



جامعة الدكتور مولاي الطاهر - سعيدة -
كلية الحقوق والعلوم السياسية



قسم الحقوق

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر
تخصص: قانون اجتماعي

الأجر بصفته عنصر من عناصر عقد العمل
في القانون الجزائري

تحت إشراف الدكتور:

حنفوسي عبد العزيز

إعداد الطالبة:

جديد سعاد

لجنة المناقشة :

1. الأستاذ: قميدي محمد فوزي..... رئيسا

2. الأستاذ: حنفوسي عبد العزيز مشرفا ومقررا

3. الأستاذ: مرزوق محمد..... مناقشا

السنة الجامعية: 2017/2016

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"اللهم إنا نسألك علما ينفع وقلبا يخشع، اللهم لا علم لنا إلا ما علمتنا
وأنت علام الغيوب، اللهم لا تأخذنا إن نسينا أو أخطأنا، ربنا ولا تحمل
علينا اسرا كما حملته على الذين من قبلنا، ربنا ولا تحملنا ما لا طاقة لنا به
واعف عنا واغفر لنا وارحمنا أنت مولانا فانصرنا على القوم الكافرين".

الأهداء

الى الشمعة التي ذابت واحترقت منذ خلقت مضغة إلى أن عرفت نور
الحياة والتي لولا دعمها وسعي لتحقيق أحلامها فيا ما كنت كما أنا الآن.

إلى إخوتي الأعزاء

ثم إلى كل من كان له الفضل علي بان علمني حرفا من أول

سنة تكوين إلى اليوم أطل الله في عمر الأحياء ورحم من هم ذمته...

سعاد

مقدمة

مقدمة:

إن التطور الذي عرفته المجتمعات في مختلف دول العالم وتحولها من العيش في مناطق متناثرة ومتباعدة إلى العيش وسط تجمعات مدنية جعلها تتأقلم تدريجياً مع الحياة الحضرية التي أصبحت تتطلب منها العمل في ميادين مختلفة غير الميدان الذي كان مألوفاً سابقاً ألا وهو الميدان الزراعي، فغرفت تجمعات لها نفس الحرف والنشاط، فبدأت بدورها تكون جمعيات للدفاع عن مصالحها، وأثبتت أكبر قدر من الحقوق لها.

وبظهور الآلة والتحول إلى المجتمع الصناعي وظهور الفكر الرأسمالي الذي لم يكن يعطي أي قيمة للجهد البشري أمام الربح الذي كان ينشده، بدأ النضال لتحقيق الحقوق والثورة على الاستعباد مما شكل اللبنة الأولى لإنشاء منظمات عالمية سعت جاهدة لتحقيق هذه الأهداف مثل منظمة العمل الدولية التي كان لها ما كان من سن قواعد تحمي مختلف الفئات العاملة الضعيفة كالأطفال و النساء، ساعات العمل خاصة الإضافي، تحديد سن التشغيل إلى غير ذلك.

وبالتوصل إلى عقد العمل بالصورة التي تم التعارف عليها وبما له من أركان، شروط وعناصر ونظراً للطابع الاجتماعي للعلاقة التي ينظمها، أخذت مختلف التشريعات تسعى جاهدة إلى تطوير قوانينها الاجتماعية وهدفها الأساسي في ذلك حماية الطرف الضعيف في علاقة العمل فأعطت الكثير من الامتيازات والحماية الخاصة للأجر الذي يمثل نقطة التقاء الالتزامات المتقابلة لكل من الأجير ورب العمل ويعتبر أيضاً العنصر الأساسي في العقد كما أنه الدخل الدوري الذي يعطى للعامل نظير قيامه بالعمل لفائدة رب العمل فهو يخرجنا من دائرة العمل التبرعي كما له من الأهمية في حياة الأجير من منطلق أنه مصدر عيشه وأسرته.

فالأجر من أهم ما يشغل العمال أصحاب الأعمال وكذا المسؤولين على مستوى الدول لتأثيره على الاستقرار الاقتصادي والسياسي لها.

فهو يعتمد كمرجع لحساب التعويضات والمستحقات كحوادث العمل، الأمراض المهنية وما يضمن عيش العامل بعد عجزه بفضل مستحقات التقاعد مثلا هذا في حياته، ضف إلى ذلك أهميته بالنسبة لذوي حقوقه في حال وفاته.

أمام كل ذلك لم يبق المشرع الجزائري في معزل عن التصدي لهذا العنصر المهم بما يكفل له من التنظيم والحماية وهو ما ظهر جليا في مختلف القوانين عرفها، بدءا بأسمائها الذي جعل العمل حقا دستوريا¹ لكل مواطن وضمن لهم الأمن، والحماية التي تجسدت في المراسيم والأوامر المختلفة التي وضعت قواعد لتنظيم علاقة العمل عامة والأجر خاصة فرفعته عن أي طائل قد يطوله رغم مسيرتها للتحويلات التي عرفتها النظرة الاقتصادية للمشرع الجزائري.

أهمية البحث:

الأهمية العلمية: لقد اخترت الموضوع من باب أن عقد العمل يعتبر الموضوع الرئيسي للقانون الاجتماعي، وما هو إلا إسقاطات لقواعده، مما يستدعي دراسته بنوع من التفصيل في جزئية من جزئياته والممثلة في الأجر.

الأهمية العملية: يعتبر الأجر الشغل الشاغل لكل شخص يؤدي نشاطا لدى الغير، كما انه دائما موضع موازنة مع الحاجيات الاقتصادية وعرضه للمطالبة المستمرة بزيادته.

كما نجده في كثير من الأحيان مقارن بالراتب المتقاضى بمناسبة تأدية وظيفة عمومية الأمر الذي اقتادني إلى تناوله بالدراسة لأوضح الأهمية التي يكتسيها في عقد العمل، والمعايير التي يعتمد عليها في

¹ أنظر المادة 69 من الدستور الجزائري المعدل والمتمم

تحديده ،وما يتكون منه،والأدوات القانونية التي وضعت من طرف المشرع الجزائري منذ أحقية العامل به إلى غاية استحقاقه له ،ضمانا له مما قد يواجهه من عراقيل واعتراضات .

من خلال ماتقدم ونظرا لأهمية التي يحظى بها عنصر الأجر ضمنتم بحثي الإجابة على الإشكال الآتي:

ماهو الأجر؟ ماهي المكانة التي يحظى بها في عقد العمل؟ وما هي ضماناته في القانون الجزائري؟

منتهجة للمناقشة والتحليل بشكل أساسي على المنهج الوصفي و التحليلي وذلك بهدف الإحاطة بمختلف عناصر البحث كما انهما يعدان انسب المناهج التي تقدم صورة وصفية تحليلية لمجموعة التطورات التي شاهدها عنصر الأجر .

مصطلحات الدراسة:

- عقد العمل: هو اتفاق يلتزم بمقتضاه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر يسمى صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل اجر معين ومحدد سلفا.
- الأجر: هو المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل
- العامل:الشخص الذي يؤدي عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم.
- الحماية القانونية: تمثل مجموع القواعد والإجراءات القانونية التي تحمي الأجر.

الدراسات السابقة :

أهم الدراسات التي اعتمدنا عليها في بحثنا هذا

1- الباحثة منال شوق الرشيدي : تطرقت في مذكرة ماجستير إلى الحماية القانونية للأجر بوضعها مقارنة بين التشريعين الأردني والكويتي، مع الأخذ بعين الاعتبار اقتصار دراستنا على التشريع

الجزائري

2- الأستاذة بطاهر أمال: ضمنت كتابها النظام القانوني الجزائري لحماية الأجر

3- الأستاذ بن عزوز بن صابر: الذي تناول بالدراسة نشأة علاقة العمل في التشريع الجزائري

4- الدكتور أحمية سليمان: حيث تناول شرحا لقانون العمل الجزائري في كتاب له

هيكل البحث:

حاولنا من خلال هذا البحث الحفاظ على التسلسل المنطقي وتدرج الأفكار بالقدر المستطاع

فقمنا بتقسيم البحث إلى ثلاث فصول :

-الفصل الأول: ماهية عقد العمل خصائصه، عناصره والالتزامات المترتبة على عاتق طرفيه

-الفصل الثاني: الإطار النظري والمفاهيمي للأجر

-الفصل الثالث: المبادئ التي تحكم الأجر وحمايته القانونية

الفصل الأول : ماهية عقد العمل
خصائصه - عناصره و الالتزامات
المرتبة على عاتق طرفيه

الفصل الأول: ماهية عقد العمل خصائصه - عناصره و الالتزامات المترتبة على عاتق طرفيه

الفصل الأول: ماهية عقد العمل خصائصه - عناصره

أي حديث عن الأجر الذي هو مناط دراستنا أو أي حماية مقررة له قانونا يعد سابقا لأوانه ما لم يتم التطرف أولا إلى التعريف بمنشئة أو مصدره و الذي يعود أصلا إلى العلاقة العقدية التي ايطارها قانون العمل و نتاجها عقد العمل من هنا يجد التساؤل الآتي محلا له : هل يصلح إطلاق مصطلح عقد عمل على أية علاقة عقدية تنعقد بين الطرفين و تتميز بنفس المميزات المذكورة سابقا؟

و ما هي التطورات التاريخية التي عرفها عقد العمل؟

ذلك بالضبط ما سنتعرض له في هذا الفصل الذي خصصنا فيه مبحثين نحاول فيهما الإجابة عن الإشكال المطروح أما المبحث الأول فنبين فيه تعريف عقد العمل خصائصه و العناصر التي يتكون منها لينتقل إلى المبحث الثاني الذي نخصصه للالتزامات التي يرتبها على عاتق طرفيه (العامل و رب العمل).

المبحث الأول: تعريف عقد العمل و تبيان خصائصه،عناصره

تبعا لعنوان هذا المبحث سنقوم بتعريف عقد العمل تعريفا نميز فيه بين ما أورده الفقه و التشريع و نبين الخصائص التي يتميز بها و العناصر التي يتكون منها كما نذكر منها ما يميزه عن غيره من العقود لنعرج على الآثار التي يرتبها انعقاده على الطرفين فنخصص جانبا للالتزامات الخاصة بكل من العامل و رب العمل إذ أنها ترتب للأول الحق في الأجر الذي يكون مقابل التزامه بأداء عمله.

الفصل الأول: ماهية عقد العمل خصائصه - عناصره و الالتزامات المرتبة على عاتق طرفيه

و قبل هذا كله نعطي نبذة عن التطور التاريخي الذي عرفه عقد العمل بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، الأول نتناول فيه تطوره التاريخي و تعريفه، أما الثاني فنتطرق فيه إلى خصائصه وعناصره

المطلب الأول: التطور التاريخي لعقد العمل وتعريفه

عرف عقد العمل قبل وجوده بالصفة المتعارف عليها الآن عدة تطورات عبر التاريخ و التي طالت حتى تطوره في التشريع الجزائري الذي كان له موروث و تأثر بالقانون الفرنسي باعتبارها دولة مستعمرة طال تعميرها في الجزائر كما عرف عقد العمل أيضا تعريفات عديدة تنوعت بين التشريعية و الفقهية و هو مااستناوله في الفرعين الآتين.

الفرع الأول: التطور التاريخي لعقد العمل

إن وجود عقد العمل و ظهوره للحياة العملية مرتبط أساسا بالعمل و علاقته التي مرت بعدة مراحل على مر الحقب الزمنية.

1/ في الشريعة الإسلامية عرف العمل مكانة جليلة سواء في الآيات القرآنية¹ أو في سنة الحبيب المصطفى كما لدى صحابته رضوان الله عليهم فعمل ابن آدم في شريعتنا السمحاء مرتبط بالدنيا و الآخرة و تمتد فيه العلاقة لتتجاوز علاقة البشر فيما بينهم و تتعداها إلى علاقة العبد بربه سبحانه و تعالى، فجد النص الآتي صريح يحث على العمل و يبين جزاء كل عمل إذ قال عز وجل "وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ"²

¹ voir :www.startimes.com/21-19374858le 18/04/2017 a 11h:00

² أنظر: الآية 105 من سورة التوبة

الفصل الأول: ماهية عقد العمل خصائصه - عناصره و الالتزامات المرتبة على عاتق طرفيه

وقوله ايضا "مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْشَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ"¹ الرسول عليه أفضل صلاة و سلام أن شرف الكسب كسب الرجل مما عمل بيده و قول عمر بن الخطاب رضي الله عنه { التمسوا الرزق ولا تكونوا عالة على الناس } و هو بهذا يدعو للعمل على أساس أنه حافظ لكرامة المرء و استقلالته من هنا نستنتج أن عقد العمل في الشريعة الإسلامية لم يكن معروفًا كما هو متداول بهذه التسمية لكن كان موجودًا بما يتميز به و يتكون منه أنا ذاك

2/ في العصر الروماني و العصور الوسطى:

أ- لم يكن يعرف العصر الروماني عقد العمل ولا حتى علاقات عمل ذلك أن الأرض كانت ملكًا للأسياد الذين كانوا ينظرون إلى العمال على الأرض جزء من ملكيتهم لها فلم يكن لهم الحق في الرقي إلى مستوى الأسياد و الدخول معهم في أي نقاش حول ظروف العمل أو شروطه عبيد لدى صاحب الأرض فحتى بعد الانتهاء من خدمة الأرض كانوا يعودون إلى المنزل للقيام بما يكلفون به من أعمال هذا بالنسبة للعبيد.

أما من ناحية أخرى فقد كانت هناك طبقة أخرى من العمال لها نوع من الحرية إذا لم تكن مملوكة لأشخاص محددين لكن كان يتم اللجوء إلى خدماتهم على أساس الإجارة ذلك أن العمل كان يعتبر شيئًا قابلاً للإيجار فلم يكن ينظر له بمنظور إنساني إطلاقًا.²

¹ أنظر: الآية 97 من سورة النحل

² أنظر: غالب علي الداودي ، شرح قانون العمل " دراسة مقارنة ، دار الثقافة عمان ، ص 23

الفصل الأول: ماهية عقد العمل خصائصه - عناصره و الالتزامات المرتبة على عاتق طرفيه

ب/ في هذه الحقبة وجد نظام جديد للعمل (العصور الوسطى) فظهور الديانة المسيحية لعب دورا في التخفيف من الفكرة الطاغية بتغليب الحق العيني على الشخصي و الذي حط من اعتبار البشر لكن ما ميز فقرة العصور الوسطى بجلاء هو اعتماد الطوائف التي كانت تمثل أرباب الحرف الذين كانوا يشغلون عمالا وفقا لشروط تخدم حرفتهم فقد كانت هذه الطوائف هي من يعطي الاعتماد لممارسة حرفة ما ينظم العلاقات داخلها و بين أطرافها¹

أمام هذا الوضع الذي تميز بصفة الإعدل تكونت مجموعات عمالية متضامنة حاولت التمرد على هذه الطوائف و الظفر ببعض الحقوق سعيا منها إلى تحسين ظروف حياتهم.²

ج/ المرحلة الليبرالية: بعد قيام ثورة 1789 في فرنسا كانت الظنون السائدة بأنها تهتم بعلاقات العمل و تحسينها لكن الشغل الشاغل حينها كان محو آثار النظام الطائفي الذي سيطر على الصناعة فقط بل الأكثر من ذلك ظهرت تيارات اقتصادية دعت إلى حرية الاقتصاد حرية العمل مثل آدم سميث الذي نادى قائلًا دعه يعمل أتركه يمر فبدل التخلص و التمرد من الطوائف تحولت معاناة العمال إلى الأنين من فرط الحرية التي عرفها التعاقد التي شرعت فكرة العقد شريعة المتعاقدين أين وجد الطرفان في علاقة لا مجال لمساواة مراكزهما فيها فمالك الآلة و رب العمل الأقوى و العامل الذي حلت محله الآلة وباتت فرصة حصوله على منصب عمل تكاد تنعدم فأصبح يجد نفسه مضطر لقبول العمل المضني و غير المنصف كما شمل التشغيل كل الفئات الاجتماعية النساء الأطفال..... الخ دون

¹ أنظر: مصطفى قويدري ، عقد العمل ، دار هومة ، الجزائر ، سنة 2011 ، ص 29

² أنظر: غالب علي الداودي ، المرجع السابق ، ص 23

الفصل الأول: ماهية عقد العمل خصائصه - عناصره و الالتزامات

المرتبة على عاتق طرفيه

أن أي قيد أو شرط هذا من الجانب السلبي أما من الناحية الايجابية فقد سمح ظهور المصانع و التجمع البشري في المدن بإمكانية اتصال العمال مع بعضهم البعض و تشاركهم مشاكلهم الاجتماعية مع بعضهم و بدأ التحرك من طرف الجمعيات لإيجاد حلول تخلصهم من الاستغلال و تحسن ظروفهم و إلى جانب مناداة بعض الاقتصاديين بضرورة تدخل الدولة لتنظيم هذه العلاقات و الإنتاج فبدأت الدول في التشريع في مجال العمل عدة قواعد قانونية منها ما خص حماية العامل من المخاطر و منها ما خص علاقات العمال كجماعات و الأهم القواعد القانونية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية و التي ينظمها عقد العمل الفردي¹ و أمثلة ذلك صدور القانون الذي منع استخدام الأطفال الأقل من ثمانية سنوات² و هو أول مظهر من المظاهر الخاصة بالتعاقد و التي تخص بالضبط أركان العقد أطرافه فلم يعد بإمكان أي شخص كان الدخول في علاقة عمل. في القانون الجزائري: المعروف أن الدولة الجزائرية بمجرد استقلالها لم يكن لها إمكانية وضع منظومة قانونية خاصة بها الأمر الذي اضطرها إلى العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية وذلك بموجب القانون 57/62 المؤرخ 1962/12/31 و كذا ما احتوى منها على أفكار عنصرية تتنافى مع الممارسة العادية الديمقراطية. بالتالي المشرع الجزائري لم ينظر إلى عقد العمل نظرة مورث التي كانت تعتبر هذا العقد أجاز خدمات و هو منظور مجرد من الإنسانية و مهيمن للكرامة البشرية

¹ أنظر: غالب علي الداودي ، المرجع السابق ، ص 26

² أنظر: مصطفى قويدي ، المرجع السابق ، ص 30

الفصل الأول: ماهية عقد العمل خصائصه - عناصره و الالتزامات المرتبة على عاتق طرفيه

فكان تسمية عقد عمل أول ما عرف التشريع الجزائري رغم ما تعرض له من انتقادات نعتته بالاسم القاصر عن التحديد الدقيق و الواضح لمعنى العمل¹

الفرع الثاني: تعريف عقد العمل

سنتطرق في هذا إلى تعريف عقد العمل من الجانبين الفقهي و التشريعي

1/ التعريف الفقهي: عادة القوانين لا تتعرض للتعريفات ذلك أن معظم القواعد القانونية وليدة الظروف و المعطيات السائدة في فترة ما مما يجعلها قاصرة على الإمام بالمواضيع التي تخص هذه القواعد. ومن بين التعريفات الفقهية التي تناولت عقد العمل الفقه الفرنسي الذي عرفه كمايلي: "عقد العمل اتفاق يلتزم بمقتضاه شخص يوضع نشاطه تحت تصرف شخص آخر مقابل اجر"² كما عرفه البعض الآخر على انه اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بانجاز أعمال مادية ذات حرفية بصفة عامة لصالح الطرف الآخر و تحت إشرافه مقابل عوض³

¹ أنظر : بجاوي مدني ، التفرقة بين عقد العمل و عقد المقاومة " دراسة تحليلية ونقدية " دار هومة، الجزائر ، سنة 2008، ص25

2voir : [https:// droitsociallussembourg.wordpress.com/.../une définition](https://droitsociallussembourg.wordpress.com/.../une_définition)

(jurisprudentielle .com)

³ أنظر : بجاوي مدني ، المرجع السابق ، ص27

الفصل الأول: ماهية عقد العمل خصائصه - عناصره و الالتزامات المرتبة على عاتق طرفيه

و يوجد تعريف آخر اجمع عليه غالبية الفقه الحديث " عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح صاحب العمل أو المستخدم تحت إشرافه أو توجيهه مقابل اجر محدد، لمدة محددة أو غير محددة¹ و يعتبر التعريف الأشمل إذ انه يتحمل جميع عناصر عقد العمل المميز له.

2/ التعريف التشريعي : حظي عقد العمل ببعض التعريفات في مختلف التشريعات الأجنبية

منها كما في التشريع الجزائري و هو ما نبينه على التوالي :

أ- عرفه المشرع السويسري من خلال المادة 319 قائلا "عقد العمل هو اتفاق يعتمد بمقتضاه شخص (المستخدم) بتقديم عمله لشخص آخر (هو صاحب العمل) لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر".²

الملاحظ من هذا التعريف أنه ذكر طرفا العقد و العمل و المدة الزمنية و الأجر في حين أهمل عنصرا هاما ألا و هو التبعية.

ب- أما المشرع الفرنسي : فلم يتعرض إلى تعريف عقد العمل بل اكتفى بما عرفه به الفقه.

ج- التشريعات العربية باعتبار الجزائر جزءا من هذه الدول تحاول استعراض تعريفين

¹ انظر: بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل "علاقات العمل الفردية"، دار جسر للنشر و التوزيع، الجزائر، سنة 2015

² أنظر: بجاوي مدني، المرجع السابق، ص 31

الفصل الأول: ماهية عقد العمل خصائصه - عناصره و الالتزامات المرتبة على عاتق طرفيه

ج/1: **المشروع المصري**: عرفه في كل من المادتين 674 من القانون المدني و 29 من القانون العمل بالنص الآتي: "العقد الذي يتعهد فيه احد المتعاقدين ،بان يعمل في خدمة المتعاقد الآخر و تحت إدارته و إشرافه مقابل اجر". مهملًا عنصر المدة الذي من خلاله تتحد نتائج سريان العقد.¹

ج/2: **المشروع التونسي**: من منطلق أن تونس دولة مجاورة و لها اتفاقيات في ميادين عدة مع الدولة الجزائرية نحاول الوقوف على تناولها لتعريف عقد العمل حتى نتمكن من الوصول إلى مقارنته بما توصل إليه التشريع الوطني في هذا الشأن.

ف نجد انه عرفه على انه عقد يقوم فيه العامل بالعمل لمدة معينة مقابل اجر و تحت إدارة و رقابة صاحب العمل فالملاحظة هنا انه تعريف شامل لعناصر العمل الأربعة فلم يغفل أي منها و ما اخذ به هو اعتماده مصطلح الإجارة.

ج/3: **التشريع الجزائري**: أما التشريع الجزائري و هو مجال اختصاص دراستنا الحالية فشانه شان التشريع الفرنسي لم يعرف عقد العمل تعريفًا صريحًا حرفيًا بل اكتفى بذكر أطرافه و هو ما لوحظ في البداية مع القانون 75/71 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص و الأمر 31/75 المتعلق بشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص²

¹ أنظر : بجاوي مدني ، المرجع السابق ، ص 32

² voir : www.stortimes.com/2t le 18/04/2017 à 11:00

الفصل الأول: ماهية عقد العمل خصائصه - عناصره و الالتزامات المرتبة على عاتق طرفيه

لكن في القانون المتعلق بعلاقات العمل وفي نص المادة 08 أشار إلى قيام علاقة العمل قائلاً بأنها تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي و غير كتابي أو تقوم هذه العلاقة على انه خال بمجرد العمل لدى مستخدم ما.

وتنشأ عنها حقوق المعنيين و واجباتهم وفق ما يحدده التشريع و التنظيم و الاتفاقيات الجماعية و عقد العمل¹

المطلب الثاني: خصائص و عناصر عقد العمل

وفق التشريع الجزائري يبق عقد العمل خاضعا لقواعد العمل التي تنظم جميع العقود مع بعض الخصوصية التي تميزه عن باقيها إذا لا بد من توافر الأركان والشروط المتعارف عليها حتى ينعقد صحيحا تتمثل هذا الأخيرة :

- ✓ وجوب تمتع الأطراف بالأهلية اللازمة وخلو الرضا من اي عيب من العيوب التي قد تشوبهم وتكون بذلك إدارتهما حرة مختارة .
- ✓ المحل والسبب اللذان يجب أن يكونا شرعيين .

هذا عامة أما بصفة خاصة فإن عقد العمل يتميز بخصائص تتمثل في كونه عقد خاضع للقانون الخاص ، قائما على الإعتبار الشخصي ، ملزما للجانبين ، رضائي كما أنه تبادلي وهو ذاته ماسنفرد له الفرع الأول ، كما له عناصر هي موضوع الفرع الثاني والمتمثلة في القيام بالعمل ، الأجر ، المدة و التبعية

¹ انظر : البشير هديني، المرجع السابق ، ص 56

الفصل الأول: ماهية عقد العمل خصائصه - عناصره و الالتزامات المرتبة على عاتق طرفيه

الفرع الأول: خصائص عقد العمل

يتميز عقد العمل بالخصائص الآتية :

1/ عقد يخضع للقانون الخاص: ذلك انه يرد على التزام¹ بعمل و يخضع لقواعد الالتزام و كذا

قانون علاقات العمل

2/عقد يقوم على الاعتبار الشخصي: فالشخص العامل محل اعتبار نظرا لأنه يختار

لكفاءته و مهارته إذ لايمكن أن ينوب شخص آخر عنه في القيام بالعمل

3/ عقد رضائي: ذلك انه لا يحتاج انعقاده الرسمية أو الشكلية معينة² فبمجرد تطابق الإرادتين

و تراض الطرفين لفظا أو كتابة أو بالإشارة³ و الاستثناء الوحيد في حالة العقد الغير محدد المدة اشترط

فيه المشرع أن يكون مكتوبا و إلا اعتبر غير محدد المدة كجزء مدني دون الإخلال بالجزاء الجزائي.

4/ عقد ملزم لجانبين:فهو ينشئ التزامات على عاتق طرفيه بمجرد انعقاده فيثبت للطرفين

الدخيلين في علاقة عقد عمل حقوقا و التزامات متقابلة فكليةما إليهما يبادل الأخر الالتزام⁴

¹ المادة 54 من القانون المدني الجزائري ، المعدل والمتمم

² انظر: المادة 10 من قانون 11/90، المؤرخ 21 ابريل 1990، المتعلق بتنظيم علاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17 ، المعدل

والمتمم

³ انظر: المادة 09 من قانون 11/90 ، المعدل والمتمم

⁴ المادة 55 من القانون المدني الجزائري ، المعدل والمتمم

الفصل الأول: ماهية عقد العمل خصائصه - عناصره و الالتزامات المرتبة على عاتق طرفيه

5/ **عقد تبادلي:** فيه يكون كل من العامل و صاحب العمل ملزم تجاه الآخر فالأول ملزم بأداء عمله و احترام رب العمل و الحفاظ على وسائل العمل في حين يلتزم رب العمل بتوفير ظروف حسنة للعمل، التصريح به لدى مصالح الضمان الاجتماعي بالإضافة إلى تمكين العامل من أجره¹.

6/ **عقد العمل عقد مستمر في الزمان:** بحيث يلعب فيه الزمن دورا هاما جوهرى بناء عليه تحدد التزامات الطرفين بناء عليه يتحدد الأجر في حالات.

الفرع الثاني: عناصر عقد العمل

يقوم عقد العمل وفق القانون الجزائري على عناصر أساسية نرتبها كمايلي:

- القيام بعمل يلتزم العامل بمقتضى عقد العمل بالقيام بعمل، فهذا العنصر هو مناط التزامه هو سبب التزام صاحب العمل أو رب العامل بدفع الأجر إلا انه يجب أولا معرفة المقصود بالعمل في هذا المجال و الشروط التي تقيد هذا العنصر و ذلك ما يتوضح في الترتيب الآتي:

1/ **العمل:** بحسب عقد العمل هو ذلك النشاط البدني أو الفكري الذي يقوم به العامل

و بصفة شخصية² فيتحدد طبيعة هذا النشاط وفقا لمستوى العامل إذ أن العمال الذين ليست لهم مؤهلات و مستوياتهم متدنية أو منعدمة نجدهم يقومون بأعمال البناء و الحراسة فهي نشاطات بدنية على عكس من هم مؤهلاتهم متوسطة نجد أعمالهم تتأرجح بين الفكرية و البدنية. أما ذو المستويات

¹ انظر: .بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد، سنة 2011، ص60

² انظر: أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، "الجزء الاول"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر

الفصل الأول: ماهية عقد العمل خصائصه - عناصره و الالتزامات المرتبة على عاتق طرفيه

و المؤهلات العليا فان نشاطاتهم تتميز عن السابقين ذكرا ليكون لها طابعا فنيا و فكريا و أمثلتها المهندسون و القانونيون المستشارون القانونيون مثلا¹ هذا ما خص النشاط في حد ذاته أما عن شروط التي يجب توافرها في عنصر العمل .

أ/ خروج العمل المؤدى في إطار علاقات العمل من حيث طبيعته و شكله عن ذلك المؤدى في نطاق الوظيفة العمومية رغم الانتفاع المشترك الذي يعرفه كل من الموظفون و الإجراء من بعض الحقوق التي كانت في وقت ما حكرا على احدهما دون الآخر كالحق في الإضراب مثلا التمثيل النقابي و الضمان الاجتماعي، الحق في التثبيت و الترقية.

فقد كان المشرع الجزائري صريحا جدا في الفصل بنصه في قانون العمل على الاختلاف الجلي و إخراج الموظفين من دائرة ما هو مطبق على الأجراء² مما يؤكد بأنه ليس كل عمل يؤدي يعطي صاحبه الحقوق ذاتها

ب/ تنفيذ العمل من طرف العامل الأجير شخصيا: كما سبق و أن اشرنا في خصائص عقد العمل انه يقوم على الاعتبار الشخصي فالعمل يتم التعاقد معه و اختياره لموصفات خاصة يتصف بها كأهلية الإتقان و الأمانة و هي صفات لا مجال لتعويض شخص آخر يقوم بدله بالعمل بسببها فلو أوكل العمل لغير يتحول العقد إلى نوع آخر هو "عقد المقاوله"

¹ انظر: بن عزوز بن صابر ، المرجع السابق، ص 68

² انظر: المادة 03 من قانون 11/90 "يخضع الموظفون و الأعوان المتعاقدين في الهيئات و الإدارات العمومية في الدولة و الولايات و البلديات و مستخدمون المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري لأحكام تشريعية و تنظيمية خاصة"

الفصل الأول: ماهية عقد العمل خصائصه - عناصره و الالتزامات المرتبة على عاتق طرفيه

و يتبين اخذ المشرع الجزائري بهذه الفكرة في نص المادة 169 من القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم التي تعتمد الشخصية في الالتزام بعمل إلا إذا تمت موافقة صاحب العمل فالمسألة هاته ليست من النظام العام.

ج/ الرضا في تنفيذ العمل: بحكم أن عقد العمل هو عقد رضائي فان لطرفيه التعاقد و الالتزام بكل الحرية فمتى تطابقت إرادتيهما انعقد العقد¹ و هو الحال بالنسبة لعنصر العمل في عقد العمل العامل يتعهد فيه بالقيام بالأعمال أو النشاط المادي أو الفكري أو الفني و هو راض. إلا أن هناك حالة تفرض نفسها و تطرح تساؤلا فيما إذا كان يتوفر فيها لدى العامل أولا، هذه الحالة يقصد بها اللجوء إلى مكاتب التشغيل "الوكالة الوطنية للتشغيل" من اجل التشغيل، العامل فيها يكتفي بوضع بيانات و هي من يقدمها إلى رب العمل فهل لرضا العامل هنا وجود؟.

الإجابة على هذا الإشكال تتضح من خلال تتبع انعقاد العقد حتى النهاية فالعمل فعلا لا يلتقي مع رب العمل في البداية ولا يتفاوض معه لكن في مرحلة ما يلتقيه و يعرف شروط العمل و له في تلك الآونة أما أن يتم التعاقد وان يتوقف فلا يوجد العقد أصلا بالتالي هنا الوكالة الوطنية للتشغيل لا تعدو كونها وسيطا في التشغيل و العامل كان لرضاه الوجود التام².

¹ انظر: المادة 106 من القانون المدني الجزائري، المعدل والمتمم

² أنظر: بجاوي مدني، المرجع السابق، ص 33

الفصل الأول: ماهية عقد العمل خصائصه - عناصره و الالتزامات المرتبة على عاتق طرفيه

2/ **عنصر التبعية:** هو عنصر مميز لعقد العمل عن باقي العقود الواردة على عمل مثل الوكالة و عقد المقاوله.

مفاد هذه التبعية هو خضوع العامل لتوجيهات رب العمل تنبع من كونه صاحب سلطة الإشراف و الإدارة و الرقابة و التي تعتبر التزاما على عاتق العمل ينشا بموجب عقد العمل فهو ملزم بالامتثال لها بحكم القانون¹ إذ لا يسوغ للعامل إتباع هواه في عمله.

و لهذه التبعية أوجه ثلاث هي:

أ/ **التبعية القانونية والتنظيمية:** تجعل هذه التبعية العامل تابعا لرب العمل الذي تمكنه من سلطة الرقابة و الإشراف و التوجيه للعامل في أداء العمل بأقصى ما يكون من فترات بعناية و مواظبة و تنفيذ التعليمات الصادرة من السلطة السلمية²

ب/ **التبعية الفنية أو التنفيذية:** تتمثل هذه التبعية في توزيع ساعات العمل و التوجيهات التقنية و فرض قواعد النظافة و السلامة و فرض سلطة التأديب.

ج/ **الوجه الاقتصادي للتبعية:** مقتضى هذه التبعية هو الاعتماد الكلي للعامل على الأجر الذي يتقاضاه نظير عمله في معيشتة و كافة جوانب حياته و الذي يقابله شرط عدم جواز قيام العامل بأي نشاط ثان موازي للعمل المرتبط و الملتزم به فهو في مركز المحتكر من طرف رب العمل .

¹ انظر: احية سليمان المرجع السابق، ص24

² انظر: المادة 7 من القانون 11/90، المعدل والمتمم

الفصل الأول: ماهية عقد العمل خصائصه - عناصره و الالتزامات المرتبة على عاتق طرفيه

3/ المدة أو الزمن: هذا العنصر هو الآخر له الأهمية الكبرى في عقد العمل إذ يجب على طرفي العقد الاتفاق عليها ذلك أنها عنصر جوهري يمكن من خلاله تحديد نوع العقد إما محدد أو غير محدد المدة وما إذا كان عقدا مؤقت.

فقد اعتبر المشرع الجزائري بان العقد الذي يبرم دون تحديد المدة يعتبر غير محدد المدة ما لم يتم النص صراحة و كتابة في العقد على انه محدد المدة و هو ماله الأثر المسهل في حالة النزاع الذي قد ينشب بين الطرفين¹

بهذا نكون قد أعطينا لمحة عن عقد العمل من الناحية الفقهية و التشريعية و كذا عن العناصر التي تميزه خاصة عن عقدي المقاولة و الوكالة و هو ما يميز به كل من عنصري الزمن و التبعية أما العنصر الرابع و المتمثل في الأجر و المتمثل في المقابل المالي الذي يتقاضاه العامل نظيرا لمجهوداته و نشاطه الذي يضعه تحت سلطة رب العمل و هو ما سنتعرض له بشيء من التوسع في مباحثنا اللاحقة .

¹ انظر: المادة 7 من القانون 11/90، المعدل و المتمم

الفصل الأول: ماهية عقد العمل خصائصه - عناصره و الالتزامات المترتبة على عاتق طرفيه

المبحث الثاني: الالتزامات المترتبة على عاتق طرفي عقد العمل

باعتبار أي علاقة عقدية تنشأ عنها التزامات لاسيما في العقود التبادلية سنتعرض في هذا المبحث إلى الالتزامات المترتبة على عاتق طرفي العقد و ذلك في مطلبين اثنين بحيث نخصص الأول للالتزامات العمل بينما نخصص الثاني للالتزامات رب العمل

المطلب الأول: التزامات العامل

بمجرد انعقاد العمل و البدء في تنفيذه تترتب عليه آثار لعل أهمها الالتزامات التي بأدائها تترتب الحقوق على عاتق الطرف المقابل وهو في هذه الحالة صاحب العمل و بالتالي نطرح الإشكال التالي: فيما تتلخص التزامات العامل (بصفة الطرف الضعيف في العلاقة و الذي سعى المشرع إلى حمايته)؟ سنجيب على الإشكال المطروح في الفرعين الآتيين:

الفرع الأول: الالتزام بأداء العمل و طاعة أوامر الرئيس

كما سبق و أن تعرضنا له من خلال عناصر عقد العمل بخصوص أداء العمل أولا ثم التبعية بمختلف صورها نستشف بان العامل ملزم بـ:

أ/ أداء العمل: أول التزام يقوم به العامل هو القيام بالعمل المتفق عليه مسبقا شخصيا و بكل ما باستطاعته من عناية أي عناية الرجل الحريص مع مراعاة الحالات التي قد تسبب أحيانا في تغيير

الفصل الأول: ماهية عقد العمل خصائصه - عناصره و الالتزامات المرتبة على عاتق طرفيه

الاتفاق كان يطلب منه العمل في مكان غير المكان المتفق عليه و كذلك تغيير العمل في حد ذاته و التي تظم حالتان اثنتان:

أ/1 حالة عدم الاختلاف الجوهرى للعمل: يمكن فيها تغيير الاتفاق مع مراعاة عدم اختلاف العمل اختلافا جوهريا عن المتفق عليه و في هذا التقييد حماية للعامل من تعسف رب العمل بطريقة تجعله يستغل الذريعة هاته فيضطر العامل لمغادرة العمل¹

أ/2 حالة الضرورة و القوة القاهرة: في هذه الحالة تكون الظروف مفاجئة لا يمكن رب العمل درؤها و لا توقعها، فيكون له تغيير العمل² أو مكانه مع الالتزام بإرجاعه إلى الحالة المتفق عليها بمجرد زوال الحالة الطارئة.

¹ انظر: مصطفى قويدري، المرجع السابق ، ص 145

² انظر: المادة 107، من القانون المدني الجزائري، المعدل والمتمم

الفصل الأول: ماهية عقد العمل خصائصه - عناصره و الالتزامات المرتبة على عاتق طرفيه

ب/ الالتزام بطاعة أوامر الرئيس (المستخدم): هذا الالتزام مصدره الاتفاق (العقد) لقانون و نظافة عنصر التبعية الذي يميز علاقة العمل عن شبيهاها من العقود. فليس للعامل إلا الامتثال لأوامر و توجيهات رب العمل و تعليماته المتصفة بالمشروعية و ما دام العقد ينص عليها¹ بمعنى انه عليه الالتزام بالأوامر التي لا تخالف النظام العام و الآداب العامة² كذلك فالتزامه مرهون باحترام العقد ومحل للقانون.

الفرع الثاني: الالتزام بأداء العمل بأمانة و ثقة

يقضي هذا الفرع منا الوقوف عند نقاط جد مهمة تخص التزام العامل بعد التأكد من مشروعية العمل و الأوامر و البدء في التنفيذ بكل طاعة يأتي التزام آخر يتمثل في أداء هذا العمل بأمانة وثقة . السؤال الذي يطرح نفسه هنا كيف يكون لهذا العامل أن يكون أميناً و ذا ثقة؟

للإجابة على الإشكال المطروح أعلاه سنتطرق إلى الكيفيات التي تؤمن الثقة و الأمن على الترتيب الآتي:

¹ انظر: المادة 7 ، الفقرة 03 من القانون 11/90، المعدل والمتمم

² انظر: منال شوق الرشيدى، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني و الكويتي ، رسالة ماجستير جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق ، قسم القانون الخاص، السنة الجامعية 2010، ص44

الفصل الأول: ماهية عقد العمل خصائصه - عناصره و الالتزامات المرتبة على عاتق طرفيه

1/ الالتزام بأداء العمل بأمانة : يراد بهذا الالتزام هو قيامه بعمله بحسن نية¹ ليكون مخلصا هو التزام لا يحتاج أن ينص عليه في عقد العمل²

كما يلزم في هذا الإطار بالحفاظ على وسائل العمل و الأدوات الضرورية له حتى لا تتعرض للهلاك فيسأل عن تقصيره.

2/ الالتزام بالسرية: بفعل هذا الشرط يكون لزاما على العامل أن لا يفشي أسرار عمله بما من شأنه اطلاع الغير الأجنبي عليها أو حيازتها خاصة ما تعلق منها بتقنيات التكنولوجيا وأساليب الصنع و هو التنظيم و بصفة عامة مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها السلطة السلمية³ يعد الالتزام هذا هاما و أي اطلاع عليها من طرف الغير يجعل رب العمل يخسر خسارة كبيرة و نظرا للأهمية المذكورة قد تمتد حتى إلى بعد انتهاء علاقة العمل.

3/ الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل: العامل يقع على عاتقه التزام بعدم الدخول في علاقات عمل موازية و عدم إنشاء أي مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن ما لم يوجد اتفاق سابق بينه و بين رب العمل يرخص له بذلك لكن في الحالة الأخيرة هذه العامل ملزم بان لا ينافس رب العمل لا منافسة غير مشروعة و لا غير نزيهة فالأولى تختلف عن الثانية ذلك أنها تنطوي على العمدية و سوء النية بالإضرار برب العمل أما

¹ انظر: المادة 107 من قانون المدني الجزائري ، المعدل والمتمم

² انظر: ديب محمد ، الالتزام بعدم المنافسة في علاقة العمل كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة وهران السنة الجامعية

2012-2013 ص17

³ انظر: المادة 07، الفقرة 08 من قانون 90-11، المعدل والمتمم

الفصل الأول: ماهية عقد العمل خصائصه - عناصره و الالتزامات

المرتبة على عاتق طرفيه

الثانية فيقوم من خلالها العامل بسوء النية بإفشاء الأسرار مثلا فيظن المشروع¹ و بالتالي لا يخول للعامل مثلا العمل على استمالة العمال الذين عملوا معه ليتركوا العمل و يذهب الى مشروعيته الذي يؤسسه بنفسه بعد ما تكونت لديه خبرة معينة أو أن يعطيها لمؤسسة أخرى فتسبب لرب العمل في خسارة . وهو نفس النهج الذي انتهجه المشرع الجزائري من خلال المادة السابعة من القانون الخاص بعلاقات العمل المعدل و المتمم الفقرة الثامنة.

المطلب الثاني: التزامات رب العمل

بتخصيصنا هذا المطلب نقوم بتحديد التزامات رب العمل التي هي نفسها حقوق العامل و التي وجدت أساسا من اجل إضفاء توازن في العلاقة العقدية و هي مقابلة تماما لما يعطيه له قانون العمل و الاتفاقيات من سلطات إذ أنها متنوعة كحقوق العمال في التأمينات الاجتماعية الإضراب، حقهم في التمثيل النقابي.....الخ

من بين هذه الالتزامات ارتأينا أن نخصص الفرعين لالتزامين اثنين و الذين نرى بأنهما من الأهمية بما كان بالنسبة للعامل .

¹ انظر: ديب محمد ، المرجع السابق ، ص 17

الفصل الأول: ماهية عقد العمل خصائصه - عناصره و الالتزامات المرتبة على عاتق طرفيه

الفرع الأول: الأجر وحده الأدنى

أهم اثر من آثار عقد العمل هو الأجر فهو يميزه عن العقود التبرعية و يعطيه خاصية عقد المعاوضة فالتزم العامل بأداء العمل قيامه به على أحسن وجه يعطيه حقا مقابلا هو تقاضي الأجر الذي له من الأهمية الاقتصادية و الاجتماعية لذا نجد المشرع قد تدخل و أعطاه حكاية فلم يترك لسلطان الإرادة و مبدأ العقد شريعة المتعاقدين المكان و المجال الواسع فيستغل صاحب العمل حاجة العامل الملحقة للعمل و الأجر فيبخسه مثلا ا وان يؤديه له كيفما شاء ووقت ما شاء.

لذا صاحب العمل ملزم بتأدية الأجر في وقته المحدد كما تم الاتفاق عليه، ولا ضرر أن تمت زيادته عن القدر المتفق عليه جزاءً للعامل على كفاءته و تشجيعاً له لكن في المقابل يمنع على صاحب العمل إنقاصه بإرادته المنفردة كما يمنع منعاً باتاً أن يحدد بأقل من الأجر الوطني الأدنى المدفوع و المحدد قانوناً فمتى التزم به رب العمل يكون قد حصن نفسه حتى أمام القضاء ما حصل تنازع حوله فالقاضي لا يملك سلطة تعديله أو إعادة النظر فيه ما لم تكن هناك ظروف طارئة¹

¹ انظر: ملاوي إبراهيم و دحدوح محمد ، سلطة رب العمل في تعديل بنود عقد العمل ، منشورات رأس الجبل حسين ، قسنطينة ، سنة 2014

الفصل الأول: ماهية عقد العمل خصائصه - عناصره و الالتزامات المرتبة على عاتق طرفيه

الفرع الثاني: أسباب الصحة و السلامة

أمام سلطة التوجيه و التبعية التي أقرت لصاحب العمل على العامل و التي جعلت هذا الأخير يتنازل عن جزئ من حريته نجد حق العامل في الأمن و الحماية داخل محيط العمل، فصاحب العمل بهذا يلتزم كل الالتزام حمايته من الأخطار المهنية التي يمكن أن تنتج إما عن محيط العمل أو أدواته أو الإفرازات التي تنتج عن المواد المستعملة في الإنتاج كالغازات السامة¹

ف نجد نص المادة 07 من قانون 88- 07 المؤرخ في 07 جمادى الثانية عام 1408 الموافق لـ 1988/01/26 المتعلق بالوقاية الصحية و طب العمل على مراعاة امن العمال في اختيار التكنولوجيا و كذا تنظيم العمل حيث تكون كل الآلات و الأجهزة المستعملة مناسبة للأشغال المراد القيام بها . ونظرا لأهمية هذا الالتزام صدر المرسوم التنفيذي 05/91 المؤرخ 19 جانفي 1991 حدد الإجراءات و الكيفيات التي يتم بها تطبيق مختلف تدابير الأمن و الوقاية كما أنشئت أجهزة و مصالح داخلية أيضا لمراقبة تطبيق و تحقيق الأمن و الوقاية.

¹ انظر: المادة 77 من القانون 11/90 ، المعدل والمتمم

الفصل الثاني

الإطار المفاهيمي والنظري للأجر

عرف مفهوم الأجر عدة تطورات عبر مراحل عديدة من الزمن قبل أن يصل إلى ما هو متعارف عليه الآن فلم يعد ذلك العنصر من عناصر العقد و لا الثمن المقابل لسعة العمل كما كان يعرفه الرأسماليون، لذا و بعد نضال الطبقات العمالية حظي بإعادة النظر إليه على جميع الأصعدة بدءا بتعريفه ومرورا إلى إيجاد طرق و معايير تحديده و ذاك هو موضوع فصلنا الذي قمنا بتقسيمه إلى المبحثين الآتيين.

المبحث الأول: ماهية الأجر و أهميته

في هذا المبحث نخصص مطلبا لماهية الأجر و مطلبا ثانيا لأهميته بحيث نحاول الوقوف على مختلف التعريفات التي عرف بها لنتنقل إلى نوع الأهمية و المنحى الذي أخذته هذه الأخيرة.

المطلب الأول: ماهية الأجر

حيث أن الماهية تعد أوسع من التعريف ارتأينا تخصيص مطلبنا هذا لها محاولة منا تناول الأجر بنوع من الشمولية عن طريق إلقاء الضوء عليه من الخارج وهو ما يتأتى بتعريفه من النواحي اللغوية، الاصطلاحية وكذا الشرعية.

لنتنقل بعد ذلك لنتعمق أكثر بتفصيل أهم ما يتكون منه كالأجر الوطني الأدنى المضمون، الأجر الأساسي و مختلف التعويضات المرتبطة بعقد العمل.

الأمر الذي استدعى منا تقسيم المطلب إلى الفرعين الموضحين على التوالي :

الفرع الأول: تعريف الأجر

كما سبق و أن ذكرنا عرف الأجر محطات عدة تطور عبرها بتطور عقد العمل في حد ذاته، من هنا سنقوم بتعريفه من النواحي الآتية:

أ/ التعريف اللغوي للأجر:

أ/1 يعود مصطلح الأجر لغة : إلى الكلمة اللاتينية salarium المشتقة من كلمة sel (الملح) وقد عرفت هذه التسمية من العصر الروماني حيث كان العمال يؤجرون بالملح كمقابل كمقابل للأعمال التي كانوا يقومون بها فجاءت تسمية أجر و أجير من كلمة ملح¹

أ/2 كما عرف الأجر على أنه: الجزاء على العمل أو ما أعطي من اجر في عمل وجمعه أجور.

ب/ التعريف الشرعي للأجر:

عرفه بعض العلماء على أنه العوض مقابل العمل، كما عرفه البعض الآخر على أنه العوض المعلوم على المنفعة المعلوم² ذكره الله عز وجل في القرآن الكريم كقوله تعالى " فَوَجَدَا فِيهَا جِدَارًا يُرِيدُ أَنْ يَنْقُضَ فَأَقَامَهُ * قَالَ لَوْ شِئْتَ لَاتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا " ³ وقوله أيضا " فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ " ⁴

¹ Voir :www.forumalgerie.com,le 21/04/2017 à 17 :00h

² انظر: إسماعيل صالح حمزة، اجر العامل في الفقه الإسلامي ، رسالة ماجستير في الفقه و التشريع، كلية الدراسات العليا جامعة النجاح

الوطنية في نابلس، فلسطين، 2010، ص 26

³ انظر: الآية 77 من سورة الكهف

⁴ انظر: الآية 06 من سورة الطلاق

كما نجد أنه مذكور في قوله صلى الله عليه و سلم " أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ"¹ ، فيتضح لنا المكانة التي حضي بها الأجر في الشريعة الإسلامية فقد اعتبر حقا للعامل يجب أن يصل إليه على وجه العجالة لدرجة انه قال صلى الله عليه و سلم قبل أن يجف عرقه. على عكس باقي التشريعات العربية و التي نذكر منها المشرع المصري الذي عرفه "كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابا كان أم متغيرا، نقدا أو عينا"² و المشرع الأردني الذي عرفه على انه كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقدا أو عينا مضافا إليه سائر المستحقات.

الأخرى أيا كان نوعها إذ نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي³ المشرع الجزائري لم يورد أي تعريف دقيق للأجر في قانون علاقات العمل بل اكتفى فقط بذكر عناصره مع ملاحظة انه استعمل لفظي مرتب و دخل للدلالة عليه أيضا.

الفرع الثاني: مكونات الأجر

لا يقتصر الأجر على المقابل الذي يحصل عليه مباشرة نظير العمل الذي يقوم به بل يتكون من عدة عناصر منها الثابت و منها المتغير بحسب منصب و بحسب المؤسسات المستخدمة و هي:

¹ انظر: حديث شريف رواه ابن ماجه

² انظر: بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 81

³ انظر: غالب علي الداودي، المرجع السابق ص 143

أ/ الأجر الوطني الأدنى المضمون: هو حد أدنى للأجر ينطبق على كل العمال دون استثناء الاستفادة منه و يتحدد إما من طرف الحكومة أو بمقتضى اتفاقات الجماعية و مثال تحديده عن طريق الاتفاقية رفع الأجر الأدنى الوطني المضمون من مبلغ 12000 دج إلى 15000 لا يجوز بأي حال من الأحوال النزول عنه في علاقات العمل نظرا لأهميته المعيشية¹

ب/ الأجر الأساسي:

يتحدد هذا الأجر بناء على مناصب العمل على أساس جدول يتضمن التضييف المهني بمختلف المناصب و الأجور تخصص من خلاله نقاط استدلالية التي تترتب بناء عليها مناصب العمل تدريجيا على حسب المهام الموكلة على حسب المنصب أهميتها مدى تعقيدها درجة المؤهلات المسؤولة و الجهد البدني و الفكري العصبي، و درجة الضرر النوعي الخاص بالمنصب².

ج/ التعويضات الثابتة المرتبطة بمنصب العمل:

تتمثل في مجموعة العناصر التي تلحق الأجر الأساسي كالتعويضات المتعلقة بمنصب العمل أو تفرضها طبيعة العمل أو ظروفه أو ضغوطه و المتطلبات المتعلقة به.

و أمثلة هذه التعويضات المرتبطة بالأقدمية ، الساعات الإضافية، تعويضات الضرر، العمل التناوبي، التعويض عن المسؤولية، تعويض المنطقة و المنح العائلية.

¹ انظر : أحمية سليمان المرجع السابق ، ص 34

² انظر: بن عزوز بن صابر المرجع السابق ، ص 88

المطلب الثاني: أهمية الأجر

لقد ثبت للأجر أهمية كبيرة بالنسبة للعامل لاسيما بعد التحركات التي عرفتتها الحركات العالمية عن طريق الممثلين النقابيين الذين طالبو بضرورة تحسين الظروف المعيشية للعامل الأمر الذي جعل الدولة تتدخل لحمايته و تحديد حده الأدنى فظهرت أهمية الأجر من ناحيتين اثنتين:

الفرع الأول: الأهمية الاجتماعية للأجر.

قد كان لتحديد الأجر الأدنى المضمون من طرف الدولة و تدخلها أساسا في بعض النواحي التي تخص العلاقة العقدية أعطى نوعا من التوازن في العقد و حسن من موقف العامل، فبمجرد هذا التدخل تم التخلص من النظرة الرأسمالية إلى الأجر الذي كان في رأيها سلعة يقابله ثمنا يظل تحت رحمة العرض و الطلب و أصبح يستفيد من مقابل لجهده و نشاطه يتوافق و الهدف المنشود من هذا العمل فبات يضمن له مستوى معيشي¹ معقول و يؤمن له حياة تليق به كانسان و لأفراد أسرته

الفرع الثاني: الأهمية الاقتصادية للأجر

إذا كانت الأهمية الاجتماعية للأجر تلخصت في أن فرضت للأجير أو العامل حق العيش بكرامة فان الأهمية الاقتصادية لم تكن أقل شأنا ، إذ شكل تحديد الحد الأدنى للأجر منطلقا للسياسة العامة في الاقتصاد نتيجة تحديد التعويضات و الإعانات و المكافآت الذي أعطى تأثيره المباشر في توجيه و تنمية الاقتصاد الوطني و ساعد العامل على توفير الحاجات الأساسية من مسكن و طعام و ملابس بمعنى حقق استقراره الاقتصادي

¹ انظر : بجاوي مدني ، المرجع السابق ، ص 34

المبحث الثاني: طرق و معايير تحديد الأجر

مثلما سبق و أن أشرنا لم يترك المشرع المجال لان تكون العلاقات بين العال و أرباب العمل تتم بضفة عشوائية خاصة فيما تعلق بالأجر.

لذلك هناك عدة طرق في تحديده إما بتدخل السلطة العامة، إما عن طريق العقد و إما عن طريق الاتفاقيات الجماعية فكيف يتم تحديده في كل طريقة من الطرق المذكورة سابقا؟ و ماهي المعايير لذلك؟ هذا ما سنتطرق له في هذا المبحث بتخصيص المطلب الأول لتدخل السلطة العامة و العقد في تحديد هذا الأجر ثم نذهب إلى المطلب الثاني و نبين كيفية تحديد الاتفاقيات الجماعية للأجر

المطلب الأول: طرق تحديد الأجر

نقوم في هذا المطلب بتوضيح كيفية التي تقوم بها السلطة و العقد بتحديد الأجر ففرعين التاليين:

الفرع الأول: تحديد الأجر عن طريق السلطة العامة و العقد

حماية للأجر تتدخل الدولة و تضع قواعد قانونية آمرة لايحوز مخالفتها فهي بمثابة الخطوط الحمراء التي تحمي مصلحة العمال حتى لا يضطر والى قبول شروط مجحفة أو يتنازلون عن حقوقهم بسبب حاجتهم الماسة للعمل مثلا، لأجل هذا انفردت الدولة بتحديد الأجر على مستوى المركزي كما وضعت ضوابط في ما خص تحديد الأجر في حالة التفاوض بين العامل و رب العمل في العقود الفردية فلم تدعها رهينة حرية المتعاقدين في التعاقد ووضع الشروط.

أ/ تحديد الأجر عن طريق السلطة العامة: هو نفسه ما يعرف بتحديد الأجر عن طريق النصوص القانونية.

ويشمل هذا النوع من التحديد طريقتين اثنتين:

أ-1 : الاعتماد على تحديد الحد الأدنى للأجر:

ضمانا لحق العامل من جهة و خلق موازنة بين الإنتاج الوطني و أسعار المواد الاستهلاكية من جهة أخرى انتهجت الدولة الجزائرية نهج اعتماد حد أدنى للأجر تضمنه تطبيقا للاتفاقيات الصادرة دوليا و عربيا بخصوص هذا ذلك أنها جزء لا يتجزأ من المنظومة الدولية و كذا العربية .

أ-1/1: على الصعيد الدولي: جاء مؤتمر العمل الدولي بالاتفاقية 26 و التوصية رقم 30 المتعلقين

بكيفيات تحديد الأجر الأدنى المضمون في 30 ماي 1928 و في سنة 1951 حدد هذا المؤتمر الاتفاقية رقم 99 التي نظمت الأجر الأدنى المضمون في مجال العمل الزراعي أما سنة 1970 فصدرت الاتفاقية الخاصة بتحديد الأجر الأدنى المضمون في الدول النامية و التي حملت رقم 131¹

أ-2/2: على الصعيد العربي: حثت الاتفاقية رقم 01 المؤرخة 1966 كل الدول العربية على وضع

حد أدنى للأجور، كما بينت بان هذا يتم عن طريق لجان حددت تشكيلها و عززت ذلك بالاتفاقية العربية رقم 15 لسنة 1938 عرفت فيها الحد الأدنى للأجر معايير تحديده و مراجعته كيفية حمايته و كذا تشكيل اللجان التي لها صلاحية تحديده من هنا عرف تحديد الأجر عدة مراحل تنوعت بتنوع النصوص التي تم إصدارها انطلاقا من الأمر 31/75 الخاص بالشروط العامة لعلاقات العمل الذي وضعت فيه أطر تحديده و طرق تحديده إذا كان يتم باقتراح من وزير العمل و لجنة وطنية للاتفاقيات الجماعية و انتقالاتا إلى القانون 12/78 الخاص بالقانون الأساسي العام للعمال و الذي تطرق المشرع من خلاله إلى المعايير المنتهجة في تحديده.

1 انظر : امال بطاهر ، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، سنة 2013 ص 97

بقي الحال على هذا حتى صدور القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل و حدد فيه المشرع طريقة تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون و التي يستشف أن القرار يكون باستشارة نقابات العمال و منظمات المستخدمين مما يبين بان القرار يكون مركزيا من خلال اللقاءات الثلاثية بين أعضاء الحكومة و ممثلي النقابات العمالية الأكثر تمثيلا في جميع القطاعات عبر الوطن و ممثلي التنظيمات المهنية لأصحاب العمل و بعض من مسيري المؤسسات الاقتصادية¹ مع التأكيد على أن رأي اللجان المشاورة ليس ملزما فيمكن أن تأخذ به الحكومة كما يمكن أن تتجاهله فتتفرد بالقرار. و بينما بعض التشريعات تحديد المعايير التي يتم بناءا عليها تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون نجد المشرع الجزائري وضع ثلاثة معايير² هي:

❖ متوسط الإنتاجية الوطنية: يقصد بها الإنتاج الوطني فيتأثر الدخل الوطني به زيادة أو نقصانا و هو نفس الأثر الذي يعود به على الأجر الوطني الأدنى المضمون.

❖ الأرقام الاستدلالية للمواد الواسعة الاستهلاك: ما يلاحظ هنا أن المشرع لم يحدد المواد الاستهلاكية المقصودة بالضبط وكل ما يمكن أن نستشفه هو أنه يقصد بها المواد الواسعة الاستهلاك و المراد من اعتمادها الحفاظ على القدرة الشرائية للعمال و ضمان العيش الكريم لهم.

❖ الظروف الاقتصادية: يحدد الأجر الوطني الأدنى بطريقة يتم الموازنة فيها بين متطلبات التنمية الوطنية و بين موارد الإنفاق الاستهلاكي،

¹ انظر : امال بطاهر ، المرجع السابق ، ص17
² انظر : المادة 87 من قانون 90-11 ، معدل ومتمم

أ/2: تحديد الأجر بوضع جدول:

تم هذه الطريقة بوضع جدول يتبين فيه مختلف مناصب العمل بحيث يوضع لكل منصب عمل رقم استدلالي بمثله و تعطى له بالمقابل نقطة استدلالية و بضرب هذين¹ العنصرين نتحصل على مبلغ الأجر و الذي يتوافق مع كل منصب عمل مطبق في السلم المهني

(ب) تحديد الأجر عن طريق العقد(عقد العمل الفردي):

كما سبق و أن أوضحنا حدد المشرع الجزائري في علاقات العمل كل الضوابط التي من شأنها إضفاء التوازن في هذه العلاقة و الحماية للطرف الأضعف خاصة ما تعلق بالأجر.

إلا أنه في هذه الطريقة ترك استثناء للتفاوض بين العامل و رب العمل الحرية في إقرار ما يروونه مناسبا في شأن تحديد الأجر المتقاضى فهذه الحالة الخاصة جاءت نتيجة إلى التعامل في موقف الطرفي العقد إذ أن العامل ليس مضطرا لقبول أي عرض يقدم إليه من طرف رب العمل و هذا نتيجة لتفرده بمؤهلات و مهارات فنية يحتاج إليها الثاني و ليس بإمكانه إيجادها بوفرة فيجد نفسه بين مطرقة حاجته لهذه المهارة و سندان سداد أجر يشترطه العامل مع استحالة رفضه.

أحسن تطبيق لهذه الحالة هو العقود الخاصة بالمسيرين بالمؤسسات فقد جاء المرسوم 290/90 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيرى المؤسسات الذي ضمن مواده موضوع حرية

¹ انظر : بشير هدي ، المرجع السابق ، ص 144

التفاوض مع جهاز إدارة الشركة كما اخرج من هذه المفاوضات الجماعية المرتبات، فقد أعطى المشرع لنفسه تحديد مكونات الأجر المتعلقة بالعلاوات و التعويضات¹

الفرع الثاني: تحديد الأجر عن طريق الاتفاقيات الجماعية

لقد فسح المشرع الجزائري المجال أمام طريقة أخرى ليتحدد من خلالها الأجر إلا و هي الاتفاقيات الجماعية التي تنتج عن مفاوضات جماعية حيث أثبتت هذه الأخيرة ميدانيا نجاعتها لأنها تنتج عن تدخل فئات أدرى بظروف عملها و نشاطها و المشاكل التي تعترضها لهذا نظم المشرع الكيفية التي تتم بها هذه العملية من حيث الأطراف و الموضوع كالأتي بيانه:

1/ أطراف الاتفاقية الجماعية: لقد حدد القانون الجزائري الأطراف التي لها صلاحية التفاوض بشأن الأجر ووضع لها شروطا مبنية كمايلي:

1-1/ حدد المشرع الجزائري طرف الاتفاقية الجماعية المتمثل في المنظمة النقابية التي تكون تمثيلية على المستوى الوطني التي تم تكوينها المدة ستة أشهر من تاريخ إجراءات التأسيس من إيداع التصريح إلى استلام الوصل بذلك انتهاء بالأشهر في الجرائد الوطنية .

1-2/ كما أضاف المشرع إلى الشرط الزمني شرطا آخر تمثل في العدد التي تتكون منه هذه النقابات بحيث أضاف انه يجب أن تضم 20% من الإجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات

¹ انظر: المواد 08 و09 من المرسوم 290/90 المؤرخ 1990/09/29 المتعلق بالنظام الخاص المطبق على مسيري المؤسسات الجريدة

الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 42 .

الأساسية لهذه المنظمات النقابية أو هذه الأخيرة التي لها تمثل 20% على مستوى لجنة المشاركة في الهيئة المستخدمة¹

2/ موضوع الاتفاقيات الجماعية: بين المشرع الجزائري صراحة الجوانب التي تكون موضوع اتفاق الجماعي المحدد للأجر² وهي على التوالي:

1/2 : في تحديد الأجور الأساسية الدنيا المطابقة : يتم هذا عن طريق التصنيف المهني لعمال المؤسسات في جداول يبين فيها مناصب العمل و الأجر الأساسي المناسب لها على أن يؤخذ بعين الاعتبار المهام الموكلة لكل منصب عمل تعقيدها و مقدار المؤهل المطلوب ،المسؤولية المترتبة عن هذه المهام و كذلك مقدار الجهد البدني و الفكري المطلوب و درجة الضرر الخاص بالمنصب إضافة إلى ذلك قسمت هذه الجداول في العديد من الاتفاقيات العمال إلى مجموعات تمثلت في عمال التنفيذ، عمال التأهيل ، العمال الإطارات وكذا الإطارات السامية.

وحتى تتمكن من معرفة المسائل التي يتم التفاوض بشأنها فيما يخص الأجر الأساسي يجب أولاً أن نتعرف عما يتكون منه؟.

الأجر الأساسي: عبارة عن مجموعة نقاط استدلالية تقابلها قيمة مالية و الاثنان يقابلان الرقم الاستدلالي.

أما عن المفاوضات من اجل رفعه فهي تشمل: رفع إما الرقم الاستدلالي وهذه الطريقة ينجز عنها إعادة التصنيف المهني.

¹ انظر: المواد 34،35 من القانون 14/90 المؤرخ 02 جوان 1990 المتضمن كيفية ممارسة الحق النقابي الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 23 ، الصادر في 13 ذو القعدة 1410 الموافق لـ 06 جوان 1990
² أنر: المادة 120 ، القانون 11-90 المعدل والمتمم

و أما برفع قيمة النقطة الاستدلالية أي رفع المبلغ المالي الذي يقابل الرقم الاستدلالي و أخيرا يتم رفعه عن طريق اعتماد نسبة مئوية معينة كان برفع نسبة 10% مثلا و هي الطريقة الأكثر اعتمادا

2/2 التعويضات المرتبطة بالأقدمية و الساعات الإضافية و ظروف العمل و تعويض المنطقة :

لقد أعطى المشرع الجزائري في ظل قانون علاقات العمل الجديد الصلاحيات للمفاوضات الجماعية في تحديد التعويضات المذكورة في العنوان أعلاه وقد اعتمدها مختلف الاتفاقيات الجماعية في ملاحظتها كل على حسب مفهومه بعدما كانت تحدد بموجب المرسوم 58/85 المؤرخ 23 مارس 1985 الأقدمية مثلا.

2-1/2 تعويض الاقدمية: أو تعويض الخبرة المهنية بموجبه تثنم الاقدمية المتحصل عليها من طرف العامل خارج المؤسسة المستخدمة خلال مساره المهني ويكون ذلك في شكل نسب مئوية للأجر القاعدي فتحسب قيمتها ماليا عن كل سنة لكل صنف مهني.

2/3 التعويض عن الساعات الإضافية:لقد وضع المشرع الجزائري بموجب القانون المدة القانونية للعمل أسبوعيا الممتدة 40 ساعة تقسم على مدار خمسة أيام منه في حين ترك تنظيمها و توزيعها للاتفاقيات الجماعية¹.

¹ أنظر: بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 97

إلا انه قد تلجأ المؤسسات إلى تشغيل العمال أكثر من هذا الحد أو أن تشعلهم في أيام العطل أو الراحة و هو ما يشكل الاستثناء على القاعدة العامة الأمر الذي يعطي الاتفاقيات الجماعية الحق في التفاوض و التدخل بما يسمح للعامل من أن يستدعي للعمل ساعات إضافية قيدها المشرع الجزائري بان تكون للضرورة الملحقة إما للوقاية من حوادث و شبكة الوقوع أو إصلاح أضرار نجمت عن حوادث وقعت أصلا و ما إن يكون السبب إنهاء أشغال إن توقفت تسبب في ضرر. وهاتان الحالتان هما استثناء على عدم إمكانية تجاوز عدد الساعات الإضافية 20%¹ من المدة القانونية و التي تساوي 8 ساعات في اليوم. مع مراعاة إلزامية أخطار مفتش العمل المختص إقليميا. أما عن التعويض عن هذه الساعات فقد اشترط ألا يقل عن 50% من الأجر العادي للساعة يمكن التفاوض على زيادتها.

4/2 التعويض عن ظروف العمل: يدخل تحت هذا العنوان التعويض عن العمل الضار (الذي يتسبب في الضرر) و العمل التناوبي

1/4-2: التعويض عن الضرر : على حسب ما أجمعت عليه معظم الاتفاقيات الجماعية فان العمل الذي يستدعي تعويضا عن الضرر هو ذلك العمل يتطلب جهودا كبيرة و شقاء أو في محيط العمل قذر أو تستعمل فيه مواد خطرة أو سامة هذا بالنسبة إلى مفهوم الضرر.

¹ أنظر: المادة 31 من القانون 11/90، المعدل والمتمم

أما بالنسبة لتعويضه فقد اعتمدت طريقة من قبل المتفاوضين تتمثل في انجاز قائمة تلخص فيها الأعمال التي تعطي الحق في التعويض عن الضرر و تقدير تعويض هذا الضرر بعدما تقوم باستشارة لجنة الأمن و الوقاية ثم تسلم للهيئة المستخدمة.

2-4/2 التعويض عن العمل التناوبي: يقصد به العمل ضمن فرق تناوب كلما اقتضى الأمر إليها التعويض عنه هذا العمل يكون بإعداد قوائم من طرف الاتفاقيات الجماعية بالعمل الذي يستدعي التناوب أما عن قيمته فيكون بتحديد نسبة مئوية من الأجر القاعدي¹

2-4/3 التعويض عن المسؤولية و المنطقة :

التعويض عن المسؤولية : يمنع هذا التعويض للإطارات السامية التي تشغل مناصب فيها تحمل مسؤولية فيمنح التعويض إما بناء على نسبة مئوية من الأجر القاعدي و إما وفقا لجدول محددة لدرجة المسؤولية.

التعويض عن المنطقة: يمنح للعامل بناء على الطبيعة الجغرافية للمنطقة التي يعمل بها مثلها المناطق النائية، المناطق الصحراوية الجنوبية.

إما عن تعويضها فيحدد بمبالغ مالية تضاف إلى الأجر دون تجاهل اعتمادا حسابها في الترتيبات و الاقدميات، كما يستفيد من زيادة في أيام العطلة السنوية إذ تمدد من 10 إلى 20 يوما

¹ أنظر: بن عزوز بن صابر، المرجع السابق ص 105

2-4/4 التعويضات ذات الطابع الاجتماعي: تشمل هذه التعويضات المنح العائلية و الدراسة

و الأجر الوحيد و التعويض عن الإحالة على التقاعد و تعويض ذوي حقوق المتوفى يستفيد منها العامل إما لصالحه مباشرة وإما لذويه أو لأبنائه أو زوجه على حسب الأحوال.

3/ التعويضات المرتبطة بالنفقات المصرفية:

تشمل هذه التعويضات المبالغ التي ينفقها العامل بمناسبة مزاولته نشاطه المهني¹

أو بمناسبة أدائه مهمات داخلية أو خارجية كالتعويض عن الوجبة أو عن التنقلات من مقرات سكناتهم إلى أماكن العمل و تحسب بحسب المسافات التي يقطعها العامل.

4/ التعويضات المرتبطة بالمردود و الإنتاجية:

أقرها المشرع الجزائري بموجب المادة 120 من القانون المتعلق بعلاقات العمل في الفقرتين 5 و 6

مناطق هذه المنحة كما تدل عليها تسميتها هو تحقيق العامل فردا أو العمال كجماعة أرباحا و زيادة في الإنتاج عن طريق بذلهم المزيد من الجهد و المثابرة ما ينجم عنه تقليل النفقات و تفادي الخسائر. فتمنح للعامل أو للعمال منحة يقدمها صاحب العمل على المردود المحقق فتحسن ظروفهم المادية

وتشجع التنافس فيما بينهم²، مع الإشارة إلى أنه في حالة المردود الجماعي تحدد المنحة هذه بنسبة

تضاف إلى أجر العمال بهذا يتضح أن الاتفاق الجماعي له الدور الكبير في تحديد الأجر وما تعلق

به من تعويضات و منح لكن ما يؤخذ على هذه الطريقة هو اعتمادها على قوانين تم إلغاؤها

¹ أنظر: أ.آمال بالطاهر، المرجع السابق ص 126

² أنظر: بن صابر بن عزوز المرجع السابق ص 118

بموجب القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل و هو ما لاحظناه من خلال تصفحنا للمراجع التي كانت مجمعة على نفس الفكرة إذ تكاد كلها نقلية و لم تأت بأي جديد.

كما أن التشريع حاول بقدر الإمكان توفير كل ما من شأنه حماية الحق الأساسي للعامل ألا وهو الأجر خاصة فيما يخص تحديده و يبقى الوصول إلى غاية المنشودة و هي التطبيق على أرض الواقع.

المطلب الثاني: معايير تحديد الأجر.

بعدها تطرقنا إلى طرق تحديد الأجر في المطلب الأول، ننتقل في هذا المطلب إلى المعايير التي يتم بها تحديد الأجر و التي نجد لها لدى تشريعات أخرى كما في التشريع الجزائري وهي التي سنبينها في الفرعين الآتيين:

الفرع الأول: تحديد الأجر وفق المدة الزمنية و تحديده وفق الإنتاج.

يتم تحديد الأجر إما وفق المدة الزمنية و إما عن طريق تقدير الإنتاج فما المقصود بالكيفيتين و كيف تتمان؟

الجواب عن السؤال المطروح كالآتي:

1/ تحديد الأجر وفق مدة زمنية:

يقتضي العمل بهذه الطريقة اعتمادا الزمن في تحديد اجر العامل دون مراعاة مردوده الإنتاجي أو توقفه عن العمل بسبب أيام العطل ولا أيام الراحة، سواء قل إنتاجه أو قلت ساعات عمله. فالعبرة هنا بالساعة أو اليوم أو الشهر فهي بمثابة المقياس الذي يحدد اجر العامل ما دام التوقف عن العمل ليس له دخل فيه فانه يستحق وجوب أجره كاملا بحلول الأجل المعتاد¹ و اعتماد الشهر كمرجع لتحديد الأجر هو الأكثر انتشارا وفي هذه الطريقة تحقيق لمصلحة العامل و استقرار لدخله. و يعاب على هذه الطريقة أنها تسوي في الأجر بين جميع العمال في المنصب الواحد رغم المجهود المتفاوت بينهم مما يؤدي إلى تراخي البعض.²

2/ تحديد الأجر وفق الإنتاج:

تقوم هذه الطريقة على حساب الأجر بحسب الوحدة الإنتاجية³ التي ينتجها العامل، فالتناسب طردي بين الأجر و الإنتاج فكلما زاد الثاني زاد الأول فهما مرتبطان ارتباطا وثيقا تجد هذه الطريقة مجالا لها في أشغال البناء حيث يحسب أجره بالأمتار بشأنه شان الدهان و عمال مصانع الغزل و النسيج، كما تستعمل في مصانع الأحذية حيث يؤجر العامل عن كل زوج من الأحذية.

¹ أنظر: بشير هدي، المرجع السابق ، ص 143

² أنظر: ابن عزوز بن صابر المرجع السابق ، ص 84 عن سعيد عبد السلام، الوسيط في قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003

الطبعة الأولى، دار النهضة العربية القاهرة 2004 ص 139

³ أنظر : غالب علي داودي ، المرجع السابق ، ص 145

يلاحظ أن هذه الطريقة في التحديد تبدو محفزة للعامل على الإنتاج رغبة منه في زيادة الأجر الأمر الذي يعود بالنفع على صاحب العمل و الضرر المقابل للعامل ذلك أنها تؤدي إلى إرهاقه و الإضرار بصحته¹ مما يجعلها طريقة منتقدة هي الأخرى.

الفرع الثاني: تحديد الأجر وفق المدة الزمنية و الإنتاج معا

بناء على ما سبق و أن تعرضنا له في الفرع الأول بخصوص الطريقتين المعتمدين في تحديد الأجر و تعرضها للانتقادات تم اعتماد طريقة ثالثة لتحديد الأجر جاء بمثابة الطريقة الموفقة بين السابقتين و تجميع بينهما. يتأتى هذا الجمع بتمكين العامل بجزء من الأجر يحسب على أساس الزمن و يكون ثابتا في حين يزداد أجره بحسب مساهمته في الإنتاج فتقدر له مكافئات المردود الفردي أو الجماعي و التي تكون تحفيزية و مشجعة له على التحسين المستمر للإنتاج² باستقراء المادة 82 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل نجد تأكيد المشرع الجزائري على انتهاجه للطريقتين معا من خلال النص " يفهم من عبارة الدخل المناسب مع نتائج العمل الأجرة حسب المردود لاسيما العمل بالالتزام أو بالقطعة أو بالحصة أو حسب رقم الأعمال و عليه يكون المشرع الجزائري قد اعتمد الطريق التنظيمي في تحديد الأجر و حتى لا ينفرد في هذه المسألة برأيه أشرك ممثلي العمال في القرارات بصفتهم الأقرب من العمل و ظروفه و الأدرى بمشاكله ففسح المجال أمام المفاوضات الجماعية لتحديد

¹ أنظر : غالب علي داودي ، المرجع السابق ، ص 146

² نظر: بشير هدي، المرجع السابق ص 144

هي الأخرى الأجر هذا فيما يخص التحديد وفق المنظومة القانونية التي اعتمدت أساسا على القواعد الآمرة.

أما فيما يخص محاولته للتوفيق بين مصلحتي كل من العامل و صاحب العمل فقد اعتمد لتحديد الأجر الطريقة المزدوجة التي من شأنها مسك العصا من الوسط فلا اعتمد الزمن وحده فيلحق الضرر بصاحب العمل ولا اعتمد طريقة الإنتاج فيضر العامل بل استعمل الطريقتين معا كحل وسط فيه التوفيق بين الاثنين و الزيادة في الإنتاج و الدخل معا.

الفصل الثالث:

المبادئ التي تحكم الأجر

و حمايته القانونية

الفصل الثالث: المبادئ التي تحكم الأجر و حمايته القانونية

لقد ثبتت للأجر الأهمية المطلقة من حيث أنه مقوم من مقومات عقد العمل إذ بدونه لا يمكن الحديث عنه، فمعظم التشريعات أو لمتة بالحماية و التنظيم و هو مالم يفت المشرع الجزائري. و باعتبار الأهمية الاقتصادية و الاجتماعية للأجر كان ضروري وضع كل الآليات التي تضمن وصوله إلى مستحقة في اجله كاملا لا نقصان فيه فكما سبق و أن أشرنا هو مصدر يعول عليه العامل في معيشته و أسرته أيضا من هذا المنظور ارتبط الأجر بعدة مبادئ تصونه من أي طائل يطوله سواء كان صاحب العمل أو الغير فاعتمد مبدأ امتياز دين الأجر، مبدأ ارتباط الأجر بالعمل المؤدي ، مبدأ المساواة في الأجور بين العمال، مبدأ الدفع الكلي و المنتظم للأجر و أخيرا مبدأ الدفع الكلي.

هذا من جهة ومن جهة أخرى النصوص القانونية التي سنت بموجب قواعد أمرة شديدة اللهجة ترتب مخالفتها العقاب و انتهاء بوضع الأجهزة التي تسهر على تطبيق هذه القواعد و لعل أهمها مفتشية العمل.

بالتالي خلال هذا الفصل سنتعرض إلى مضامين هذه المبادئ و الكيفيات التي تجسد من خلالها وذلك عن طريق تقسيمه إلى مبحثين اثنين الأول نخصه لحماية الأجر من منطلق انه دين ممتاز أما المبحث الثاني فنخصه لأشكال حماية الأجر.

المبحث الأول: حماية الأجر باعتباره ديناً ممتازاً

لعل أهم المبادئ التي حق بها الأجر كضمان له هو مبدأ الامتياز متى كان ديناً. فإما يكون مترتباً للعامل في ذمة صاحب العمل و إما أن يكون وسيلة للوفاء بديون تربت على عاتق العامل نفسه فان أي دين يجب أن يستوفي أو أن يوفي بحسب الأحوال هذا كقاعدة عامة. لكن في هذا المبحث سنتطرق إلى حالتين قد تشكلان نوعاً من الاستثناء على القاعدة العامة وهو نستوضحه في المطلبين المواليين:

المطلب الأول: حماية الأجر من دائني رب العمل

من اجل حماية الأجر من أي خطر يهدده في حالة إعسار رب العمل أو إفلاسه و باعتبار أن جميع أموال المدين ضامنة للوفاء بدينه فان العامل قد يجد نفسه واقفاً في طابور قد لا ينتهي من كثرة الدائنين الذين يسعون إلى استرجاع أموالهم التي يدين لهم بها صاحب العمل مما قد يجعل هذا الضمان غير كاف فقد لا يجد ما يستوفي منه أجره إذا ما لم توفر له حماية ما، و هذا المطلب و الذي يتلخص في إجابة عن سؤال يفرض نفسه ألا و هو فيما تتجلى مظاهر الامتياز دين الأجر في باقي الديون؟ و ما هي النتائج المترتبة عن هذا الامتياز و هي ذاتها أجوبة هذه الأسئلة في الفرعين المواليين.

الفرع الأول: مظاهر امتياز دين الأجر عن الديون الأخرى.

لقد أقرت التشريعات الدولية و كذا العربية مبدأ امتياز الأجر عن الديون الأخرى فنصت على أن إفلاس المؤسسة أو وقوعها في حالة التسوية القضائية يجعل عمالها يعاملون بمثابة الدائنين الممتازين فيما يخص أجورهم المستحقة للفترة التي عملوا بها قبل الإفلاس أو التسوية القضائية فهم لهم الحق في استيفاء أجورهم قبل كل الدائنين الذين يصنفون عاديون أو ممتازون هذا مما تركت أمر بتقديره و تضيفه إلى القوانين الخاصة بكل دولة.¹

أما علة الصعيد العربي فقد أعتبت الاتفاقية اجر العامل دينا ممتازا و له على درجة امتياز على بقية الديون، كما، يستوفيهما من جميع أموال المدين (صاحب العمل) منقولة كانت أم عقارية² وبما أن المشرع الجزائري هو جزئ من المنظومتين فال يملك إلا أن يكون هو الآخر على نفس النهج فقد ضمن قانونه ما يعطي الأجر امتيازه عن باقي الديون فاتضح ذلك جليا في القانون المدني و التجاري و كذا في قانون العمل ، فرتب في الأول الديون بصفاتها ممتازة على كافة أموال المدين منقولة كانت أو عقارية و إدراجها ضمنها المبالغ المستحقة للخدم و الكتبة والعمال و كل أجير مهما كان نوع وهذا عن الاثنى عشرة شهرا الأخيرة³

¹ انظر: المادة 11 من الاتفاقية الدولية للعمل رقم 95 المتضمنة حماية الاجور الصادرة سنة 1949

² أنظر: المادة 08 من الاتفاقية العربية للعمل المتضمنة حماية و تحديد الاجور ، الصادرة سنة 1983

³ أنظر: المادة 933 ، القانون المدني الجزائري ، المعدل و المتمم

الفصل الثالث: المبادئ التي تحكم الأجر و حمايته القانونية

وتستوفي مباشرة بعد المصاريف القضائية و المبالغ المستحقة للخرينة و مصاريف الخاصة بالحفظ و الترميم و ما يلاحظ هنا أنه رتبها في المرتبة الرابعة كما انه اقتصرها على اجر السنة الأخيرة بمعنى ما زاد عن السنة يكون عاديا ولا يتصف بالامتياز ، إضافة إلى انه المشرع الجزائري لم يضع أي تفصيل فيما يخص إلحاقه الامتياز للأجزاء المكونة للأجر سواء كان الأجر الأساسي أو توابعه بل تضمنت أحكامه الأجر كله على عكس المشرع الفرنسي مثلا الذي اخرج المصاريف المهنية مصاريف التنقل، منحة التقاعد المسبق و منحه المشاركة في الإنتاج من دائرة الامتياز¹

أما في أحكام القانون التجاري فقد اوجب المشرع الجزائري أداء الأجر و التوابع والتعويضات الناشئة عن عقد العمل المستحقة للعمال بمجرد صدور أمر بذلك من القاضي المنتدب وذلك خلال العشرة أيام من صدور الحكم بشهر الإفلاس أو التسوية القضائية²

وأما في القانون المتعلق بعلاقات العمل:

نص هذا القانون على منح الأفضلية أي الأولوية لدفع الأجر و تسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخرينة و الضمان الاجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل و صحتها وحتى شكلها.

بتحليل المواد السابقة الذكر نجد أن المشرع الجزائري كان متناقضا في ما خص مرتبة دين الأجر فتارة رتبها الرابعة و تارة أخرى جعلها في المرتبة الأولى .

¹ انظر : امال بطاهر ، المرجع السابق ، ص 132

² انظر: المادة 294، القانون التجاري الجزائري ، المعدل و المتمم.

الفصل الثالث: المبادئ التي تحكم الأجر و حمايته القانونية

و في هذه الحالة يكون تطبيق المبدأ القائل بان الخاص يقيد العام و باعتبار القانون المدني في هذه الحالة الشريعة عامة فان القانون التجاري و قانون علاقات العمل هما الشريعة الخاصة ما ينجم عنه أن دين الأجر في القانون الجزائري يرتب في مرتبة الأولى قبل الديون التي رتبت معه بالإضافة إلى ذلك فان هذا الدين يثبت للعامل على عاتق صاحب العمل سواء كانت علاقة العمل صحيحة أو غير صحيحة و كيفما كان شكلها.

الفرع الثاني: نتائج امتياز دين الأجر عن باقي الديون

إن إقرار قاعدة امتياز دين الأجر عن غيره من الديون المترتبة على عاتق صاحب العمل لصالح الأجير لا سيما الامتياز الخاص الذي يتصدر أولوية الترتيب ضمن الديون الممتازة نتج مايلي:

1/تضييق الآجال و يسر الإجراءات لاستيفاء الأجر:

مما سبق توضيحه لقد نص المشرع الجزائري على اجل 10 أيام من تاريخ صدور الحكم بإشهار الإفلاس أو التسوية القضائية ألزم المتصرف القضائي بدفع أجور العمال و تعويضا تهم و توابع أجورهم شرط أن تكون الأموال التي بين يديه كافية.¹

و الهن من ذلك فان استيفاء العمال أجورهم بهذه الطريقة لا يكون خاضعا لقواعد التنفيذ المتبعة عادة فيكفي صدور أمر من القاضي المنتدب .

¹ أنظر: راشد راشد " الأوراق التجارية الإفلاس و التسوية القضائية في القانون التجاري الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، سنة 1994

الفصل الثالث: المبادئ التي تحكم الأجر و حمايته القانونية

ومن جهة أخرى فان عملية الوفاء بالأجر هنا محمية من أي اعتراض أو معارضة من قبل باقي الدائنين.¹

و في حال عدم كفاية أموال رب العمل المدين لقضاء دينه هنا تكون للأجراء أولوية دينهم على الحويلة الناتجة عن أول الإيرادات التي تتوفر للمتصرف القضائي

2/ الحق في الحبس:

باستواء مواد القانون 11/90 نجد أن المشرع الجزائري لم ينص على هذا الحق للعامل من اجل استفاء دينه من صاحب العمل على عكس ما كان عليه الأمر 31/75 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الملغى الذي أشار إلى إتباع القواعد المعمول بها في القانون المدني. وعليه بالرجوع إلى المادة 200 من القانون المدني نصت صراحة بان كل من التزم بأداء شيء أن يمتنع عن الوفاء مادام أن الدائن لم يف له المدين بالتزامه أو أنه لم يقدم الضمانات الكافية للوفاء من هنا نستنتج أن للقاعدة هاته مجال للتطبيق على علاقة العمل فالعمل يكون ملتزما بأداء عمرها أو صنع شيء و بالتالي يمكن له حبس ما سلم له من اجل إذا التزمه شريطة أن لا تكون غير قابلة للحبس.

كما يجب أن يكون للعامل دين فعلا في ذمة صاحب العمل و أن يكون هذا الدين ناتج عن علاقة العمل المرتبطة بأدائه بالتزامه حتى ترتب له الحق في الأجر.

¹ أنظر: المادة 90، القانون 90-11 المعدل والمتمم

الفصل الثالث: المبادئ التي تحكم الأجر و حمايته القانونية

أما عن استثناء الأجر فيكون بعد بيع الشيء المحبوس بعد طلب يقدمه إلى القاضي ل يتم بالبيع بسعر السوق و إما بالمزاد العلني. ل يتم في الأخير ترتيب الحابس مع بقية الدائنين حسب مرتبة دينه دون أن تكون له أية أولوية أو امتياز في هذه الحالة⁽¹⁾.

3/ الحق في الدعوى المباشرة:

طبقا لما نص عليه المشرع الجزائري في القانون المدني أن للعمال حق مطالبة رب العمل مباشرة بما يجاوز القدر الذي يكون مدينا به للمقاول الأصلي وقت رفع الدعوى و يكون لعمال المقاول الفرعي نفس الحق تجاه المقاول الأصلي و رب العمل.

هذا ما فيه استثناء عن الأصل الذي مفاده أن يطالب العمال المقاول من الباطن عن أجورهم لأنه هو من استخدمهم و ليس رب العمل لكن حماية للأجر اوجد و اقر المشرع هذه الآلية لكن شرط أن يكون الدين نشا للمقاول الأصلي بمناسبة عقد المقاوله الذي قام العمال بتنفيذه كما يجب كذلك أن يكون رب العمل مدينا للمقاول وقت رفع الدعوى و إلا اعتبرت دعواهم باطلة بالإضافة إلى وجوب أن تكون المطالبة بمحدود ما يدين به المقاول لرب العمل و بمناسبة عقد المقاوله المنجز من طرفهم .

بهذا يكون المشرع قد أحاط الأجر بوصفه دينا ممتازا بكل الضمانات بدءا من تمييزه عن باقي الديون وإعطائه أولوية مقارنة بها، كما اقر إجراءات وقواعد غير مألوفة في الحالات العادية والهدف المنشود من ذلك كله هو استنفاذ العامل أجره كاملا غير ناقص وذلك في مواجهة اي دائن لرب العمل.

أنظر: المواد 201 فقرة 02 و 971، القانون المدني الجزائري، المعدل والمتمم.

المطلب الثاني: حماية الأجر في مواجهة الغير

يتم إقرار مبدأ الارتباط الشرطي بين الأجر والعمل والدفع النقدي للأجر حتى يصل إلى الأجير كاملا ويكون مضمونا وذلك نظرا للطبيعة المعيشي و الاجتماعي و كما سبق تبيانه أعطى التشريع له حماية من دائني رب العمل حتى لا يكون مزاجها ولم يكتف بالوقوف عند هذا الحد بل تعداه إلى حمايته فهي مواجهة رب العمل نفسه و كذا في مواجهة دائني الأجير بصفة عامة.

و السؤال المطروح هو كيف لرب العمل أن يكون سبب في تهديد الأجر و ما هي وسائله لذلك؟ وكيف لدائني الأجير أن يشكلوا خطرا على أجره؟.

هو ما سنتناوله في الفرعين المواليين الضمانات التشريعية لحماية الأجر من هذه الأخطار

الفرع الأول: حماية الأجر في مواجهة رب العمل

اعمالا للقاعدة المقتضية بأنه لا يمكن للعامل أن يتقاضى أجرا عن فترة لم يعمل فيها مهما كانت وضعيته في الترتيب السلمي، ما عدا الحالات التي ينص القانون أو التنظيم صراحة دون أي إخلال بهذه القاعدة، فالأجر يكون مهددا من طرف رب العمل بطريقتين اثنتين إما الاقتطاع وإما المقاصة.

الفصل الثالث: المبادئ التي تحكم الأجر و حمايته القانونية

أ/ الاقتطاع: يقصد بالاقتطاع خصم المستخدم جزء من جر العامل و الاقتطاع حالات إما بسبب العلاقة بين العامل و صاحب العمل و إما لأسباب يفرضها القانون

أ/1 الاقتطاع لأسباب ناتجة عن علاقة العمل: تكون هذه الاقتطاعات نتيجة لسلطة التي يفرضها عقد العمل لصالح صاحب العمل تجاه العامل إلا وهي التبعية التي تفرض له حق المتابعة و التوجيه و في المقابل التزام العامل بطاعة أوامر صاحب العمل و أداء العمل على أحسن وجه و احترام قواعد الأمن و السلامة.

من هنا فانه : أي خلل من العامل في أداء العمل و بالصفة المستمرة و حسب الزمان أو مدة العمل المتفق عليها نجعله يكون في وضع اقتطاع من الأجر بسبب إما الغياب و إما التأخر فالمشعر الجزائري نص صراحة في المادة قانون العمل على انه من غير الممكن للعامل أن يتقاضى أجرا عن فترة لم يعمل فيها مهما كانت صفته أو ترتيبه في السلم.¹

¹ أنظر: المادة 53 من قانون 11/90 ، المعدل والمتمم .

الفصل الثالث: المبادئ التي تحكم الأجر و حمايته القانونية

وهو ذاته ما كان معمولاً به في القانون الأساسي للعمل سابقاً فقد نصت مواده صراحة على موجبات الخصم من أجر العامل على عدم عمله، بسبب التغيب كما قد يصل الأمر إلى درجة إلغاء الأجر كلياً.

حالة خضوع العامل لعقوبة تأديبية : إذا ما قام العامل بتصرف من شأنه مخالفة اللوائح و التنظيمات و القوانين الداخلية فانه يكون معرضاً لعقوبات توقفه عن العمل ما يترتب عنه منطقياً عدم تقاضيه أجراً.

أ/2/ الاقتطاع لأسباب قانونية:

نجد هذه الطريقة مصدرها من القانون¹ إذ يعطي الحق لصاحب العمل بان يقتطع مبالغ من أجر العامل وذلك سداد لإعفاء مفروضة عليه قانوناً و هي تلخص في اقتطاع الضريبة على الدخل الخدمات الاجتماعية، التقاعد المسبق و كذلك اشتراكات الضمان الاجتماعي² التي لا يملك العامل الحق في الاعتراض على اقتطاعها .

إلا انه توجد اقتطاعات أخرى معمول بها في تشريعات مغايرة و لا تجد لها محلاً في القانون الجزائري و من أمثلها فرض الغرامات على العمال، الاقتطاع لتعويض ما أتلفه العامل و هذا ما يعمل به التشريع الفرنسي و المصري³

¹ أنظر: المادة 17 من القانون 83-14 المؤرخ 02 جويلية 1983 المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية

للجمهورية الجزائرية العدد 28، الصادرة في 24 رمضان 1403 الموافق لـ 03 جويلية 1983

² أنظر: المادة 18 من قانون 83/14، المعدل والمتمم .

³ أنظر: أمال بطاهر، مرجع سابق، ص162

الفصل الثالث: المبادئ التي تحكم الأجر و حمايته القانونية

ب/ المقاصة: يتم في حالة يكون كل من رب العمل و العامل مدينان لبعضهما البعض فيقوم

بمقتضاها المدين بتبرئة ذمته من الدين المترتب عليه مقابل براءة ذمة دائنة من دين له عليه

وعليه وحمية للطرف الضعيف في عقد العمل لم تترك الحرية في إجرائها و إنما وضعت لها حدود

تضبطها. بالنسبة للمشرع الجزائري لم يتناول المقاصة في قانون علاقات العمل فلم يبقى إلا الرجوع

إلى القواعد العامة إذ يجب تطبيق الشروط المنصوص عليها في قواعد الالتزامات وهي :

- تماثل الدين المترتب على الدائن و المدين بمعنى يجب إن يكونا من نفس النوع

- أن يكون الدينان مشروعان يجوز المطالبة بهما

- أن يكونا الدينان قابلان للتنفيذ بحلول أجل الوفاء ولا وجود النزاع بشأنهما في الأخير إذا أعطى

رب العمل حق التبعية و فرض السلطة على العامل الذي وقع عليه الالتزام بأداء العمل و احترام

التوجيهات و التعليمات فانه يقع على حق هذا قيود حتى لا يتعسف في استعمال هذه المزية إن

صح التعبير.

الفرع الثاني: حماية الأجر في مواجهة دائني العامل

قد يحدث أن يكون العامل في إطار علاقاته الشخصية مع أشخاص أجنب عن علاقة العمل

مدينا لأحدهم أو مجموعة من الأشخاص و بحلول اجل الوفاء يكون الأجر هو الضمان لذلك

بمقتضى القواعد العامة و المتعارف عليه انه للدائن الطرق التي تساعد على تحصيل ماله في ذمة مدينة

تكون إما بالحجز أو حوالة الحق و هو الحال بالنسبة لدائني الأجير قد ينتهجوا الاعتراض على الأجر

الفصل الثالث: المبادئ التي تحكم الأجر و حمايته القانونية

وان يقوموا بالاتفاق معه على التنازل عن أجره وفاء لدينه و عليه ماهو موقف العامل في هذه الحالات المذكورة و ما هي الضمانات التي وضعت لحماية الأجر من هكذا إجراءات.

1/ حالة الحجز و الاعتراض:

أ- الأصل عدم قابلية الأجر للحجز كليا.

و بالرجوع إلى الاتفاقية الدولية الخاصة بحماية الأجر نجد أنها أقرت فكرة إمكانية الحجز على الأجر لكن كليا بل في جزئ منه فقط و أحالت على القوانين الخاصة بالدول المصادقة عليها لتقدر ما يجوز الحجز عليه.

مما يتضح لنا منه أن هذا المبدأ وجد إقراره على الصعيد الدولي

ب/ القانون الفرنسي:

بالنظر إلى التقارب بين القانونين الفرنسي و الجزائري و بحكم الموروث الاستعماري سنخرج

عليه لنعرف تصرفه في حالة الحجز على الأجر للوفاء بالدين على العامل.

لقد أقر هذا القانون الحجز الجزئي على الأجر و لم يتركه على إطلاقه و إنما وضع له ضوابط

تتمثل فتحدد النسبة التي يجوز الجز عليها، و الإجراءات السابقة للحجز كإجراء الصلح¹

¹ أنظر: المادة 145 الفقرة 98 من قانون العمل الفرنسي

الفصل الثالث: المبادئ التي تحكم الأجر و حمايته القانونية

أولا قبل أي تنفيذ له و ذلك بتقديم عريضته¹ مرفقة بنسخة من سند الدين و يتم إبلاغ المدين بتاريخ و ساعة الجلسة. بعد مثول الطرفين أمام القاضي المختص الذي يقوم بتحرير محضر بالصلح أو عدمه بحسب الأحوال.

مع مراعاة الحالة التي يتم فيها عدم الصلح يرخص للدائن بحجز الأجر تبعا للأمر الصادر خلال الثمانية أيام الموالية لجلسة الصلح ،هنا يتم إشعار المستخدم في مكان عمل العامل المدين بتسليم المبلغ المدين به الجير في حدود النسبة المحدودة و ذلك في اجل أقصاه ثمانية و أربعون ساعة من صدور أمر الحجز.

ويكون الإشعار ملزما للمستخدم بتقديم تقرير تبين فيه الوضعية الدقيقة للأجر.

ج/ التشريع العربي:

كما سبق وان اشرنا سابقا نأخذ أمثلة من قوانين دول الجوار للمقارنة وفي هذه المسالة اخترنا التشريع المغربي. من هنا نتساءل: هل يمكن لدائن الأجير أن يقوم بحجز اجر الأجير الذي في ذمة صاحب العمل له من له ضمانا للوفاء بدينه حسب التشريع المغربي أو أن هذا الأخير وضع حماية ماله؟ لقد اعتبر هذا المشرع هو الآخر أن الأجر له من الخصوصية و الحماية كغيره من التشريعات فتدخل فرض جملة من التدابير التي تسمح لدائن الأجير باستفاء دينه من جهة و الحفاظ على صفة الأجر المعيشية من جهة أخرى بحيث سمح لدائن الأجير بالحجز على الأجر لكن في حدود نسب تحسب على أساس الأجر السنوي للأجير فقد كان هذا التشريع أكثر دقة من التشريع الفرنسي.

¹ أنظر: المادة 145 الفقرة 10 من قانون العمل الفرنسي

الفصل الثالث: المبادئ التي تحكم الأجر و حمايته القانونية

لقد حدد المشرع المغربي المقدار الذي يجوز الحجز عليه من الأجر السنوي على الشكل الآتي: ¹

❖ 1/20 جزء من الحصة التي تقل عن أربعة أضعاف الحد الأدنى القانوني للأجزاء تعادل هذه

النسبة

❖ 1/10 الحصة التي تفوق أربعة أضعاف الحد الأدنى القانوني للأجر، و تقل عن ثمانية

أضعاف الحد الأدنى القانوني للاج راو تعادل هذه النسبة.

❖ 1/3 الحصة التي تفوق ثمانية أضعاف الحد الأدنى القانوني للأجر ، و تقل عن الاثني عشر

للحد الأدنى القانوني للأجر أو تعادل هذه النسبة.

❖ 1/4 الحصة التي تفوق اثني عشر ضعفا للحد الأدنى القانوني للأجر، و تقل عن ستة عشر

ضعفا للحد الأدنى القانوني للاج راو تعادل هذه النسبة.

❖ 1/3 الحصة التي تفوق ستة عشر ضعفا للحد الأدنى القانوني للاج، وتقل عن عشرين ضعفا

للحد الأدنى القانوني للأجر أو تعادل هذه النسبة.

❖ لاحد بالنسبة للحصة من الأجر السنوي التي تفوق عشرين ضعفا من الحد الأدنى القانوني

للأجر. كما انه يمكن حوالة حصة أخرى من الأجر في حالة تعدد دائني الأجير و ذلك في

حدود نفس الحصة القابلة للحجز دون مراعاة لعدد الدائنين الذين يقتسمون الجزء المحجوز

عليه حسب نسبة دين كل واحد منهم ²

¹ أنظر: المادة 387 من قانون الشغل المغربي ، الجريدة الرسمية للمملكة المغربية رقم 167 الصادرة 2003/12/08 المعدل والمتمم

² أنظر: المادة 388 من قانون العمل المغربي ، الجريدة الرسمية للمملكة المغربية رقم 167 الصادرة 2003/12/08 المعدل والمتمم

الفصل الثالث: المبادئ التي تحكم الأجر و حمايته القانونية

كما اقر المشرع المغربي استثناءات من الأجر السنوي الذي تتحدد نسبة الاقتطاع منه لفائدة دائن الأجير و هذا يخص المبالغ الآتية:¹

- التعويضات و الإيرادات التي نص عليها بعدم جواز الحجز عليها
- المبالغ المستردة تغطية لمصاريف أو نفقات سبق أن تحملها الأجير بسبب شغله (مصاريف النقل)

- التعويض عن الولادة
- التعويض عن السكن
- التعويضات العائلية
- التعويضات التي يتم إقرارها بمقتضى عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي أو يقضي بها العرف (كالتعويضات التي تمنح بمناسبة الأعياد الدينية أو بعض الأحداث العائلية... الخ).

كما يستثنى من الحجز نفقة الزوجة الواجب أدائها شهريا من طرف زوجها الأجير حتى لو اقتضى الأمر اقتطاعها من حصة الأجر التي لا يمكن حجزها².

¹ أنظر: المادة 389 ، من قانون الشغل المغربي ، الجريدة الرسمية للمملكة المغربية رقم 167 الصادرة 2003/12/08 المعدل والمتمم

² أنظر: المادة 390 ، من قانون الشغل المغربي ، الجريدة الرسمية للمملكة المغربية رقم 167 الصادرة 2003/12/08 المعدل والمتمم

ج/ المشرع الجزائري:

لقد تميز رأي المشرع الجزائري في شأن الحجز على أجر العامل وفاء لدينه عدة تحولات فقد انتهج في بداية الأمر نهجا موافقا لنص المادة 10 من الاتفاقية الدولية رقم 95 لحماية الأجر المذكورة آنفا فكان يجيز الحجز على جزء من مبلغ الأجر فحدد النسب ليس تحديدا دقيقا لكن اكتفى بالشارة إلى انه كلما زاد الأجر عن الأجر الوطني الأدنى المضمون و بالعكس تقل كلما قل الأجر عنه.¹

بما يجب عدم الحجز المنح و التعويضات و المبالغ المخصصة لسداد النفقات أما بموجب القانون 11/90 الخاص بعلاقات العمل فقد اعتمد المشرع الجزائري مبدأ عدم قابلية الحجز على الأجر كلية و على الإطلاق فقد أسس رأيه على الطابع الاجتماعي و الأهمية المعيشية للأجر مستخدما عبارة مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونه.

هذا من جهة لكن من جهة أخرى و بالرجوع إلى نص المادة 157 من القانون 11/90 نجدها قد عدت مجموعة من القوانين و أقرت بإلغاء ها و إيقاف العمل بها و ما يلاحظ أنها لم تورد القانون الخاص بالحجز للمدين ووقف رفع المرتبات ما يعني أنه لا زال ساري المفعول. و كذلك بالرجوع إلى القانون الخاص بالإجراءات المدنية و الإدارية قد تطرق إلى عدم جواز الحجز على الأجور و المداخيل و المرتبات إلا بموجب سند تنفيذي² و في حدود نسب³

¹ أنظر: المادة 01 الفقرة 02 من قانون 75-34 المؤرخ 29 افريل 1975 المتعلق بحجز ما للمدين وفق دفع المرتبات الصادرة في الجريدة

الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 39

² أنظر: المادة 775 من قانون 775 قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجزائرية ، المعدل و متمم

³ أنظر: المادة 176 قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجزائرية ، المعدل و متمم

فأجاز المشرع الجزائري لمن بيده سند تنفيذي المحجز على الأجور و المداخيل و المرتبات التي يتقاضاها المدين وفق الإجراءات التالية وفي حدود نسب هي على التوالي¹:

❖ 10% إذا كان المرتب الصافي يساوي أو أقل من 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 ثلاث مرات قيمته.

❖ 25% إذا كان المرتب الصافي يفوق ثلاث مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون و يساوي أو يقل بأربعة 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 بستة مرات عن قيمته.

❖ 50% إذا كان المرتب الصافي يفوق ستة مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون.

¹ أنظر: المادة 176 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجزائري ، المعدل والمتمم

الفصل الثالث: المبادئ التي تحكم الأجر و حمايته القانونية

و استثنى المنح العائلية من الاحتساب عن حساب الدخل الصافي في النسب المذكورة أعلاه و لا يجوز الحجز عليها.

و أجاز الحجز على المرتب في حدود القيمة الغذائية إذا كان محجوزا من اجل دين خاص بنفقة غذائية للقصر أو للوالدين الزوجة أو كل من تجب نفقتهم قانونا.

كما لا يجوز أن يتجاوز الحجز نصف الأجر أو المرتب. و لقد بين الإجراءات التي بها الحجز فاشترط أن يكون بأمر على عريضة يقدمها الدائن أو الزوجة أو الوصي أو الحاضن إلى رئيس المحكمة التي يوجد في دائرتها الاختصاص الموطن أو المقر الاجتماعي للمحجوز لديه أو مركز رفع الأجر أو المرتب المحجوز عليه. يبلغ الأمر بالحجز إلى المحجوز عليه¹ رسميا و شخصيا ا ولى أحد أفراد عائلته الذين يقيمون معه و في موطنه المختار و يكون التبليغ شخصيا للأشخاص الطبيعيين و إلى الممثل القانوني للأشخاص المعنيين مع تسليمه نسخة من أمر الحجز و الإشارة إلى ذلك في محضر التبليغ الرسمي.

¹ أنظر: المادة 778 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجزائري ، المعدل والمتمم .

2/ حالة حوالة الأجر و التنازل عنه:

مما تضمنه نص المادة 10 من الاتفاقية رقم 95 التعلق بحماية الأجر إضافة إلى منع حجز الأجر¹، حوالة هذا الأخير

فما المقصود بحوالة الأجر وما دام أن الاتفاقية تحيل في تطبيقها و تطبيق إجراءاتها إلى القوانين الوطنية و باعتبار الجزائر دولة مصادقة على هذه الاتفاقية فما هي التطبيقات التي خصصتها بشأنها في قوانينها.؟

1/2 الحوالة: إن الحوالة كما يعرف معناها وفق القواعد العامة للالتزامات هي اتفاق الدائن

و المدين بان يحال حق الأول إلى طرف ثالث و الذي يكون دائنا لدائن المدين لكي يوفى بدله ما عليه من دين.

و باعتبار الأجر حظي بحماية خاصة جدا لأهمية في حياة العامل و كذلك أشخاص غيره هم أفراد أسرته، فان الحوالة في هذه العلاقة لا تكون بالسهولة التي تكون عليها وفق القواعد العامة

يظهر هذا بالطبع نظرا لخصوصية الأجر كما سبق و أشرنا لكن المشرع الجزائري إذا ما تصفحنا قانون العمل و استقرانا مواده لا نجد ما يدل على هذا الإجراء و كما تشير إليه الأستاذة بطاهر أمال في كتابها النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري أن الفقه الدارس لقانون العمل الجزائري لم يتطرق إلى الحوالة. لكن بالرجوع إلى المادة 157 من قانون 11/90 التي حددت القوانين التي ألغيت

¹ انظر : المادة 10، إتفاقية العربية لحماية وتحديد الأجر ن الصادرة سنة 1983

الفصل الثالث: المبادئ التي تحكم الأجر و حمايته القانونية

بموجب القانون المذكور أخيرا و استتنت القانون 34/75 المؤرخ 29 أفريل 1975 و هذا الأخير نظم الحوالة بالنسبة لرواتب العمال الخاضعين للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و حدد إجراءاته.

حدد هذا القانون النسب التي يجوز أن تتم حوالتها و تتراوح بين 5% ، 10% ، 15%

20% ، 25% ، 50% بمعنى انه حدد نفس النسب المقررة في حالة الحجز¹

و بعد ذلك ينتقل إلى الإجراءات اللازمة لذلك فنص على وجوب أن تتم الحوالة بواسطة تصريح مكتتب من طرف المحيل الذي يجب أن يحضر شخصيا إلى كتابة ضبط المحكمة بمقر إقامته². من ثمة يسجل التصريح في الدفتر المخصص لتسجيل كل العقود و القرارات و الشكليات التي تنجم على تنفيذ الأحكام. ثم يبلغ التصريح المسجل بطلب من الأطراف إلى المدين وهو المستخدم أو رب العمل في مكان عمل العامل بحيث يقوم المستخدم بالاحتطاع لقيمة الدين من أجر العامل مع التأكيد على اجل السنة لسقوط الحوالة و جاء في الأخير و بين بان الحوالة قابلة للاعتراض من دائن واحد أو عدة مدنين، و بأن تقدم المبالغ الأجر المقتطعة خلال 15 يوما التالية لكل 03 أشهر أو خلال 15 يوم التالية التي ينتهي فيها القيام بالاحتطاع و تتم تبرئة ذمة المستخدم بمجرد المخالصة.³

¹ انظر: المادة 01 من القانون 34/75 ، المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بحجز للمادين وفق دفع المرتبات

² انظر: المادة 03 من القانون 34/75 ، المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بحجز للمادين وفق دفع المرتبات

³ المادة 12 من القانون 34/75 ، المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بحجز للمادين وفق دفع المرتبات

2/2 التنازل عن الأجر:

لم يتعرض المشرع الجزائري في القانون المنظم لعلاقات العمل إلى عدم جواز التنازل على الأجر بنص صريح على عكس ما كان عليه الأمر في القانون 31/75 في نص المواد 172 و 173 حيث أقر ببطالان التنازل عن الأجر متى تم.¹

و هي قاعدة منطقية نظر للأهمية التي يكتسبها الأجر ذلك أنه حق ثابت² للعامل.

على العكس من ذلك فان المشرع الفرنسي: اعترف بوجود التنازل عن الأجر و قيده شرطين اثنين:

- (1) أن يكون تنازل العامل عن أجره صريحا و ليس مستشفا من تصرفات ضمنية³
- (2) قام بتضييق حدود التنازل عن الأجر فقد اقره في أجزاء من الأجر بحيث لا تكون هذه الأخيرة مصدرها القانون أو الاتفاق يتضح من كل هذا بان العامل ظل محتفظا بمركز القوة الذي ضمن له التشريع سواء الوطني أو الأجنبي من أية ضغوط يكون محلا و انه أيضا وضع التوازن بين المصالح المتضاربة لكل من العامل و دائنيه بحيث حفظ لكل منها حقه.

¹ انظر : مصطفى قويدري ، المرجع السابق ، ص 152

² انظر : المادة 06 الفقرة 05 من قانون 11-90 ، المعدل والمتمم

³ انظر : المادة 04 - 143 من قانون العمل الفرنسي

المبحث الثاني: وسائل و أشكال الحماية المقررة للأجر

بعد ما سبق و أن وضحنا مكانة الأجر كعنصر في عقد العمل و مميزاته عن باقي الأنظمة الأخرى من العقود و تحدثنا مرارا عن حماية الأجر من طرف المشرع الجزائري لأهمية في حياة العامل و الدولة سواء اقتصاديا أو اجتماعيا نستخلص في هذا المبحث للوقوف على الآليات و الوسائل التي جسدت السياسة التشريعية التي تحدد النظام العام للأجر و في الأجهزة المنوط بها تنفيذ هذا النظام و الرقابة عليه ثم كيفيات وصوله إلى العامل و هو ما نستعرض له في المطلبين الآتيين :

المطلب الثاني: اطر الوفاء بالأجر و إثباته

المطلب الأول: حماية الأجر بتدخل الدولة

المطلب الأول: حماية الأجر بتدخل الدولة

بغرض ضمان حماية الأجر تميزت القواعد القانونية الخاصة بقانون العمل بنوع من الخصوصية تلخصت في مجموع القواعد الآمرة التي لا يجوز مخالفتها على الإطلاق ومتى حدث ذلك فان العقوبات هي الأخرى نجد لها محلا للردع هذا من جهة و من جهة أخرى نجد أن المشرع اوجد جهاز برمته لمراقبة تطبيق القوانين الخاصة بالعمل و أعطاه مهمة تسبق اللجوء إلى الشؤون الاجتماعية كما هو الحال بخصوص الصلح

الفرع الأول: وضع الدولة نظام حماية الأجر وجزاءات مخالفته

الطبيعة الخاصة لعلاقة العمل و عدم توازن مرافق أطرافها يستلزم وجود قواعد قانونية ردية حتى لا يقوم رب العمل بالتمادي و استغلال موقفه القوي مقارنة بالحاجة الماسة للعمل التي يكون فيها العامل وكذلك ضرورة كبح جماح مبدأ سلطان الإرادة كلاهما فرضا مكانا لقواعد الآمرة في قانون العمل و خاصة فيما يخص الأجر

1/ القواعد الآمرة في قانون العمل و حماية الأجر: تتجلى مظاهر القواعد الآمرة لحماية الأجر

في قانون العمل من خلال ماتم إقراره من مبادئ حمايته كمبدأ امتياز دين الأجر عن باقي الديون مبدأ المساواة في الأجر مبدأ الدفع النقدي للأجر مبدأ الارتباط الشرطي بين العمل و الأجر ، الدفع

النقدي للأجر ومبدأ الدفع الكلي و المنتظم للأجر¹

¹ أنظر : بن عزوز بن صابر ، المرجع السابق ص120

الفصل الثالث: المبادئ التي تحكم الأجر و حمايته القانونية

وهي كلها مبادئ تحول دون الانتقاص من حق العامل في استثناء أجره فلا يحتج مثلا من طرف رب العمل بقبول العامل التنازل عن اجر هاو قبوله باجر اقل من الأجر الأدنى المضمون لان هذا يعتبر بمثابة نزوله المسبق عن الحقوق المقررة له قانونا قبل ثبوتها¹

الذي يترتب عن مخالفة هذه القواعد الآمرة؟

كأصل عام إن مخالفة القواعد الآمرة بما فيه إجحاف لحقوق العامل يعتبر باطلا و يستوجب الرجوع إلى قواعد قانون العمل لتحل محلها مع ضمان حقوقه على ما قام به من عمل فعليا هذا في الحالة التي تتم فيها المخالفة بالنقصان.²

لكن ماذا لو قام طرفا عقد العمل بالاتفاق على شروط و حقوق تخالف القواعد الآمرة المنظمة لهذه العلاقة مع زيادة في صالح العامل سواء كان ذلك في العقد أو في الاتفاقيات الجماعية، فهل تعتبر هذه الأخيرة باطلة أو صحيحة.

من باب أن أي تدخل من المشرع بقواعد آمرة غايته الأساسية حماية حقوق الطرف الضعيف فانه مادامت القوانين الداخلية أو الاتفاقيات الجماعية أو العقد في حد ذاته لم يطبق حرفيا قانون العمل و قواعده الآمرة لكن بما فيه الفائدة للعامل بالزيادة في الامتيازات و الحقوق فان هذه المخالفة لا تعد باطلة بل يميزها و هو ذاته ما أقره قرار من المحكمة العليا المرقم ب 14632 بتاريخ

¹ انظر: أ.آمال بطاهر المرجع السابق ص81

² انظر: المادة 137 قانون 11/90 ، المعدل والمتمم

الفصل الثالث: المبادئ التي تحكم الأجر و حمايته القانونية

1997/01/07 للمجلة القضائية عدده 01 لسنة 1997 و المتضمن التقرير بصحة تطبيق القانون في قضية الحال حيث طبق قضاة الموضوع بتطبيق النظام الداخلي الارحم و الأفيد في المجال التأديبي على ما جاء به القانون¹

2/الجزاء المترتبة على مخالفة القواعد الآمرة:

من باب انه لكل مخالفة للقاعدة القانونية جزاء وما دام هذا الأخير هو الضمان لتطبيق القانون ،فان المشرع الجزائري لم يكتف بوضع القواعد القانونية الردعية لأي تصرف ضار بحقوق العامل خاصة ما تعلق منه بالأجر بل فرض جزاءات مقابلة لكل مخالفة بوضع عقوبات جزائية تتفاوت بحسب الأحوال من اجل التطبيق السليم لقانون العمل .

بالتالي ورجوعا إلى القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل نجد المشرع الجزائري قد افرد الباب الثامن بأكمله وعنوانه بالأحكام الجزائية وخصص له ثمانية عشر مادة ،خصص كل منها لأنواع من المخالفات .

فنجده نص في أولها على الجهاز المكلف برصد المخالفات وتسجيلها والمتمثل في مفتشيه العمل وبين العقوبات المقررة للمخالفات الخاصة بالأجر -على وجه الخصوص-فبدا بتلك الخاصة بعدم تسليم قسيمة الأجر، أداء اجر اقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون أو اقل من الأجر الأدنى المحدد في الاتفاقيات الجماعية،حالة عدم احترام اجل دفع الأجر ،وكما بين أيضا الجزاء المترتب عن

¹ انظر: مصطفى قويدري المرجع السابق ص101

الفصل الثالث: المبادئ التي تحكم الأجر و حمايته القانونية

مخالفة مسك الدفاتر وسجلات الأجر أو عدم تسليمها لمفتش العمل¹. من إقرار المشرع العقوبات والجزاءات المتزاوغة بين الغرامات المالية والحبس في حالة العود وشكلها يتبين انه وضع قانونا جنائيا للعمل .

الفرع الثاني: إنشاء مفتشية العمل كجهاز رقابي

كما هو معروف بخصوص علاقات العمل فان خلاف يثور بين طرفيها أو إجراء يتم بينهما يكون محط رقابة وهذه الرقابة من اختصاص مفتشية العمل التي أنشأها المشرع الجزائري الذي يبق جزء من المنظومة الدولية عامة و المنظومات العربية خاصة حيث أعطت منظمة العمل العربية أهمية كبيرة لتفتيش العمل كجهاز حكومي مختص فأصدرت الاتفاقية رقم 19 لسنة 1998 المتعلقة بتفتيش العمل و الذي يمثل الجهاز المتخصص لحماية حقوق العمال في مواجهة أصحاب العمل و العكس صحيح و تبدو أيضا أهمية في ضعف النقابات العمالية وعجزها عن تحقيق مصالح أعضائها ناهيك عن عدم توفر الثقافة القانونية لدى غالبية العمال و جهلهم لأحكام قانون العمل⁽¹⁾ فما كان للمشرع الجزائري إلا أن قام بإصدار القانون 03/90 المؤرخ 06 فبراير 1990 و ضمنه إنشاء مفتشية العمل و حدد صلاحيتها واختصاصها، بحيث تتفرد باختصاص نوعي يتمثل في مراقبة تطبيق القانون و الاختصاص الزماني فممكنها من الدخول إلى أماكن العمل في أي وقت و اختصاص مكاني بحيث تخصص بالدخول إلى أي مكان عمل.¹

¹ انظر: المواد 154، 150، 149، 148، 142، 138 من القانون 90/11، المعدل والمتمم

الفصل الثالث: المبادئ التي تحكم الأجر و حمايته القانونية

وهذه المهام كله تضطلع بها بواسطة مفتشي العمل ووسيلتهم في ذلك تقديم الملاحظات الكتابية و الإعدارات و تحرير المحاضر الخاصة بالمصلحة و عدمها و كذلك محاضر المخالفات هذا بصفة عامة.

فيما يخص دراستنا المقتصرة في هذا الفرع على حماية الأجر و طرق دفعه فان دور مفتش العمل يكمل في مراقبته احترام الأجر الأدنى الوطني المضمون فأى أجر اقل منه يستدعي كشفه، و كذلك الحرص على تطبيق المساواة في الأجر بين النساء و الرجال شرط أن يكون نفس منصب العمل فمن غير المعقول مثلا المساواة في الأجر بين مسير و عامل بسيط مثلا، أو تمكين من لهم قرابة مع رب العمل من اجل أكبر، الحرص على التأكد من تنظيم العمل لساعات إضافية و تقاضي العامل أجرها طبقا لما تقتضيه القواعد القانونية ، مراقبة طريقة حساب الأجر بكافة مكوناته.

إضافة إلى رقابة هذا كله يختص المفتش بمراقبة الوفاء النقدي⁽³⁾ بالأجر وفي اجله حتى يضمن انتظامه. لما يلزم المستخدم بمسك السجلات الخاصة بالأجور و تمكين العامل من قسيمة الأجر.

في حالة عدم احترام هذه الإجراءات فانه يكون المستخدم عرضة لاعدارات و إنذارات كتابية و إذا لم يمثل تحرر في حق مخالفات محاضر و يحال على الجهات القضائية المختصة وهي حسب القانون الجزائري القسم الاجتماعي المختص بكل النزاعات المتعلقة بالعمل و الأجور.

¹ انظر: صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية. دور تفتيش العمل و اثره في تحسين شروط و ظروف العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية سنة 2013 ، ص 217 .

المطلب الثاني: أطر الوفاء بالأجر و إثباته

وضعت للأجر ضمانات كثيرة من طرف المشرع منذ لحظة التقاعد بدءاً بالاتفاق على مقدار الذي حدد بحيث يكون أكبر أو يساوي الأجر الوطني الأدنى المضمون و انتهاء إلى لحظة استحقاقه ووصوله إلى يد العامل فوضع له الآليات و الطرق.

الفرع الأول: كيفية أداء الأجر و إثباته.

نظراً لأهمية التي يحضى بها الأجر و وظيفته الأساسية في الحياة الخاصة للعامل فقد قرر التشريع قواعد لأدائه و الأكثر ضمان لعملية الوفاء وضعت طرق لإثباته و هو ما سنتعرض له لاحقاً.

1/ مكان الوفاء بالأجر: لقد تعرضت لمكان الوفاء بالأجر الاتفاقيات الدولية لحماية الأجر

رقم 95 و الاتفاقية العربية لتحديد و حماية الأجر و كلاهما اجمع على أن مكانه الوفاء بالأجر هو

مكان العمل¹ رغم أن هذا النص لم يتضمن في صياغته ما يصنفه من بين القواعد الآمرة

أما على الصعيد العربي فقد حدده المشرع العراقي تحديداً دقيقاً بحيث ألزم رب العمل أن يؤديه إلى

العامل في مكان العمل حتى لا يكلفه عناء التنقل من اجل استيفائه².

أما المشرع الجزائري فلم يضمن القانون المتعلق بعلاقات العمل أي مادة تنص على مكان تأدية الأجر

¹ أنظر : المادة 13 اتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور الصادر سنة 1949

² أنظر: غالب علي الداودي، المرجع السابق، ص149

الفصل الثالث: المبادئ التي تحكم الأجر و حمايته القانونية

إلى العامل على عكس ما كان ينتهجه في القانون السابق بحيث منع أن يدفع الأجر للعامل في الأماكن التي من شأنها أن تسهل عليه تبديده حفاظا على أهميته الاجتماعية التي تتعداه إلى أسرته.

2/ زمان الوفاء بالأجر:

نصت كل من الاتفاقية الدولية لحماية الأجر و الاتفاقية العربية لتحديد و حماية الأجر على أن أداء الأجر للعامل يجب أن يكون في أيام العمل اليومية.

هو ذاته ما أقرته بعض التشريعات العربية التي نذكر منها العراقي الذي منع أن يتم أداء اجر العامل في يوم راحته أو عطلته و الهدف من ذلك إعطاء العامل فرصة للراحة و استغلال يوم العطلة أحسن

و الاستفادة منه¹ أم المشرع الجزائري: فلم يتناول بنص صريح هذه المسألة أي زمن أداء الأجر فبالرجوع إلى نصوص المواد المتتابعة في قانون علاقات العمل لا تجد انه تعرض للمسألة على إطلاق ماعدا ما نص عليه في شان احترام اجل الاستحقاق الخاص بالأجر و كذلك دورية قسيمة الأجر²، بحيث تتحدد الدورية على حسب طريقة حساب الأجر بالإنتاج أو بالزمن و السؤال المطروح مادام أن المشرع لم يحدد بالضبط زمان الوفاء بالأجر و اكتفى فقط بذكر مصطلح الدورية في الأجر في حالة نشوء نزاع حول استحقاق الأجر فهل بإمكان العامل المطالبة بحقه في الأجر في أي وقت أم لذلك قيود؟.

¹ أنظر:غالب علي الداودي،المرجع أعلاه ،ص150

² أنظر: المادتين 86 و88 من القانون 11/90 المعدل والمتمم

الفصل الثالث: المبادئ التي تحكم الأجر و حمايته القانونية

في هذه الحالة اعتمد المشرع الجزائري قاعدتي التقادم الخمسي و التقادم الحولي وذلك وفقا للقانون المدني، إذ اقر تقادم كل حق دوري متجدد أي انه يكون مستحق ولا يكون محتاجا إلى إقرار المدين به بمجرد مرور خمس سنوات يسقط كما اقر أيضا التقادم الخاص بالمبالغ المستحقة للعمال بمرور سنة من تاريخ استحقاقها وينقطع التقادم بالمطالبة القضائية أو الحجز¹.

3/ الدفع الشخصي و المباشر للأجر: لم ينقص المشرع الجزائري على إلزامية أداء الأجر إلى العامل شخصيا.

4/ الدفع بالعملة الوطنية: لم ينص المشرع الجزائري على ضرورة أداء الأجر بالعملة الوطنية للعامل كما فعل المشرع المغربي و المصري و لا كما ورد في اتفاقيات العربية و الدولية للأجر بل انه اكتفى فقط باشتراط أن يؤدي الأجر بقيمة نقدية فقط و ذلك تفاديا لما عانى منه العمال في القديم من جراء المقايضة التي كانوا يقعون ضحيتها و كذلك فان التقاضي العيني للأجر لم يكن منصفيا للعامل على الطلاق بل كان يوقعه ضحية استغلال

الفرع الثاني: وسائل إثبات الوفاء بالأجر

لقد خول القانون لرب العمل إثبات وفائه بالتزامه بأداء الأجر لمستحقه عن طريق عدة وسائل هي :

¹ أنظر: آمال بظاهر المرجع السابق ص 193

الفصل الثالث: المبادئ التي تحكم الأجر و حمايته القانونية

1/ قسيمة الأجر: لقد نص المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل على قسيمة الأجر بحيث يبين فيها مبلغ الأجر و جميع العناصر المكونة له ¹ وذلك حتى يتمكن العامل من معرفة طريقة حساب أجره من خلال البيانات التفضيلية التي تحتويها القسيمة. فقد عرفت قسيمة الأجر من طرف بعض الفقهاء على أنها الوثيقة التي يعدها صاحب العمل و سلمها للعامل مهما كانت علاقة العمل و طبيعتها و مهما كانت المدة حيث تتضمن جميع العناصر المفصلة للأجر ثابتة أو متغيرة كانت ². كما عرفها آخر بأنها وثيقة تثبت الأجر المدفوع للعامل و تتضمن اسم رب العمل و عنوانه التجاري اسم صندوق الضمان الاجتماعي الذي تدفع له الاشتراكات و كذلك تتضمن اسم العامل ، منصب عمله نوع المكافآت و التعويضات، مبلغ الأجر الإجمالي، مبلغ الاقتطاعات و نوعها مبلغ الأجر الصافي و تاريخ دفع الأجر ³ و من خلال التعريف الأخير نجد انه أورد ضمن العناصر أو البيانات التي يتم إدراجها في قسيمة الأجر هي نفسها التي بينها المشرع الجزائري في القانون 31/75 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص و الملغى بموجب المادة 157 من القانون 11/90. أما عن التشريعات العربية فإن المشرع المغربي قد أوجب على كل مستخدم تسليم عماله وقت أداء الأجر وثيقة تثبت أدائه و أن يضمنها البيانات التي تبينها السلطة المكلفة و من أمثلتها اسم المستخدم

¹ أنظر: المادة 86 من قانون 11/90 ، المعدل والمتمم

² أنظر: بشير هدي، المرجع السابق، ص 149

³ أنظر: بن عزوز بن صابر ، المرجع السابق ، ص 132

الفصل الثالث: المبادئ التي تحكم الأجر و حمايته القانونية

و رقم انخراطه لدى الضمان الاجتماعي ،اسم المؤسسة ،نوع العمل،اسم العامل رقم انخراطه في الضمان الاجتماعي و صفته المهنية و مدة العمل المنجز إضافة إلى نصه على حجية هذه الورقة صراحة¹ هذا هو شان التشريع الوطني وكذا العربي أما فيما يخص على صعيد الاتفاقيات الدولية فقد أشارت كل من الاتفاقية الدولية لحماية الأجر و الاتفاقية العربية لحماية و تحديد الأجر إلى وجوب أن يتمكن العامل مما يسمح له بمعرفة تفاصيل حساب أجره يتأكد من مطابقتها للاتفاق و العمل المؤدى.

هذا فيما يخص مختلف التعريفات و العناصر التي تحتويها قسيمة الأجر فماذا عن حاجياتها كإثبات لتقاضي العامل أجره كاملا خاصة في حال حدوث نزاع بينه وبين رب العمل في حال انتهاء علاقة العمل أو قطعها؟ بالرجوع إلى القانون الفرنسي نجد أنه كان ملما في كل ما يخص القسيمة حتى العناصر التي لم يتعرض التشريع الجزائري أوجدها و زاد على ذلك و بين بأن استلام العامل قسيمة الأجر و توقيعه عليها لا يعتبر بالضرورة قرينة على قيام المستخدم بالتزامه بدفع الأجر فهي قرينة بسيطة يمكن إثبات عكسها.

المشعر المغربي: اعتبر بان قسيمة الأجر وسيلة إثبات غير قطعية فلا يحتج بها في مواجهة العامل إذا ما قام بالإمضاء عليها فور استلامها لتعتبر دليلا على اعترافه بتلبية أجره كاملا بل إعطائه الفرصة الطعن فيها و المطالبة بحقوقه مجرد اكتشاف خطأ ما فيها أو إغفالها عنصرا ما². و المشعر الجزائري لم

¹ أنظر: المادة 370 ، من قانون الشغل المغربي ، الجريدة الرسمية للمملكة المغربية رقم 167 الصادرة 2003/12/08 المعدل والمتمم

² أنظر: المادة 370 ، من قانون الشغل المغربي ، الجريدة الرسمية للمملكة المغربية رقم 167 الصادرة 2003/12/08 المعدل والمتمم

الفصل الثالث: المبادئ التي تحكم الأجر و حمايته القانونية

ينص على ما يدل على اعتبار قسيمة الأجر وسيلة لإثبات أداء الأجر للعامل من طرف رب العمل فكلما تناوله هو إلزامية تقديمها لعامل كما انه رتب على إغفاله ذلك تعريضه لعقوبات نص عليها في المادة 148 من قانون 11/90 كما اعتبر الأحكام الصادرة بخصوصها أحكاما ابتدائية نهائية غير قابلة لأي طعن بالاستئناف و بالتالي في حالة حدوث أي نزاع فان الإثبات وفق القانون الجزائري يكون خاضعا للقواعد العامة.

2/ دفتر الأجر: لقد نظم المشرع الجزائري عقد العمل وقد نص صراحة على أن إثبات عقد العمل يكون بكل طرق الإثبات المتعارف عليها مما يستنتج منه حتما خضوع إثبات كل الحقوق المترتبة عن عقد العمل لنفس طرق الإثبات و لعل أهم حق هو الأجر الذي تناوله بالدراسة في بحثنا بعدما تعرضنا له في شان قسيمة الأجر فانه يوجد وسيلة أخرى لإثبات الأجر إلا وهي دفتر الأجر الذي يعد من ضمن الدفاتر التي ألزم المستخدم بتقديمها لمفتش العمل كلما طلب الاطلاع عليها تطبيقا لقانون علاقات العمل الذي بدوره أحالنا إلى التنظيم لمعرفة كيفية مسكها.¹

نظم المرسوم رقم 96-98 المؤرخ 06 مارس 1996 المحددة لقائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يمسكها المستخدمون و محتواها دفتر الأجر ضمن مجموعة من الدفاتر وحدد البيانات اللازم إدراجها ضمنه و المتسائلة مع تلك الواردة في قسيمة الأجر و هي على التوالي:

¹ أنظر: المادة 156 من قانون 11/90 المعدل والمتمم.

الفصل الثالث: المبادئ التي تحكم الأجر و حمايته القانونية

اسم العامل ولقبه، فترة العمل، منصب العمل الأجر القاعدي المقابل لمنصب العمل إما المحدد قانونا و إما المحدد بناء على الاتفاقيات التي يخضع لها قطاع النشاط ،العلاوات والتعويضات و الزيادات مقابل عمل الساعات الإضافية ، الاقتطاعات المستحقة قانونا لاقتطاعات الضمان الاجتماعي، الاقتطاعات الخاصة بالتقاعد وكذلك الضرائب هذا عن المحتوى أما فيما يخص الحماية الشكلية فقد استلزم المشرع عدم تضمنها لأي شطب أو كشط أو حشو.¹

- بمسك دفتر الأجر في أماكن عمل العمال والمهنيين²

- يرقم و يسجل لدى كتابة ضبط المحكمة حتى تتم مراقبته³

- وجوب حفظ دفتر الأجر عدة 10 سنوات من تاريخ إقفاله

فتمثل هذه الإجراءات الآليات التي وضعها المشرع الجزائري ضمنا للعامل من تجاوزات رب العمل فهي كلها إجراءات تفيده في كل تصرف بالكتابة و الرقابة المنتظمة من قبل مفتشي العمل، الضرائب و حتى الأعوان القضائيين و أي إغفال أو تهاون من طرفه في استعمالها و القيام بها يجعله عرضة العقوبات المقررة في قانون العمل و لعل المادة 150 منه أكبر دليل على ذلك.

¹ انظر: المادة 3 من المرسوم 96-98 المؤرخ 06 مارس 1998 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17 الصادرة بتاريخ 1998/03/ 25.

² أنظر: المادة 18 من المرسوم 96-98 المؤرخ 06 مارس 1998 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17 الصادرة بتاريخ 1998/03/ 25.

³ أنظر: المادة 14 من المرسوم 96-98 المؤرخ 06 مارس 1998 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17 الصادرة بتاريخ 1998/03/ 25.

خاتمة

لقد عملنا جاهدين من خلا هذه الدراسة الإحاطة بقدر المستطاع بعنصر الأجر من حيث قيام عقد العمل به كعنصر هام، فقمنا بعرض العناصر التي يتكون منها، والطرق التي يتحدد بها كما وقفنا على مظاهر الحماية القانونية له، وذلك من خلال الوقوف على النظرة التي تم تناوله بها سواء في تشريعات مقارنة عربية كالتشريع المغربي أو أجنبية كالتشريع الفرنسي باعتبارهما يؤثران على تكوين التشريع الجزائري أما بحكم التقارب الجغرافي وإما بحكم الموروث الاستعماري، وكذا الاتفاقيات الدولية والعربية للعمل.

النتائج:

نتمن الجهود المبذولة قصد تنظيمه بدقة وشمولية، فيضمن تناسبه مع العمل المؤدى كما وزمنا و كذلك يضمن وصوله إلى مستحقه كاملا.

إقرار وتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون الذي حظر أي نزول عنه، وفرض قواعد لاستيفائه في أمكنة لا تكلف العامل عناء التنقل إليها ليصله كما لا تسهل تبديده.

وجوب الدفع النقدي له حتى لا يخس حق العامل أو يكون محل ابتزاز أو مساومة.

كما حفه بضمانات في مواجهة رب العمل فوضع ضوابط للخضم مثلا، و كذلك في مواجهة دائنيه ودائني العامل نفسه، ناهيك عن الجزاءات المقررة عن أي مخالفات قد تطال القواعد الآمرة التي تمثل السياج الذي يحفه بالحماية المضبوطة بقانون العمل الجنائي.

التوصيات:

لكن رغم كل هذا تبقى هذه القواعد حبيسة خصائصها النظرية، إذ على ارض الواقع نجد أن الطبقة العاملة تظم في اغلبها مجموع عمال ليست لديهم من الدراية والفتنة القانونية ما يمكنهم من معرفة حقوقهم والدفاع عنها، ناهيك عن جهلهم بالدور المنوط بمفتشية العمل التي يجهلها الغالبية فهي لا تحظى بالتعريف والتنوير على وظيفة المهمة، كما أن توصل مفتشي العمل إلى المخالفات

المرتكبة من طرف رب العمل يكاد يكون مستحيلا، أمام خوف العامل وعدم قدرته على البوح بما يعاينه بسبب خوفه من أن يفقد منصب عمله وهو نتيجة حتمية للشح في مناصب العمل والأهمية الاقتصادية للأجر التي تتعداه إلى أسرته.

ومن جهة أخرى باستقراء مواد الباب الثامن من القانون المتعلق بعلاقات العمل نجد أن جل العقوبات مالية مقدرة ببضع دنانير لا يجد تأثيرها في ميزانية رب العمل محل من الإعراب بالتالي لن تكون البتة رادعة له.

كما لفت انتباهي أيضا سكوت المشرع عن العديد المسائل في القانون الخاص بعلاقات العمل في حين كانت في القوانين السابقة والملغاة بموجب المادة 157 منه منظمة أكثر بكثير وما الدليل الأكبر على ذلك إلا رجوع الاتفاقيات الجماعية إليها في اغلب أحكامها.

وأخيرا الأرضية في الجزائر لازالت غير مهياة لترك المجال للحرية المطلقة في مجال تعاقد العمل.



قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

1. قرآن كريم
2. أحاديث نبوية
3. الاتفاقيات الشارعة:
- ✓ الاتفاقية الدولية رقم 95 المتضمنة تحديد الأجور الصادرة سنة 1949.
- ✓ الاتفاقية العربية رقم 15 المتضمنة تحديد وحماية الأجور لسنة 1993
4. الدستور الجزائري المعدل والمتمم
5. النصوص التشريعية والتنظيمية:

أ. القوانين:

- 1. قانون الاجراءات المدنية والادارية الجزائري المعدل والمتمم
- 2. القانون التجاري الجزائري المعدل والمتمم
- 3. القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم
- 4. القانون 34/75 المؤرخ 29 أفريل 1975 المتعلق بحجز ما للمدين ووقف دفع المرتبات الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد.. 39
- 5. القانون 14/83 المؤرخ 02 جويلية 1983 المتعلق التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد. 28
- 6. قانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان 1410 هـ الموافق لـ 21 افريل سنة 1990 والمتعلق بتنظيم علاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 83
- 7. القانون 03/90 المؤرخ 06 فيفري 1990، المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06 لسنة 1990.

- 8. القانون 04/90 المؤرخ 06 فيفري 1990 المتعلق المتعلق بالوقاية من النزاعات الفردية للعمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06 لسنة 1990.
- 9. القانون 14/90 المؤرخ 02 جويلية 1990 المتعلق المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 23 لسنة 1990.
- 10. قانون العمل الفرنسي معدل ومتمم
- 11. قانون العمل المغربي معدل ومتمم

ب. المراسيم :

- 1. المرسوم 290/90 المؤرخ 29/09/1990 المتعلق بالنظام الخاص المطبق على مسيري المؤسسات.
- 2. المرسوم 98/96 المؤرخ 06 مارس 1998، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 39

قائمة الكتب :

الكتب العامة:

- 1- راشد راشد، الاوراق التجارية، الافلاس والتسوية القضائية في القانون التجاري الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 1994.
- 2- صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية، دور مفتشية العمل واثره في تحسين شروط وظروف العمل. دار الجامعة الجديدة، سنة 2013.

الكتب الخاصة :

- 1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في القانون الجزائري، علاقة العمل الفردية ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الجزء الثاني، سنة 2002.

2- أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، سنة 2013.

3- مجاوي مدني، التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة، دارهومة، 2008.

4- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار جسور، الطبعة الثالثة، سنة 2015.

5- بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار

الحمد، الطبعة الاولى، سنة 2011

6- حدوح محمّدو أ. ملاوي ابراهيم، سلطة رب العمل في تعديل بنود عقد العمل، راس الجبل

حسين، الطبعة الاولى سنة 2011.

7- غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، دار الثقافة، سنة 2015.

8- مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة، الطبعة الثانية، سنة 2011

مذكرات ورسائل :

1. منال شوق الرشيدي :الحماية القانونية للأجر في قانون العمل الأردني و الكويتي،

رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق قسم قانون خاص.

2. مذكرة تخرج لنيل ماجستير قانون خاص بعنوان الالتزام بعدم المنافسة في علاقة العمل

إعداد الطالب ديب محمد كلية الحقوق و علوم سياسة جامعة هيران 2012-

2013

3. إسماعيل صالح حمزة اجر العامل في الفقه الإسلامي مذكرة ماجستير في الفقه

4. و التشريع كلية الدراسات العليا جامعة النجاح الوطنية نابلس فلسطين سنة 2010.

المواقع الإلكترونية:

- (1) www.forumalgerie.com, le 21/04/2017 à 17 :00h
- (2) www.startimes.com/21-19374858 le 18/04/2017 à 11:00
- (3) [https://droitsociallussembourg.wordpress.com/.../une definition
jurisprudentielle .com](https://droitsociallussembourg.wordpress.com/.../une-definition-jurisprudentielle-com)
- (4) www.startimes.com/21-19374858 le 18/04/2017 a 11h:00

الفهرس

فهرس الموضوعات

البسمة

الإهداء

التشكرات

مقدمة

الفصل الأول: ماهية عقد العمل خصائصه - عناصره

- المبحث الأول: تعريف عقد العمل و تبيان خصائصه،عناصره06
- المطلب الأول: التطور التاريخي لعقد العمل وتعريفه.....07
- الفرع الأول: التطور التاريخي لعقد العمل.....07
- الفرع الثاني: تعريف عقد العمل.....11
- المطلب الثاني: خصائص و عناصر عقد العمل.....14
- الفرع الأول: خصائص عقد العمل15
- الفرع الثاني: عناصر عقد العمل.....16
- المبحث الثاني:الالتزامات المترتبة على عاتق طرفي عقد العمل.....21
- المطلب الأول: التزامات العامل.....21
- الفرع الأول: الالتزام بأداء العمل و طاعة أوامر الرئيس.....21
- الفرع الثاني: الالتزام بأداء العمل بأمانة و ثقة.....23
- المطلب الثاني: التزامات رب العمل.....25
- الفرع الأول: الأجر وحده الأدنى.....26
- الفرع الثاني: أسباب الصحة و السلامة.....27

الفصل الثاني الاطار المفاهيمي والنظري للأجر

- المبحث الأول: ماهية الأجر و أهميته 29
- المطلب الأول: ماهية الأجر..... 29
- الفرع الأول:تعريف الأجر..... 30
- الفرع الثاني: مكونات الأجر..... 31
- المطلب الثاني: أهمية الأجر..... 33
- الفرع الأول: الأهمية الاجتماعية للأجر..... 33
- الفرع الثاني: الأهمية الاقتصادية للأجر..... 33
- المبحث الثاني: طرق و معايير تحديد الأجر..... 34
- المطلب الأول:طرق تحديد الأجر..... 34
- الفرع الأول: تحديد الأجر عن طريق السلطة العامة و العقد..... 34
- الفرع الثاني: تحديد الأجر عن طريق الاتفاقيات الجماعية..... 38
- المطلب الثاني: معايير تحديد الأجر. 44
- الفرع الأول: تحديد الأجر وفق المدة الزمنية و تحديده وفق الإنتاج..... 44
- الفرع الثاني:تحديد الأجر وفق المدة الزمنية و الإنتاج معا..... 46

الفصل الثالث: المبادئ التي تحكم الأجر و حمايته القانونية

- المبحث الأول: حماية الأجر باعتباره ديناً ممتازاً.....50
- المطلب الأول: حماية الأجر من دائني رب العمل.....50
- الفرع الأول: مظاهر امتياز دين الأجر عن الديون الأخرى.....51
- الفرع الثاني: نتائج امتياز دين الأجر عن باقي الديون.....53
- المطلب الثاني: حماية الأجر في مواجهة الغير56
- الفرع الأول: حماية الأجر في مواجهة رب العمل.....56
- الفرع الثاني: حماية الأجر في مواجهة دائني العامل.....59
- المبحث الثاني: وسائل و أشكال الحماية المقررة للأجر.....70
- المطلب الأول: حماية الأجر بتدخل الدولة.....71
- الفرع الأول: وضع الدولة نظام حماية الأجر وجزاءات مخالفته.....71
- الفرع الثاني: إنشاء مفتشية العمل كجهاز رقابي.....74
- المطلب الثاني: أطر الوفاء بالأجر و إثباته.....76

76.....الفرع الأول: كيفية أداء الأجر و إثباته

78.....الفرع الثاني: وسائل إثبات الوفاء بالأجر

خاتمة

قائمة المصادر والمراجع

فهرس