجر يمثل المورد الأساسي لمعيشة العامل و أسرته.

الفرع الثاني: مشتملات الأجر

لا بد من التطرق إلى مشتملات الأجر كون أن كل العناصر المكونة له تحظى بالحماية القانونية سواء من الزاوية المدنية أو حيث من الزاوية الجزائية له.

إن أجر العامل لا يقتصر فقط على الأجر الأساسي، و إنما يتضمن إلى جانب ذلك مجموعة من التعويضات و المكافآت ، وهو ما كرسه المشرع الجزائري من خلال القوانين المتعاقبة و الخاصة بالعمل.

نصت المادة 145 من الأمر 31-75 الملغى الصادر في 29-04-1975 و المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص على أنه " تحدد أجور العمال و تعويضاتهم و مكافآتهم من أي نوع كانت... "14.

¹³-أ/ نورالدين بودواية: محاضرات في مقياس القانون المدني، أقيمت على طلبة الماستر تخصص القانون الاجتماعي، السداسي 2، جامعة مولاي الطاهر بسعيدة، سنة 2014-2015.

كما نصت المادة 1/31 من الأمر رقم 133-66 الصادر في 08-06-1966 المتعلق بالقانون العام للوظيفة العمومية على أنه " يكون للموظف الحق بعد أداء الخدمة في أجور تشمل على المرتب، وعند الاقتضاء على تعويضات...".

نصت الفقرة الرابعة من المادة أعلاه على أنه "... يمكن أن تضاف إلى المرتب زيادة على المنح العائلية تعويضات نفقات التمثيل أو المكافآت عن الأعمال الإضافية و التعويضات المثبتة بموجب أعمال ضرورية أو مخاطر ملازمة للوظيفة و التعويضات عن الإنتاج...".

أما القانون 12-78 الصادر في 12-08-1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل فقد نص في المادة 139 منه على أن "...يتكون الأجر باستثناء العناصر الأخرى من مبلغ العنصر الأول الذي يسمى أجر المنصب وعند الاقتضاء ، من العناصر التكميلية الداخلة في العنصرين التاليين: عنصر تعويض المنطقة ، وهو يمثل المكافآت ذات الطابع الجغرافي و/أو القطاعي ، والعنصر الذي يمثل الأجر التكميلي، و المرتبط بالكم والكيف ، وإنتاجية العمل و نتائجه.

أما القانون رقم 11-90 المتضمن قانون علاقات العمل الساري المفعول هو الآخر حدد مكونات الأجر من خلال المواد 80 إلى 83 منه.

من خلال استقرائنا لهذه المواد نجد أن الأجر يتكون من عدة عناصر ثابتة و عناصر متغيرة.

و الجدير بالملاحظة أن هذه العناصر يختلف تركيبها و تصنيفها من دولة إلى أخرى انطلاقاً من اختلاف الوضع الاجتماعي و الاقتصادي لكل دولة ويمكن تناولها من خلال قانون علاقات العمل كما يلي¹⁵:

أولاً: الأجر الثابت

المقصود بالأجر الثابت هو أن العامل يتقاضاه بمجرد انتهاء الفترة التجريبية، وتثبيته في منصب عمل معين دون أن يتأثر بظروف العمل أو قيمته أو كميته أو نوعيته، ويشمل العناصر التالية:

1- الأجر الوطني الأدنى المضمون

¹⁴ أنظر الأمر 31-75 المؤرخ في 29-04-1975 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية العدد 39 سنة 1975.

¹⁵-أ/ بشير هدفي : المرجع السابق، ص 134.

- 2- الأجر الأساسي أو الأجر القاعدي.
3- التعويضات الثابتة المرتبطة بمنصب العمل.

أ- الأجر الوطني الأدنى المضمون *salair national minimum garanti*

إن الأجر الوطني الأدنى المضمون تضمنته الاتفاقية الدولية رقم 99 المتعلقة بشأن طرائق تحديد المستويات للأجور في الزراعة و التي نصت في المادة الأولى على أنه " تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصادق على هذه الاتفاقية بإقامة أو الإبقاء على جهاز يمكن من خلاله تحديد المعدلات الدنيا لأجور العمال المستخدمين في المنشآت الزراعية و المهن المرتبطة بها " .

و المقصود به هو الحد الأدنى للأجر المطبق على كافة العمال، وكافة القطاعات

و النشاطات دون استثناء، حيث يتم تحديده من قبل السلطة العامة بمقتضى نصوص تنظيمية ، بالنظر إلى عدة اعتبارات مالية و اقتصادية واجتماعية ، لا سيما فيما يتعلق بتطور الأسعار و تطور مستوى المعيشة¹⁶ .

بالرجوع إلى الأمر رقم 02-74 المتضمن تأسيس الأجر الوطني الأدنى المضمون نجده أول نص حاول أن يلم بكل ما يتعلق بالأجر الوطني المضمون من خلال إقرار المساواة بين كل العمال نساء أو رجالا ، كما أن الأمر يطبق على كل من القطاعين الزراعي و غير الزراعي ، ويشمل كذلك القطاع العام و القطاع الخاص، بالإضافة إلى تبيانته لكيفية حساب الأجر الأدنى في القطاع الزراعي على أساس اليوم ، وعلى أساس الساعة في القطاعات الأخرى¹⁷ .

لم يعرف المشرع الجزائري الأجر الوطني الأدنى المضمون و اكتفى بالإشارة إلى أهم مكوناته وهذا قبل إلغاء المادة 87 مكرر من قانون علاقات العمل¹⁸، إلا أن المادة 87 من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل نصت على انه " يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمال

و المستخدمين و التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا ، و يراعى عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون ما يأتي :

- متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة.

¹⁶ - د/سليمان أممية:المرجع السابق، ص 230.

¹⁷ - / أنظر في ذلك أحكام الأمر رقم 02-74 الصادر في 16-01-1974 المتعلق بتأسيس الأجر الوطني الأدنى المضمون، الجريدة الرسمية عدد

8.

¹⁸ - أنظر المادة 87 مكرر من قانون 90-11 المؤرخ في 21-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل قبل إلغائها بموجب المادة 90 من القانون 14-

10 المؤرخ في 30-12-2014 المتضمن قانون المالية لسنة 2015.

- الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك.
- الظروف الاقتصادية العامة.

يوجد إلى جانب الحد الأدنى الوطني المضمون الذي يعفى من الاقتطاع الضريبي للأجر و المرتبات، نوع آخر من الأجر الأدنى المضمون الذي يحدد بواسطة الاتفاقيات الجماعية للعمل، والذي يتحدد نطاق تطبيقه بنطاق تطبيق هذه الاتفاقيات.

يمنح القانون للاتفاقيات الجماعية للعمل بتحديد الأجور الأساسية الدنيا و التي لا يجب بأي حال من الأحوال أن تكون أقل من الأجر الأدنى المضمون.

و ما يلاحظ على الحد الأدنى للأجور أنه يرتبط ارتباطا عضويا ، و يساير تطور المستوى المعيشي للعمال و المجتمع ككل، و لذلك فهو يتطور مع تطور القدرة الشرائية للعامل إلى جانب التوازنات الكبرى لمالية الدولة و تطور دخلها القومي، تلك هي العوامل التي يأخذها المشرع بعين الاعتبار عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون زيادة على مطالب العمال التي ساهمت نسبيا في رفع هذا الأجر على مراحل¹⁹.

إن إلغاء المادة 87 مكرر من قانون علاقات العمل بموجب المادة 90 من القانون 10-14 المؤرخ في 30-12-2014 المتضمن قانون المالية لسنة 2015، أعقبه صدور المرسوم التنفيذي رقم 59-15 المؤرخ في 08-02-2015 الجريدة الرسمية رقم 8 المتضمن العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون²⁰.

19 تتمثل هذه النصوص القانونية في:

- المرسوم التنفيذي رقم 90-46 المؤرخ في 30-01-1990، الجريدة الرسمية عدد، حدد الأجر الوطني الأدنى المضمون بـ (1000 دج).
- المرسوم التنفيذي رقم 90-385 المؤرخ في 24-11-1990، الجريدة الرسمية عدد، حدد الأجر الوطني الأدنى المضمون بـ (1800 دج).
- المرسوم التنفيذي رقم 92-112 المؤرخ في 14-03-1992، الجريدة الرسمية عدد، حدد الأجر الوطني الأدنى المضمون بـ (2500 دج).
- المرسوم التنفيذي رقم 94-77 المؤرخ في 09-04-1994، الجريدة الرسمية عدد، حدد الأجر الوطني الأدنى المضمون بـ (4000 دج).
- المرسوم التنفيذي رقم 97-139 المؤرخ في 30-04-1997، الجريدة الرسمية عدد، حدد الأجر الوطني الأدنى المضمون بـ (4000 دج) لم يتم بموجبه رفع الأجر و إنما خفض من عدد ساعات العمل في الأسبوع من 44 إلى 40 ساعة.
- المرسوم التنفيذي رقم 97-152 المؤرخ في 10-05-1997، الجريدة الرسمية عدد، حدد الأجر الوطني الأدنى المضمون بـ (4800 دج من 01-05-1997 ، و 5400 دج من 01-01-1998 و 6000 دج من 01-09-1998).
- المرسوم الرئاسي رقم 2000-392 المؤرخ في 06-12-2000، الجريدة الرسمية عدد، حدد الأجر الوطني الأدنى المضمون بـ (8000 دج).
- المرسوم الرئاسي رقم 03-467 المؤرخ في 02-12-2003، الجريدة الرسمية عدد، حدد الأجر الوطني الأدنى المضمون بـ (10.000 دج).
- المرسوم الرئاسي رقم 06-395 المؤرخ في 12-11-2006، الجريدة الرسمية عدد، حدد الأجر الوطني الأدنى المضمون بـ (12.000 دج).
- المرسوم الرئاسي رقم 09-416 المؤرخ في 16-12-2009، الجريدة الرسمية عدد، حدد الأجر الوطني الأدنى المضمون بـ (15.000 دج).
- المرسوم الرئاسي رقم 11-407 المؤرخ في 29-11-2011، الجريدة الرسمية عدد، حدد الأجر الوطني الأدنى المضمون بـ (18.000 دج).

20 - نص في مادته الثانية على: "يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون الأجر القاعدي و التعويضات و العلاوات مهما كانت طبيعتها باستثناء تلك المتعلقة بما يأتي:

- تعويض تسديد المصاريف التي سددتها العامل.
- الخبرة المهنية أو أي تعويض بعنوان الأقدمية.
- تنظيم العمل و التي تخص العمل التناوبي و الخدمة الدائمة و الساعات الإضافية.
- الظروف الخاصة بالعزلة.

ب-الأجر الأساسي أو الأجر القاعدي **salaire de base**

نصت المادة 81 من قانون علاقات العمل على أنه يفهم من عبارة مرتب، حسب هذا القانون، ما يلي:

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة...

فالأجر الأساسي هو الأجر المطابق للعمل أو لمهام المنصب، و لا يقل بأي حال من الأحوال عن الأجر الوطني الأدنى المضمون و يتحدد عموما بواسطة النقاط الاستدلالية التي تتحدد بدورها وفقا لمنصب العمل المعني، بحيث يوضع لكل منصب عمل نقطة استدلالية تقابلها قيمة مالية معينة.

تعكس عناصر المنصب عادة في درجة التأهيل المهني و الجهد المطلوب في ذلك المنصب، و المسؤولية و ظروف العمل و مختلف الضغوط و المتطلبات المرتبطة بكل منصب²¹.

إن الأجر الأساسي هو حاصل ضرب النقطة الاستدلالية و القيمة المالية المقابلة لها فعلى سبيل المثال، العامل المصنف في الدرجة الخامسة، الفئة الثالثة، الصنف الخامس عشر (الصنف 3/15 درجة 5) فالأجر الأساسي لهذا العامل يحسب كما يلي:

373 هي النقطة الاستدلالية الأساسية لهذا الصنف و فرضا أن قيمة كل نقطة استدلالية هو 10 دج فالأجر الأساسي لهذا العامل يكون كالتالي: $373 \times 10 = 3730$ دج.

ج-التعويضات الثابتة المرتبطة بمنصب العمل **les indemnités fixes liées au poste de travail**

هي تلك التعويضات التي تفرضها طبيعة العمل و الظروف و المتطلبات المتعلقة به، و تتكون وفقا للفقرة الثانية من المادة 81 من قانون علاقات العمل من التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة كالعمل التناوبي أو العمل المضر و الإلزامي و علاوة المنطقة ز انطلاقا من نص هذه المادة يمكن تحديد هذه التعويضات كما يأتي:

- المرردية أو الحوافز أو المساهمة في النتائج ذات الطابع الفردي أو الجماعي".

²¹ - أ/ بشير هدي: المرجع السابق، ص135.

ج-1-تعويض الأقدمية أو الخبرة

indemnité de l'expérience ou de l'ancienneté professionnelle

يتم هذا التعويض مبدئياً عن طريق الترقية المهنية في السلم المهني لكل منصب عمل، الذي يتكون من درجات تبدأ من التمرين إلى الدرجة النهائية التي يختم بها العامل حياته المهنية، إذ تكون مدة الترقية بين الدرجة و الدرجة الأخرى محددة بفترة معينة غالباً ما تكون سنتين أو ثلاثة سنوات و نصف حسب كل قطاع.

كما تكون الترقية من منصب إلى منصب أعلى درجة، إذا أثبت العامل تأهيلاً مهنيًا أو أكاديمياً يؤهله لذلك بشرط توافر منصب شاغر²².

لكن قد تكون صعوبات لتطبيق هذا المبدأ، فبالرغم من اكتساب العامل مؤهلات تمنحه حق الترقية و الحصول على منصب أعلى فإنه لا يرقى إذا لم تكن هناك مناصب شاغرة، كما قد لا يرقى لأي سبب إداري أو مالي أو تنظيمي أو قانوني لذلك وضع المشرع قواعد استثنائية لتعويض العامل عن الخبرة التي حصل عليها في منصب عمله.

حدد المرسوم 58-85 المؤرخ في 23-03-1985 المتعلق بالتعويض عن الخبرة في المادة الأولى منه، الحد الأقصى لتعويض الخبرة المنصوص عليها في المادة 161 من القانون الأساسي العام للعامل و هي 50% من الأجر الأساسي في قطاع الإدارة العمومية و 25% من الأجر الأساسي في جميع القطاعات الأخرى.

لا يمكن رفع هذا المبلغ إلا إذا بقيت درجة العامل الجديد على حالها مدة تفوق ثلاث سنوات.

عند تحويل العامل من الهيئة المستخدمة له فان الهيئة المستقبلية تأخذ بعين الاعتبار سنوات الأقدمية في منصب عمله الأخير لحساب تعويض الخبرة²³.

غير أنه بصدور قانون علاقات العمل أصبح تقدير تعويض الخبرة من اختصاص الاتفاقيات الجماعية للعمل التي أطلق غالبها عليها تعويض الخبرة المهنية بينما استعملت بعض الاتفاقيات مصطلح منحة الأقدمية²⁴، و يعتبر صدور القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الذي تطرق لتعويض الخبرة بشكل مخالف لما نص عليه المرسوم

22 - د/ سليمان أحمية : المرجع السابق، ص 234.

23 - أنظر المادة 6 من المرسوم 58-85 المؤرخ في 23-03-1985 المتعلق بالتعويض عن الخبرة؛ الجريدة الرسمية عدد 13.

24 - د- بن عزوز بن صابر: نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، دار الحامد للنشر و التوزيع، الأردن، ط 1، سنة 2011، ص 96.

58-85 السالف ذكره،إلغاء ضمنيا لهذا الأخير و هو ما يستفاد من المادة 157 من القانون 11-90.

ج-2-تعويض الضرر أو المخاطر indemnité de nuisance ou de risques

يشمل التعويض عن الضغوط الخاصة بمنصب العمل المعني لاسيما الجهد المطلوب في العمل و الضغوط البدنية أو الفكرية التي يستوجبها، و المخاطر الناتجة عنه،مما يحتم ضرورة التكفل بحماية العامل من هذه المخاطر إما بتحسين ظروف العمل أو التعويض عن الأضرار الناتجة عنه و هو ما أقره المشرع الجزائري في نص المادة 81 من قانون علاقات العمل، كما ألزم المستخدمين بضرورة معالجة و تحديد هذه التعويضات في الاتفاقيات الجماعية بإقرارها أو حذفها أو تخفيضها كلما استلزم الأمر ذلك²⁵.

تطبيقا لهذا المبدأ صدرت عدة مراسيم منظمة لكيفية حساب هذا التعويض فحولت للمؤسسة المستخدمة مهمة تحديد قائمة المناصب التي تشمل مخاطر، أضرار أو أمراض و كذلك تحديد النسب الإجمالية أو الجزئية لكل ضرر في حدود 20% من الأجر الأساسي و لا تدرج ضمن عناصر تصنيف منصب العمل،على أن يتم تحديد هذه القائمة و هذه النسب بمشاركة لجان خاصة للوقاية الصحية و الأمن على مستوى المؤسسة المستخدمة.

إن منح المستخدم هذا التعويض للعامل لا يعفيه من تحسين ظروف العمل و القضاء على أسباب الضرر أو الخطر المرتب للحق في التعويض و كرس المشرع هذا الالتزام في عدة نصوص قانونية²⁶.

²⁵ - أ/ بشير هدي،المرجع السابق،ص136.

26 - تتمثل هذه النصوص في:

- المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15-05-1993 المتعلق بطب العمل المنشور في الجريدة الرسمية رقم 33.
- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05-05-1996 المحدد لقائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهني المنشور في الجريدة الرسمية رقم 16.
- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 09-06-1997 المحدد لقائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة لأخطار مهنية المنشور في الجريدة الرسمية رقم 75.
- المرسوم التنفيذي رقم 99-95 المؤرخ في 19-04-1999 المتعلق بالأخطار المتصلة بمادة الأميانت، المنشور في الجريدة الرسمية رقم 29.
- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 15-06-1999 المتعلق بالقواعد التقنية التي يجب أن تحترمها المؤسسات التي تقوم بنشاطات عزل و نزع مادة الأميانت المنشور في الجريدة الرسمية رقم 68.
- المرسوم التنفيذي رقم 01-342 المؤرخ في 28-10-2001 المتعلق بالتدابير الخاصة بحماية العمال و أمنهم من الأخطار الكهربائية في الهيئات المستخدمة، المنشور في الجريدة الرسمية رقم 65.
- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 01-10-2003 المتعلق بحماية العمال من أخطار استنشاق غبار الأميانت المنشور في الجريدة الرسمية رقم 7.
- المرسوم التنفيذي رقم 05-08 المؤرخ في 08-01-2005 المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل، المنشور في الجريدة الرسمية رقم 4.

ج-3-تعويض المنطقة indemnité de zone

أطلقت عليه بعض الاتفاقيات الجماعية اسم التعويض عن المنطقة و شروط الحياة

و هو ذلك التعويض الذي يعطى للعامل عندما يكون مكان العمل في منطقة نائية بالنظر إلى الظروف المناخية أو في قطاع نشاط معين أو في وحدة اقتصادية تشكل أولوية في السياسة الاقتصادية للدولة، و قد اختلفت الاتفاقيات الجماعية في تحديدها للمنطقة التي تستحق التعويض للعمال الذين يمارسون عملهم في مناطق جغرافية معينة أو في ظروف عزلة خاصة، و حصر البعض الآخر منها التعويض للعمال الذين يمارسون نشاطهم في الجنوب فحددت المناطق المعنية بالتعويض ثم منحت تعويضا خاصة بكل منطقة حسب خصوصيتها، زيادة على ذلك خص المشرع عمال الجنوب بعطلة إضافية لا تقل عن عشرة أيام في كل سنة عمل واحدة طبقا للمادة 42 من قانون علاقات العمل، و ترك للاتفاقيات الجماعية تقدير تلك العطلة²⁷.

نصت المادة 163 من القانون الأساسي العام للعامل -الملغاة بالمادة 157 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل-²⁸، على أن مبلغ تعويض المنطقة يحدد تبعا للمعاملات الترتيبية المخصصة للمناطق و قطاعات النشاط و الوحدات الاقتصادية و مشاريع التنمية و المؤهلات المهنية، و مناصب العمل المعزولة و مواقعها و تحدد هذه المعاملات طبقا للمرسوم 82-183 المؤرخ في 03-07-1982 المتعلق بتعويض المنطقة كما يلي:

- 1. المنطقة الجغرافية** صنفت إلى ثلاث مجموعات، كل مجموعة إلى ثلاث مناطق، منحت كل منطقة حسب أهميتها قيمة محددة ترجمت في شكل معاملات تتراوح بين 100 و 500 نقطة.
- 2. قطاعات النشاط** صنفت على أساس الأولوية في مخططات التنمية و قسمت إلى درجتين و ترجمت كذلك في شكل معاملات منحت الدرجة الأولى 100 نقطة أما الثانية فمنحت 50 نقطة.
- 3. الوحدات الاقتصادية و الإدارية و مشاريع التنمية** هي كذلك صنفت حسب أهميتها و أولويتها في مخططات التنمية و منحت معاملات بين 100 و 200 نقطة.

- المرسوم الرئاسي رقم 05-117 المؤرخ في 11-04-2005 المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة، المعدل و المتمم، المنشور في الجريدة الرسمية رقم 27.

²⁷ - د/ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص110.

²⁸ - أصبح تحديد تعويض المنطقة من اختصاص الاتفاقيات الجماعية للعمل بالنسبة للقطاع أو المؤسسات التي تشملها هذه الأخيرة.

4. **طبيعة و مكان منصب العمل** يتم التصنيف حسب العمل إذا كان عاديا أو استخلافيا و ما إذا كان العمل في ورشة أو وحدة قارة أو متنقلة و ما إذا كان العمل في مقر الدائرة أو البلدية أو في غيرها من الأماكن و قدرت نسبة المعاملات بين 10 و 100 نقطة.
5. **عدد العمال** تختلف المعاملات باختلاف عدد العمال فإذا كان العامل وحيدا في المنطقة تمنح له 50 نقطة و عندما يكون العدد بين 2 و 4 يمنح كل واحد 40 نقطة و هكذا نزولا إلى أن يصل العدد إلى 20 عامل فلا يحسب بهذا المقياس.
6. **العزلة العائلية** أي بعد العامل عن مكان إقامة عائلته و يقاس بالشهر و الثلاثة أشهر و لكل مدة معاملها الخاص.

ج-4-المنح العائلية les allocations familiales

أقر المشرع هذه المنح للعمال بموجب عدة نصوص قانونية²⁹، و حددها في البداية بمبلغ ثلاث مئة دينار شهريا لكل طفل ثم تم رفعها فقط بالنسبة لأبناء العمال الذين لا يتجاوز مبلغ أجرتهم الشهرية أو دخلهم الشهري الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي مبلغ خمسة عشر ألف دينار إلى مبلغ أربع مئة و خمسون دينار للطفل الواحد في حدود خمسة أطفال ثم رفعها إلى مبلغ ست مئة دينار شهريا للطفل الواحد في حدود خمسة أطفال.

ثانيا-الأجر المتغير

يتكون الأجر المتغير من عناصر متغيرة، من حيث الكم (القيمة المالية) و من حيث عنصر الديمومة و الاستمرار كونها تخضع لعدة عوامل و معطيات لا تتحقق في كل الظروف إما بسبب قدرة العامل و مهارته، أو بسبب تنظيم العمل، أو بسبب عدم تحقيق الشروط التي تنشئها أو تبررها³⁰.

و متى وجدت هذه العناصر فهي تحظى بنفس الحماية التي تحظى بها العناصر الثابتة، و يمكن تقسيمها إلى قسمين:

29 تتمثل هذه النصوص في:

المرسوم 326-94 المؤرخ في 15-10-1994 المنشور في الجريدة الرسمية رقم 68.

المرسوم التنفيذي 289-95 المؤرخ في 26-09-1995 المنشور في الجريدة الرسمية رقم 56.

المرسوم التنفيذي 298-96 المؤرخ في 08-09-1996 المنشور في الجريدة الرسمية رقم 52.

30 - د/ سليمان أحمية: المرجع السابق، ص 240.

أ-التعويضات

هي تعويضات تمنح للعامل إذا أدى عملا إضافيا للعمل المقرر له، أو الذي يقوم به في غير الظروف العادية للعمل، أو لحقته أضرارا مادية أو معنوية مقابل المصاريف التي يكون العامل قد أنفقها أثناء قيامه بعمل أو مهام معينة أو بمناسبةها و هو ما سنوضحه في العناصر التالية:

أ-1-التعويض عن الساعات الإضافية

تحدد المدة القانونية للعمل إما بنصوص قانونية أو تنظيمية أو بمقتضى اتفاقيات جماعية للعمل و قد تناولها المشرع الجزائري في القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل في المواد 31،32 منه اللتان يستفاد منها أن اللجوء إلى الساعات الإضافية يكون استثنائيا، أما مدتها فلا يمكن أن تتجاوز 20% من المدة القانونية للعمل التي حددها المشرع الجزائري بأربعين ساعة أسبوعيا في الظروف العادية، على أن توزع هذه المدة على خمسة أيام في الأسبوع على الأقل و ذلك بموجب المادة 2 من الأمر 03/97 المؤرخ في 11-01-1997 الذي يحدد المدة القانونية للعمل و يخول أداء الساعات الإضافية للعامل زيادة في الأجر لا تقل عن 50% من الأجر العادي للساعة، وحسنا فعل المشرع الجزائري عندما حدد هذا الحد الأدنى و منع النزول عنه لمنع المستخدمين من التعسف في تحديده في الاتفاقيات الجماعية و لمنع الفوارق التي قد تكون من قطاع نشاط لآخر³¹.

و قد رتب المشرع استثناء على قاعدة تسقيف مدة الساعات الإضافية حين نص على إمكانية تجاوز 20 % من المدة القانونية للعمل ضمن الشروط المحددة في الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية بعد استشارة ممثلي العمال

و إعلام مفتش العمل المختص إقليميا و ذلك في حالة الوقاية من حوادث وشيكة الوقوع أو إصلاح أضرار ناتجة عنها و في حالة إنهاء الأشغال التي يتسبب توقفها، بحكم طبيعتها، في أضرار.

رتب المشرع عقوبة جزائية في المادة 143 من القانون 90-11 ، متمثلة في غرامة مالية تتراوح بين 500 و 1000 دج، لمن يخالف الأحكام المتعلقة بالساعات الإضافية.

أ-2-التعويض عن العمل التناوبي

عالجه المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للعامل³² في المادة 153 منه التي تنص على "يجوز للمؤسسة المستخدمة أن تنظم العمل على أساس أفواج متعاقبة، إذا اقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة لا سيما المصلحة العمومية، أي أن يقسم يوم العمل إلى مرحلتين أو عدة مراحل تسمى مناصب أو نوبات و يتعاقب على هذه النوبات عمال مختلفون يعينون في عمل تابع لمنصب.

و يعطى العمل التابع للمنصب أيضا الحق في التعويض عن العمل التابع لمنصب، يحدده القانون الأساسي النموذجي لقطاع النشاط ".
أما المادة 154 من نفس القانون نصت على "تحدد كفيات الحساب أو مبلغ التعويض عن الضرر و العمل التابع للمنصب بموجب مرسوم".

و قد صدر هذا المرسوم الذي أحالت إليه المادة 154 أعلاه في 31-01-1981 تحت الرقم 81-14 يتعلق بتحديد كفيات حساب تعويض العمل التناوبي الذي أقر تعويضا موزعا على الشكل التالي:

10% من الأجر الأساسي، للعمال الذين يعملون في شكل فوجين، صباحا أو مساء مع التوقف في نهاية الأسبوع.

15% من الأجر الأساسي، للعمال الموزعين على أفواج مع الاستفادة من وقت فراغ في حالة العمل المستمر بهذا النظام.

10% من الأجر الأساسي في حالة العمل شبه المستمر بهذا النظام.
5% في حالة العمل بصورة متقطعة.

و العمال الذين يعملون بنظام ثلاثة أفواج بما فيها العطل الأسبوعية فتعويضهم يكون بنسبة 25% من الأجر الأساسي في حالة العمل المستمر بهذا النظام.

أما العمال الذين يعملون بنظام فوجين مع الاستفادة من الراحة الأسبوعية أو كان العمل شبه مستمر بهذا النظام فتعويضهم يكون بنسبة 15% من الأجر الأساسي.

أما القانون الساري المفعول أي قانون علاقات العمل فقد خول للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي إذا اقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة، مقابل تعويض يمنحه له³³.

³² -أنظر القانون 78-12 المؤرخ في 05-08-1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، المنشور في الجريدة الرسمية العدد 32.

³³ - أنظر المادة 30 من القانون 90-11 المؤرخ في 21-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم، ج ر 17.

و الملاحظ أن معظم المستخدمين يستأنسون في تنظيم هذه المسألة في اتفاقياتهم الجماعية بهذه القوانين الملغاة.

أ-3-تعويض العمل الليلي

إن ظروف و متطلبات العمل ليلا تختلف عن ظروف العمل نهارا، مما يجعل العامل يستحق مقابلا عن هذا الاختلاف و هو ما نص عليه المشرع في المواد من 27 إلى 29 من قانون علاقات العمل و التي يستشف منها أن معالجة شروط و قواعد هذا العمل و الحقوق المرتبطة به تتم بموجب الاتفاقيات الجماعية.

أ-4-تعويض المصاريف الخاصة بالمهام المنجزة خارج مكان العمل

تلزم مختلف التشريعات العمالية الحديثة أصحاب العمل بأن يدفعوا تعويضات للعمال الذين يقومون بأعمال بعيدة عن المقر المعتاد لعملهم، نظير تحمل هؤلاء العمال تكاليف خاصة بالإقامة و النقل و الإطعام و تلك النفقات التي تفرضها طبيعة و مدة المهمة سواء داخل الوطن أو خارجه.

نص المشرع الجزائري في المادة 83 من القانون 90-11 "تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل(مهام مأمورة...)" و صدرت مجموعة من المراسيم التنظيمية التي تحدد كيفية حساب و تقدير هذه المصاريف و النفقات بعضها خاص بالمهام الداخلية كالمرسوم 81-206 المؤرخ في 15-08-1981 ج ر 33 و البعض الآخر خاص بالمهام خارج الوطن كالمرسوم 82-181 المؤرخ في 15-05-1982 إلى جانب ما تتضمنه الاتفاقيات الجماعية بهذا الشأن³⁴.

ب-الحوافز و المكافآت

هي تعويضات تختلف عن التعويضات المشار إليها سابقا كونها مرتبطة بشروط متعلقة بكمية و نوعية العمل و النتائج المتحصل عليها، فيقوم صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة بدفع مبالغ مالية أو مكافآت عينية تمنح للعامل كاعتراف له بالخبرة و المهارة لتحفيزه على تكثيف مجهوداته في سبيل تحسين النتائج و نظرا لاختلاف التشريعات العمالية المقارنة في معالجة هذه الحوافز بالنظر إلى الإيديوجية المتبناة من قبل كل دولة، فإننا سنعرض بعض الحوافز و المكافآت التي أخذ بها المشرع الجزائري و هي:

ب-1-مكافأة المردود الفردي و الجماعي (PRI et PRC)

³⁴ - بوزيدة جيلالي و محي الدين زكرياء: مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء بعنوان عنصر الأجر في علاقة العمل، الدفعة 15، ص

تضمنت النصوص القانونية و التنظيمية مجموعة من المبادئ التي تمنح للعامل الحق في الاستفادة من مردوده في الإنتاج سواء كان ذلك نتيجة جهد فردي أو جماعي، و جعلت هذه الاستفادة بمثابة أجر تكميلي للأجر الثابت و هو ما تضمنته المواد 4/146 و 165 و 170 من القانون الأساسي العام للعامل الملغاة و كذا المادة 81 من قانون علاقات العمل، و نظرا للطابع التقني لكيفيات حساب هذه المكافآت و الحوافز، صدرت عدة نصوص تنظيمية كان آخرها المرسوم المتضمن شروط تطبيق المكافآت على المردود و طرق ربط الأجر بالإنتاج³⁵. يقدر حجم و قيمة هذه المكافآت بـ 40% من الأجر الأساسي الشهري لكل عامل كحد أقصى بالنسبة للمردودين الفردي و الجماعي معا، على أن تكون هذه المكافآت مرتبطة بعدد أيام العمل المؤدى فعلا خلال الشهر المقصود.

ب-2-المنح الخاصة ببعض المناسبات

و هي تلك المنح النقدية أو العينية التي يدفعها صاحب العمل، للعامل بمناسبة الدخول المدرسي أو الأعياد الدينية أو وفاة أحد أقاربه و بمناسبة ميلاد أو ختان الأبناء أو غيرها من المناسبات و هذا النوع من المنح لا تشكل حقا ثابتا للعامل فهي مجرد عمل تبرعي من صاحب العمل.

ب-3-المكافآت العينية

تتمثل في بعض النفقات التي يتحملها صاحب العمل لصالح العامل كتوفير السكن له أو بدل إيجاره أو أن يقدم له وسيلة نقل أو بعض الخدمات كالهاتف مثلا أو الاشتراك في الانترنت.

خلاصة القول أن هذه المكافآت و التعويضات تختلف من نظام لآخر فمنها ما هو واجب الدفع من قبل صاحب العمل إذا تحققت الظروف و الشروط المنصوص عليها في القوانين و النظم المقررة لها أما تلك التي تخضع لإرادة صاحب العمل، فإنها لا تشكل حقا قانونيا ثابتا للعامل حتى و لو تكررت عدة مرات إلا إذا تضمنتها الاتفاقيات الجماعية أو عقود العمل الفردية³⁶.

³⁵ أنظر المرسوم 221-88 المؤرخ في 02-11-1988 المتضمن شروط تطبيق المكافآت على المردود و طرق ربط الأجر بالإنتاج، المنشور في الجريدة الرسمية العدد 46.

³⁶ - د/ سليمان أحمية: المرجع السابق، ص 246.

المطلب الثاني: الطرق المتبعة في تحديد الأجر و كفيات الوفاء به

الأصل أن يتم تحديد الأجر بالاتفاق بين العامل و صاحب العمل وفقا لمبدأ حرية التعاقد، غير أن اعتماد هذا المبدأ أدى إلى إلحاق الضرر بالعامل، كونه الطرف الضعيف في عقد العمل، فهم ليسوا أحرارا في الاتفاق على شروط العمل التي من بينها عنصر الأجر، إذ أن العامل يعيش بما يكتسبه من عمله و لا يستطيع تعريض نفسه و أسرته لخطر فقدان الأجر، بالتالي كان يقبل بالأجر الذي يعرض عليه، بالرغم من عدم كفايته لتأمين الحد الأدنى من معيشته، و هكذا لم تكن حرية الاتفاق على الأجر سوى لصاحب العمل الذي كانت له كامل الحرية في تحديد الأجر الذي سيمنحه للعامل.

هذا الوضع أجبر العمال على التكتل للمطالبة بوضع أسس واضحة لتحديد الأجر

و المعايير المعتمدة في ذلك كما توسعت المطالبة إلى رفع الأجور، خصوصا بعد ظهور الأفكار الاشتراكية التي ساعدت لفت النظر حول انعدام الحرية و المساواة في التعاقد بين العامل و صاحب العمل و إلى مدى أهمية الأجر للعامل باعتباره مورد معيشته و معيشة أسرته فأدى ذلك إلى تدخل المشرع في تحديد الأجور كفالة لعدالتها و حماية لدورها الحيوي بالنسبة للعمال³⁷.

نتطرق إلى تفصيل هذه المسألة في فرعين، الأول يتضمن أساس أو معايير تحديد الأجر و وسائل تحديده و يتضمن الثاني كفيات الوفاء بالأجر و طرق إثباته.

الفرع الأول: معايير و وسائل تحديد الأجر

أولا-معايير تحديد الأجر

تتمثل في معيار المدة و معيار المردودية و المعيار المزدوج.

أ-معيار المدة

و هنا يتم تحديد الأجر وفقا لمدة زمنية معينة، فلما كان عقد العمل من العقود الزمنية فان أجر العامل وفقا لهذا المعيار يحسب أساس الساعة أو اليوم أو الشهر و أفضله هو المحسوب على أساس الشهر كونه يحقق للعامل استقرارا في الدخل بالإضافة إلى أنه يتحصل على أجره في نهاية هذه المدة الزمنية بغض النظر عن كمية إنتاجه، و يعتبر الأجر الشهري من أكثر الصور انتشارا في الواقع العملي و هو يحدد جزافا دون الأخذ بعين

الاعتبار ساعات العمل، أو أيام العمل المؤداة فعلا ،فلا يتأثر بانخفاض ساعات العمل ما دام السبب لا يرجع للعامل،و بالأيام التي لم يعمل فيها طالما أنها تدخل ضمن العطل و الراحة القانونية³⁸.

إن المسألة التي تثار هنا هي أثر ممارسة الحق في الإضراب على الأجر، فالأصل أن العامل لا يستحق أي أجر طالما أنه لم ينفذ التزامه المتمثل في أداء العمل، باعتبار أن عقد العمل ملزم للجانبين، و نفس الحكم ينطبق على مختلف المنح و المكافآت، و برر بعض الفقه الفرنسي حرمان العامل من الأجر بنظرية الدفع بعدم التنفيذ، إلا أن هناك حالات يتم الخروج فيها عن هذه القاعدة بحيث يستحق العامل أجره بالرغم من توقفه عن العمل إذا تم الاتفاق على ذلك بموجب الاتفاقيات الجماعية³⁹.

ب- معيار المردودية أو طريقة الدفع حسب الإنتاج أو القطعة

يتم تحديد الأجر وفقا لهذا المعيار حسب كمية الإنتاج أو المردود المتحصل عليه، بالتالي يختلف أجر العامل حسب اختلاف إنتاجه من حيث الكم و النوع، و تحقق هذه الطريقة مصلحة صاحب العمل بدرجة أولى كونها تحافظ على المستوى المرتفع للإنتاج، خلافا لمصلحة العامل التي لا تتناسب مع كل أنواع العمل كما تؤدي إلى إرهاقه بفعل العناية الفائقة المطلوبة منه لزيادة الإنتاج، و التي تنعكس سلبا على قدرته على أداء العمل، تستعمل هذه الطريقة في الوقت الحالي لتحديد مكافآت للمردود الفردي و الجماعي التي تمنح للعمال، تشجيعا لهم على تحسين مستوى الإنتاج⁴⁰.

ج- المعيار المزدوج

يعتبر هذا المعيار محاولة لجمع مزايا المعيارين السالفي الذكر و الذي تأخذ به التشريعات العمالية الحديثة، حيث يحدد الأجر الأساسي و بعض ملحقاته الثابتة وفقا للمعيار الأول أي على أساس مدة زمنية التي غالبا ما تكون شهرا، و المشرع الجزائري اعتمد عدة مدد لحساب الأجر، فالمادة 150 من الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، المؤرخ في 29-04-1975، نصت على أنه "يجب أن تدفع الأجور و التعويضات و المكافآت من أي نوع كانت، إلى العاملين بالشهر، مرة واحدة في الشهر على الأقل، و مرتين في الشهر للعاملين الدائمين الذين يتقاضون أجورهم بالساعة، أو اليوم، مع فاصل ستة عشر (16) يوما على الأكثر بين المرة الأولى

³⁸ - د/ بن عزوز بن صابر: المرجع السابق، ص64.

³⁹ - بن أرجم سناء و عمران عائشة: مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء بعنوان ممارسة حق الإضراب في القطاع الاقتصادي، الدفعة 16، سنة 2008، ص43.

⁴⁰ - أ/ بشير هدفي: المرجع السابق، ص139.

و الأخرى".

أما بالنسبة للعمال المؤقتين، فتدفع أجورهم في نهاية في نهاية الأسبوع سواء بالنسبة للعمالين بالساعة أو باليوم، و في حالة وجود أشغال لأقل من أسبوع، تدفع في نهاية مدة العمل.

أما القانون الأساسي العام للعمال، وقانون علاقات العمل، فلم ينص صراحة على اعتماد مدة زمنية معينة في تحديد الأجر، و نص قانون علاقات العمل في المادة 88 على ضرورة دفع الأجر المستحق عند حلول الأجل.

و مهما كانت المدة المعتمدة كأساس لحساب الأجر، و دفعه فإنها تمثل حصانة قانونية و معنوية للعمال ضد مختلف العوائق التي قد تؤثر في مردوديته أو نتائج عمله، سواء بسببه هو أو بسبب صاحب العمل، أو نتيجة أسباب خارجة عن إرادة الاثنين أما العلاوات و المكافآت و الحوافز التشجيعية فتحدد أغلبها على أساس معيار المردودية، لتحضير العامل للمحافظة على مستواه المهني و الإنتاجي و تحقيق دخل إضافي له و لصاحب العمل و قد أقر المشرع الجزائري للعمال، حق الاستفادة من الأرباح و الفوائد و فائض القيمة المحقق من طرف صاحب العمل، نتيجة تحسن و زيادة مردودية العمال و هو ما نصت عليه المادة 139 من القانون الأساسي العام للعمال و المادة 82 من قانون علاقات العامل⁴¹.

ما يمكن استخلاصه من هذا المعيار المزدوج هو قصد المشرع لمنح العامل أكبر ضمان و حماية لتمكينه من الحصول على أكبر قدر ممكن من الدخل، و أنه يقضي على المساواة الشكلية بين العمال بخصوص الأجور، كونه يهدف إلى مجازاة العامل الجاد

و يضمن الأجر الأساسي لجميع العمال، كما أنه يجنب صاحب العمل، دفع علاوات

و مكافآت دون مقابل في المردود⁴².

⁴¹ تنص المادة 139 من القانون الأساسي العام للعمال على "مع مراعاة الأحكام الانتقالية المنصوص عليها في المادتين 183 و 184 أدناه، يتكون الأجر باستثناء جميع العناصر الأخرى، من مبلغ العنصر الأول الذي يسمى أجر المنصب، و المحدد في المواد من 146 إلى 162 أدناه، و عند الاقتضاء من العناصر التكميلية الداخلة في العنصرين التاليين:

- العنصر المسمى تعويض المنطقة، و هو يمثل المكافآت ذات الطابع الجغرافي و/أو القطاعي.
- العنصر الذي يمثل الأجر التكميلي و المرتبط بالكم و الكيف و إنتاجية العمل و نتائجه". و تنص المادة 82 من قانون علاقات العمل على "يفهم من عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل الأجرة حسب المردود لاسيما العمل بالالتزام أو بالقطعة أو العمل بالحصصة أو حسب رقم الأعمال".

⁴² - د/ سليمان أحمية : المرجع السابق، ص 218.

ثانيا-وسائل تحديد الأجر

هناك وسيلتين في الواقع العملي لتحديد الأجر تتمثل الأولى في تدخل الدولة بنصوص قانونية و تنظيمية و الثانية تمثل الأسلوب التفاوضي عن طريق عقود العمل الجماعية و الفردية.

1. تحديد الأجر بواسطة النصوص التنظيمية

أن تدخل الدولة في مجال الأجور جاء نتيجة للسلبيات التي ترتبت على طريقة المساومة الفردية لتحديد الأجر باعتبارها الأسلوب الوحيد السائد من قبل، ذلك أن هذه الطريقة تفترض أن يكون طرفي العقد متساويين في الحرية لمناقشة الأجر، و لا تتحقق هذه المساواة عند قلة فرص العمل، إذ تبقى لصاحب العمل الحرية في فرض ما يشاء من أجور نتيجة مركزه القوي في علاقة العمل، و بدأ التحديد المركزي للأجور في الجزائر منذ 1974 حيث نصت المادة 28 من قانون المالية لسنة 1974 على أن "المرتبات و الأجور و مختلف التعويضات من أي نوع، الممنوحة في المؤسسات العمومية الاقتصادية ذات الطابع الصناعي و التجاري و المؤسسات الأخرى...تجمد عند حدودها الحالية، و أن أي زيادة في المرتبات و الأجور، و مختلف التعويضات لا يمكن إجراؤها إلا بمقتضى مرسوم" و تدعم هذا الاتجاه أكثر بصدور القانون الأساسي العام للعامل، الذي نصت المادة 127 منه على أن "تحديد الأجور الذي يجب أن يكون مرتبطا بأهداف المخطط من صلاحيات الحكومة، و لا يمكن أن يؤول لفائدة المؤسسات المستخدمة".

اعتمد المشرع الجزائري على الجدول الوطني للأجور الذي تتحدد من خلاله شبكة نظام تصنيف الوظائف و هو ما نصت عليه المادة 104 من القانون الأساسي العام للعامل، و تطبيقا لهذه المادة صدر المرسوم المحدد للطريقة الوطنية لتصنيف مناصب العمل، كما أنشأت الحكومة لجنة وطنية للأجور التي من ضمن مهامها إبداء الرأي حول تحديد أنظمة الأجور و الحوافز و جداول أجور مناصب العمل، فصدر السلم الوطني للأجور لسنة 1985 و هو الجدول الذي يتكون من عشرين صنفا، إلا أن هذه الطريقة و جدت صعوبات عملية في التطبيق كونها لا تغطي كافة المناصب إلى جانب تعدد المعايير التي تقوم عليها و التي يصعب في كثير من الأحيان تحقيقها في الواقع لما تتطلبه من دراسات معمقة لكل منصب عمل من قبل مختصين في تصنيف مناصب العمل مما حتم على الحكومة إحالة هذه المهمة إلى المؤسسات المستخدمة، فتم التراجع على التنظيم المركزي لهذا التصنيف

بصدور نصوص قانونية سمحت بإنشاء لجان على مستوى المؤسسات الاقتصادية لتصنيف مناصب العمل و إدخال كافة عناصر القياس التي تتناسب و طبيعة المناصب المعنية⁴³.

صدر قانون علاقات العمل تاركا مسألة تحديد الأجر لطريق التفاوض بين العمال و أصحاب العمل في إطار عقود العمل الفردية و الجماعية.

2. تحديد الأجر عن طريق التفاوض

بمعنى أن الأجر يتم تحديده بمقتضى عقود العمل الفردية أو الجماعية (الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية).

✓ تحديد الأجر عن طريق عقود العمل الفردية

يعتبر عقد العمل في الغالب الوسيلة المثلى لتحديد الأجر و ذلك باتفاق بين العامل و صاحب العمل على تحديد الأجر الأساسي، أو أجر المنصب و مختلف الملحقات التابعة له ، دون الإخلال بمختلف الأحكام القانونية المعمول بها في مجال الأجور كاحترام الأجر الوطني الأدنى المضمون، و مختلف الامتيازات الأخرى التي تنص عليها تشريعات العمل بالإضافة إلى احترام الأعراف و العادات المهنية ، خاصة إذا كانت تتضمن امتيازات و حقوق أكثر للعمال.

و على سبيل المثال فان المرسوم التنفيذي 90-290 المؤرخ في 29-09-1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات المنشور في الجريدة الرسمية العدد 42، نص في المادة 8 منه على أن "يكون عقد عمل المسير الأجير الرئيسي موضع تفاوض مع جهاز إدارة شركة رؤوس الأموال و يحدد على الخصوص ما يلي:

- أسس المرتب و مختلف العناصر التي يتشكل منه و المتكونة من الأجر الأساسي و التعويضات الثابتة و المتغيرة و العلاوات المرتبطة بنتائج المؤسسة.
- المنافع العينية...".

تجدر الإشارة إلى أن حقوق مسيري المؤسسات و التزاماتهم بما في ذلك مرتباتهم لا تكون محل تفاوض جماعي و هو ما أشارت إليه المادة 9 من ذات المرسوم.

هذه الطريقة لا يعتمد عليها بخصوص فئة العمال الأقل تأهيلا، و كنتيجة لهذه الكيفية في تحديد الأجر فان صاحب العمل يلتزم بالمساواة في الأجر بين عماله فيما يتعلق

بتسديد الأجور و هو ما نص عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان- الذي صادقت عليه الجزائر- في المادة 23 منه و كذا المادة الأولى من اتفاقية العمل الدولية رقم 100 الخاصة بمساواة العمال و العاملات في الأجر عند تساوي قيمة العمل⁴⁴.

و كأصل عام فان طرفي عقد العمل بعد الاتفاق على أجر معين فلا يجوز لهما تعديله بصفة انفرادية استنادا لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين الذي وضع حماية للعامل. و استثناء على مبدأ عدم جواز تعديل الأجر، يمكن للقاضي إعادة النظر في الأجر إذا أخل صاحب العمل بالتزامه المتمثل في دفع أجر لا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون كما يمكنه التدخل في حالة الظروف الطارئة، و يهدف من خلال تدخله لإعادة التوازن الاقتصادي بين طرفي العقد نتيجة ظروف طرأت في الفترة بين إبرام العقد و تنفيذه، فيكون لصاحب العمل أن يطالب بإنقاص الأجر إذا أصبح دفعه مرهقا له بالقدر الذي يخفف هذا الإرهاق إلى الحد المعقول، و يكون للعامل المطالبة بزيادة الأجر إذا صار العمل الذي يؤديه غير متكافئ مع الأجر الذي يتقاضاه.

✓ تحديد الأجر عن طريق الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية

منح المشرع أطراف الاتفاقيات الجماعية صلاحيات واسعة في ما يتعلق بتحديد

و تنظيم شروط العمل، و تحديد العلاقات بين العمال و أصحاب العمل و ضبط الحقوق

و الالتزامات الناتجة عن هذه العلاقة، و من بين أهم المسائل التي تدخل ضمن الاتفاقية ،مسألة الأجر و ما تعلق بتحديد حده الأدنى في القطاعات و المؤسسات المعنية و كذا تطور هذا الحد و رفعه، كما تعالج هذه الاتفاقيات مكونات الأجر و تحديد العناصر الثابتة فيه و كذا التعويضات الإضافية و العوامل المرتبطة به كالمردود أو تحسين الإنتاج أو ظروف العمل و قد اعترف المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل بفعالية و نجاعة التفاوض الجماعي في تحديد الأجور إذ ترك لها المجال واسعاً في ذلك كما نص عليه في المادة 120 بقوله "تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل و العمل و يمكنها أن تعالج خصوصاً العناصر التالية:

- الأجور الأساسية المطابقة.
- التعويضات المرتبطة بالأقدمية و الساعات الإضافية و ظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة.

⁴⁴ أنظر الاتفاقية رقم 100 الخاصة بمساواة العمال و العاملات في الأجر عند تساوي قيمة العمل التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 29-06-1951 في دورتها الرابعة و الثلاثين.

- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل.
- كفاءات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود.
- تحديد النفقات المصرفية.
- "...

تمثل هذه الطريقة الأسلوب الأكثر تطبيقا في الواقع الذي يتماشى و المتغيرات الاقتصادية و المالية لصاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة.

إن تحديد الحد الأدنى للأجر لم يعد محصورا في القطاع الاقتصادي بل أصبح معتمد في الإدارة العمومية الخاضعة لقانون الوظيف العمومي⁴⁵.

الفرع الثاني: كفاءات الوفاء بالأجر

إن البحث في كفاءات دفع الأجر يقتضي التطرق لمن له الحق فيه ، زمان و مكان دفعه ثم إثبات الوفاء به.

وضع المشرع الجزائري عدة إجراءات لضمان الوفاء المنتظم بالأجر، يمكن إجمالها في الآتي:

- أولا: صاحب الحق في الأجر

تعد شخصية العامل محل اعتبار في عقد العمل، كونه مطالب بأداء العمل المكلف به شخصيا، و في مقابل ذلك يحق للعامل تسلم أجره شخصيا و لا يمكن لصاحب العمل أن يتذرع بدفع الأجر لشخص آخر غير الذي أدى العمل. و نصت المادة 151 فقرة 2 من الأمر المتعلق بالشروط العامة بعلاقات العمل في القانون الخاص بأنه يجب أن يتم الدفع مباشرة للعامل شخصيا، إلا في حالة حصول مانع لهذا الأخير ، عندئذ يمكن أن يجرى الدفع إلى أي شخص مفوض من طرفه بموجب وكالة خاصة التي نصت عليها المادة 571 من القانون المدني، بمعنى أنه لا يمكن للدائن أن يستوفي دينه من صاحب العمل الذي يشغل مدينه(العامل) مباشرة.

ما يلاحظ هنا هو أن المشرع الجزائري سمح بتشغيل القاصر الذي يقل سنه عن 19 سنة و يفوق 16 سنة بترخيص من وصيه الشرعي طبقا للمادة 15 من قانون علاقات العمل دون أن ينص على من له الحق في تسلم الأجرة.

يمكن القول أن هذا الإشكال يجد حله في إعمال القواعد العامة و بذلك يمكن القول أن أجر القاصر يتسلم ولي أمره كون الولاية تشمل النفس و المال طبقا للمادة 87 و ما يليها من القانون 02-05 المؤرخ في 04-05-2005 المعدل و المتمم لقانون الأسرة.

- ثانيا: مكان الوفاء بالأجر

نصت المادة 151 و ما بعدها من الأمر المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص الملغى بالمادة 157 من قانون علاقات العمل أنه لا يمكن دفع الأجر في أماكن يمكن أن تؤدي إلى الإنفاق السريع له مثل الحانات المختلفة و أماكن البيع أما قانون علاقات العمل فلم ينص على أي مكان يدفع فيه الأجر و إعمالا للقاعدة التي مفادها أن الدين مطلوب و ليس محمولا فإنه يمكن القول أن دفع الأجر يكون في مكان العمل.

أما قانون العمل اللبناني فاشتراط دفع الأجر في مكان العمل إلا إذا تم الاتفاق على غير ذلك تحقيقا لمصلحة العامل و تجنبه مشقة و مصاريف التنقل⁴⁶.

- ثالثا: زمان الوفاء بالأجر

من بين الاحتياطات الأمنية لضمان دفع الأجر في ظروف عادية و بعيدا عن تعريضه للضياع، نص الأمر الخاص بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص على ضرورة دفعه في الأيام العادية للعمل دون غيرها من أيام العطل و الأعياد زيادة على عدم حرمان العامل من راحته القانونية، أما قانون علاقات العمل فقد نص في المادة 86 على أنه "يُدْرَج مبلغ الأجر و جميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجور الدوري التي يعدها المستخدم..." كما تنص المادة 88 منه على أنه " يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام، عند حلول أجل استحقاقه"، يفهم من هاتين المادتين أن المشرع الجزائري نص على دورية دفع الأجور عند استحقاقه إلا أنه لم ينص على وقت محدد.

- رابعا: تقادم الأجر

لم ينص قانون علاقات العمل على المدة التي يتقادم فيها حق المطالبة بالأجر، مما يجعلنا نعود إلى الشريعة العامة للقانون الخاص المتمثلة في القانون المدني الذي تناول المسألة في القسم الثالث بعنوان التقادم المسقط من الفصل الثالث الخاص بانقضاء الالتزام دون الوفاء به من الباب الخامس المتعلق بانقضاء الالتزام فجاء في المادة 309 أنه " يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد و لو أقر به المدين كأجرة المباني، و الديون المتأخرة

و الأجر و المرتبات و المعاشات" و هو ما استقر عليه اجتهاد المحكمة العليا في عديد قراراتها⁴⁷، أما المادة 312 فقد نصت على "تتقدم بسنة واحدة الحقوق الآتية:

- ...
- المبالغ المستحقة للعمال أو الأجراء الآخرون مقابل عملهم.
- "...

ما يؤخذ على المشرع الجزائري بهذا الصدد، ازدواجية مدة التقادم (سنة و خمس سنوات) دون توضيح الفرق بين الأجر و المرتبات و المبالغ المستحقة للعمال أو الأجراء الآخرون مقابل عملهم.

تنقطع آجال التقادم وفقا للقواعد العامة إما بالمطالبة القضائية و كل عمل يتمسك به الدائن في إحدى الدعاوى الأخرى أو بإقرار المدين بالدين.

- خامسا: إثبات الوفاء بالأجر

بالإضافة إلى وسائل الإثبات المقررة في القواعد العامة فان قوانين العمل الحديثة التي من بينها قانون علاقات العمل نص على أنه لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الالتزام بالوفاء بالأجر إلا إذا كان بحوزته ما يفيد استلام العامل للأجر⁴⁸ ، و هو ما سنفصله تباعا كما يلي:

1- الإثبات عن طريق قسيمة الأجر

نص قانون علاقات العمل على قسيمة الأجر كوسيلة لإثبات دفعه و هي عبارة عن وثيقة يعدها صاحب العمل على نسختين يحتفظ بواحدة و يقيدتها في سجل الأجر و يسلم الأخرى للعامل -عادة كل شهر- و يضمنها جميع عناصر الأجر سواء ما كان منها ثابتا أو متغيرا باستثناء المصاريف المتعلقة بالمهام التي يكلف بها العامل و هو ما نصت عليه المادة 86 من قانون علاقات العمل السالفة الإشارة إليها. و قد نصت المادة 152 من الأمر 75-31 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص على بيانات قسيمة الأجر.

إن المشرع الجزائري لم يحدد القوة الثبوتية لقسيمة الأجر إلا أنه يمكن للعامل تقديمها لإثبات علاقة العمل و المنصب الذي يشغله في المؤسسة المستخدمة و مختلف التعويضات المرتبطة به.

⁴⁷ من بين هذه القرارات، القرار رقم 332747 المؤرخ في 08-03-2006، نشرة القضاة، سنة 2006، العدد 66، ص 280.

⁴⁸ د/أحمد عبد الكريم أبو شنب: المرجع السابق، 219.

2- الإثبات بواسطة سجل الأجور

يعتبر الأمر 31-75-75 الأنف ذكره أول نص قانوني اشترط على صاحب العمل مسك سجل الأجور، فنص في مادته 154 على ضرورة إدراج البيانات الواردة في قسمة الأجر في سجل الأجور و اشترط خضوع هذا السجل للترتيب الزمني و عدم تضمينه أي بياض أو شطب أو حشو و اشترط تأشيرته و توقيعه من قبل رئيس المحكمة الكائن في دائرة اختصاصها موطن المستخدم أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أما مدة حفظه فهي ثلاث سنوات من تاريخ إقفاله و يخضع لرقابة مفتش العمل أما القانون 12-78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل فلم ينص على إلزامية مسك سجل الأجور، أما قانون علاقات العمل ترك مسؤولية تنظيم و تحديد الدفاتر و السجلات التي يلتزم بها المستخدم للتنظيم كما جاء في مادته 156 فصدر المرسوم 96-98 المؤرخ في 06-03-1996 يحدد قائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون و محتواها و نص في المادة 2 على ضرورة مسك المستخدم لعدة سجلات من بينها دفتر الأجور، الذي يرقمه و يسجله أمين ضبط المحكمة المختصة إقليميا و لقد رتب قانون علاقات العمل في المادة 154 عقوبة جزائية تتمثل في غرامة من 2000 إلى 4000 دج عن الإخلال بمسك الدفاتر و السجلات التي يلزم المستخدم بمسكها و في حالة العود⁴⁹، ترفع الغرامة من 4000 إلى 8000 دج.

ونصت المادة 3 من المرسوم 96-98 البيانات التي يجب أن يتضمنها سجل الأجور و هي:

- اسم العامل و لقبه.
- فترة العمل.
- منصب العمل المشغول.
- الأجر القاعدي.
- العلاوات و التعويضات و الزيادات مقابل ساعات العمل الإضافية و الاقتطاعات المستحقة قانونا، لاسيما الاقتطاعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي و الضرائب.

أما مدة حفظ سجل الأجور فهي عشر سنوات تسري من تاريخ اختتامها كما نصت المادة 17 من المرسوم 96-98.

لم ينص المشرع الجزائري على حجية سجل الأجر في الإثبات لذلك غالبا ما يتم اللجوء لإثبات الأجر بكل الوسائل بما فيها شهادة الشهود.

⁴⁹ يقصد بحالة العود ارتكاب نفس المخالفة خلال سنة من تاريخ انقضاء العقوبة المحكوم بها نهائيا و هذا طبقا للمادة 54 مكرر 4 من الأمر 66-156 المؤرخ في 08-06-1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم.

المبحث الثاني: المبادئ التي يقوم عليها الأجر

يقوم الأجر على مجموعة من المبادئ كرسستها مختلف القوانين المقارنة، منها التشريع الجزائري و التي من بين أهمها تلك التي تخص الأجر في حد ذاته و أخرى تخص تحديده، فأما الأولى تتمثل في مبدأ المساواة في الأجر و مبدأ الارتباط الشرطي بين العمل و الأجر و تتمثل الثانية في تلك المتعلقة بتحديد الأجر و هي مبدأ التقدير و الدفع النقدي للأجر و مبدأ دفعه الكلي المنتظم ، و عدم قابليته للتجزئة و المقاصة، و ينساب التزام الدول بهذه المبادئ انطلاقاً مصادقتها على الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالأجر لكن غالباً ما يصطدم هذا الالتزام بالظروف الاجتماعية و الاقتصادية لهذه الدول.

سنتناول هذه المبادئ بالتفصيل كما يلي:

المطلب الأول: المبادئ الأساسية الخاصة بالأجر في حد ذاته

و يتعلق الأمر بمبدأ المساواة في الأجر عن العمل المتماثل و مبدأ الارتباط الشرطي بين العمل و الأجر.

الفرع الأول: مبدأ المساواة في الأجر عن العمل المتماثل

يعتبر مبدأ المساواة من المبادئ الأساسية التي كرسها قانون العمل تأسيساً لقواعد العدالة و يشكل قيماً على حرية الأطراف في تحديد الأجور و ظهر كنتيجة لمطالبة النساء العاملات بالمساواة بينهن و بين باقي العمال في الأجر⁵⁰ ، و المقصود بالمساواة في الأجر هنا ليست المساواة الشكلية التي لا تراعي اختلاف المؤهلات و الخبرات

و المهارات الخاصة بكل عامل من جهة ، و المسؤولية و الضغوط المرتبطة بمنصب العمل من جهة أخرى كالمساواة الشكلية في الأجر الوطني الأدنى المضمون، و الأجر الأساسي الناتج عن تصنيف منصب العمل، و إنما المقصود هنا هي المساواة الموضوعية التي تأخذ بعين الاعتبار كل ما ذكر آنفاً بالإضافة إلى العوامل التي تدخل في حساب

و تقدير الأجر الذي لا يمكن أن يعد من قبيل المساس بمبدأ المساواة⁵¹.

يقتضي تطبيق هذا المبدأ مساواة العمال في طبيعة العمل الذي يقومون به و في المؤهل و الكفاءة و الأقدمية، و يعد هذا المبدأ مبدأ دولي كرسته أحكام الاتفاقيات الدولية

و الإقليمية كمنظمة العمل الدولية و منظمة العمل العربية⁵².

50 - د محمد حسين منصور: قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، طبعة 2007، القاهرة، ص 42.

51 - د/ سليمان أحمية: المرجع السابق، ص 249.

كما أن الدساتير الجزائرية المتعاقبة أقرت بهذا المبدأ⁵³، بحكم تصديقها على الاتفاقية الدولية رقم 100 سنة 1962 و تم تكريسه في تشريعات العمل الصادرة بعد ذلك، أولها كان القانون رقم 62-157 الذي نص على تمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية، الذي نص على أن كل تمييز في الأجر على أساس الانتماء العرقي يعد باطلا ليصدر بعدها ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات في 16-11-1971 الذي كرس بدوره مبدأ المساواة بين العمال لاسيما ما تعلق بالأجور أما في سنة 1975 صدر الأمر رقم 75-31 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الذي نهج نفس النهج مقارنة بسابقه زيادة على نصه على عدم التمييز بين العمال على أساس السن طبقا للمادة 146 منه، و هو ما لم يخالفه كل من القانون الأساسي العام للعامل و قانون علاقات العمل الذي نص في المادة 84 على أنه " يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال، لكل عمل مساوي القيمة دون تمييز".

يتضح من النصوص القانونية الصادرة في ظل النظام الاشتراكي أن الدولة هي التي تسهر على تطبيق مبدأ المساواة و عدم التمييز بين العمال بإنشاء سلم و طني للأجور و وضع تصنيف مهني لمناصب العمل على المستوى الوطني باعتبار أنها هي المستخدم و المالك لكل وسائل الإنتاج، غير أن التحول الاقتصادي الذي عرفته الجزائر حتم على الدولة التخلي عن دورها الحمائي لتترك هذا الدور للمؤسسات الاقتصادية

و بصدور قانون علاقات العمل يكون المشرع قد جعل هذا المبدأ من مسائل النظام العام الاجتماعي لذلك يعد باطلا و عديم الأثر كل بند في اتفاقية جماعية أو في عقد عمل، يميز بين العمال مهما كان نوعه سواء في مجال العمل أو ظروفه أو الأجر و مخالفته ترتب عقوبة جزائية تتمثل في غرامة مالية التي تصل إلى الحبس في حالة العود⁵⁴.

الفرع الثاني: مبدأ الارتباط الشرطي بين الأجر و العمل

معنى هذا المبدأ أن العامل لا يمكنه المطالبة بالأجر إلا إذا أدى العمل المتفق عليه

و بالمدة القانونية للعمل زيادة على مقابل المردود الذي حققه، فبمفهوم المخالفة فان العامل لا يمكنه التمسك بحقه في الأجر بالنسبة للمدة التي لم يعملها أو على نتائج لم يحققها⁵⁵.

⁵² - أنظر المادة b/1 من الاتفاقية الدولية للعمل رقم 100 المتعلقة بالمساواة في الأجر و المادة 428 من الاتفاقية العربية رقم 85 المتعلقة بتحديد و حماية الأجر.

⁵³ - أنظر المادة 12 من دستور 1963 و المادة 39 من دستور 1976 و المادة 28 من دستور 1989 و المادة 29 من دستور 1996 المعدل بموجب القانون 03-02 المؤرخ في 10-04-2002 و بالقانون 19-08 المؤرخ في 15-11-2008.

⁵⁴ - أنظر المادة 17 و المادة 142 من قانون علاقات العمل.

⁵⁵ - د/ سليمان أحمية: المرجع السابق، ص 247.

تم تكريس هذا المبدأ في الجزائر من خلال المرسوم 85-95 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية في المادة 16 منه التي تنص على أنه "يتمتع العمال في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما فيما يأتي:

....الراتب بعد أداء الخدمة" و المادة 72 من قانون 78-12 نصت على أنه لا يمكن دفع أجر عن مدة لم يعمل فيها العامل، كما نصت المادة 53 من قانون علاقات العمل على أنه"لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها..." أما المادة 80 فنصت على " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى" و نص المشرع على بعض الحالات التي لا يستحق فيها العامل الأجر كونه لا يقدم عملا فيها التي تتمثل في حالات تعليق علاقة العمل طبقا للمادة 64 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل و هي:

- حالة اتفاق الطرفين على تعليق العلاقة.
- حالة العطل المرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها القانون المتعلق بالضمان الاجتماعي .
- حالة أداء التزامات الخدمة الوطنية و فترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها.
- حالة ممارسة مهمة انتخابية عمومية.
- حالة حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي.
- حالة صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة.
- حالة ممارسة حق الإضراب.
- حالة العطلة بدون أجر.

و اشترط الفقه لقيام حالة ارتباط العمل بعنصر الأجر شرطين أساسيين يتمثل الأول في ضرورة أن يكون الأجر المستحق من قبل العامل ناتج عن القيام بعمل بمقتضى عقد العمل الذي يعد من العقود التبادلية الذي يجب أن يتوافر على جميع أركانه بالإضافة إلى تنفيذ العامل للعمل المتفق عليه باعتباره محل التزامه، و هو ما كرسه القضاء الجزائري في عديد قراراته التي من بينها القرار رقم 129628 المؤرخ في 12-03-1996⁵⁶ الذي أقر مبدأ مفاده أن الأجر حق يقابل عمل و لا يجوز القضاء بأجر لفترة لم يتم العمل خلالها، إذن فالأصل أن يستحق العامل أجره إذا نفذ التزامه تجاه صاحب العمل.

⁵⁶ - المجلة القضائية لسنة 1997، عدد خاص، ج 2، ص185.

فإذا كانت القاعدة أن العامل يتقاضى أجرا مقابل العمل الذي يؤديه فعلا فإن هناك استثناءات ترد عليها، تسمح للعامل بتلقي الأجر بالرغم من عدم تنفيذ التزامه المتمثل في القيام بالعمل و تتمثل هذه الاستثناءات في:

- أيام العطل و الراحة القانونية:
- يعتبر الحق في الراحة حق دستوري أقره دستور 1996 في المادة 55 فقرة 3 التي نصت على أن "الحق في الراحة مضمون، و يحدد القانون كيفية ممارسته"، و تحديدا لكيفية ممارسة هذا الحق صدر قانون علاقات العمل فنظم المسألة في المادة 5 و المواد من 33 إلى 52 مكرر 3 و تعتبر هذه الأحكام من النظام العام لا يجوز الاتفاق على مخالفتها و يعد كل تنازل عن الحق في الراحة باطلا و عديم الأثر.
- أيام عطلة تأدية فريضة الحج: منح المشرع للعامل الحق في عطلة لتأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة، مرة واحدة خلال حياته المهنية دون فقدان أجره، ولم يحدد مدة هذه العطلة و هي لا تفقد الحق في العطلة السنوية و هذا طبقا للمادة 54 من قانون علاقات العمل.
- حالات الغياب: و هي أربع حالات فصلها كما يلي:

✓ حالة الغياب لتأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين

فالمستخدم يكون ملزما بدفع أجر العامل بالرغم من غيابه و عدم تنفيذه لالتزامه شريطة أن يخطره مسبقا بهذا الغياب و يقدم مبررا و لقد حدد المشرع مدة هذا الغياب بعشرة ساعات في الشهر طبقا للمادة 106 من قانون علاقات العمل⁵⁷ و المادة 46 من القانون 14-90، المؤرخ في 02-06-1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم⁵⁸.

✓ حالة التكوين المهني و النقابي و المشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية

نص المشرع على هذه الحالة في المادة 54 فقرة 3 من قانون علاقات العمل و في المادة 10 من القانون 07-81 المتعلق بالتمهين التي تنص على أن "عقد التمهين هو العقد الذي تلتزم بموجبه المؤسسة المستخدمة بضمان تكوين مهني منهجي و تام لتمهين، يلتزم مقابل ذلك بالعمل لديها طيلة مدة العقد، و يتقاضى عن ذلك أجرا مسبقا يحدد سلفا"

⁵⁷ تنص المادة 106 من قانون علاقات العمل على "يحق لمندوبي المستخدمين التمتع بحساب عشر ساعات عمل في الشهر مدفوعة الأجر من قبل المستخدم كوقت عمل ليمارسوا عضويتهم، ما عدا خلا عطلتهم الصيفية. تكون كيفية حساب الساعات المخصصة على هذا النحو موضوع اتفاق مع المستخدم".

⁵⁸ تنص المادة 46 من القانون 14-90 على "يحق للمندوبين النقابيين التمتع بحساب عشر ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عمل فعلي لممارسة مهمتهم النقابية، و يمكن للمندوبين النقابيين أن يجمعوا أو يقتسموا في ما بينهم مجموع حساب الساعات الشهرية الممنوحة إياهم، بعد موافقة المستخدم".

✓ حالة الغياب بسبب المناسبات العائلية

نص عليها المشرع في المادة 54 فقرة 4 من قانون علاقات العمل التي تنص على "يستفيد العامل من ثلاثة أيام كاملة مدفوعة الأجر، بمناسبة حدث من الأحداث العائلية التالية: زواج العامل و ولادة مولود له، زواج أحد فروع العامل أو وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو لزوجه، أو وفاة زوج العامل أو ختان ابن العامل. غير أنه في حالة الوفاة أو الولادة يكون التبرير لاحقاً.

✓ حالة غياب رياضي النخبة⁵⁹

نص على هذه الحالة من الغياب القانون 10-04 المؤرخ في 14-08-2004 إذ منح بموجبه للعمال الذين يمارسون مختلف الرياضات على مستوى النخب الحق في الغياب دون خصم الأجر للمشاركة في مختلف التظاهرات الرياضية بشرط تقديم العامل للمستخدم طلب رخصة التغيب من الهيئة المؤطرة و بعد انتهاء التظاهرة يشترط على العامل تقديم ما يثبت مشاركته الفعلية.

✓ حالة غياب المرأة المرضعة

نص قانون علاقات العمل في المادة 55 منه على أن العاملات يستفدن خلال فترات ما قبل الولادة و ما بعدها من عطلة أمومة طبقاً لتشريع الضمان الاجتماعي و يمكنهن الاستفادة أيضاً من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة. كما أن المرسوم 302-82 الجريدة الرسمية رقم 37 نص في المادة 46 على ضرورة استفادة العاملة المرضعة من غياب ساعتين عن العمل مدفوعة الأجر خلال الستة أشهر الأولى و من ساعة واحدة خلال الستة أشهر الثانية.

المطلب الثاني: المبادئ الأساسية الخاصة بتحديد الأجر

إن تحديد قيمة الأجر و آليات الوفاء به يخضع لمجموعة من المبادئ لضمان حصول العامل عليه كلية و بصفة دورية و منتظمة و هو ما سنفصله في التالي:

الفرع الأول: مبدأ التقدير النقدي للأجر

عرف الأجر في القرن التاسع عشر بنظام المقايضة الذي ظهر في بريطانيا (truck system) و انتقل إلى باقي دول العالم و في إطار هذا النظام كان أصحاب العمل يمنحون العمال أجرهم عيناً و ذلك بتسليم العامل سلعاً ينتجها المصنع، و يقوم هذا الأخير ببيعها و

59 يقصد برياضي النخبة و المستوى العالي في مفهوم المرسوم التنفيذي رقم 189-07 المؤرخ في 16-06-2007 الجريدة الرسمية رقم 41 المحدد للقانون الأساسي لرياضي النخبة و المستوى العالي، "كل رياضي أو مجموعة رياضيين حققوا أداء رياضياً ذا مستوى عالي و/أو دولي".

تحصيل ثمنها نقدا كما ألزم البعض الآخر عمالهم بأخذ سلع من محلات لهم فيها مصلحة ليستردوا بذلك الأجر النقدي الذي دفعوه للعامل كما قد يسلمون للعمال وصولات شراء كعملة اتفاقية لاستخدامها في الشراء من تلك المحلات.
هذا النظام (المقايضة) ألحق أضرارا معتبرة بالعمال مما دفعهم إلى التنديد به

و الاحتجاج ضده، مطالبين بإنهائه ليتدخل المشرعين بعد ذلك و سنوا قوانين تلزم المستخدمين بدفع الأجر نقدا لتبرئة ذمتهم تجاه العمال⁶⁰.

يقصد بهذا المبدأ أن يتم تقدير الأجر بقيمة نقدية و نتيجة لهذا المبدأ فان المستخدم ملزم بدفعه نقدا و بصفة منتظمة و يعد هذا المبدأ من المبادئ المكرسة في التشريعات العمالية الحديثة بمختلف اديولوجياتها و أنظمتها الاقتصادية التي من بينها التشريع الجزائري الذي نص في أول قانون خاص بعلاقات العمل المتمثل في الأمر 31-75 في المادة 149 منه "كل مبلغ يستحقه العمال أو العمال المتدربون يجب أن يدفع بنقود معدنية أو ورقية لها سعر قانوني رغم كل شرط مخالف و ذلك تحت طائلة البطلان

و نفس المبدأ تم النص عليه في القانون الأساسي العام للعامل في المادة 137 على أنه "يعبر عن الأجر بمبالغ نقدية فقط، و يدفع بوسائل نقدية فقط" أما قانون علاقات العمل فقد أكد هو الآخر هذا المبدأ في المادة 85 التي تنص على "تحدد الأجور بعبارات نقدية محضة، و تدفع عن طريق وسائل نقدية محضة".

و مما سلف يبين أن مبدأ ضرورة دفع الأجر نقدا، من النظام العام لا يمكن الاتفاق على مخالفته و كل اتفاق يناقضه يعتبر باطلا و غير ذي أثر و لو حصل برضا العامل.
و جدير بالملاحظة أنه لا بد من عدم الخلط بين مبدأ ضرورة دفع الأجر نقدا و الطريقة التي يدفع بها كون المقصود من هذا المبدأ هو أن مقابل العمل يكون نقود و لا يعني ضرورة دفعه بالسيولة النقدية (en liquide) ونظرا للتطور الحاصل في وسائل الدفع و إعمالا لشفافية أكبر، نرى ضرورة دفع الأجر بالنقود الكتابية (monnaie scripturale) كالشيك و أوامر التحويل ما بين الحسابات المصرفية.

الفرع الثاني: مبدأ الدفع الكلي المنتظم للأجر و عدم قابليته للتجزئة أو المقاصة
أول نص تطرق لهذا المبدأ هو الأمر 31-75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص حين نص في المادة 150 منه على "يجب أن تدفع الأجور و التعويضات و المكافآت من أي نوع كانت إلى العاملين بالشهر مرة واحدة على الأقل، و مرتين في الشهر إلى العاملين الدائمين..."⁶¹.

⁶⁰ د- بن عزوز بن صابر؛ المرجع السابق؛ ص 123.

إن الهدف من تحديد الفواصل الزمنية بين تواريخ دفع الأجور و التعويضات و المكافآت هو توفير حماية خاصة للعمال في ظل علاقة عمل لا تتدخل فيها الدولة إلا من خلال سن قواعد قانونية تضع قيود على إبرام عقود العمل، و في ظل القانون الأساسي العام للعامل نص في المادة 141 على "يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تدفع لكل عامل بانتظام عند حلول الأجل، الأجر الذي يستحقه مع جميع عناصره، كما هي محددة في هذا القانون"، أما المادة 6 فقرة 5 من قانون علاقات العمل بقولها "يحق للعمال أيضا، في إطار علاقة العمل ما يأتي:

- ...
- الدفع المنتظم للأجر المستحق...".

يعتبر هذا المبدأ من أهم المبادئ التي نصت عليها مختلف التشريعات الحديثة

و يقصد به حصول العامل على أجره الكامل بصورة دورية و منتظمة و بمفهوم المخالفة يمنع تجزئة الأجر و دفعه على مراحل أو أقساط و مبرر هذا المبدأ هو اعتبار العمل مقابل العمل المؤدى لمدة محددة أي أنه في الأصل يدفع بعد تأدية العمل و تستثنى من هذه القاعدة بعض التسبيقات على الأجر التي يدفعها المستخدم للعامل لأسباب إدارية كعدم إتمام إجراءات التوظيف بصفة نهائية أو مهنية كأن يكون العامل في مرحلة تمرين و التي تعتبر أسباب مؤقتة تنتهي بمجرد استكمال الشروط المقررة في القانون⁶².

نص قانون علاقات العمل في المادة 90 على "لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها" و هو ما أكدته كذلك المادة 639 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية كما نصت المادة 88 من قانون علاقات العمل على "يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام، عند حلول أجل استحقاقه".

لقد اعتبر المشرع هذا المبدأ من النظام العام و رتب بطلان أي شرط أو أي بند يخالفه و لو كان برضا العامل و هذا طبقا للمواد 136 و 137 من قانون علاقات العمل، كما أنه أخضع المستخدم لرقابة مفتش العمل عندما منحه صفة الضبطية القضائية و خوله سلطة البحث عن مخالفات هذا المبدأ و تحرير محاضر بذلك و إرسالها إلى المحكمة المختصة لمعاقبة المخالفين طبقا للمادة 150 من قانون علاقات العمل.

61 - ما يلاحظ على المشرع الجزائري في هذا النص أنه حصر العمال في فئة العمال الدائمين دون سواهم من العمال المتعاقدين و المؤقتين.
62 - د/ سليمان أحمية : المرجع السابق، ص 253.

الفصل الثاني: الضمانات القانونية و المؤسساتية لحماية الأجر

لما كان الأجر هو المورد الرئيسي أو الأساسي لمعيشة العامل و أسرته، فإن التشريعات العمالية الحديثة التي من بينها التشريع الجزائري، حرصت على إحاطته بمجموعة من الضمانات لكي يصل إلى العامل كاملا أو شبه كامل فخصص له مجموعة من القواعد القانونية ضمانا لأدائه بالإضافة إلى وضع مؤسسة إدارية تسهر على حمايته

و رقابة مدى تطبيق القواعد القانونية الخاصة به و تتمثل هذه المؤسسة في مفتشية العمل، و مرد كل هذه الحماية هو الطبيعة الاجتماعية للأجر باعتبار العامل الطرف الضعيف في علاقة العمل و هو ما سنفصله تباعا كما يلي:

المبحث الأول: الضمانات القانونية لحماية الأجر

إن الضمانات القانونية لحماية الأجر هي تلك النصوص التي تم سنها في إطار قانون العمل و بعض القوانين الخاصة الملحقة به لتحديد الضوابط و الأحكام المتعلقة به، و تحديد حقوق و التزامات كل من العامل و صاحب العمل، التطرق لهذا المبحث يستوجب التعرض للنظام العام للأجر في مطلب أول و لحماية الأجر من دائني رب العمل و دائني العامل في مطلب ثان.

المطلب الأول: النظام العام للأجر

أحاط المشرع الجزائري الأجر -باعتباره أهم حق من حقوق العمال- بمجموعة من النصوص القانونية التي أورد فيها قيودا على الأحكام المنظمة لأجر العمال و جعل الخروج على هذه القيود باطلا حتى و لو تم ذلك برضا العامل و يعاقب المستخدم على مخالفتها باعتبارها تشكل الحد الأدنى للحماية القانونية المقررة للعامل و تتميز هذه الأحكام بالصفة الآمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها إعمالا لنظرية البطلان، كما أنها مقترنة بجزاء يوقع على مخالفيها، ففي ما تتمثل هذه النظرية و ما هي هذه الأحكام الجزائية؟.

الفرع الأول: نظرية البطلان كحماية للأجر

تمتاز قواعد قانون العمل بكونها قواعد أمرية لا يجوز لأطراف العلاقة الاتفاق على مخالفتها لأنها تتعلق بمسألة النظام العام الاجتماعي⁶³.

إن مرد هذه الصفة يكمن في تدخل الدولة لتنظيم علاقة العمل عموما و مسألة الأجر بصفة خاصة ، لحماية حقوق العمال من إجحاف أصحاب العمل، و تظهر الصفة الآمرة في

⁶³ - د/بن عزوز بن صابر: مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية، سنة 2010، ص

قواعد قانون العمل في عدة مظاهر أهمها أن هذه القواعد تهدف إلى حماية العامل بالدرجة الأولى كونه الطرف الضعيف في علاقة العمل زيادة على أن مخالفة هذه القواعد الآمرة يترتب عنها البطلان المطلق باعتباره الجزاء المدني الذي حمى به المشرع الأجر في هذه الحالة، بالإضافة إلى أن حقوق العامل تكون محفوظة بقوة القانون حتى ولو تمت المخالفة.

و لما كان هدف قواعد قانون العمل هو ضمان الحد الأدنى من حماية الأجر كتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون و ضرورة دفعه نقدا، منع تنازل العامل عن أجره، فإن الصفة الآمرة لهذه القواعد تقتصر على تحريم مخالفتها طالما أن هذه المخالفة تمس بالحقوق المقررة للعامل و يتقرر كنتيجة لهذه المخالفة البطلان المطلق حتى و لو تمت المخالفة باتفاق بين العامل و صاحب العمل، لأن هذا الاتفاق لو حصل يعتبر تعديلا لهذه القواعد الآمرة و يعد اعتداء على صلاحيات السلطة التشريعية غير أن الاتفاق على مخالفة هذه القواعد بما يمنح ضمانات أكثر للعامل و زيادة أكثر في الحقوق المقررة له لا يترتب عنه البطلان كون العامل و صاحب العمل بهذا الاتفاق الذي يزيد من حقوق العامل، لا يخالفان الهدف من إقرار المشرع لهذه الحماية، مما يجعل المخالفة إذا تمت بهذه الطريقة، مشروعة سواء وردت في عقود عمل فردية أو عقود جماعية⁶⁴.

إن المشرع الجزائري من خلال الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة في علاقات العمل في القطاع الخاص نص في المادة 89 منه على نفاذ الشروط التي تخالف قانون العمل إذا كانت تتضمن مزايا أكثر للعمال فجاء نص المادة "يمكن أن تتضمن الاتفاقية الجماعية أحكاما أكثر فائدة للعمال من أحكام قوانين الأنظمة الجاري العمل بها

و لا يمكن أن تتضمن أحكاما تخالف النظام العام المحدد بهذه القوانين و الأنظمة و لا سيما الأحكام المتعلقة بالأجور و التعويضات و المكافآت من أي نوع كانت".

نستخلص من هذه المادة أن المشرع الجزائري نص صراحة على اعتبار الأحكام المتعلقة بالأجور و مشتقاتها من تعويضات و مكافآت، من النظام العام فلا يجوز لأطراف علاقة العمل الاتفاق على ما يخالفها، و قد رتب في المادة 8 من ذات الأمر جزاء على مخالفة أحكام و قواعد النظام العام حين نص فيها على أنه "يعد باطلا و عديم الأثر كل شرط يدرج في عقد العمل و يخالف في اتجاه مضر للعامل، الأحكام التشريعية

و التنظيمية و كذلك الاتفاقيات الجماعية الجاري العمل بها"، كما رتب كذلك البطلان على كل تنازل من العامل عن أجره باعتباره من النظام العام للأجور و هو ما جاء في المادة 172 من الأمر الأنف ذكره التي نصت على "يعد باطلا و عديم المفعول كل تنازل من العامل عن أجره أو جزء منه".

إن المشرع الجزائري بقي محتفظاً بنفس التوجه و بنفس الجزاء المقرر لمخالفة أحكام قواعد النظام العام للأجر في قانون علاقات العمل حيث نص في المادة 17 منه على أنه "تعد باطللة و عديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال الشغل و الأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن و الجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية ، و القرابة العائلية و القناعات السياسية و الانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها".

نستنتج مما سبق أن المشرع الجزائري اعتبر المساواة بين العمال في الأجر من قواعد النظام العام يترتب على مخالفتها البطلان، كما اعتبر كل بند يتضمن هذه المخالفة عديم الأثر.

لقد أورد المشرع في الباب السابع من قانون علاقات العمل، حالات البطلان فنصت المادة 137 منه على "يكون باطلا و عديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنفاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع و الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية".

إن بطلان أو انعدام أثر الشروط أو البنود المخالفة للنظام العام للأجر لا يؤدي إلى ضياع حقوق العامل التي من أهمها الحق في الأجر، إنما تحل محل البند أو الشرط الباطل، أحكام قانون العمل، و ذلك بقوة القانون مثل ما نصت عليه المادة 136 من قانون علاقات العمل بقولها "يكون باطلا و عديم الأثر كل بند مخالف للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بهما و تحل محله أحكام هذا القانون، بقوة القانون".

الفرع الثاني: الأحكام الجزائية لحماية للأجر

لم يكتف المشرع الجزائري بإعمال نظرية البطلان و يقصد بهذا الأخير، ذلك الجزاء الذي يترتب على تخلف ركن من أركان العقد و على اختلاله⁶⁵ و مختلف الضمانات المدنية للتصدي لمخالفة الأحكام الآمرة الخاصة بقانون العمل، أو التي جعلها من النظام العام و إنما فرض إلى جانب هذه النظرية عقوبات جزائية على المخالفين تسمح بالتأكيد على وجود قانون جزائي للعمل نص على عقوبات جزائية مبعثرة في مختلف القوانين

و تختلف هذه العقوبات في شدتها باختلاف المخالفات المرتكبة، تتراوح بين الغرامة

و الحبس في حالة توافر ظرف العود و ما تجدر الإشارة إليه هو أن القانون الجزائي للعمل جاء بخصوص الغرامات بمبدأ مضاعفتها بحسب عدد العمال المعنيين بالمخالفة.

⁶⁵ د/ محمد صبري السعدي: شرح القانون المدني الجزائري، النظرية العامة للالتزامات، ج 1، ط 2، دار الهدى عين مليلة الجزائر، 2001، ص 243.

عمد المشرع الجزائري في قوانين العمل المختلفة إلى تفريد باب للأحكام الجزائية ففي الأمر 75-31 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص أفرد الكتاب السادس منه للعقوبات المقررة لمخالفة أحكامه مقسما إياها على شكل فصول

و خصص الفصل الثالث للعقوبات الموقعة على صاحب العمل عند مخالفته الأحكام

و القواعد الأمرة المتعلقة بالأجور و قسمه إلى قسمين خصص الأول للمادة 336 التي تقر فرض غرامة مالية ضد المستخدم الذي يمنح للعمال أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون و ضد من لا يدفع الأجر نقدا ، أما القسم الثاني فخصصه للعقوبات المقررة ضد أصحاب العمل الذين يخالفون الأحكام المتعلقة بالحماية القانونية للأجر ،

و فرض غرامات مالية كعقوبة على المساس بالأحكام الأمرة و ذلك في المواد من 337 إلى 340 منه⁶⁶.

أما الفصل الثالث من الأمر فقد جاءت فيه مجموعة من القواعد و المبادئ الخاصة بحماية الأجر التي نوردتها في الآتي:

- ✓ مبدأ الحد الأدنى المضمون للأجر.
- ✓ مبدأ وجوب دفع الأجر نقدا.
- ✓ مبدأ دورية الوفاء بالأجر.
- ✓ مبدأ حصرية وسائل إثبات الأجر.
- ✓ مبدأ المساواة بين العمال في الحد الأدنى للأجور.
- ✓ مبدأ عدم مخالفة الأحكام المتعلقة بالمقاصة و الاقتطاع من الأجر.
- ✓ مبدأ عدم إنشاء محلات و مخازن للعمال.
- ✓ مبدأ احترام مكان و زمان دفع الأجر.

⁶⁶ تنص هذه المواد على:

المادة 337 تنص على "كل صاحب عمل يخالف أحكام المواد من 149 إلى 154 و المادتان 156 و 157 و النصوص المتحدة لتطبيقها يعاقب بغرامة من 50 إلى 250 دج، و تطبق هذه الغرامة بمقدار عدد المخالفات المرتكبة".

المادة 338 تنص على "أن الامتناع عن تقديم دفتر الأجرة المؤسس بموجب المادة 154 أو عدم وجوده أو سوء مسكه أو عدم الاحتفاظ به طيلة المدة المقررة، يعاقب عليه بغرامة من 250 إلى 1000 دج".

المادة 339 تنص على "أن مخالفة صاحب العمل للمنع المتعلق بالكفالة، يعاقب عنه بغرامة من 2000 إلى 4000 دج و تطبق هذه الغرامة بمقدار عدد العمال المعنيين و في حالة العود، يمكن أن تطبق عقوبة الحبس من خمسة عشر (15) يوما إلى ستة (6) أشهر دون الإخلال بالغرامة التي يمكن أن ترفع إلى ضعف الغرامة المقررة في الفقرة السابقة و المفروضة بمقدار عدد العمال المعنيين...."

المادة 340 تنص على "كل صاحب عمل يفتح مؤسسة اقتصادية خلافا للمادتين 159 و 160 أو يحتفظ بها بعد حلها و ذلك خلافا لأحكام المادة 160، يعاقب بغرامة من 2000 إلى 4000 دج و في حالة العود، يمكن أن تطبق عقوبة الحبس من خمسة عشر (15) يوما إلى ستة (6) أشهر دون الإخلال بالغرامة التي يمكن أن ترفع إلى ضعف الغرامة المقررة في الفقرة السابقة".

نلاحظ من خلال هذا الأمر أن المشرع الجزائري فرض حماية لأهم حق مقرر للعامل و هو الحق في الأجر و ذلك بإحاطته بأحكام جزائية توقع على صاحب العمل في حال خرقه للقواعد الأمرة الخاصة بالأجر.

أما القانون 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل و نظرا للظروف الاقتصادية و السياسية التي صدر في خضمها، خصوصا بعد سياسة التأميم أين كانت الدولة هي المستخدم و هي في ذات الوقت المشرع فلم يأت هذا القانون بأحكام جزائية لحماية الأجر كحق للعامل و إنما نص في الباب السادس على عقوبات ضد العامل تطبق عليه عند مخالفته لأحكام قانون العمل و على سبيل المثال لهذه العقوبات ما نصت عليه المادة 202 بقولها "يتعرض العامل للعقوبات التأديبية و عند الاقتضاء للمتابعات الجزائية، مهما كان المنصب الذي يشغله إذا لم يراع هذا القانون و القوانين الأساسية الخاصة المطبقة في المؤسسات المستخدمة أو أنظمتها الداخلية.

و يتضمن القانون الأساسي النموذجي لقطاع النشاط و القانون الأساسي الخاص للمؤسسة المستخدمة جدولا للعقوبات المطبقة ابتداء من التنبيه ثم التنزيل حتى التسريح و ذلك بالنسبة لمختلف الحالات المتعلقة بالأخطاء المهنية".

أما فيما يخص القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل فان المشرع خصص الباب الثامن بعنوان "الأحكام الجزائية" و أورد، المخالفات الماسة بأحكام قانون العمل عامة

و الأحكام المتعلقة بالأجر خاصة و العقوبات المقررة لها فنصت المواد من 148 إلى 150 منه على العقوبات المقررة للمخالفات المتعلقة بالأجر لا سيما تلك المتعلقة بعدم تسليم قسيمة الأجر و عدم احترام الأجر الوطني الأدنى المضمون و عدم دفع الأجر عند حلول أجل استحقاقه كما نص في المادة 154 على العقوبات المقررة لمخالفة عدم مسك الدفاتر و السجلات الخاصة المذكورة في المادة 156 منه و عدم تقديمها لمفتش العمل عند طلبها من أجل مراقبتها كما نص كذلك في المادة 142 على العقوبات الخاصة بكل مستخدم يقيم تمييزا في الأجر بين مستخدميه.

الملاحظ هنا أن المشرع الجزائري حذا حذو مختلف التشريعات الحديثة⁶⁷ بتكريسه لقانون جزائي للعمل الذي من بين ما تضمنه حماية الأجر.

⁶⁷ من بين هذه القوانين، قانون العمل الفرنسي المعدل في 31-01-2015 و يلاحظ الفرق بين هذا الأخير و القانون الجزائري أن القانون الفرنسي خصص الحكم الجزائي لكل مادة في محتواها بينما القانون الجزائري أفرد للأحكام الجزائية بابا خاصا و استعمل تقنية الإحالة على المواد.

المطلب الثاني: حماية الأجر من دائني رب العمل و دائني العامل

حرصا من المشرع على حفظ مصلحة العامل و استحقاقه لأجره الذي يكتسي طبيعة سد الرمق و نظرا لكون العامل معرض للصعوبات المادية و الأمر كذلك بالنسبة للمستخدم فانه أورد عدة ضمانات للأجر في مواجهة دائني رب العمل و دائني العامل.

الفرع الأول: حماية الأجر من دائني رب العمل

تقتضي حماية العامل من خطر عدم كفاية أموال رب العمل لتسديد ديونه منح امتياز الأجر عن باقي الديون الأخرى و هو المبدأ المكرس في جميع القوانين المتمثلة في القانون المدني، القانون التجاري و قانون العمل.

أولا- امتياز الأجر عن بقية الديون

و هو المبدأ المعترف به في مختلف القوانين العمالية المعاصرة، و يقصد به أسبقية الحقوق المالية للعمال المتمثلة في الأجور و مختلف الملحقات التابعة لها، كالعلاوات

و المكافآت و الحوافز المقررة في النظم و القوانين المعمول بها، عن مختلف الديون الأخرى المترتبة في ذمة صاحب العمل، أو تلك المتعلقة ببعض الديون الأخرى كالضرائب و اشتراكات الضمان الاجتماعي و كذلك أي دين لصالح الخزينة العامة

و مختلف ديون الغير مهما كانت طبيعتها القانونية و هو ما أكدته مختلف تشريعات العمل الجزائرية فأولها كان الأمر رقم 31-75 الملغى الذي أقر بامتياز الأجر من خلال المواد 161 و 168 و 170 منه ، كما نصت المادة 142 من القانون الأساسي العام للعمل على "تدفع الأجور و تسبيقات الأجور بالأفضلية على جميع الديون الأخرى، بما فيها ديون الخزينة العامة و ديون الضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل، و مدتها،

و شكلها" بينما نصت المادة 89 من قانون علاقات العمل على "تمنح الأفضلية لدفع الأجور و تسبيقاتها على جميع الديون الأخرى، بما فيها ديون الخزينة، و الضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل و صحتها و شكلها".⁶⁸

غير أن أحكام المادة 993 من القانون المدني فقرة 4 جاءت مناقضة للمادة 89 من قانون علاقات العمل و المادة 294 من القانون التجاري حين نصت على "يكون للديون التالية امتياز على جميع أموال المدين من منقول و عقار:

- المبالغ المستحقة للخدم و الكتبة و العمال و كل أجير آخر،من أجرهم و رواتبهم من أي نوع كان عن الاثني عشر شهرا الأخيرة.

و تستوفى هذه المبالغ مباشرة بعد المصاريف القضائية و المبالغ المستحقة للخرينة العامة و مصاريف الحفظ و الترميم،أما فيما بينها فتستوفى بنسبة كل منها " .

تنص المادة 294 من القانون التجاري"يجب على وكيل التفليسة خلال عشرة أيام من الحكم بشهر الإفلاس أو التسوية القضائية أن يؤدي الأجور أو التعويضات و التوابع من كل نوع الناشئة بمناسبة عقود العمل و التي لا زالت مستحقة للعمال المستخدمين مباشرة من طرف المدين،و ذلك بمجرد أمر صادر من القاضي المنتدب، و ذلك رغم وجود أي دائن آخر و بشرط وحيد هو وجود الأموال اللازمة لهذا الغرض"

و يمكن أن يفهم من نص المادة 989 من القانون المدني أن امتياز الأجر هو امتياز عام يمكن أن يقرر بجانبه إقرار امتياز خاص بموجب نصوص خاصة وذلك بقولها"تكون الحقوق المبينة في المواد التالية ممتازة إلى جانب حقوق الامتياز المقررة بنصوص خاصة".

و تضيف المادة 295 من القانون التجاري أنه "إذا لم توجد بين يدي وكيل التفليسة الأموال اللازمة للوفاء المنصوص عليه في المادة السابقة فيجب تسديد المبالغ المستحقة من حصيلة أول إيرادات"

و مفاد تناقض هذه المادة مع المادة 89 من قانون علاقات العمل و المادة 294 من القانون التجاري هو أنها جعلت الأجر في المرتبة الرابعة.

و في مثل هذه الحالة يتم إعمال قاعدة الخاص يقيد العام فأحكام قانون العمل هي الأجرر بالتطبيق⁶⁹.

إلى جانب هذه الحالة العامة،هناك عدة حالات أخرى قد تتعرض فيها أجور العمال إلى خطر عدم الدفع، أو التأجيل، أو المفاضلة بينها و بين ديون أخرى،التي من بينها حالة المقاول من الباطن الذي يمكن أن يتعرض عماله إلى عدم دفع أجورهم لعدة أسباب قد تعود إلى إفسار صاحب العمل أي المقاول من الباطن،أو المقاول الأصلي، أو صاحب المشروع، في هذه الحالة يمكن للعمال اللجوء مباشرة إلى صاحب المشروع و مطالبته بدفع أجورهم،بالرغم من عدم وجود أي علاقة مباشرة بين صاحب العمل و المقاول من الباطن.

⁶⁹ - د/ بن عزوز بن صابر:نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن،الدار الجامعية الجديدة للنشر الاسكندرية، سنة 2010 ،ص131.

فالمادة 565 نصت على أنه "يكون للمقاولين الفرعيين ، و العمال الذين يشتغلون لحساب المقاول في تنفيذ العمل حق مطالبة رب العمل (صاحب المشروع) مباشرة بما لا يجاوز القدر الذي يكون مدينا به للمقاول الأصلي ، وقت رفع الدعوى ، و يكون لعمال المقاول الفرعي مثل هذا الحق تجاه كل مقاول أصلي و رب عمل.

و للعمال في هذه الحالة توقيع الحجز من أحدهم على ما تحت يد رب العمل أو المقاول الأصلي امتياز على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلي أو المقاول الفرعي وقت توقيع الحجز، و يكون الامتياز لكل منهم بنسبة حقه و يجوز أداء هذه المبالغ إليهم مباشرة.

و حقوق المقاولين الفرعيين، و العمال المقررة بمقتضى هذه المادة مقدمة على حقوق الشخص الذي تنازل له المقاول عن دينه تجاه رب العمل".

يظهر مما سبق ، أن محل الامتياز يتمثل في كافة أموال المدين سواء كانت عقارية أو منقولة، وقت شهر الإفلاس و كذلك كافة الديون المستحقة للمقاول في مواجهة صاحب المشروع بالنسبة للحالات الأخرى ، كما أن هذا الامتياز يتضمن أجور العمال بصفة عامة مهما كانت مدة علاقة العمل و مهما كانت الأداة التي تنظمها سواء عقد عمل مكتوب أو عقد شفوي، بل ولو كانت علاقة العمل مؤقتة ليست دائمة⁷⁰.

زيادة على أنه تجدر الإشارة إلى أن القراءة المتأنية للمادة 993 من القانون المدني المذكورة سالفًا يفهم منها أن الامتياز مقرر فقط للأجر المستحق للعامل خلال سنة،

و بمفهوم المخالفة فإن الأجور التي يدين بها صاحب العمل لمدة تزيد عن السنة لا تحظى بالامتياز، لتعتبر ديونا عادية يتعرض العامل في شأنها لمزاحمة باقي الدائنين العاديين لصاحب العمل.

أكد القضاء الجزائري على هذا المبدأ من خلال القرار الصادر عن المحكمة العليا

(المجلس الأعلى سابقا) بموجب القرار المؤرخ في 14-11-1981 إثر طعن وزير المالية ضد عامل تحصل على قرار صادر عن المجلس القضائي بدفع أجوره المستحقة بامتياز على كل الديون بما فيها ديون الخزينة العامة ، متمسكا بالمادة 993 من القانون المدني، إلا أن المحكمة العليا أيدت القرار القضائي و قضت بامتياز مبالغ الأجور

و البدلات القانونية و التعاقدية المستحقة الأداء، و تم استبعاد تطبيق المادة 993 من القانون المدني كونه نص عام لا يمكن أن يطغى تطبيقه على نص المادتين 161 من الأمر رقم 31-75 و كذا المادة 142 من القانون رقم 78-12 الذين لهما طابع خاص، اللتان تفران

بمبدأ أفضلية أجور العمال على كل الديون الممتازة الأخرى بما فيها ديون الخزينة العامة⁷¹.

يضمن الامتياز الذي يتمتع به العامل، الأجر بجميع مشتملاته وفقا لما تم ذكره في الفصل الأول عند حديثنا عن مشتملات الأجر.

ثانيا- الحق في الحبس

الحق في الحبس هو ذلك الحق الممنوح للمدين في أن يتوقف عن الوفاء عن الدين الذي في ذمته حتى يستوفي دينه الذي يكون في ذمة الدائن⁷².

و المشرع الجزائري أقر بهذا الحق للعامل في الأمر رقم 75-31 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص من خلال المادة 171 منه التي نصت على أنه "أن العمال في المنازل أو العمال بالصنع الحائزين للشيء المصنوع منهم يمكنهم ممارسة حق الحجز ضمن الشروط المنصوص عليها في القانون المدني"، و بالرجوع إلى المادة 200 من القانون المدني فإنها تنص على أنه "لكل من التزم بأداء شيء أن يتمتع عن الوفاء به ما دام الدائن لم يعرض الوفاء بالتزام المدين أو ما دام الدائن لم يقيم بتقديم تأمين كاف للوفاء بالتزامه هذا ، و يكون ذلك بوجه خاص لحائز الشيء أو محرز، إذا هو أنفق عليه مصروفات ضرورية أو نافعة فإن له أن يتمتع عن رد الشيء حتى يستوفي ما هو مستحق له إلا أن يكون الالتزام بالرد ناشئا عن عمل غير مشروع".

من خلال هذه المادة نستنتج الشروط الواجب توافرها لممارسة هذا الحق وهي:

- **وجود التزام في ذمة الحابس** وهذا الالتزام قد يكون أداء عمل أو الامتناع عنه، و بالنسبة للعامل فله ممارسة حق حبس ما يسلم له لتنفيذ التزامه بأداء عمل أو صنع شيء أو تصليحه.
- **أن يكون للحابس حق مستحق الأداء في ذمة المدين** فيجب لإعمال هذا الشرط أن يكون ميعاد الوفاء قد حل أجله و ذلك بالتزام صاحب العمل بدفع أجر متأخر ، و لا يشترط التساوي بين قيمة الشيء المحبوس و قيمة الأجر ، بل يجوز حتى ولو كان التفاوت كبيرا بين القيمتين.
- **أن يكون هناك ارتباط بين حق الحابس و بين التزامه** سواء كان هذا الارتباط ارتباطا قانونيا أو ارتباطا ماديا فدون هذا الشرط لا يجوز استعمال حق الحبس.

71 - أنظر القرار الصادر في 14-11-1981 عن الغرفة الاجتماعية في المجلس الأعلى ، المجلة القضائية ، عدد 01 ، سنة 1989 ، ص 215.

72 - / حسين عبد اللطيف حمدان : المرجع السابق ، ص 401.

و من أهم آثار الحق في الحبس الذي يمارسه العامل هو أن يكون مسئولا عن الشيء المحبوس كما يسأل الدائن المرتهن عن الشيء المرهون وهو ما نصت عليه المادة 201 فقرة 02 من القانون المدني ، كما أن الحق في الحبس هو ضمان عام و لا يترتب عنه حق الأفضلية وهو ما أكدت عليه المادة 971 من القانون المدني على أنه ، يتم بيع الشيء بطلب يقدمه العامل الحابس على القاضي لبيعه في المزاد العلني أو بسعره في السوق ،

و ينتقل بذلك حق العامل من الشيء المحبوس إلى ثمن الشيء المحبوس، و لا ينقضي حق الحبس إلا إذا قام صاحب العمل بالوفاء بالأجر الذي في ذمته أو إذا قدم تأميناً كافياً للعامل للوفاء به⁷³.

نلاحظ أن هذا الحق لم يتطرق إليه المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل الساري المفعول.

ثالثا- الدعوى المباشرة التي يمارسها العامل

هي حق العامل في رفع دعوى على صاحب العمل مباشرة لاستيفاء حقه في الأجر الذي يكون مدينا به للمقاول الفرعي بشرط أن لا يتجاوز القدر الذي يكون مدينا به للمقاول الأصلي وقت رفع الدعوى⁷⁴، و يكون أيضا لعمال المقاول الفرعي مثل هذا الحق تجاه كل من المقول الأصلي و رب العمل.

فأطراف المطالبة القضائية في مثل هذه الدعاوى تكون للمقاول الفرعي و عمال المقاول الأصلي و عمال المقاول الفرعي كدائنين أما المدين فهو صاحب العمل، و العامل الذي يعمل عند المقاول يستطيع أن في حدود الأجر المستحق له ، و كل حق آخر له في ذمة المقاول بموجب عقد العمل ، كما أن العامل الذي يعمل عند المقاول الفرعي، يرجع في حدود ما هو مستحق له في ذمة المقاول الفرعي ، يرجع في حدود ما هو مستحق له في ذمة المقاول الفرعي بموجب عقد العمل على المقاول الأصلي باعتباره رب عمل فهو مدين مدينه ، و على رب العمل باعتباره رب عمل للمقاول الأصلي.

من النتائج المترتبة على استعمال العامل للدعوى المباشرة وحق الامتياز أنه يحصل على ما هو مستحق للمقاول الأصلي وقت الإنذار بالوفاء ، وذلك في حدود ما هو مستحق له في ذمة المقاول الأصلي، بالإضافة إلى انه إذا وقع حجز على ما تحت يد رب العمل أو المقاول الأصلي للعمال امتياز على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلي أو للمقاول الفرعي

⁷³ - بوزيدة جيلالي و محي الدين زكريا، المرجع السابق، ص 72.

⁷⁴ - فمثلا إذا كان المقاول الفرعي دائن للمقاول الأصلي بخمسة آلاف دينار(5000 دج) و المقاول الأصلي دائن لرب العمل بستة آلاف دينار(6000 دج) فإن المقاول الفرعي يطالب رب العمل بخمسة آلاف دينار(5000 دج).

وقت توقيع الحجز ، و يكون الامتياز لكل منهم بنسبة حقه، و يجوز أداء هذه المبالغ إليهم مباشرة ، بالتالي فحقوق المقاولين الفرعيين و العمال المقررة بمقتضى هذه المادة ، مقدمة على حقوق الشخص الذي يتنازل له المقاول عن دينه تجاه رب العمل⁷⁵.

الفرع الثاني: حماية الأجر من دائني العامل

أحاط المشرع الأجر بضمانات تكفل للعامل أن يتقاضاه كلية أو بصفة شبه كلية، فلم يجز الانتقاص منه أو الاقتطاع منه إلا في حدود ضيقة، وذلك مراعاة منه للطابع الحيوي للأجر، كونه وسيلة عيشه الرئيسية فأقر مجموعة من القواعد تسري في مواجهة دائني العامل من خلال تقييد صاحب العمل في الاقتطاعات مع وضع قواعد أمره في شأن المقاصة كما أن المشرع وضع حدودا بخصوص الحجز على الأجر.

أولا- تقييد صاحب العمل في الاقتطاعات من الأجر

المقصود بالاقتطاع هو أن يقوم صاحب العمل بخصم جزء من الأجر ، وهذا الأمر أقرت به الاتفاقية الدولية للعمل رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور⁷⁶ من خلال المادة 08 التي تنص على أنه " لا يجوز الاستقطاع (الاقتطاع) من الأجور إلا بالشروط و المدى الذي تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية، أو تحدده الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم

و يبلغ العمال، بالطريقة التي تراها السلطة المختصة أنسب الطرق، بالشروط التي يمكن بها إجراء هذه الاستقطاعات (الاقتطاعات) و مداها".

المقصود من هذه المادة أنه لا اقتطاع من الأجر إلا بنص كما أنها تلزم المستخدم بإعلام العامل بكيفية تقدير هذه الاقتطاعات.

في نفس السياق تنص المادة 9 من ذات الاتفاقية⁷⁷ على أنه "يحظر إجراء أي استقطاع (اقتطاع) من الأجور كمدفوعات مباشرة أو غير مباشرة يدفعها العامل لصاحب العمل أو ممثله أو أي وسيط(مثل مقاولي العمال أو القائمين على توريدهم) من أجل الحصول على عمل أو الاحتفاظ به".

يفهم من هذه المادة أنه يمنع على المستخدم الاقتطاع من أجر العامل لتمكينه من المحافظة على منصب عمله أو بقصد توظيفه.

75 - د/ عبد الرزاق السنهوري : الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، العقود الواردة على العمل (المقاول و الوكالة و الوديعة و الحراسة)، المجلد الأول ، منشورات الحلبي الحقوقية ببيروت، سنة 2000 ،ص 233.

76 تمخضت هذه الاتفاقية عن المؤتمر الدولي للعمل و بدأ نفاذها في 24-09-1952 التي صادقت عليها الجزائر في سنة 1962.

77 -أنظر الاتفاقية الدولية للعمل رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور لسنة 1951.

و المشرع الجزائري، من منطلق تكليف تشريعه مع هذه الاتفاقية التي صادق عليها، تطرق إلى هذا الموضوع في الأمر رقم 75-31 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص من خلال الفصل الثاني بعنوان الاقتطاعات من الأجور غير الاقتطاعات المتممة بعنوان الضرائب و التشريع الخاص بالضمان الاجتماعي فنص في المادة 157 على أنه " كل صاحب عمل يقرض العامل نقدا لا يمكنه استيفاء قرضه إلا باقتطاعات لا تجاوز عشر (10/1) الأجور الشهرية التي تقل أو تساوي أربعة أضعاف الحد الأدنى للأجر المضمون و 15 % بالنسبة لاقتطاعات من الأجور التي تزيد عن أربعة أضعاف الحد الأدنى للأجر المضمون...".

يفهم من هذا النص أنه يجوز لصاحب العمل الاقتطاع من اجر العامل في الحدود التي رسمها المشرع في هذه المادة و كل مخالفة لها تعد باطللة و عديمة الأثر و مرد هذا التحديد دائما يصب في المحافظة على مصلحة العامل.

أما القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل فقد نص في المادة 72 منه على أنه " لا يمكن دفع الأجر عن مدة لم يعمل فيها العامل... " و واصل في المادة 73 من ذات القانون أنه " يخصم من مرتب العامل تلقائيا بنسبة مدة التغيب... " فالغياب يقابله الاقتطاع، استنادا إلى مبدأ الارتباط الشرطي بين الأجر و العمل المؤدى فعلا ، فلا يمكن للعامل - كما قلنا سابقا - تقاضي أجر دون أن يكون قد عمل فعلا خلال المدة التي تقابله.

أما القانون المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي⁷⁸ ، فقد نص في المادة 18 منه على أنه " يتعين على صاحب العمل أن يقتطع عند دفع كل أجر أيا كان شكله أو طبيعته القسط المستحق على العامل".

بمعنى أن صاحب العمل يدفع حصته من الاشتراكات لصناديق الضمان الاجتماعي و صندوق التقاعد و الصندوق الوطني للعطل مدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري زيادة على حصة العامل التي يقتطعها من أجره.

نص المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل في المادة 90 منه على أنه " لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم، كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها".

⁷⁸ أنظر القانون 83-14 المؤرخ في 02-06-1983، المعدل و المتمم بالقانون رقم 86-15 المؤرخ في 29-12-1986 المتضمن قانون المالية لسنة 1987 و بالقانون رقم 04-17 المؤرخ في 10-11-2004.

إن هذه المادة جاءت غامضة كونها لم تبين ما هي الاقتطاعات التي لا يسمح بها، حين ذكرت "...أو اقتطاعها مهما كان السبب..." و القراءة الأولية لهذه المادة توحى بأن الأجر لا يخضع لأي اقتطاع لكن الحقيقة غير ذلك مادام أن جميع العمال ملزمين بدفع الضريبة على الدخل الإجمالي، ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي و هو ما أكدته المادة 18 فقرة 2 من القانون 83-14 السالف الذكر بنصها على أنه "لا يمكن للعامل أن يعترض على هذا الاقتطاع"، كما أن للمستخدم الحق في اقتطاع أجر الأيام التي تغيب فيها العامل.

فالاقتطاعات الممنوعة حسب هذه المادة هي تلك التي تعتبر غير قانونية، يلجأ إليها صاحب العمل دون مبرر قانوني إعمالاً للمبدأ الوارد في الاتفاقية الدولية للعمل رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور الذي مفاده لا اقتطاع إلا بنص.

ثانيا- أحكام المقاصة

تعتبر المقاصة من وسائل انقضاء الالتزام بما يعادل الوفاء و هي أن يكون شخص دائن لشخص آخر و في نفس الوقت مدينا له، و إذا توافرت وحدة نوع الدين يتم إنقاص المبلغ الأقل من المبلغ الأكثر ليستوفي صاحب المبلغ الأكثر فارق الدينين و لكي تتم هذه المقاصة لابد من شوط هي:

- أن يكون موضوع الدينين نقوداً أو مثليات متحدة من حيث النوع و الجودة.
- أن يكون الحق خالياً من النزاع و مستحق الأداء.
- أن يكون الدينين صالحين للمطالبة بهما قضائياً أي ألا يكون التزام طبيعى أو سقط بالتقادم⁷⁹.

لم تنص التشريعات العمالية المتعاقبة على أحكام المقاصة و هو ما جعلنا نرجع إلى الشريعة العامة(القانون المدني) التي تناولت هذه المسألة.

نصت المادة 299 من القانون المدني على "تقع المقاصة مهما اختلفت مصادر الديون فيما عدا الحالات التالية:

- إذا كان أحد الدينين غير قابل للحجز".

فما هو الدين غير القابل للحجز؟.

إن الإجابة عن هذا السؤال يقتضي التطرق إلى أحكام قانون الإجراءات المدنية

⁷⁹ بوزيدة جيلالي و محي الدين زكريا:المرجع السابق، ص 75.

و الإدارية و تحديدا في القسم الأول من الفصل الأول من الباب الخامس المتعلق بالحجوز، الذي جاء بعنوان الأموال غير القابلة للحجز فنص في المادة 639 على أنه "لا يجوز الحجز على الأجور و المرتبات و معاشات التقاعد و العجز الجسماني، إلا في الحدود المنصوص عليها في هذا القانون".

إذن بفهم من مزج المادة 299 من القانون المدني و المادة 639 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية أنه تقع المقاصة بخصوص جزء من الأجر إذا كان قابلا للحجز أي إذا كان مقداره أقل من الحد المرسوم في المواد 775 إلى 782 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و هو ما سنتطرق له بالتفصيل في الآتي.

ثالثا-حدود قابلية الأجر للحجز و الاعتراض

تشكل كتلة الأجور أي الاعتمادات المخصصة للأجور و التعويضات المختلفة في ميزانية المؤسسة بمجرد المصادقة عليها،حق مكتسب للعمال لا يمكن المساس به عن طريق التعديل أو التحويل أو الإلغاء أو التقليل،إلى جانب أنه لا يمكن الحجز على هذه الاعتمادات من قبل دائني صاحب العمل مما يجعلها تشكل جزء خارج حدود إمكانية التصرف بالنسبة لصاحب العمل.

في هذا الشأن تقضي الكثير من القوانين بعدم المساس بالأجر من ذلك ما نصت عليه المادة 34 من القانون 84-17 المؤرخ في 07-07-1984 الجريدة الرسمية رقم 28 المتعلق بقوانين المالية على أنه "بصرف النظر عن أحكام المادة 33 أعلاه،لا يجوز القيام بالنسبة إلى ميزانية التسيير،بأي اقتطاع من الفصول التي تتضمن النفقات المخصصة للمستخدمين إلى فصول تتضمن أنواع أخرى من النفقات و معنى ذلك أنه لا يمكن لأية جهة إدارية أو تشريعية أو رقابية مهما كانت الأسباب و المبررات أن تعترض على حجم المبالغ المخصصة للأجور و التعويضات أثناء إعداد الميزانية السنوية أو أن تعدلها بالاقتطاع منها أثناء التنفيذ،أو الاعتراض على صرف أي جزء منها طوال مدة تنفيذ الميزانية السنوية و هذا ما نصت عليه المادة 90 من قانون علاقات العمل⁸⁰.

الجدير بالملاحظة،أنه في حالة عدم التصويت على الميزانية السنوية الجديدة، أو المصادقة عليها،فان أجور العمال تستمر في التنفيذ و الدفع بحكم القانون على أساس التقديرات السابقة لمدة معينة في انتظار صدور الميزانية الجديدة،حيث تلتزم الميزانية العامة بدفع الأجور و المرتبات طوال المدة التي تسبق صدور الميزانية الجديدة على أن يسوي صاحب العمل هذه التسبيقات على الحساب في الميزانية الجديدة.

إن منع الحجز و الاعتراض على الأمر معترف به من مختلف القوانين، التي أجازت اللجوء إلى القضاء لرفع هذا الحجز أو الاعتراض بمجرد حدوثه، حيث تنص المادة 22 من القانون 90-04 المؤرخ في 06-02-1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على أن الأحكام القضائية المتعلقة بدفع الرواتب و التعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة تكون محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون، إلى جانب إمكانية فرض جزاءات، كما يمكن للقاضي أن يحكم إذا بدا له ذلك ضروريا بتعويضات مدنية لصالح العامل المتضرر⁸¹.

نظرا لكون الحجز من وسائل التنفيذ الجبري يلجأ إليها دائن العامل الذي بيده سند تنفيذي⁸² لتحصيل دينه من الأجر فان المشرع الجزائري بهدف حماية هذا الأجر منع الحجز عليه بصفة كلية و مطلقة طبقا لنص المادة 90 من قانون علاقات العمل الذي لم ينص على النسب و الحدود المسموح بها في هذا الشأن.

غير أنه بالرجوع إلى أحكام قانون الإجراءات المدنية و الإدارية يبين أنه عالج المسألة في المواد 775 إلى 782، فنصت المادة 775 على "لا يجوز الحجز على الأجر و المداخل و المرتبات إلا بموجب سند تنفيذي و في حدود النسب المذكورة في المادة 776 أدناه".

بالرجوع إلى المادة 776 من ذات القانون المذكور أعلاه نجدها تنص على "يجوز لمن بيده سند تنفيذي الحجز على الأجر و المداخل و المرتبات التي يتقاضاها المدين وفقا للإجراءات التالية، و في حدود النسب المبينة أسفله:

- 10% إذا كان المرتب الصافي يساوي أو يقل عن قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- 15% إذا كان المرتب الصافي يفوق قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون و يساوي أو يقل عن ضعف قيمته.
- 20% إذا كان المرتب الصافي يفوق ضعف الأجر الوطني الأدنى المضمون و يساوي أو يقل بثلاث مرات عن قيمته.
- 25% إذا كان المرتب الصافي يفوق ثلاث مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون و يساوي أو يقل بأربع مرات عن قيمته.
- 30% إذا كان المرتب الصافي يفوق أربع مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون و يساوي أو يقل بخمس مرات عن قيمته.
- 40% إذا كان المرتب الصافي يفوق خمس مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون و يساوي أو يقل بست مرات عن قيمته.

81 - د / سليمان أحمية: المرجع السابق، ص 261.

82 - أنظر المادة 600 من القانون 08-09 المؤرخ في 25-02-2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

- 50% إذا كان المرتب الصافي يفوق ست مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون.

تستثنى المنح العائلية عند حساب الدخل الصافي في النسب المذكورة أعلاه، و لا يجوز الحجز عليها".

يفهم من هذه المادة أن هذه النسب هي الحد الشهري الذي يسمح به بالحجز على الأجر إلى غاية استيفاء الدين كاملا، و لا تشكل النسبة مقابل كامل الدين، فمثلا شخص (عامل) مدين لشخص آخر بمبلغ 20.000 دج، أجره 36.000 دج، في هذه الحالة يمكن للدائن أن يحجز على أجر المدين كل شهر بنسبة 15% أي بمبلغ 5400 دج إلى غاية استيفاء دينه كاملا.

و قد أورد المشرع استثناء على هذه النسب، إذا كان الدين المراد تحصيله بالحجز يخص النفقة الغذائية للقصر أو الوالدين أو الزوجة أو كل من تجب نفقتهم قانونا⁸³، بجعله الحد الأقصى للحجز على الأجر مساو لنصف هذا الأخير و هو ما نصت عليه المادة 777 بقولها "يجوز الحجز على الأجر أو المرتب بقيمة النفقة الغذائية، إذا كان الدين المحجوز من أجله يتعلق بنفقة غذائية للقصر أو الوالدين أو الزوجة و كل من تجب نفقتهم قانونا.

و في جميع الأحوال، لا يجوز أن يتجاوز الحجز نصف الأجر أو المرتب".

و جدير بالذكر أن الحجز على الأجر لا يتم إلا بإتباع الإجراءات المنصوص عليها في الفصل السابع المعنون بالحجز على الأجور و المداخيل و المرتبات من الباب الخامس المتعلق بالحجوز في المواد من 778 إلى 782.

المبحث الثاني: الضمانات المؤسسية لحماية الأجر

لم يكتف المشرع عند معالجته لحماية الأجر بالضمانات القانونية و إنما استحدث إلى جانبها هيئة و منحها اختصاص مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بحقوق و واجبات كل طرف من أطراف علاقة العمل، متمثلة في مفتشية العمل، خصوصا ما تعلق منها بالأجر و هو ما سنفصله تباعا في ما يلي:

المطلب الأول: دور مفتش العمل في مجال حماية الأجر

إن التطرق إلى دور مفتشية العمل في مجال حماية الأجر يقتضي أولا البحث في تطورها عبر مختلف المراحل التي مرت بها الجزائر.

⁸³ أنظر المواد من 74 إلى 80 من القانون 84-11 المؤرخ في 09-06-1984 المعدل و المتمم بالقانون 05-02 المؤرخ في 04-05-2005 المتضمن قانون الأسرة.

ففي المرحلة التي كانت فيها الجزائر مستعمرة فرنسية أنشأت مفتشية العمل سنة 1909 بموجب القرار المؤرخ في 11-01-1909 و بدأت نشاطها بمفتش رئيسي واحد

و ست مفتشين على مستوى الولايات إلا أنه في سنة 1948 تم إعادة تنظيم مفتشية العمل بموجب المرسوم المؤرخ في 20-04-1948 المتضمن تنظيم المصالح الولائية لليد العاملة و مفتشية العمل و في سنة 1957 تم إدماج المفتشين الجزائريين في الهيئة الفرنسية لمفتشية العمل⁸⁴.

أما في مرحلة ما بعد الاستقلال صدر القانون 62-157 المؤرخ في 31-12-1962 التي مدد العمل بالقوانين الفرنسية ما تتعارض مع السيادة الوطنية إلى غاية سنة 1967 أين صدر المرسوم رقم 67-60 المؤرخ في 27-03-1967 المتعلق بهيئة مفتشية العمل

و اليد العاملة و القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 28-07-1967 المحدد لكيفيات تطبيق هذا المرسوم ثم صدر بعد ذلك الأمر 75-33 المؤرخ في 29-04-1975 المتضمن صلاحيات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية لمفتشي العمل و منذ سنة 1990 عرف عالم الشغل تحولا كبيرا نتيجة التوجه الاقتصادي الجديد الذي عرفته الجزائر فصدر القانون 90-03 في 06-02-1990 المتعلق بمفتشية العمل.

بعد هذه اللوحة التاريخية نركز دراستنا على المرحلة الحالية التي يحكمها القانون 90-03 الذي نتعرض له في الآتي:

الفرع الأول: رقابة مفتش العمل بخصوص تحديد و حساب الأجر

لقد ترك قانون علاقات العمل الحرية المطلقة لأطراف علاقة العمل لتحديد قيمة الأجر الذي يستفيد منه العامل، إلا أنه قيد هذه الحرية بفرضه لحد أدنى لهذا الأجر و هو ما يصطلح عليه بالأجر الوطني الأدنى المضمون و آخر مراجعة لهذا الأجر -إلى غاية كتابة هذه المذكرة- كانت بالمرسوم الرئاسي رقم 11-407 المؤرخ في 29-11-2011 الذي حدده بثمانية عشر ألف دينار (18.000 دج)، و أصبح بذلك تدخل مفتش العمل ضروري للتأكد من تقييد المستخدم بهذا الالتزام مع مراعاة إلغاء المادة 87 مكرر من قانون علاقات العمل و صدور المرسوم التنفيذي رقم 15-59 المؤرخ في 08-02-2015 الجريدة

⁸⁴ - خنيش رابع: مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع قانون الإدارة و المالية، بعنوان: مفتشية العمل في الجزائر التطور و الأفق، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق بن عكنون، سنة 2011، ص 11.

الرسمية رقم 8 المتضمن العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون الذي سبق التطرق إليه⁸⁵.

لقد اعتبر المشرع دفع المستخدم للعامل أجر يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون، مخالفة نص عليها في المادة 149 منه التي نصت على "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج كل مستخدم يدفع لعامل أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر الأدنى المحدد في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل و ذلك دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به، و تضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات، و في حالة العود، تتراوح الغرامة المالية من 2000 إلى 5000 دج و تضاعف حسب عدد المخالفات".

يقصد بعبارة " و ذلك دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به" النصوص المتعلقة بالتهمين لا سيما المرسوم 81-392 المؤرخ في 26-12-1981 الذي يتضمن تطبيق أحكام القانون 81-07 المؤرخ في 27-06-1981 المتعلق بالتهمين المعدل و المتمم الذي نص في المادة 13 منه على تحديد الأجر المسبق الذي يدفعه المستخدم للمتهم بنسب تتراوح بين 30% إلى 80% من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

يكون مفتش العمل مسؤولا عن الكشف عن مخالفة عدم احترام الأجر الوطني الأدنى المضمون من خلال الرقابة التي يمارسها على المستخدمين من خلال دفاتر الأجر و التصريحات بها لدى مصالح الضمان الاجتماعي و كذا من قسيمات الأجر.

و جدير بالملاحظة أنه طالما علق المشرع مبلغ الغرامة على عدد المخالفات فان وصف خرق المستخدم للأجر الوطني الأدنى المضمون قد يتخذ وصف الجنحة إذا فاقت الغرامة مبلغ عشرون ألف دينار (20.000 دج) و هو ما نصت عليه المادة 5 من قانون العقوبات بقولها "... العقوبات الأصلية في مادة الجنح هي:

1. الحبس مدة تتجاوز شهرين إلى خمس سنوات ما عدا الحالات التي يقرر فيها القانون حدودا أخرى.

2. الغرامة التي تتجاوز 20.000 دج...".

المقصود بعبارة "ما عدا الحالات التي يقرر فيها القانون حدودا أخرى" هو بعض القوانين التي صدرت في إطار ما يسمى بنظرية التجنيح القانوني التي أعاد بموجبها المشرع

⁸⁵ أنظر المرسوم التنفيذي رقم 15-59 المؤرخ في 08-02-2015 المتضمن العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون، ج 8 .

تكيف بعض الجنايات ليعطيها وصف الجرح ورتب عليها عقوبة الحبس لمدة تصل إلى 20 سنة⁸⁶.

يتعين على مفتش العمل الكشف عن مخالفة عدم المساواة بين العمال في الأجر بالنسبة للذين يشغلون نفس المنصب أو للذين لهم مسؤوليات متماثلة و يعد المستخدم المسؤول الوحيد عن ضمان تجسيد هذه المساواة كما نصت على ذلك المادة 84 من قانون علاقات العمل و يعاقب على هذه المخالفة بنص المادة 142 من ذات القانون.

منح المشرع لمفتش العمل صلاحيات ضيقة بخصوص الرقابة على كيفية حساب الأجر و ذلك في الحالات التي نص عليها القانون صراحة و على سبيل المثال ما نصت عليه المادة 143 من قانون علاقات العمل بقولها "يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون.

المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية و اتساع فترة العمل اليومية و الحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية..."⁸⁷.

فهنا يقع على عاتق مفتش العمل مهمة التحقق من أن ما دفع للعامل نظير الساعات الإضافية المؤداة لا يقل عن 50% من الأجر العادي للساعة أي أن العامل يتقاضى أجره كاملا زيادة عن نسبة لا تقل عن مقبل الساعات الإضافية ليصبح أجره لا يقل عن 150%.

الفرع الثاني: رقابة مفتش العمل لكيفية دفع الأجر

ألزم المشرع الجزائري في إطار تكيف القوانين العمالية مع المعاهدات

و الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر⁸⁸، المستخدم على ضرورة دفع الأجر نقدا للعامل دون منعه من إمكانية منحه بعض البدلات العينية و تقع على عاتق مفتش العمل مهمة رقابة هذا التزام و له في ذلك سلطة استغلال كل القنوات و الوسائل التي يدفع بها الأجر.

⁸⁶ أنظر على سبيل المثال، القانون 01-06 المؤرخ في 20-02-2006 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته المعدل و المتمم و كذا القانون 04-18 المؤرخ في 25-12-2004 المتعلق بالوقاية من المخدرات و المؤثرات العقلية و قمع الاستعمال و الاتجار غير المشروعين بها.

⁸⁷ - حدد المشرع مقابل الساعات الإضافية في المادة 32 من قانون علاقات العمل بنصها على "يخول أداء ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال، عن 50% من الأجر العادي للساعة".

⁸⁸ -أنظرا لاتفاقية الدولية المتعلقة بحماية الأجر، رقم 95، لسنة 1949 و الاتفاقية رقم 100 الخاصة بمساواة العمال و العاملات في الأجر عند تساوي قيمة العمل التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 29-06-1951 في دورتها الرابعة و الثلاثين و الاتفاقية العربية رقم 85 المتعلقة بتحديد و حماية الأجر.

كما خوله كذلك مهمة مراقبة دفع الأجور للعمال بصفة منتظمة و دورية حتى يضمنوا التصدي لنفقاتهم و لا يلجئون إلى الاستدانة و قد نصت المادة 141 من القانون رقم 78-12 على "يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تدفع لكل عامل بانتظام عند حلول الأجل، الأجر الذي يستحقه مع جميع عناصره، كما هي محددة في هذا القانون" و هو ما أكدته كذلك المادة 88 من قانون علاقات العمل بنصها على "يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام، عند حلول أجل استحقاقه".

لقد رتب المشرع جزاء على عدم احترام دورية دفع الأجر نصت عليه المادة 150 من قانون علاقات العمل متمثلا في غرامة من 1000 إلى 2000 دج تصبح في حالة العود من 2000 إلى 4000 دج و تضاعف حسب عدد المخالفات و بالحبس من ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

يتم تفعيل مضمون المادة 150 أعلاه من قبل مفتش العمل الذي يعاين المخالفة أثناء إجرائه للرقابة على المستخدمين .

كما أن لمفتش العمل صلاحية مراقبة السجلات الخاصة بالأجور التي يلزم المستخدم بمسكها طبقا للمرسوم رقم 96-98 في المادة 2 منه تحديدا التي تنص على "تتمثل الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون فيما يأتي:

- ...
- سجل الأجور.
- "...

كما له صلاحية طلب قسيمة الأجر من المستخدم الذي يلزم بتمكينه منها و رتب المشرع جزاء على عدم تسليم العامل هذه القسيمة و هو ما نصت عليه المادة 148 من القانون 90-11 بقولها "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 500 إلى 1000 دج، كل من دفع أجرا لعامل دون أن يسلمه قسيمة الراتب المطابقة للأجر المقبوض، أو يغفل فيها عنصرا أو عدة عناصر يتكون منها الراتب المقبوض، و تضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات"⁸⁹.

المطلب الثاني: سلطات مفتش العمل عند معاينته للمخالفة

لابد من التمييز في هذا الصدد بين مرحلتين تتمثل الأولى في معاينة المخالفة

⁸⁹ - ما يلاحظ على هذه المادة أن العقوبة التي نصت عليها منخفضة نسبيا، كون قانون علاقات العمل الذي جاء بها صدر سنة 1990 و لم يعرف سوى تعديلات طفيفة.

و الإجراءات التي تعقبها مثل تقديم الاعذار و الملاحظة للمخالف و منحه أجلا لرفع المخالفة انطلاقا من مبدأ الوقاية بدل القمع، و تتمثل الثانية في مرحلة ما بعد انقضاء الأجل الممنوح للمستخدم لرفع المخالفة و عدم امتثاله ليتم تحرير محضر معاينة بذلك و إرساله إلى الجهة القضائية المختصة.

إن إعمال مبدأ الوقاية المنوه عنه أعلاه كثيرا ما ينتقده رجال القانون انطلاقا من مبدأ ضرورة إعلام وكيل الجمهورية المختص بالجريمة من قبل مفتش العمل فور علمه بها، لكن هذا الرأي لا يتماشى و الهدف من سن تشريع العمل الذي يتمثل في حفظ حقوق أطراف علاقة العمل، فمثلا مصلحة العامل تكمن في استيفاء أجره دوريا و تمكينه من قسيمة أجره و لا يهيمه في ذلك معاقبة المستخدم عن المخالفة التي يرتكبها خصوصا أنه في غالب الأحيان لا يمكنه التأسيس طرفا مدنيا للمطالبة بالتعويض عن الضرر اللاحق به جراء هذه المخالفات.

الفرع الأول: الإجراءات المتبعة من قبل مفتش العمل قبل تحرير محضر المخالفة

تنص المادة 12 من القانون المتعلق بمفتشية العمل⁹⁰ على "إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الآمرة في القوانين و التنظيمات، يلزم المستخدم بامثالها في أجل لا يمكن أن يقل عن ثمانية أيام...".

القراءة الأولية لهذه المادة تبين عدم وضوح عبارة "خرقا سافرا" فكان على المشرع الاكتفاء بعبارة "خرقا للأحكام..." ثم أن مثل هذا النص العام في مضمونه من شأنه أن يمكن مفتش العمل من التعسف في استعمال سلطته تجاه المستخدمين.

كما تنص المادة 7 من القانون 90-03 كذلك على "مفتشوا العمل أعوان محفون يؤهلون، في إطار مهمتهم حسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم، للقيام بالأعمال التالية:

- ملاحظات كتابية.
- تقديم الاعذارات...

و يقوم بتدوين هذه الملاحظات و الاعذارات في سجل مرقم و موقع من طرف مفتش العمل و المستخدم، مخصص لذلك يمسه المستخدم.

الفرع الثاني: سلطة مفتش العمل في تحرير محاضر المخالفات

⁹⁰ أنظر القانون 90-03 المؤرخ في 06-02-1990، المتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية العدد 6.

لقد منح المشرع لمفتش العمل صفة الضبطية القضائية بموجب الأمر 155-66 المؤرخ في 08-06-1966 المعدل و المتمم المتضمن قانون الإجراءات الجزائية⁹¹

و بموجب المادة 12 فقرة 2 من القانون 03-90 و كنتيجة لذلك منحه سلطة تحرير محاضر تتمتع بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالاعتراض.

ما يسجل على المشرع في هذا الصدد هو عدم وضوح المقصود بكلمة "الاعتراض" و بالرجوع إلى مواد قانون الإجراءات الجزائية فإن ما يدحض المحضر المحرر من قبل عناصر الضبطية القضائية هو الدليل العكس شريطة أن يكون بالكتابة أو بشهادة الشهود.

بعد استنفاد المستخدم المخالف لأجل ثمانية أيام من تاريخ اكتشاف المخالفة من قبل مفتش العمل دون امتثاله للملاحظة و الاعذار يكون هذا الأخير ملزما بتحرير محضر بالمخالفة المعينة و يخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تقوم بجدولة القضية حسب طبيعة الجرم المرتكب (جنحة أو مخالفة) و التي تبث خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف و هو ما نصت عليه المادة 12 من القانون 03-90 المذكورة أعلاه.

يلاحظ أن المشرع استعمل مصطلح الاعتراض الذي لا يفي بالمعنى المقصود كون المراد هنا هو الطعن في الحكم بالمعارضة من قبل المحكوم عليه غيابيا.

ما يمكن ملاحظته في الميدان العملي أنه غالبا ما يحرر مفتشوا العمل هذه المحاضر دون تدوين تصريحات المخالف فيها، كما أن اللجوء إلى هذه المحاضر يكاد يكون أليا دون مراعاة أجل الاعذار المنصوص عليه في المادة 12 من القانون 03-90.

⁹¹ تنص المادة 14 منه على " يشمل الضبط القضائي:

1- ضبط الشرطة القضائية.
2- أعوان الضبط القضائي.
3- الموظفين و الأعوان المنوط بهم قانونا بعض مهام الضبط القضائي".
و تنص المادة 27 منه كذلك على " يباشر الموظفون و أعوان الإدارات و المصالح العمومية بعض سلطات الضبط القضائي التي تناط بهم بموجب قوانين خاصة وفق الأوضاع و في الحدود المبينة في تلك القوانين".

خاتمة

بعد ما تم التطرق إليه في عرض هذا الموضوع من مفهوم الأجر و مشتملاته و أحكام حمايته في ظل القانون الاجتماعي الجزائري المستمدة من بعض الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر، فإنه لا يمكن إنكار جهد المشرع المبذول في سبيل حماية الأجر سواء تعلق الأمر بالجانب المتعلق بضبط مكوناته و تحديدا حدا وطنيا أدنى له تماشيا مع تطور الظروف المعيشية و التوازنات الكبرى أو ما تعلق منه بالمبادئ

و الآليات المعتمدة في ذلك بتسقيف الحدود المسموح بها في التنفيذ الجبري بالحجز على الأجر و تخصيص حالات لكل فئة من العمال حسب الدخل الذي تتقاضاه كل فئة و جعل سقفا للحجز على الأجر إذا تعلق الأمر بالنفقة الغذائية و حدده بنصف الأجر على الأكثر، بالإضافة إلى اعتماد فكرة امتياز الأجر عن باقي الديون و عدم قابليته للاقتطاع إلا بنص قانوني صريح و اشترط أن يتم دفعه نقدا و بصفة دورية و منتظمة كما أنه رتب البطالان عن التنازل عن الأجر و لو تم برضا العامل و منع أعمال المقاصة بخصوصه إلا في الحدود التي يمكن الحجز عليها و فاء بدين العامل و في ما زاد عن هذه الحدود تعتبر المقاصة باطلة، كما أن المشرع أنشأ هيئة إدارية لحماية التشريع العمالي عامة و الأحكام المتعلقة بالأجر خاصة، تتمثل في مفتشية العمل التي منحها صفة الضبطية القضائية

و حولها صلاحيات واسعة لفرض احترام التشريع ذي الصلة، و ألزمها بالكشف عن المخالفات و اعدار المخالفين برفعها و إلا تحرير محاضر بها يرسلها إلى الجهات القضائية المختصة لتحريك الدعوى العمومية و تفعيل الأحكام الجزائية ضد المخالفين.

لكن ما يلاحظ في هذا الخصوص هو تلك الهوة و الفرق بين النصوص القانونية النظرية و الممارسة الميدانية التي مردها عدم تقيد بعض المستخدمين بهذه النصوص خصوصا بعض الشركات الأجنبية مستغلة في ذلك ظروف سوق العمل

و ارتفاع البطالة و جهل غالبية العمال لحقوقهم أو تخوفا من ردة فعل المستخدم في حال المطالبة بها، مستغلين أيضا عجز هيئات الرقابة المتمثلة في مفتشية العمل على فرض سلطان هذه القوانين و ما ارتفاع العاملين خارج الإطار القانوني لأكبر دليل على هذا العجز.

و ما نراه علاجا لهذه المفارقة أنه إلى جانب الترسانة القانونية المنظمة لمسألة حماية الأجر لا بد من تفعيل دور مفتشية العمل في فرض تطبيق هذه القوانين حمايتهم أثناء

مزاوتهم لمهامهم و دعمهم بالوسائل المادية اللازمة لذلك، إضافة إلى ضرورة توعية العمال بحقوقهم المقررة بهذه النصوص.

كما أنه من منطلق القضاء على سوق العمل الموازية أو على الأقل الحد من جسامتها فإن دراسة إمكانية تخفيض نسبة اشتراكات المستخدمين في الضمان الاجتماعي و نسبة الضريبة على الدخل الإجمالي أضحي ضرورة ملحة، و ذلك لضمان استرجاع مكونات هذه السوق الموازية و دمجها في سوق العمل القانونية و الرسمية لدعم توازن الصناديق الوطنية للضمان الاجتماعي على اختلافها و ضمانا لمصلحة العامل و حماية لأجره.

قائمة المراجع.

أولا- النصوص القانونية.

1- الدساتير.

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1963.
- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976.
- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989 .
- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996 المعدل و المتمم.

2- الاتفاقيات الدولية.

- الاتفاقية الدولية المتعلقة بحماية الأجور، رقم 95، لسنة 1949.
- الاتفاقية رقم 100 الخاصة بمساواة العمال و العاملات في الأجر عند تساوي قيمة العمل التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 29-06-1951 في دورتها الرابعة و الثلاثين.
- الاتفاقية العربية رقم 15 المتعلقة بتحديد و حماية الأجر لسنة المنبثقة عن مؤتمر العمل العربي في مارس 1983.

3-القوانين و الأوامر.

- الأمر 66-155 المؤرخ في 08-06-1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل و المتمم.
- الأمر 66-156 المؤرخ في 08-06-1966 المتضمن قانون العقوبات، المعدل و المتمم.
- الأمر رقم 74-02 الصادر في 16-01-1974 المتعلق بتأسيس الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- الأمر 75-58 المؤرخ في 26-09-1975، المتضمن القانون المدني، المعدل و المتمم.
- القانون 84-11 المؤرخ في 09-06-1984 المعدل و المتمم بالقانون 05-02 المؤرخ في 04-05-2005 المتضمن قانون الأسرة.
- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم.
- القانون 08-09 المؤرخ في 25-02-2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.
- القانون رقم 14-10 المؤرخ في 30-12-2014 المتضمن قانون المالية لسنة 2015، الجريدة الرسمية العدد 78.

4- المراسيم.

- المرسوم 85-58 المؤرخ في 23-03-1985 المتعلق بالتعويض عن الخبرة.

- المرسوم الرئاسي رقم 2000-392 المؤرخ في 06-12-2000.

- المرسوم الرئاسي رقم 03-467 المؤرخ في 02-12-2003.

المرسوم الرئاسي رقم 117-05 المؤرخ في 11-04-2005 المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة، المعدل و المتمم.

المرسوم الرئاسي رقم 395-06 المؤرخ في 12-11-2006.

المرسوم الرئاسي رقم 416-09 المؤرخ في 16-12-2009.

المرسوم الرئاسي رقم 407-11 المؤرخ في 29-11-2011.

المرسوم التنفيذي رقم 46-90 المؤرخ في 30-01-1990.

المرسوم التنفيذي رقم 385-90 المؤرخ في 24-11-1990.

المرسوم التنفيذي رقم 112-92 المؤرخ في 14-03-1992.

المرسوم التنفيذي رقم 120-93 المؤرخ في 15-05-1993 المتعلق بطب العمل.

المرسوم التنفيذي رقم 77-94 المؤرخ في 09-04-1994.

المرسوم 326-94 المؤرخ في 15-10-1994.

المرسوم التنفيذي 289-95 المؤرخ في 26-09-1995.

المرسوم التنفيذي 298-96 المؤرخ في 08-09-1996.

المرسوم التنفيذي رقم 139-97 المؤرخ في 30-04-1997، الذي خفض من عدد ساعات العمل في الأسبوع من 44 إلى 40 ساعة.

المرسوم التنفيذي رقم 152-97 المؤرخ في 10-05-1997، حدد الأجر الوطني الأدنى المضمون بـ (4800 دج من 01-05-1997، و 5400 دج من 01-01-1998 و 6000 دج من 01-09-1998).

المرسوم التنفيذي رقم 95-99 المؤرخ في 19-04-1999 المتعلق بالأخطار المتصلة بمادة الأميانت.

المرسوم التنفيذي رقم 342-01 المؤرخ في 28-10-2001 المتعلق بالتدابير الخاصة بحماية العمال و أمنهم من الأخطار الكهربائية في الهيئات المستخدمة.

المرسوم التنفيذي رقم 08-05 المؤرخ في 08-01-2005 المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل.

6- القرارات الوزارية المشتركة.

القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05-05-1996 المحدد لقائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنياً.

القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 09-06-1997 المحدد لقائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة لأخطار مهنية.

القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 15-06-1999 المتعلق بالقواعد التقنية التي يجب أن تحترمها المؤسسات التي تقوم بنشاطات عزل و نزع مادة الأميانت.

القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 01-10-2003 المتعلق بحماية العمال من أخطار استنشاق غبار الأميانت.

ثانياً- الكتب باللغة العربية.

أحمية سليمان:التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري،مبادئ قانون العمل،الجزء الأول،ديوان المطبوعات الجامعية،2002.

بشير هدفي:الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، جسر للنشر و التوزيع، الطبعة الثانية، 2009.

بن عزوز بن صابر:مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، دراسة مقارنة،دار الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية، سنة 2010.

بن عزوز بن صابر:نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن،دار الحامد للنشر و التوزيع،الأردن،الطبعة الأولى، سنة 2011.

محمد صبري السعدي:شرح القانون المدني الجزائري،النظرية العامة للالتزامات،الجزء الأول، الطبعة الثانية،دار الهدى عين مليلة الجزائر،سنة 2001 .

عبد الرزاق السنهوري : الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، العقود الواردة على العمل (المقالة و الوكالة و الوديعة و الحراسة)، المجلد الأول ، منشورات الحلبي الحقوقية ببيروت، سنة 2000.

أحمد عبد الكريم أبو شنب: شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات،دار الثقافة للنشر و التوزيع عمان،الطبعة الأولى، سنة 2009.

حسين عبد اللطيف حمدان:قانون العمل دراسة مقارنة،منشورات الحلبي الحقوقية بيروت،الطبعة الأولى،سنة 2009.

محمد حسين منصور:قانون العمل،دار الجامعة الجديدة،طبعة 2007،القاهرة.

رمضان أبو السعود: الوسيط في شرح قانون العمل المصري و اللبناني،الدار الجامعية ببيروت،سنة 1982.

همام محمد محمود زهران: قانون العمل ،عقد العمل الفردي ،دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية،2001.

ثالثا- المجالات.

المجلة القضائية ، عدد 01 ، سنة 1989.

المجلة القضائية ، عدد خاص، الجزء الثاني، لسنة 1997.

نشرة القضاة، سنة 2006، العدد 66.

رابعاً-المذكرات.

سراج وهيبية:رسالة ماجستير بعنوان دراسة اقتصادية على مدى عدالة الأجور في الجزائر، جامعة الشلف،السنة الجامعية 2007-2008.

بوزيدة جيلالي و محي الدين زكرياء:مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء بعنوان عنصر الأجر في علاقة العمل،الدفعة 15، سنة 2007.

بن أرجم سناء و عمران عائشة:مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء بعنوان ممارسة حق الإضراب في القطاع الاقتصادي،الدفعة 16، سنة 2008.

خنيش رابح:مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع قانون الإدارة و المالية، بعنوان، مفتشية العمل في الجزائر التطور و الآفاق، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق بن عكنون ،سنة 2011.

خامسا- المحاضرات.

نورالدين بودواية:محاضرات في مقياس القانون المدني،ألقيت على طلبة الماستر تخصص القانون الاجتماعي،جامعة الدكتور مولاي الطاهر بسعيدة ، السداسي الثاني، سنة 2014-2015.

سادسا- القوانين الأجنبية.

1-code de travail français modifié le 31-01-2015.

سابعاً-الكتب باللغة الأجنبية.

¹-FILIX PIPPI :de la notion du salaire individuelle à la notion du salaire social,thèse sociale,PARIS,1966.

الفهرس.

المقدمة.

1. الفصل الأول: مفهوم الأجر و المبادئ التي يقوم عليها.....1.
1. المبحث الأول: مفهوم الأجر.....1.
1. المطلب الأول: تعريف الأجر و مشتملاته.....1.
1. الفرع الأول: تعريف الأجر.....1.
4. الفرع الثاني: مشتملات الأجر.....4.
5. أولا- الأجر الثابت.....5.
5. أ- الأجر الوطني الأدنى المضمون.....5.
7. ب- الأجر القاعدي أو الأجر الأساسي.....7.
8. ج- التعويضات الثابتة المرتبطة بمنصب العمل.....8.
8. ج-1-تعويض الأقدمية أو الخبرة.....8.
9. ج-2-تعويض الضرر أو المخاطر.....9.
10. ج-3- تعويض المنطقة.....10.
11. ج-4-المنح العائلية.....11.
11. ثانيا- الأجر المتغير.....11.
12. أ-التعويضات.....12.
12. أ-1- التعويض عن الساعات الإضافية.....12.
12. أ-2-التعويض عن العمل التناوبي.....12.
13. أ-3-تعويض العمل الليلي.....13.
13. أ-4-تعويض المصاريف الخاصة بالمهام المنجزة خارج مكان العمل.....13.
14. ب-الحوافز و المكافآت.....14.

- ب-1- مكافآت المردود الفردي و الجماعي.....14.
- ب-2- المنح الخاصة ببعض المناسبات.....15.
- ب-3- المكافآت العينية.....15.
- المطلب الثاني: الطرق المتبعة في تحديد الأجر و كفيات الوفاء به.....15.
- الفرع الأول: معايير و وسائل تحديد الأجر.....16.
- أولا-معايير تحديد الأجر.....16.
- أ- معيار
المدة.....16.
- ب-معيار المردودية أو طريقة الدفع حسب الإنتاج أو القطعة.....16.
- ج- المعيار المزدوج.....17.
- ثانيا- وسائل تحديد الأجر.....18.
- 1- تحديد الأجر بواسطة النصوص التنظيمية.....18.
- 2- تحديد الأجر عن طريق التفاوض.....19.
- الفرع الثاني:كفيات الوفاء بالأجر.....21.
- أولا-صاحب الحق في الأجر.....21.
- ثانيا-مكان الوفاء بالأجر.....22.
- ثالثا-زمان الوفاء بالأجر.....22.
- رابعا-تقادم الأجر.....22.
- خامسا-إثبات الوفاء بالأجر.....23.
- المبحث الثاني:المبادئ التي يقوم عليها الأجر.....25.
- المطلب الأول: المبادئ الأساسية الخاصة بالأجر في حد ذاته.....25.
- الفرع الأول:مبدأ المساواة في الأجر عن العمل المتماثل.....25.
- الفرع الثاني:مبدأ الارتباط الشرطي بين الأجر و العمل.....26.
- المطلب الثاني: المبادئ الأساسية الخاصة بتحديد الأجر.....29.
- الفرع الأول:مبدأ التقدير النقدي للأجر.....29.

- الفرع الثاني: مبدأ الدفع الكلي و المنتظم للأجر.....30.
- الفصل الثاني: الضمانات القانونية و المؤسساتية لحماية الأجر.....32.
- المبحث الأول: الضمانات القانونية لحماية الأجر.....33.
- المطلب الأول: النظام العام للأجر.....33.
- الفرع الأول: نظرية البطالان كحماية للأجر.....33.
- الفرع الثاني: الأحكام الجزائية لحماية الأجر.....35.
- المطلب الثاني: حماية الأجر من دائني رب العمل و دائني العامل.....37.
- الفرع الأول: حماية الأجر من دائني رب العمل.....37.
- أولا- امتياز الأجر عن بقية الديون.....37.
- ثانيا- الحق في الحبس.....40.
- ثالثا- الدعوى المباشرة التي يمارسها العامل.....41.
- الفرع الثاني: حماية الأجر من دائني العامل.....41.
- أولا- تقييد صاحب العمل في الاقتطاعات من الأجر.....42.
- ثانيا- أحكام المقاصة.....43.
- ثالثا- حدود قابلية الأجر للحجز و الاعتراض.....44.
- المبحث الثاني: الضمانات المؤسساتية لحماية الأجر.....48.
- المطلب الأول: دول مفتش العمل في مجال حماية الأجر.....48.
- الفرع الأول: رقابة مفتش العمل بخصوص تحديد و حساب الأجر.....48.
- الفرع الثاني: رقابة مفتش العمل لكيفية دفع الأجر.....50.
- المطلب الثاني: سلطات مفتش العمل عند معاينته للمخالفة.....51.
- الفرع الأول: الإجراءات المتبعة من قبل مفتش العمل قبل تحرير محضر المخالفة.....52.

الفرع الثاني: سلطة مفتش العمل في تحرير محاضر المخالفات.....52.

خاتمة.....54.

قائمة المراجع