

جامعة مولود معمري - تيزي وزو -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
مدرسة الدكتوراه للقانون والعلوم السياسية



آليات الحماية القانونية للأجور في تشريع العمل الجزائري - دراسة مقارنة -

أطروحة لنيل شهادة دكتوراه طور ثالث (د.م.د) في القانون
تخصص: القانون الاجتماعي

إشراف الأستاذ:
أ. د. معاشو عمار

إعداد الطالبة:
خليل سومية

لجنة المناقشة

- أ- فتحي وردية، أستاذة، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.....رئيساً
أ- معاشو عمار، أستاذة، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، مشرفاً ومقرراً
أ- نبالي فطة، أستاذة، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، ممتحناً
أ- بلميهوب عبد الناصر، أستاذ محاضر "أ"، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.....ممتحناً
أ- مخلوف كمال، أستاذ محاضر "أ"، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة.....ممتحناً
أ- يعقوب زينة، أستاذة محاضرة "أ"، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية.....ممتحناً

تاريخ المناقشة:
2022/06/22

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى روح أبي وأمي الطاهرة، رحمهما الله.
أمي التي غمرتني بحنانها وعطفها وكانت قدوتي في الحياة.
أبي مصدر فخري وإلهامي، الذي كان يتمنى رؤية هذا العمل مكتملاً،
والذي اللذان طالما شجعاني وأعطاني العزيمة والقوة وسانداني طيلة حياتي
وكانت دعواتهما سرّ نجاحي،
طيب الله ثراهما وأسكنهما فسيح جنانه.
إلى إخوتي قرّة عيني ومصدر سعادتي وسندي في الحياة، خاصة أخي
الأصغر "يانيس" وأختي الصغرى "وزنة" حفظهم الله جميعاً.
إلى رفيق دربي، توأم روحي وسندي، زوجي "عيّاد" الذي طالما شجعني
وكان لي خير معين بتفهّمه وصبره عليّ طوال مدّة إنجاز هذا العمل، حفظه
الله ورعاه.
إلى كل أفراد العائلة نسبا وصهرا.
إلى أعرّ صديقاتي "عبو أنيسة"، "جعفور ليندة"، و"سليمانى حميدة" وكلّ
من يكنّ لي في قلبه ذرة حبّ واحترام.

سومية 

كلمة شكر

أشكر الله عز وجل على توفيقه لإتمام هذا العمل، وأدعوه أن يجعله عملاً صالحاً، فله الحمد حتى يرضى وله الحمد والشكر بعد الرضا.
اعترافاً بالفضل والجميل، أتوجه بجزيل الشكر والعرفان إلى أستاذي القدير المشرف: د. معاشو عمار رحمه الله

الذي أشرف على هذا العمل ولم يبخل عليّ يوماً بالتوجيهات والنصائح والإرشادات وسهر على إنجاز خطوة بخطوة إلى أن تمّ واكتمل وشاعت الأقدار أن يرحل قبل إتمام المناقشة، أسأل الله عز وجل أن يطيب ثراه ويرزقه الجنة بدون حساب ولا سابق عذاب.

كما أتقدم بجزيل الشكر والعرفان لأستاذتي الغالية

د. معاشو/نبالي فطة

على نصائحها وتوجيهاتها القيّمة وكل المساعدة التي قدّمت لي إياها طوال مشواري الجامعي، نفع الله بكما العلم وطلّابه، وجزاكما الله عني كلّ خير.
أتقدّم كذلك بخالص الشكر إلى كلّ من ساهم من قريب أو من بعيد في إعداد هذه الرسالة خاصة الأساتذة والإداريين بكلية الحقوق جامعة مولود معمري تيزي وزو على رأسهم العميد ومحافظ المكتبة والموظفين فيها، الذين قدّموا لي يد العون لإنجاز هذه الدراسة.

كما لا يفوتني أن أشكر الأساتذة الأفاضل أعضاء اللجنة الموقرة لقبولهم مناقشة هذه الأطروحة وتسخيرهم وقتاً لقراءتها وتقييمها.

كـ خـ لـ
خليل سومية

قائمة أهم المختصرات

باللغة الفرنسية:

A.G.S	: Assurance garantie des salaires.
Bull	: Bulletin.
Cass. Crim	: Cassation criminelle.
Cass. Soc	: Cassation Sociale.
Civ	: Civil
E.P.L.F	: Entreprise de promotion du logement familial.
Ibid	: Même ouvrage.
J-Cl travail	: Juris-classeur travail traité.
J-CP	: Juris-Classeur périodique.
J-CP.S	: Juris-Classeur périodique, édition Sociale.
JORF	: Journal Officiel de la république Française.
L.G.D.J	: Librairie Générale de Droit et Jurisprudence.
Op.Cit	: Opère citato ; opus citatum (étude déjà cité).
R.D.S	: Revue du droit Social.
RJS	: Revue jurisprudence sociale.
Trib	: Tribunal.

مقدمة

يلعب الأجر دورا حساسا في حياة العامل كونه مصدر رزقه هو وعائلته، فأهميته تنعكس عليه شخصيا وتمتد إلى كافة أفراد عائلته الذين يتولى إعالتهم والإنفاق عليهم، حيث يتحدد المركز الاجتماعي لهؤلاء الأشخاص بقيمة الأجر الذي يتقاضاه العامل، وهذا ما ينعكس إيجابا أو سلبا على مستواهم المعيشي.

يكتسي كذلك الأجر أهمية خاصة بالنسبة لصاحب العمل، كونه الملزم بأدائه للعامل مقابل انجازه للعمل المكلف به بمقتضى عقد العمل، فهو المستفيد الأول من هذا الجهد المبذول من جهة ويعد من جهة أخرى أحد عناصر تكلفة الإنتاج، التي تتحدد بها أرباحه، فإذا كان من الصعب تخفيض تكلفة هذه العملية الإنتاجية فإن أجر العامل هو أول العناصر التي تتجه إليها إرادة المستخدم بالتخفيض، لذلك يمثل هذا العنصر نقطة صراع أبدي بين العمال وأصحاب العمل.

مرّ الأجر بتطورات عديدة قبل أن يتخذ الشكل الذي هو عليه اليوم، ارتبطت بصفة مباشرة مع تطوّر الإنسان والبيئة الاجتماعية السائدة في كل مرحلة، حيث كان الأجر في العصور البدائية يقدم بصورة عينية، وكان عمل الأفراد منحصرا في ميدان الزراعة بالإضافة إلى بعض الأعمال الحرفية واليدوية التقليدية والتي كانت تمارس بأدوات بسيطة.

لم تشهد هذه المرحلة أي تنظيم قانوني لعمل العبيد بل كان هذا الأخير وأسرته ملكا لسيده يبيعه ويشتره كغيره من الأملاك ويعمل عنده إلى غاية وفاته مقابل التكفل بغذائه وإيوائه، وهو ما كان يعتبر أجرا يدفع له.

أما في العصر الإقطاعي الذي بني أساسا على الزراعة، فقد تميزت هذه المرحلة بانتشار ظاهرة العمل بدون أجر وبدون سلطة، حيث كان الرق يعمل في قطعة أرض يستأجرها من مالكاها ويعد تابعا لها، يعمل ويعيش فيها ويتلقى جزءا من المحصول الذي يجنيه كأجر مقابل عمله.

أما في عهد الثورة الصناعية، انتشر العمل في ظل الطوائف المهنية، حيث كانت تتجمع كل جماعة في صناعة أو حرفة معينة في طائفة خاصة بها، تضم طبقات متدرجة

على رأسها شيخ الطائفة أو المعلم، ثم العامل أو العريف ثم الصبي تحت التمرين أو المتدرب⁽¹⁾.

تميزت هذه المرحلة بقيام علاقات عمل تضع قواعدها الخاصة كل طائفة، من حيث شروط وأوقات العمل والأجور وأيام الراحة والإجازات وقواعد الترقية من درجة لأخرى، مما أدى إلى ازدهار التجارة والصناعة والعمل في المصانع والورشات، كما ظهر فيها مصطلح العمل المأجور، حيث كان المتدرب يعمل عند المعلم وهو صاحب الورشة، يتعلم منه أسرار وتقنيات المهنة ويتقاضى أجرا نقديا مقابل عمله، يدفع له يوميا أو مسبقا حسب الحالة وبالتالي تحوّل الأجر من مقابل عيني لعمل تم أدائه إلى مقابل نقدي يسمح للعامل باقتناء كل ما يريده من غذاء ولباس وغيره من الحاجيات الضرورية للعيش.

لم يكن الهدف من هذا التنظيم الداخلي هو تحقيق أغراضا اجتماعية ولا حمائية للعمال، بقدر ما كان يهدف إلى تحقيق مصلحة طبقة أصحاب العمل، إذ أنه وبالرغم من أن هذا النظام سمح للعمال بتقاضي أجر معلوم تحدد الطائفة حدوده القصوى لكل طبقة، إلا أنه ظل عقبة في وجه العامل، حيث كانت تقيد بذلك حريته في التنقل من طائفة إلى أخرى والارتقاء من طبقة إلى أخرى، إذ اقتصر شروط الترقية على أبناء المعلمين وأفراد أسرهم، مما ألحق الضنك والحرمان بالعمال، خاصة منهم المتدربين.

شهد هذا النظام نهايته في أوروبا بعد اندلاع الثورة الفرنسية سنة 1789، التي نادت وارتست مبادئ جديدة تتضمن أفكار تحررية تهدف إلى إلغاء الاحتكار وإرساء مبدأ سلطان الإرادة في العمل والحرية التعاقدية، التي تجسدت بصورة قانونية في قانون ألاد وشابلييه (Alade et chapelier) الصادر بتاريخ 17 مارس 1791⁽²⁾، حيث ظهر خلال تلك الفترة تيارا اقتصاديا جديدا يدعى بالرأسمالية، تبنى كل هذه الأفكار التحررية، غير أنه أدى في نفس الوقت إلى تضخيم التفاوت الاقتصادي القائم بين العمال وأصحاب العمل كونه أعطى نظرة مادية ومجردة للعامل، إذ اعتبره وسيلة من وسائل الإنتاج واعتبر العمل الذي

1 - بطاهر أمال، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2013، ص 7، 8.

2 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري -علاقة العمل الفردية-، الجزء الثاني، الطبعة السادسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 13.

يؤديه لفائدة المستخدم سلعة قابلة للمساومة، مما نتج عنه ارتفاع في أسعار مواد الاستهلاك الذي لم يقابله ارتفاعا مماثلا في الأجور واستغل أرباب العمل أفكار سيادة المذهب الفردي الحر لفرض أجور منخفضة على العمال غير كافية للوفاء بحاجياتهم الضرورية، حيث أصبح الأجر خاضعا لقاعدة العرض والطلب.

كان "آدم سميث" صاحب المقولة الشهيرة "دعه يعمل، اتركه يمر"، أهم رواد النظام الرأسمالي وكان يرى في نظريته أن الأجور المدفوعة للعمال أيا كان نوعهم، يجب أن تكون فقط بالقدر الكافي لإبقاء كل شخص في المكانة التي يحتلها في المجتمع، كما كان يدعوا إلى ضرورة تحسين وسائل الإنتاج وترقية اليد العاملة عن طريق التكوين وبالمقابل الزيادة في الإنتاج وتحقيق مصلحة أكبر لرب العمل.

كما أدت الحرية التي أعلنتها الثورة الفرنسية وكرّسها الفقهاء الغربيين في كتاباتهم الاقتصادية، إلى تقييد سلطة الدولة في التدخل لتنظيم علاقات العمل⁽¹⁾، كما نتج عنه إجحافا رهيبا في حقوق العمال وتدهور أوضاعهم المادية والمهنية والاجتماعية.

وللتصدي لهذا النظام الذي أقل ما يقال عنه أنه استغلالي للطبقة العاملة، ظهر الفكر الاشتراكي الذي جاء كنتيجة حتمية لتطور الحركات العمالية النقابية التي كانت تتادي إلى تحسين أوضاع العمال وظروف عملهم والرفع من أجورهم.

حيث اعتبر رواد هذا النظام على رأسهم "كارل ماركس"، أن العامل يؤدي وظيفة اجتماعية ويكتسب بعمله مكانة في المجتمع، كما أن العمل الذي يؤديه لا يباع ولا يؤجر بل يتقاضى مقابل جهده أجرا ويكون تحديد هذا الأخير بناء على كمية العمل المقدم، أي أن ارتفاعه أو انخفاضه يكون مرتبطا بطريقة مباشرة بما يبذله العامل من مجهود ويختلف من شخص إلى آخر؛ أما عن فائض الإنتاج فيتم تقسيمه على العمال، عكس ما كان معمول به في النظام الرأسمالي حيث كان يستحوذ عليه صاحب العمل، وهذا ما نتج عنه تباين شديد في قيمة الأجور بين كلا النظامين.

تطور الأجر في العصر الحديث إلى أن اتخذ أبعادا اجتماعية واقتصادية وأصبح يلعب دورا اجتماعيا هاما باعتباره المورد الأساسي لمداخل العامل، فإن الصفة المعيشية

1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - مبادئ قانون العمل، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002، ص 24.

التي يتميز بها جعلته يحتل حيزا كبيرا في تشريعات العمل الدولية والعربية والوطنية التي عملت على تنظيمه وحمايته من كل المخاطر التي قد تمس بقيمته سواء بصفة جزئية أو كلية، خصوصا وأنه من المواضيع التي أثارت ولازالت تثير العديد من النزاعات بين العمال وأصحاب العمل، نظرا لوجود مصلحتين متضاربتين بينهما؛ فالعامل يسعى إلى الحصول على أجر يؤمن له الحياة الكريمة، بينما يسعى المستخدم إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح والتقليل من تكاليف الإنتاج، لاعتبار الأجر تكلفة من تكاليف التشغيل إذ أن كل ارتفاع في قيمته قد يؤدي إلى انخفاض أرباح المؤسسة مما يؤثر سلبا على قدرتها التنافسية. تبنت معظم التشريعات الداخلية هذه القواعد الهادفة إلى تنظيم وإرساء الحماية القانونية للأجور، من خلال إقرار وسن قوانين ونظم تتولى تنظيم علاقات العمل وتشتمل على نظام خاص بحماية أجور العمال؛ إذ كرس المشرع الفرنسي هذه الحماية من خلال أحكام قانون العمل⁽¹⁾، أما المشرع المصري فقد نظمها بموجب قانون العمل رقم 12 لسنة 2003⁽²⁾، وخصص كلا التشريعين بابا كاملا لموضوع الأجور.

بينما تناول المشرع الجزائري موضوع الحماية القانونية للأجور في كافة تشريعاته المتعاقبة، ونظمها بأحكام وقوانين صارمة تضمن مصلحة الطرفين، إذ يعد الأمر رقم 71-74، المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات⁽³⁾ أول تشريع عمالي في الجزائر قام بتنظيم وتحديد مفهوم العامل وتكريس مبدأ المساواة بين العمال من حيث الحقوق والواجبات بما فيها الحق في الأجر، غير أنه لم يحدث أي تنظيم تقني لعلاقات العمل الفردية والجماعية لأن الهدف من إصداره كان لإشراك العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية، وبالتالي بقيت الفوارق في الحقوق والواجبات بين مختلف القطاعات على حالها.

أخذ المشرع الجزائري ابتداء من سنة 1974 بمبدأ التحديد المركزي للأجور، حيث كان تحديد المرتبات ومختلف التعويضات يتم بموجب مرسوم تصدره السلطة العامة، ولم يتم تنظيم مسألة الحماية القانونية للأجر طوال كل هذه الفترة باستثناء تأسيس الأجر الوطني

1 - Le code du travail Français, in : www.legifrance.gouv.fr.

2 - قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، مؤرخ في 2003/04/07، يتضمن قانون العمل، ج ر، عدد 14، صادر بتاريخ 2003/04/17، دخل حيز التنفيذ بتاريخ 2003/07/07.

3 - أمر رقم 71-74، مؤرخ في 1971/11/16، يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج.ر، عدد 101، صادر بتاريخ 1971/12/13. (ملغى)

الأدنى المضمون بموجب الأمر رقم 74-02⁽¹⁾، والسبب في ذلك هو أن القطاع الخاص كان ضعيفا ومهمشا آنذاك ولا يستدعي تنظيم الأجور.

وبصدور الأمر رقم 75-31⁽²⁾، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، قام المشرع بتنظيم علاقات العمل في كل من القطاع الخاص والعام بصفة أساسية وأصبح الأجور في ظل هذا الأمر لا يقتصر فقط على المقابل المالي للعمل الذي يقوم به العامل وإنما يشمل كذلك التعويضات والمكافآت أيا كان نوعها.

وفي 1978، صدر القانون رقم 78-12⁽³⁾، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الذي يعتبر منعرجا حاسما في مجال علاقات العمل، حيث قام المشرع بموجبه بتوحيد تنظيم علاقات العمل في كافة قطاعات النشاط وتناول من خلاله عدة مسائل بما فيها مسألة تنظيم الأجور والمرتبات وآليات حمايتها وربط تحديدها بأهداف المخطط الذي تضعه الحكومة، معتمدا أساسا على أسلوب الجدول الوطني للأجور الذي تحددت من خلاله شبكة تصنيف الوظائف وترقيم مناصب العمل المختلفة وفق نظام متجانس ومنسجم من حيث مقاييس الترقيم وقواعده، كما تم انشاء لجنة وطنية للأجور التي كلفت بإبداء رأيها حول أنظمة ضبط الأجور والحوافز وجداول الأجور ومناصب العمل، وانطلاقا من هذه الهياكل تم إصدار السلم الوطني للأجور سنة 1985.

لقد واجهت هذه الطريقة المركزية لتحديد الأجور عدة صعوبات عملية في التطبيق، كونها لا تغطي كافة مناصب الشغل ولتعدد المعايير التي تقوم عليها في الكثير من الأحيان وهو ما صعب عملية تجسيدها على أرض الواقع، إذ أنها تتطلب دراسات معمقة لكل منصب عمل من طرف أخصائيين في تصنيف مناصب الشغل وهو النقص الذي جعل هذه الخطة الشاملة تفشل، الأمر الذي جعل الحكومة تتراجع عن هذه المهمة وتقوم بإسنادها إلى

1 - أمر رقم 74-02، مؤرخ في 16/01/1974، يتضمن تأسيس الأجور الوطني الأدنى المضمون، ج ر عدد 8، الصادرة في 25/01/1974. (ملغى)

2 - أمر رقم 75-31، مؤرخ في 29/04/1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر، عدد 39، صادر بتاريخ 16/05/1975. (ملغى)

3 - قانون رقم 78-12 مؤرخ في 05/08/1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32، صادر بتاريخ 08/08/1978. (ملغى جزئيا)

المؤسسات المستخدمة في نصوص قانونية لاحقة، كقانون رقم 88-01⁽¹⁾، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية العمومية، الذي فتح بموجبه المشرع المجال للعمال وأصحاب العمل لتحديد الأجور بالطريقة التعاقدية، عن طريق آلية التفاوض الجماعي وما ينتج عنها من اتفاقيات جماعية في العمل، حيث اقتصر أسلوب التحديد المركزي في تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون.

لم تتخلى الدولة عن نظام الحماية القانونية للأجور، بل قامت بتعزيزه في إطار الإصلاحات الشاملة التي شنتها على القطاع الاقتصادي، بعد الأزمة الاقتصادية التي عرفتها البلاد في التسعينات، التي جاءت كحتمية بعد تدهور أسعار السوق النفطية وانخفاض عائدات المحروقات، مما أدى إلى تضخم خسائر المؤسسات الاقتصادية التي كانت في الحقيقة تشغل عمالا أكثر من قدراتها تلبية لمطالب اجتماعية أكثر مما هي انتاجية⁽²⁾ وهو ما أدى إلى بروز عجزها المالي الذي كان يغطي بإيرادات الربح النفطي وبالتالي انكشفت معالم الأزمة بوضوح وبرزت ظاهرة التعثر المالي لمؤسسات الدولة التي توقفت عن تسديد ديونها اتجاه البنوك وبالنتيجة عدم صرف أجور عمالها، إضافة إلى أزمة المديونية الخارجية⁽³⁾.

استدعى هذا الأمر الدخول في إصلاحات اقتصادية شاملة للنهوض بالاقتصاد الوطني، حيث تبنت الدولة نظام اقتصاد السوق وبالنتيجة انسحبت من الحقل الاقتصادي مع احتفاظها بتسيير القطاعات الاستراتيجية وأعادت هيكلة المؤسسات الاقتصادية وخصوصتها، إذ أصبح تدخلها يقتصر على وضع النظام العام الاجتماعي حماية للعامل.

على إثر ذلك تم إلغاء القانون رقم 78-12، السالف الذكر جزئيا، وتم إصدار مجموعة من القوانين لتنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص مسايرة للأوضاع الجديدة

1 - قانون رقم 88-01، مؤرخ في 12/01/1988، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية، ج ر، عدد 02، صادر في 13/01/1988. (ملغى)

2- Zouaimia Rachid, « l'ambivalence de l'entreprise publique en Algérie », Revue Algérienne des sciences juridiques, économiques et politiques, n° 1, Algerie, 1989, pp. 145-147.

3 - معاشو نبالي فطة، « أثر الخصوصية على علاقات العمل », المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية والسياسية، العدد 02، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، جوان 2008، ص 69.

لسوق العمل، أبرزها القانون رقم 90-11⁽¹⁾، المتعلق بعلاقات العمل وهو القانون الذي كرس فيه المشرع مبدأ سلطان الإرادة في العمل وحرية التعاقد، ومبدأ التفاوض حول الحقوق والالتزامات العقدية بما فيها الحق في الأجر، وكرس الحماية القانونية المقررة لهذا الأخير عن طريق إقرار آليات قانونية تضمن استيفائه من طرف العامل بصفة سليمة وفعالية.

كما صدر القانون رقم 90-04⁽²⁾، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل الذي عمد من خلاله المشرع على تعزيز الحماية القانونية المقررة للعامل ولأجره عن طريق إقرار الآليات الإدارية وقضائية لضمان الاستيفاء السليم لهذا الأخير وكافة الحقوق المرتبطة به.

وتبرز أهمية هذا الموضوع في تحليل مختلف الأحكام والنصوص المتعلقة بحماية أجور العمال المقررة في قانون العمل الجزائري، وتبيين مدى توافقها مع المبادئ والأسس الواردة في الاتفاقيات الدولية والعربية الصادرة بهذا الشأن وتلك التي تضمنتها بعض التشريعات المقارنة، لاسيما تلك المكرسة في قانون العمل الفرنسي والمصري، أو حتى تلك التي تناولتها التشريعات العمالية المتعاقبة في الجزائر.

ولدراسة هذا الموضوع تم طرح إشكالية تتمحور حول " تنظيم المشرع الجزائري للحماية القانونية للأجور في تشريع العمل مقارنة بتلك المقررة في التشريعات الدولية والوطنية للعمل".

للإجابة على هذه الإشكالية سيتم الاعتماد على المنهج التحليلي والمقارن، حيث حاول المشرع الجزائري على غرار التشريعات العمالية المقارنة خاصة منها التشريع الفرنسي والمصري، الاستجابة لمقتضيات الاتفاقيات الدولية والعربية الصادرة بشأن حماية الأجور المصادق عليها، لبناء نظام قانوني متكامل عن طريق اعتماد آليات مكيّفة خصيصا لضمان

1 - قانون رقم 90-11، مؤرخ في 1990/04/21 يتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17، صادر بتاريخ 1990/04/25، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-29، مؤرخ في 1990/12/21، ج ر عدد 68، الصادر في 1990/12/25، وبالمرسوم التشريعي رقم 94-03، المؤرخ في 1996/07/09، ج ر عدد 43، الصادر في 1994/04/13، وبالأمر 96-21، المؤرخ في 1996/07/09، ج ر عدد 43، الصادرة في 1996/07/10، وبالأمر 97-02، المؤرخ في 1997/01/11، ج ر عدد 03، الصادر في 1997/01/12.

2- قانون رقم 90-04، مؤرخ في 1990/11/06، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر، عدد 06، صادر بتاريخ 1990/02/07، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-28، مؤرخ في 1991/12/21، ج ر، عدد 62، صادر بتاريخ 1991/12/25.

تطبيقها وفقا للظروف الاجتماعية والاقتصادية وحتى السياسية السائدة في المجتمع، ابتداء من وضع اطار تنظيمي للحماية القانونية للأجور من خلال سنّ قواعد قانونية تضمنتها أحكام قانون العمل والتي تعتبر من قبيل النظام العام الاجتماعي، إذ أقر من خلالها الأحكام العامة المتعلقة بالأجر كحق أساسي للعامل وعنصرا جوهريا في عقد العمل، حيث تم تنظيم طريقة دفعه ومعايير تحديده بكافة مكوناته الثابتة والمتغيرة بما يتناسب مع العمل المؤدى، نظرا للتلازم الشرطي بين هذا العنصر والعمل، مع تحديد الاستثناءات الواردة على هذا التلازم والتي يستحق فيها العامل أجره كاملا بالرغم من عدم أدائه للعمل، كما فتح المجال أمام طرفي علاقة العمل للتفاوض على الأجر والرفع من قيمته بمنح صلاحيات واسعة للمنظمات النقابية للعمال وأرباب العمل انطلاقا من الأجر الوطني الأدنى المضمون (الباب الأول).

أقر كذلك المشرع الجزائري مثل نظيره الفرنسي والمصري آليات تهدف إلى حماية أجر العامل من الضياع أو الإنقاص وغيرها من المخاطر التي قد تعثره وتضمن تجسيد هذه الحماية القانونية في أرض الواقع، حيث عمل على إدراج مجموعة من الضمانات القانونية تتعلق بتطبيق مبدأ المساواة وحظر التمييز في الأجر بين أوساط اليد العاملة وضمان عملية الوفاء به مع اخضاعها إلى جهاز رقابي إداري يتمثل في مفتشية العمل، التي تسهر على التطبيق السليم لهذه الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالأجر وتتولى تسوية النزاعات التي تنشأ بسبب هذا العنصر أو أحد مكوناته بطريقة ودية، مع إمكانية اللجوء إلى القضاء عند فشل هذه التسوية (الباب الثاني).

الباب الأول

وضع إطار تنظيمي للحماية القانونية للأجر

كان العمال ولا يزالون الطرف الضعيف في علاقة العمل التي تنشأ بينهم وبين أرباب العمل، حيث تعرضهم حاجتهم الملحة لتوفير مصدر للرزق إلى الاستغلال والتنازل على بعض الحقوق والرضوخ لقاعدة العرض والطلب، التي غالبا ما يكون فيها الطلب أكثر من العرض، خصوصا إذا كان صاحب العمل في وضع مهيمن على سوقه وعلى علم بمدى حاجة العامل وقدراته، وهو الأمر الذي يتيح لهذا المستخدم فرصة فرض شروط تلائمه وبصورة مبالغ فيها عند التعاقد لا يسع للعامل إلا الموافقة عليها والخضوع لها، خاصة فيما يتعلق بعنصر الأجر باعتباره تكلفة من تكاليف الإنتاج يمكن خفضها لتحقيق مصلحة أكبر له ولمؤسسته.

ونظرا لهذه التجاوزات الخطيرة التي قد يقدم عليها صاحب العمل، والأهمية الإنسانية والاقتصادية والاجتماعية التي يكتسبها الأجر بالنسبة للعامل ومركزه الضعيف في علاقة العمل، عملت المواثيق الدولية والعربية وكذا التشريعات العمالية الحديثة بما فيها التشريع الجزائري على إحاطته بجملة من الآليات لتكريس الحماية القانونية لهذا العنصر من الممارسات التعسفية لصاحب العمل وضمان تحديده بقدر يؤمن للعامل وأسرته دخلا منتظم يغنيهم عن الفقر والحاجة.

وبالتالي خست هذه التشريعات عنصر الأجر بقواعد أمرة، مرتبطة بالنظام العام الاجتماعي لا يجوز للطرفين الاتفاق على مخالفتها، حيث عملت على إقرار الأحكام العامة المتعلقة بالأجر كحق في عقد العمل والتي تضمنت بالتفصيل تحديد مفهومه، وأنواعه بناء على طبيعته أو معايير تحديده، مع ابراز مختلف مكوناته بعناصرها الثابتة والمتغيرة، وذلك لتفادي الإشكالات التي يطرحها هذا العنصر نظرا للطابع التقني الذي يمتاز به (الفصل الأول).

كما جعلت حق العامل في أجر يتناسب مع ما ينجزه من عمل لفائدة المستخدم، من الحقوق الجوهرية في عقد العمل من جهة واعتبرته من جهة أخرى، أهم التزام ينشأ على عاتق هذا الأخير اتجاهه والتي لا يمكنه بأي حال من الأحوال التملص منه وأخضعت تحديده إلى أساليب قانونية تضمن له حدا أدنى يوفر له ولأسرته حياة كريمة بعيدا عن الحرمان والضعف، مع تفضيل المقدار الأكثر نفعا للعامل وهو ما يعكس الصفة الجوهرية للأجر في عقد العمل والحماية القانونية المقررة لهذا العنصر في التشريع الدولي والوطني (الفصل الثاني).

الفصل الأول

إقرار الأحكام العامة المتعلقة بعنصر الأجر في عقد العمل

حظي الأجر باهتمام كبير على المستوى الدولي والعربي، حيث صدرت عدة اتفاقيات دولية وعربية بشأن حمايته وتنظيمه، كما أخذ حيزاً هاماً في التشريعات الوطنية خاصة في الدول التي تركز مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد في مجال علاقات العمل، التي يمنح فيها للمستخدم سلطات واسعة في الإدارة والتنظيم والإشراف والتوجيه والتعديل وحتى التأديب، هذا ما قد يجعله يتعسف في استعمال هذه السلطات من خلال المساس بأجر العامل أو الإنقاص من قيمته.

تعدّ الغاية الأساسية من صدور القوانين والأنظمة الخاصة بالعمل هي حماية العمال باعتبارهم الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية خاصة من الناحية الاقتصادية، نظراً للحاجة الماسة للعامل إلى منصب عمل التي قد تعرضه إلى الاستغلال من طرف صاحب العمل مقابل أجر زهيد، لذا عملت هذه التشريعات على سن قواعد قانونية تضمن حداً أدنى من الحماية للعمال واعتبرتها من قبيل النظام العام الاجتماعي التي لا يجوز للأطراف الاتفاق على مخالفتها إلا إذا تضمن العقد الفردي أو الجماعي أحكاماً أكثر نفعاً للعامل ويشكل موضوع الأجور من أهم محاورها، حيث أقرت هذه التشريعات عنصر الأجر كحق أساسي للعامل في عقد العمل.

تقتضي دراسة مبررات الحماية القانونية للأجور ومجال تطبيقها، التعرض لمفهوم الأجر محل الحماية، الذي يتأثر من الناحية القانونية بمختلف المعطيات السياسية والاقتصادية، إضافة لارتباطه بمختلف العلوم (المبحث الأول) وإبراز مختلف مكوناته الثابتة والمتغيرة (المبحث الثاني).

المبحث الأول

تحديد المضمون القانوني للأجر محل الحماية

يلعب الأجر دورا اجتماعيا حساسا باعتباره المصدر الرئيسي لمداخل العامل وما يضمن له احتياجاته المعيشية، كما يعتبر عنصرا أساسيا في عقد العمل، فهو أهم التزام ينشأ على عاتق المستخدم في إطار علاقة العمل، والدافع لتعاقد العامل كونه مصدر رزق له ولأسرته، وهذا ما جعله يحتل حيزا كبيرا في التشريعات المقارنة والمواثيق الدولية المعاصرة لحمايته، خصوصا أنه لا يزال يثير العديد من الإشكالات خاصة بين أطراف علاقة العمل، حيث يسعى العامل إلى الحصول على أجر يؤمن له حياة كريمة، أما صاحب العمل فيسعى هو الآخر إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح وتقليل تكاليف الإنتاج حتى ولو كان ذلك على حساب العامل.

عرف مفهوم الأجر عبر العصور المختلفة عدة تطورات، ارتبطت بتطور مفهوم العمل في حد ذاته وقد تغيرت النظرة المادية لعنصر الأجر التي طالما اعتبرته مجرد ثمن مقابل العمل يتحدد وفقا لقاعدة العرض والطلب، حيث أصبحت النظرة الحديثة له تأخذ بعين الاعتبار الظروف الاجتماعية للعامل عند تحديده، إضافة لأهدافه الاقتصادية، مما يستدعي التطرق إلى دراسة وتحليل المفاهيم القانونية المعتمدة لتحديد المفهوم القانوني للأجر في مختلف المواثيق الدولية والعربية والتشريعات الداخلية (المطلب الأول) مع ضرورة إبراز أنواعه (المطلب الثاني).

المطلب الأول

تحديد المفهوم القانوني للأجر محل الحماية

يشكل الأجر أهم التزام يقع على عاتق المستخدم في إطار علاقة العمل والدافع لتعاقد العامل والتزامه بأداء العمل، الأمر الذي جعل القواعد المتعلقة به وبحمايته تعد من النظام العام.

مر مفهوم الأجر بعدة تطورات ارتبطت بصفة مباشرة مع تطور الإنسان والبيئة الاجتماعية السائدة إلى أن ظهر حديثا في العصور الحديثة بمفهوم يتخذ أبعادا اجتماعية

واقتصادية، حيث أنه يؤدي دورا هاما باعتباره المورد الأساسي لمداخل العامل، فهذه الصفة المعيشية التي يتميز بها هذا العنصر جعلته موضوعا أساسيا اهتمت به مختلف تشريعات العمل، حيث أنه أثار ولا زال يثير العديد من الإشكالات بين طرفي عقد العمل، نظرا لوجود مصلحتين متضاربتين بينهما، أما الدراسة الحالية فستتمحور أساسا على التعريف القانوني للأجر الذي يستحقه العامل نظير أدائه للعمل سواء من خلال أحكام اتفاقيات العمل الدولية والعربية وكذلك بعض التشريعات الداخلية وتشريع العمل الجزائري (الفرع الأول) وإبراز شروط اعتبار ما يتقاضاه العامل أجرا لقاء عمله (الفرع الثاني).

الفرع الأول

تعريف الأجر محل الحماية

حظي الأجر باهتمام كبير في الاتفاقيات الدولية والعربية، حيث تناولت منظمة العمل الدولية موضوع الأجور وحمايتها منذ نشأتها في إطار جهودها لحماية العمال وذلك لإدراكها لأهمية هذا العنصر بالنسبة للعامل وتحسبا للإشكالات التي قد يثيرها الطابع التقني الذي يتميز به والمنازعات التي قد تنشأ بشأنه بين العمال وأصحاب العمل.

أدى ذلك إلى إصدار منظمة العمل الدولية والعربية لعدة اتفاقيات بخصوص هذه المسألة، تضمنت في معظمها تعريفا للأجر (أولا)؛ كما تضمنته كذلك بعض التشريعات الوطنية (ثانيا).

أولا - تعريف الأجر حسب منظمة العمل الدولية والعربية:

تناولت كل من منظمتي العمل الدولية والعربية منذ نشأتها مسألة حماية الأجور، في مختلف الاتفاقيات التي أصدرتها في هذا الشأن وحرصت على إعطاء تعريف للأجر محل هذه الحماية.

1 - تعريف الأجر حسب منظمة العمل الدولية:

اهتمت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها سنة 1919 بحماية الأجور نظرا لأهميتها بالنسبة للعمال ولأسرهم وكذا المكانة التي يحتلها عنصر الأجر في عقد العمل، الذي يشكل

مسألة رئيسية في قانون العمل⁽¹⁾ وقد تطلب الأمر تنظيم هذه الحماية على المستوى الدولي للتصدي لتحديات وضوابط واضحة⁽²⁾.

كانت أول خطوة خطتها منظمة العمل الدولية في هذا الموضوع، هو ميثاق العمل المدرج في معاهدة فرساي الذي أصبح في وقت لاحق دستور المنظمة، اعتمدته بعد نهاية الحرب العالمية الأولى عام 1919، حيث دعا إلى الحاجة لضمان أجورا مرضية للعمال، منذدًا بأنه لا يمكن في أي حال من الأحوال اعتبار العمل سلعة يدفع أجرها، كما نص هذا الميثاق على وجوب دفع أجورا كافية، للحفاظ على مستوى معيشي معقول للعمال لتحقيق العدالة الاجتماعية⁽³⁾، حماية للفئات الضعيفة من العمال من استغلال بعض المستخدمين لهم مقابل أجور زهيدة لا تضمن لهم حياة كريمة.

لقد سلط دستور المنظمة الضوء على أهمية إقرار نظام قانوني للأجور، حيث لا تسعى المنظمة من خلال هذا النظام إلى تحقيق الاستقرار في علاقات العمل فحسب، بل أن هدفها الرئيسي هو تحقيق العدالة الاجتماعية وعدم تعريض السلام و الوئام العالميين للخطر نتيجة لما قد يتولد لدى الأشخاص من سخط عام، من جراء ما يلحق بهم من حرمان يثقل معيشتهم⁽⁴⁾ وذلك بسبب عدم حصولهم على أجور تكفل لهم القدرة الكافية على توفير ضروريات الحياة والمعيشة اللائقة، الأمر الذي يؤدي إلى نشوب اضطرابات اجتماعية تعرض سلام واستقرار الدول إلى الخطر⁽⁵⁾.

1 - Lyon-Caen Gérard, "Les salaires", traité de droit du travail, Edition Dalloz, Paris, 1967, pp 1 et 5.

2 - صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية...، مرجع سابق، ص 26.

3 - Marinakis Andrés, the role of ILO in the development of minimum wages, ILO century project, ILO, P15 (International labour organization).

4 - نصت ديباجة دستور منظمة العمل الدولية، على أنه: «لما كان لا سبيل إلى إقامة سلام عالمي دائم، إلا إذا بني على أساس العدالة الاجتماعية، و لما كان هناك ظروف عمل تنطوي على إلحاق الظلم و الضنك و الحرمان بكثير من الناس، تولد سخطا يبلغ من جسامته أن يعرض السلام و الوئام العالميين للخطر، و كان من الملح تحسين الظروف المذكورة و ذلك-مثلا- بتنظيم ساعات العمل، بما في ذلك وضع حد أقصى للعمل اليومي و الأسبوعي، و تنظيم توفير اليد العاملة، و مكافحة البطالة ، و توفير أجرا يكفل ظروف معيشة مناسبة....»

5- أحمد عبد الله محمد علي، الحد الأدنى للأجور-الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والتنظيم القانوني-دراسة مقارنة" دار الحقانية، مصر 2015، ص124.

أصدرت كذلك المنظمة الاتفاقية الدولية رقم (95) لسنة 1949، بشأن حماية الأجور⁽¹⁾ التي تضمنت في المادة الأولى منها تعريف الأجر محل الحماية، حيث نصت على أنه «يعني تعبير "الأجور" في هذه الاتفاقية أي مكافأة أو كسب يمكن أن تقدر قيمته نقدا، أيا كانت تسميته أو طريقة حسابه، وتحدد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو اللوائح الوطنية، ويدفعه صاحب عمل لشخص يستخدمه مقابل عمل تم أدائه أو يؤديه أو خدمات قدمها أو يقدمها، بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب».

وحاولت المنظمة من خلال هذا النص، إعطاء تعريفا شاملا للأجر مستبعدة المزايا العينية التي يتقاضاها العامل من مستخدميه لقاء العمل المؤدى والتي تعتبر كذلك بمثابة أجر، حيث اقتصر هذا التعريف على المقابل النقدي أو المالي فقط.

ويلاحظ كذلك أنها لم تشترط تحديد السلطة المختصة المخول لها صلاحية تحديد الأجر⁽²⁾ ولا أي أسلوب خاص من الأساليب المعروفة لتحديد أو تلك المنصوص عليها قانونا في التشريعات الوطنية ولم تشترط حتى ضرورة إتمام تنفيذ العمل لدفعه للعامل، غير أنها أكدت على ضرورة استحقاقه سواء كان عقد العمل مكتوبا أو غير مكتوب⁽³⁾.

كما أصدرت كذلك منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم (100)⁽⁴⁾، بشأن المساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، حيث تناولت فيها تعريف الأجر من خلال أحكام المادة الأولى منها التي نصت على أنه «يشمل تعبير "أجر" الأجر أو المرتب العادي، الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى التي

1 - الاتفاقية الدولية رقم (95)، "بشأن حماية الأجور"، المعتمدة من قبل مؤتمر العمل الدولي في دورته 32، المنعقدة بجنيف سويسرا في 08 جوان 1949، دخلت حيز التنفيذ في 01 جويلية 1949، صادقت عليها الجزائر في 1962/10/19.

2 - سلامة عبد التواب عبد الحليم، الحماية القانونية لأجر العامل - دراسة مقارنة في مستويات العمل الدولية والعربية وقانون العمل -، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005، ص 10.

3 - بوضياف عمار، "عنصر التبعية في علاقة العمل"، بحث للحصول على شهادة الماجستير في قانون المؤسسات، جامعة الجزائر، 1988، ص 65.

4 - الاتفاقية الدولية رقم (100) المتعلقة ب"مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية"، المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، في دورته 34، المنعقدة بجنيف-سويسرا، بتاريخ 06/06/1951، دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 20/06/1951، صادقت عليها الجزائر في 1962/10/19.

يدفعها صاحب العمل للعمال بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عينا، مقابل استخدامه له...».

لقد أرست هذه الاتفاقية المعايير وشكل الأجور المستحقة مقررة بضرورة دفعها نقداً كمبدأ عام، مع جواز أداء جزء منها عينا حسب شروط مناسبة تكفل مصلحة العامل وأسرته وتكون عادلة ومعقولة مقارنة بالعمل المؤدى⁽¹⁾، بالإضافة إلى ضمان حرية العمال في التصرف في أجورهم دون إكراه من صاحب العمل بأي شكل كان⁽²⁾.

يلاحظ من خلال أحكام الاتفاقية أنها عرّفت الأجر محل تطبيق مبدأ المساواة على أنه كل مقابل يدفع للعامل من طرف المستخدم لقاء عمله، سواء بصفة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عينا، وهذا ما يعتبر تراجعاً صريحاً من قبل المنظمة مقارنة بالتعريف الذي نصت عليه في الاتفاقية الدولية رقم (95)، السالفة الذكر.

2 - تعريف الأجر حسب منظمة العمل العربية:

تنفيذاً للهدف الذي أنشئت من أجله منظمة العمل العربية وإسهاماً منها في تعميم وتحقيق الحماية القانونية لحقوق العمال ورفع مستوى معيشتهم وتحسين أوضاعهم الاجتماعية على المستوى العربي، اهتمت هذه المنظمة هي الأخرى بموضوع حماية الأجور وإن كان هذا الاهتمام حديث النشأة نوعاً ما.

صدرت أول اتفاقية عربية بهذا الشأن سنة 1983 وهي الاتفاقية العربية رقم (15) المتعلقة بحماية الأجور⁽³⁾، حيث تضمنت تعريف الأجر في مادتها الأولى التي نصت على

1 - تنص المادة 4 فقرة 2 من الاتفاقية الدولية رقم (100)، مرجع سابق على أنه: «في الحالات التي تسمح فيها بدفع جزء من الأجور عينا، تتخذ إجراءات مناسبة تكفل:

أ - أن يكون هذا الجزء مناسباً للاستخدام الشخصي لصالح العامل وأسرته.

ب - أن تكون قيمته المقدرة عادلة ومعقولة.»

2 - تنص المادة 6 من الاتفاقية نفسها، على أنه: «يحظر على صاحب العمل تقييد حرية العامل في التصرف في أجره بأي شكل.»

- ألحقت بهذه الاتفاقية، التوصية الدولية رقم (85)، بشأن حماية الأجور، المعتمدة من قبل مؤتمر العمل الدولي في دورته 32 المنعقدة بجنيف، سويسرا، في 08 جوان 1949.

3 - الاتفاقية العربية رقم (15)، "بشأن حماية الأجور"، المعتمدة من قبل مؤتمر العمل العربي في دورته 11 المنعقدة بعمان، الأردن، في مارس 1983.

أنه « يقصد بالأجر كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله، بما فيها العلاوات ومكافآت والمنح والمزايا، وغير ذلك من متممات الأجر ».

يستخلص من هذا التعريف أنه يعتبر أجرا كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله سواء كان نقدا أو عينا وما اشتمل عليه من علاوات ومكافآت ومنح ومزايا أيا كان نوعها والتي تشكل متممات الأجر⁽¹⁾ وهو ما يتوافق مع التعريف الذي جاءت به المادة 04 من الاتفاقية الدولية (100)⁽²⁾، السالف ذكرها التي اعتبرت أن الأجر يجب أن يؤدي نقدا بمبدأ عام مع إمكانية دفع جزء منه عينا بناءً على شروط معينة، تخدم مصالح العامل وأسرته⁽³⁾.

غير أن هذا التعريف جاء ناقصا كونه أغفل عن تحديد الملزم بأداء الأجر للعامل، مما يفتح باب التأويل حول إمكانية أداء الأجر من غير صاحب العمل، دون أن يغير ذلك تكييف علاقة العمل.

ثانيا - تعريف الأجر في بعض التشريعات الوطنية:

اختلفت التشريعات الداخلية في مسألة تعريف الأجر، إلا أنها تتفق في جوهرها على اعتباره مقابلا للعمل المؤدى من طرف العامل⁽⁴⁾ وسيتم دراسة تعريف الأجر في التشريع الفرنسي والمصري وكذا في التشريع الجزائري.

1 - تعريف المشرع الفرنسي:

عرّفت وزارة المالية الفرنسية الأجر في تقريرها الصادر سنة 1955 حول حسابات المالية الفرنسية، على أنه « يتقرر الأجر في فعل محدد من الحياة الاجتماعية، حيث يقدم فرد معين قوة عمله إلى فرد آخر أو مؤسسة أخرى ويحصل مقابل ذلك على مكافأة هي الأجر »⁽⁵⁾.

عرّف المشرع الفرنسي الأجر بموجب نص المادة 3-3221 من قانون العمل الساري المفعول، على أنه « يعتبر "أجرا" في معنى هذا الفصل، الأجر أو الراتب العادي الأساسي

1 - سلامة عبد التواب عبد الحليم، الحماية القانونية لأجر العامل...، مرجع سابق، ص 11.

2 - الاتفاقية الدولية رقم (100) المتعلقة بـ"مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية"...، مرجع سابق.

3 - صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية، دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2013، ص 28.

4 - سعودي عمر، " عنصر الأجر في عقد العمل "، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، فرع: قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2007، ص 12.

5 - عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية - النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر -، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 212.

أو الأدنى وكل المكافآت والملحقات المدفوعة بصفة مباشرة أو غير مباشرة نقداً أو عينا من طرف صاحب العمل للعامل بسبب عمل هذا الأخير»⁽¹⁾.

جعلت أحكام هذه المادة كل ما يدخل في ذمة العامل مقابل عمله مدفوعاً له من طرف المستخدم أجراً ويأخذ حكمه⁽²⁾ وهو ما يتناقض مع أحكام المادة L 136-1-1 من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي المتعلقة بالأجر المعتمد لحساب اشتراكات الضمان الاجتماعي وحوادث العمل والمنح العائلية، التي اعتبرت أجراً كل المبالغ المدفوعة للعمال مقابل أو بمناسبة العمل⁽³⁾؛ وعليه يستخلص أن المشرع الفرنسي قد أعطى تعريفين للأجر، أحدهما ضيق والآخر واسع⁽⁴⁾.

يعرف الأجر بالمفهوم الضيق بالأجر الأساسي أو المرتب الأساسي وهو الثمن الذي يدفع للعامل مقابل تأديته للعمل، أما الأجر بالمفهوم الواسع فيضم جميع الامتيازات واللواحق المتممة له، أو بمعنى آخر كل مبلغ يدفع للعامل بسبب العقد الذي يربطه بالمستخدم، حتى ولو لم يكن له أي سبب في العمل المنجز وكذا العلاوات التي تشكّل أيضاً أجراً وهو المقصود بعبارة الأجر المؤدى للعامل بمناسبة علاقة العمل⁽⁵⁾، هذا ما يطرح التساؤل حول سبب هذا التمييز في تعريف الأجر بين ضيق وواسع ولماذا لم يضع التشريع الفرنسي الوصف القانوني لكافة هذه العناصر التي تشكّل مقابلاً للعمل في إطار نظام موحد واعتبارها أجراً⁽⁶⁾ واستبعاد ما ليس كذلك.

يعود السبب في ذلك على الأرجح إلى التبعية التي تقتضيها علاقة العمل والتي يظل بموجبها العامل تحت تصرف صاحب العمل وهو ما يجعله أهلاً لاستحقاق الأجر⁽⁷⁾، فلم يعد شرط تأدية العمل سبباً عاماً لاستحقاق هذا الأخير.

1 - L'article L3221-3 du code du travail Français, dispose que : « *constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèce ou en natures pas l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier* ».

2- Couturier Gerard, « De quoi le salaire est-il la contrepartie ? », R.D.S, N 01, Paris, Janvier 2011, p 10.

3- « ... Intégré dans le salaire toutes les sommes qui sont versées au salarié en conséquence du contrat, même si elles n'ont pas strictement leur cause dans le travail effectué... ». Voir : Rodière Pierre, « Le salaire dans les écrits de Gerard Lyon Caen », R.D.S, N 01, Paris, Janvier 2011, p6.

4 - سعودي عمر، "عناصر الأجر في عقد العمل" ...، مرجع سابق، ص 13.

5 - Couturier Gérard, "De quoi le salaire est-il la contrepartie ?", Op.cit, p 11.

6 - Durand Paul et Vitu André, Traité de droit du travail, Tome 2, Editions Dalloz, Paris, 1950, p 600.

7 - Lyon-Caen Gérard, Manuel de droit du travail et de la sécurité social, Paris, 1955, p 286.

2 - تعريف المشرع المصري:

عرّف قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003⁽¹⁾، الأجر في المادة 1 فقرة ج منه والتي تنص على أنه «الأجر كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتا كان أو متغيرا نقدا أو عينا». يستخلص من هذا التعريف أن المشرع المصري قد اعتبر كل ما يحصل عليه العامل مقابل عمله أجرا وهو يشمل الأجر الثابت والمتغير، سواء دفع له نقدا أو عينا، كما حدد كذلك في الفقرة الثانية من هذه المادة كافة عناصر الأجر نقدية كانت أو عينية⁽²⁾ وأعطى تعريفا لها على حدى، غير أنه وإن كان أداء الأجر نقدا بالكامل جائزا، فلا يمكن بأي حال من الأحوال أن يدفع عينا خالصا، ويجوز دفع جزء منه نقدا والجزء الآخر عينا. لم يفرق المشرع المصري بين الأجر الأساسي والتكميلي، إذ اعتبر الأجر كل مال يستحقه العامل مقابل أداء عمله أيا كان نوعه أو تسميته، سواء التزم بدفعه صاحب العمل أو غيره كأن يدفعه عملاء المستخدم⁽³⁾ أو مسير المؤسسة المستخدمة، ولا يهم أن يكون هذا الأجر ثابتا طوال مدة عقد العمل أو أن يتغير خلالها، وهذا ما يعنيه المشرع بالعبار «كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله»⁽⁴⁾.

- 1 - قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، مرجع سابق.
- 2 - تنص المادة 1 فقرة 2 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: "ويعتبر أجر على الأخص ما يلي:
 - ١ - العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل.
 - ٢ - النسبة المئوية، وهي ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة
 - ٣ - العلاوات أيا كان سبب استحقاقها أو نوعها.
 - ٤ - المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل.
 - ٥ - المنح: وهي ما يعطى للعامل علاوة على أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متى كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل، وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات.
 - ٦ - البديل: وهو ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله.
 - ٧ - نصيب العامل في الأرباح.
 - ٨ - الوهبة التي يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديد لها، وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية".
- 3 - محمد الرزاز فاطمة، شرح قانون العمل الجديد - عقد العمل الفردي، وعلاقات العمل الجماعية-، بدون ناشر، د.س.ن، ص 268.
- 4 - عاطف عبد الحميد حسن، النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي، وفقا لقانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، وقانون العمل الكويتي رقم 38، لسنة 1964 في شأن العمل في القطاع الأهلي وتعديلاته، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص 57.

يلاحظ أن المشرع المصري حرص على إعطاء تعريفا شاملا مانعا للأجر أورد في تعريفه كافة العناصر التي يمكن اعتبارها أجرا، تقاديا للإشكالات التي يطرحها الطابع التقني للأجر وتعدد العناصر النقدية والعينية التي يمنحها المستخدم للعامل بمناسبة، أو في إطار تنفيذ علاقة العمل والتي قد تثير الغموض في مدى اعتبارها أجرا مقابل العمل المؤدى؛ كما أجاز ضمنا أداء الأجر للعامل من طرف أي شخص يخول له صاحب العمل صلاحية القيام بذلك، دون أن يغيّر ذلك من تكييف علاقة العمل وهو ما يتوافق مع أحكام المادة 1 من الاتفاقية العربية رقم (15)، السالفة الذكر⁽¹⁾.

3- موقف المشرع الجزائري من تعريف الأجر :

خلافا لما ورد في مختلف التشريعات العمالية المقارنة، لم يعرف المشرع الجزائري الأجر بصفة صريحة في كافة تشريعاته المتعاقبة، باعتباره أن مسألة تعريف المصطلحات والألفاظ القانونية من المهام التي يتولاها الفقه.

اكفى المشرع الجزائري بإقرار الأجر كحق للعامل في عقد العمل، بل من أهم الحقوق المعترف بها للعمال⁽²⁾، وربطه بالعمل المنجز من طرفهم لفائدة مستخدميهم، حيث نصت المادة 133 من القانون 78-12⁽³⁾، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل على أنه «يتقاضى العامل أجرا مقابل العمل الذي يؤديه، ويشارك في نتائج المؤسسة، ويستفيد من الخدمات الاجتماعية والحماية الاجتماعية، طبقا للمبادئ المحددة في الميثاق الوطني، ولأحكام التشريع المعمول به». لم يتدارك المشرع الجزائري هذا الفراغ بصور القانون رقم 90-11⁽⁴⁾، المتعلق بعلاقات العمل ولم يستغل الفرصة لإعطاء تعريف له، حيث نصت المادة 6 فقرة 5⁽⁵⁾ منه على اعتبار الدفع المنتظم للأجر المستحق حقا للعمال في إطار علاقة العمل، كما نصت كذلك المادة 80 منه على أنه « للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى

1 - المادة الأولى من الاتفاقية العربية رقم (15) ...، سالفة الذكر.

2 - هدفه بشير، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2001، ص 134.

3 - قانون رقم 78-12، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل...، مرجع سابق.

4 - قانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل...، مرجع سابق.

5 - تنص المادة 6 فقرة 5 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: « يفهم من عبارة مرتب، حسب هذا القانون ما يلي: يحق للعمال أيضا، في إطار علاقة العمل ما يأتي: ...
-الدفع المنتظم للأجر المستحق».

بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل».

يتبين من نص هذه المادة أن المشرع اكتفى بإبراز الخصائص الأساسية التي يتميز بها أجر العامل، تتمثل هذه الأخيرة فيما يلي:

- أن الأجر حق مضمون للعامل.
- يؤدي مقابل عمل.
- يجب أن يتناسب مع نتائج العمل.
- يتقاضاه العامل في شكل مرتب أو دخل.

لقد أثار نص هذه المادة إشكالا من حيث المصطلحات التي وظفها المشرع للتعبير عن الأجر المستحق للعامل مقابل عمله، إذ ميّز بين الأجر الذي يتقاضاه هذا الأخير لقاء عمله، على شكل مرتب والذي يضم الأجر الأساسي الناتج عن التصنيف المهني في المؤسسة المستخدمة والتعويضات المرتبطة بظروف العمل، والعلاوات المرتبطة بإنتاجية ونتائج العمل⁽¹⁾، وبين الأجر على شكل دخل يتناسب مع نتائج العمل، والذي يضم الأجر القائم على المردود أو العمل بالقطعة أو بالحصّة أو حسب رقم الأعمال⁽²⁾.

بالرغم من توضيح المشرع لمفهوم المصطلحين، إلا أن هذا التمييز غير مبرر قانونا لأن للأجر بحدّ ذاته محتوى واحد من حيث المضمون العلمي والعملية⁽³⁾ وذلك لأن استخدام لفظ الأجر (Salaire) ولفظ المرتب (Traitement) متساويان من حيث القيمة القانونية، بعد أن زالت التفرقة التاريخية بينهما في الفقه والتشريع المقارن، وأصبحت كلمة (Rémunération) تضم المصطلحين معا⁽⁴⁾.

1 - تنص المادة 81 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل على أنه: « يفهم من عبارة مرتب، حسب هذا القانون ما يلي:

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة،
- التعويضات المدفوعة بحكم اقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لا سيما العمل التناوبي والعمل المضّر والالزامي، بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة،
- العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه».

2 - تنص المادة 82 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل على أنه: « يفهم من عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل الأجرة حسب المردود، لا سيما العمل بالالتزام أو بالقطعة أو العمل بالحصّة أو حسب رقم الأعمال».

3 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقة العمل الفردية-...، مرجع سابق، ص 214.

4 - نقلا عن: بخدة مهدي، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري - دراسة مقارنة-، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2013، ص 29.

يلاحظ أن المشرع الجزائري في كلا النصين القانونيين، اكتفى بالتأكيد على حق العامل في الأجر مقابل العمل الذي يؤديه، دون إعطاء أي تعريف له.

الفرع الثاني

شروط اعتبار ما يتقاضاه العامل أجرا

استنادا على مختلف التعاريف المتعلقة بعنصر الأجر في عقد العمل التي سبق دراستها، يمكن القول أنه يعتبر أجرا كل ما يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل أداء هذا الأخير للعمل المتفق عليه في إطار عقد العمل.

انطلاقا من هذا التعريف، تبرز مختلف الشروط الواجب توافرها لاعتبار ما يتقاضاه العامل من المستخدم أجرا، وتتمثل أساسا في قيام عقد صحيح بين الطرفين وفقا للنصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها (أولا)، وقيام العامل بأداء العمل المتفق عليه (ثانيا).

أولا - قيام عقد صحيح بين العامل والمستخدم:

تشتط التشريعات الحديثة لاتخاذ المبالغ التي يتقاضاها العامل من صاحب العمل حكم الأجر، قيام رابطة تعاقدية ناشئة عن عقد عمل صحيح، سواء بموجب عقد عمل محدد المدة أو عقد عمل غير محدد المدة.

وإضافة للشروط المنصوص عليها في القواعد العامة التي تستوجب توفر ركن الأهلية والرضا، المحل والسبب، تشتط هذه التشريعات لقيام عقد عمل صحيح، توفر عناصر خاصة تنفرد بها عقود العمل، وتتمثل أساسا في عنصر العمل، والأجر، والتبعية والمدة.

وقد عرف المشرع الجزائري عقد العمل بموجب أحكام المادة 8 من القانون رقم 90-11⁽¹⁾، يتعلق بعلاقات العمل، والتي تنص على أنه « تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي.

وتقوم هذه العلاقة على أية حال، بمجرد العمل لحساب المستخدم ما.

وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل ».

حيث يفهم من نص هذه المادة أن المشرع الجزائري لم يشترط الكتابة لانعقاد العقد قيامه، بل جعل علاقة العمل قائمة وصحيحة ومرتبطة لكافة الحقوق والواجبات المنقولة عليها بمجرد العمل

1 - قانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل...، مرجع سابق.

لحساب مستخدم ما؛ ويتم اثبات هذه العلاقة بكافة وسائل الإثبات في حالة نشوب أي نزاع، بما فيما الاستعانة بالشهود وهو ما قضت به المحكمة العليا في قرارها الصادر عن الغرفة الاجتماعية، في 2011/12/01، ملف رقم 690993 *شهادة الشهود، وسيلة من وسائل إثبات علاقة العمل*⁽¹⁾.

بالرغم من ترك مجال إثبات علاقة العمل واسعا، إلا أن القاعدة تجعل عبء إثباتها على العامل، ولا يكفي التصريح بها كي تكون هذه العلاقة قائمة وهذا ما استقرت عليه المحكمة العليا في قرارها الصادر عن الغرفة الاجتماعية، في 2019/07/04، ملف رقم 1233770⁽²⁾.

في حين أورد المشرع استثناء على هذه القاعدة بالنسبة لعقود العمل المحددة المدة المبرمة وفقا للحالات التي حددها على سبيل الحصر واشترط فيها الكتابة مع ابراز بعض البيانات الضرورية والإلزامية تتمثل في التحديد الدقيق لمدة هذا العقد وأسبابه، تحت طائلة اعتباره عقدا غير محدد المدة في حالة مخالفة هذا الحكم الخاص⁽³⁾.

أما بالنسبة للتشريعات المقارنة، فلم يتعرض المشرع الفرنسي من خلال قانون العمل الساري المفعول إلى تعريف عقد العمل، بل اكتفى بالتعريف الوارد في القانون المدني المتعلق بعقد إيجار الخدمات⁽⁴⁾.

1 - قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 690993، مؤرخ في 2011/12/01، مجلة المحكمة العليا الجزائرية، العدد 01، صادر في 2012، ص 225.

2 - " وإن ترك مجال إثبات علاقة العمل واسعا، إلا أن القاعدة تجعل عبء إثباتها على العامل ولا يكفي التصريح بها كي تكون هذه العلاقة قائمة". قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 1233770، مؤرخ في 2019/07/04، مجلة المحكمة العليا الجزائرية، العدد 02، صادر في 2019، ص 133.

3 - تنص المادة 12 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: «يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه:

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

-عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع،
-عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.

-عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها،
وبين بدة عقد العمل، في جميع هذه الحالات مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة».

تنص المادة 14، على أنه: «يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون، عقد عمل لمدة غير محدودة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون» .

4 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري -علاقة العمل الفردية-....، مرجع سابق، ص 16.

بينما عرّف المشرع المصري عقد العمل من خلال أحكام المادة 31 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003⁽¹⁾، على أنه العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر.

كما اشترط لصحة قيام هذا العقد، أن يلتزم المستخدم بتحريره كتابيا بثلاث نسخ، مع ضرورة تقييد بعض البيانات المتعلقة بطبيعة العمل ونوعه واسم العامل ومؤهلاته ورقمه التأميني ومحل إقامته وما يلزم لإثبات هويته، مع ضرورة ذكر الأجر المتفق عليه وموعد أدائه وسائر مكوناته النقدية والعينية⁽²⁾، وذلك تحت طائلة توقيع العقوبات المقررة في نص المادة 246 من نفس القانون⁽³⁾.

يلاحظ مما سبق أن هذه التشريعات لم تكن صارمة في سن القواعد والأحكام المتعلقة بعقد العمل وشروط صحته مما اضفى عليها نوعا من المرونة وهو ما يضمن حماية أكبر للعامل لإثبات علاقة العمل والحقوق المترتبة عنها حتى في غياب عقد مكتوب.

1 - تنص المادة 31 من قانون العمل المصري رقم 12، لسنة 2003، على أنه: « تسري أحكام هذا الباب على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر ».

2 - تنص المادة 32 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: « يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ، يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة مكتب التأمينات الاجتماعية المختص ».

ويجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الآتية:

(أ) اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل.

(ب) اسم العامل ومؤهله ومهنته أو حرفته ورقمه التأميني ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته.

(ج) طبيعة ونوع العمل محل التعاقد.

(د) الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها. وإذا لم يوجد عقد مكتوب، للعامل وحدة إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات.

ويعطى صاحب العمل العامل إيصالا بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات ».

راجع كذلك: عبد الحميد بلال، التزامات أصحاب المنشآت والعمال في ظل قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، النسر الذهبي للطباعة، مصر، 2003، ص 7.

3 - تنص المادة 246 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: « يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف حكم المادة (32) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيها ولا تتجاوز مائة جنية. وتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود ».

كما أن بطلان العقد المبرم بين الطرفين لا يعني بالضرورة ضياع أجر العامل وهذا ما أقره المشرع الجزائري من خلال أحكام المادة 135 فقرة 2 من القانون رقم 90-11، السالف الذكر التي تنص على أنه «... غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان علاقة العمل إلى ضياع الأجر عن عمل تم أدائه».

ويفهم من نص هذه المادة أنه بالرغم من التقابل بين أداء العمل ودفع الأجر في عقد العمل، إلا أن بطلان هذا الأخير لا يؤدي إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أدائه وذلك بالنظر إلى الفائدة التي يحصل عليها المستخدم.

يعد هذا النص استثناء مقارنة بالقواعد العامة، التي لا ترتب أي أثر على بطلان العقد⁽¹⁾، حيث يرجع الأطراف إلى الحالة التي كانوا عليها قبل التعاقد ويسترد كل طرف ما أخذه أو قدمه للطرف الآخر وهذا أمر يصعب تطبيقه على عقد العمل لعدم قابلية العمل المؤدى للاسترداد⁽²⁾ خاصة وأنه غالبا ما يكون العامل غير مسؤولا عن هذا البطلان وبالتالي فإن الغرض من هذا الاستثناء هو توفير حماية له بصفة عامة ولأجره المستحق عن العمل الذي أنجزه بصفة خاصة عن طريق استبعاد الأثر الرجعي للبطلان كما هو معروف في قواعد القانون المدني وهذا ما استقر عليه كذلك المشرع الفرنسي⁽³⁾.

1 - تنص المادة 103 من القانون رقم 05-10، المؤرخ في 20/06/2005، المعدل والمتمم للأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26/09/1975 المتضمن القانون المدني، ج ر عدد 44، صادر في 26/06/2005، على أنه: «يعاد المتعاقدان إلى الحالة التي كانا عليها قبل العقد، في حالة بطلان العقد أو إبطاله، فإذا كان هذا مستحيلا جاز الحكم بتعويض معادل...».

2 - بن رجال أمال، القانون الاجتماعي - حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري -، منشورات بيري، الجزائر، 2009، ص 87.

3 - « En effet, l'annulation du contrat de travail est généralement demandée au moment de la rupture du contrat de travail. Dès lors, ce contrat a déjà subi dans cette hypothèse une exécution et l'aspect rétroactif de la sanction de la nullité supposerait à fortiori la restitution par le salarié des rémunérations perçues. A l'inverse, l'employeur serait redevable des prestations à lui fournies par le salarié. Si le premier aspect (celui de la restitution des rémunérations) est concevable malgré l'insécurité économique dans laquelle il mettrait le salarié, le second est quant à lui beaucoup plus problématique. En effet, comment l'employeur peut-il restituer les prestations de travail fournies par le salarié alors que ces dernières sont par nature soit immatérielles, soit non quantifiables ou tout simplement non équivalentes à l'intérêt pécuniaire que représente pour l'employeur la restitution des rémunérations versées. ». Dhennin Séverine, "La nullité du contrat de travail", Mémoire préparé dans le cadre du DEA droit social - mention droit du travail-, Faculté des sciences politiques, juridiques et sociales, Université de Lille 2, France, 2000-2001.

In : <https://wikimemoires.net/2013/03/la-nullite-du-contrat-de-travail-en-droit-francais/>.

وبناء على ذلك يتحصل العامل في هذه الحالة على أجر يتناسب مع العمل الذي قام بأدائه لفائدة المستخدم، كما يستفيد كذلك من الامتيازات والأداءات المقررة في القوانين المتعلقة بالضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية.

أما قانون العمل المصري فلم يورد فيه المشرع أي مادة بخصوص آثار بطلان عقد العمل على أجر العامل، إلا أنه ووفقا لما هو معمول به في مجال علاقات العمل فإن إبطال العقد يترتب ضياع حق المطالبة بالأجر من قبل العامل ولو قام بأداء العمل⁽¹⁾، غير أن هذا لا يعني أنه سيحرم من اقتضاء مقابل هذا العمل، إذ يجوز له إقامة دعوى قضائية للحصول على تعويض عادل والذي لا يأخذ وصف الأجر ولا حكمه⁽²⁾.

ثانيا - قيام العامل بأداء العمل المتفق عليه:

يعد مناط استحقاق العامل للأجر هو قيامه بأداء العمل المتفق عليه في عقد العمل طالما أن سبب التزام صاحب العمل بدفع الأجر هو حصوله بالمقابل على عمل يعود عليه بالمصلحة، وهو ما يعرف بمبدأ التلازم الشرطي بين العمل والأجر⁽³⁾.

يفسر هذا المبدأ بضرورة وجود ارتباط شرطي وعقوي بين العمل الذي تم أدائه، كمحل التزام العامل والأجر الواجب دفعه كسبب تعاقد هذا الأخير، غير أن هذا التلازم ليس مطلقا، بل توجد عدة حالات محددة قانونا يستحق فيها العامل أجره كاملا بالرغم من عدم تأديته للعمل وهو ما سيتم دراسته بالتفصيل في المبحث الأول من الفصل الثاني للباب الأول.

المطلب الثاني

تحديد أنواع الأجر

استنادا على مختلف التعاريف التي سبق دراستها، يمكن الاستخلاص أن المقصود بالأجر هو كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله أيا كان نوعه ومهما كانت تسميته⁽⁴⁾.

1 - محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين ذات الصلة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2012، ص 58.

2 - تنص المادة 142 من القانون المدني المصري، على أنه: « في حالتي إبطال العقد وبطلانه يعاد المتعاقدين إلى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد، فإذا كان هذا مستحيلا جاز الحكم بتعويض عادل ».

3 - محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل...، مرجع سابق، ص 58.

4 - محمد حسين منصور، قانون العمل - ماهية قانون العمل -، عقد العمل الفردي، عقد العمل الاجتماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007، ص 124.

مرّ الأجر على مراحل عدّة قبل أن يتخذ الشكل الذي هو عليه الآن، حيث تحوّل خلال عبر العصور من مقابل عيني لعمل تم أدائه، إلى مقابل نقدي يسمح للعامل باقتناء ما يريده من ضروريات الحياة وتسديد ما عليه من ديون. أصبح الأجر النقدي في العصور الحديثة الصورة الأعم لأنواع الأجر، يتمّ تأديته بالنقد المتداول قانونا في كل دولة مقابل العمل المؤدي من طرف العامل⁽¹⁾، كما يتم تحديده بناء على معايير تختلف باختلاف النمط الاقتصادي المعتمد في كل دولة. وعليه يتخذ الأجر أشكالا وأنواعا عديدة، تتعدد حسب الأساس الذي يعتمد عليه أثناء عملية التصنيف، إذ يمكن تصنيفه إما على أساسا طبيعته (الفرع الأول)، أو بناء على معايير تقديره (الفرع الثاني).

الفرع الأول

أنواع الأجر حسب طبيعته

ينقسم الأجر حسب طبيعته إلى الأجر النقدي والأجر العيني، فإذا كان دفع الأجر كله نقدا في التشريعات المقارنة لا يثير أي إشكال قانوني، فإنّ دفعه عينا أمر غير جائز في معظمها، كما أجازت كذلك دفع جزء منه نقدا والجزء الآخر عينا، إلّا أن ذلك قد يثير صعوبات في تقدير مدى ملائمته وتناسبه مع العمل المؤدى⁽²⁾.

لذا سيتم دراسة الأجر النقدي (أولا) والأجر العيني على الصعيد الدولي والعربي مع إبراز موقف المشرع الجزائري وبعض التشريعات المقارنة من النوعين (ثانيا).

أولا - الأجر النقدي:

يعتبر الأجر النقدي الصيغة الأكثر شيوعا لدفع الأجور، حيث أقرته معظم الاتفاقيات الصادرة عن منظمتي العمل الدولية والعربية وهو ما نصت عليه مختلف التشريعات الوطنية المقارنة بما فيها تشريع الجزائر للعمل.

1 - براهيم نسيمة، "الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري"، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق، جامعة مستغانم، الجزائر، 2016 - 2017، ص 31.

2 - أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر، الأردن، 2005 - 2006، ص ص 201، 202.

1 - موقف منظمتي العمل الدولية والعربية من الدفع النقدي للأجر:

تطرقت كل من منظمتي العمل الدولية والعربية إلى موضوع الدفع النقدي للأجر سواء كلياً أو جزئياً، وذلك في إطار جهودها في ضمان الحماية القانونية للأجور.

أ - موقف منظمة العمل الدولية من الدفع النقدي للأجر:

تضمنت الاتفاقية الدولية رقم (95) ⁽¹⁾، السالفة الذكر، موضوع الدفع النقدي للأجر، حيث نصت في المادة 3 منها على أنه « 1 - لا تدفع الأجور النقدية المستحقة إلا بالعملة السائدة قانوناً، ويحظر دفعها في شكل سندات إنزية أو قسائم أو في شكل آخر يحل محل العملة القانونية.

2 - يجوز أن تسمح السلطة المختصة أو تقرر دفع الأجور عن طريق شيكات مصرفية أو بريدية أو أوامر دفع في الحالات التي تكون فيها هذه الطريقة للدفع معتادة أو ضرورية بسبب ظروف خاصة، أو حيثما يقضي بذلك اتفاق جماعي أو قرار تحكيم، أو بموافقة العامل المعني حيثما لا يوجد مثل هذا الاتفاق أو القرار».

يبدو أن المنظمة وضعت حكماً عاماً بموجب نص هذه المادة والذي يقتضي وجوب دفع الأجور المستحقة نقداً وبالعملة السائدة قانوناً، وحظرت دفعه في شكل سند إنزي أو قسيمة أو أي شكل آخر يحل محل العملة القانونية.

إلا أنها أجازت من جهة أخرى للسلطة المختصة إقرار وسائل تسمح بدفع الأجر، تتمثل في دفعه بواسطة شيك مسحوب على مصرف أو حوالة بريدية، بشرط أن تكون هذه الطريقة للدفع شائعة الاستعمال أو ضرورية بسبب ظروف خاصة، أو إذا نص عليها اتفاق جماعي للعمل أو قرار تحكيمي، أو إذا طلبها العامل المعني في حالة غياب هذه الأحكام ⁽²⁾. كما حظرت المنظمة من خلال هذه الاتفاقية على أصحاب العمل تقييد حرية العامل في التصرف في أجره بأي شكل كان ⁽³⁾.

1 - الاتفاقية الدولية رقم (95)، "بشأن حماية الأجور"،...، مرجع سابق.

2 - يجوز أن تسمح السلطة المختصة أو تقرر دفع الأجور عن طريق شيكات مصرفية أو بريدية أو أوامر دفع في الحالات التي تكون فيها هذه الطريقة للدفع معتادة أو ضرورية بسبب ظروف خاصة، أو حيثما يقضي بذلك اتفاق جماعي أو قرار تحكيم، أو بموافقة العامل المعني حيثما لا يوجد مثل هذا الاتفاق أو القرار.

3 - تنص المادة 6 من الاتفاقية الدولية رقم (95) بـ "شأن حماية الأجور"، على أنه: « يحظر على أصحاب العمل تقييد حرية العامل في التصرف في أجره بأي شكل ».

لا شك أن الهدف من وضع هذه الأحكام هو توفير الحماية القانونية لأجر العامل، بل أنّها مظهر من مظاهر هذه الحماية، أما القيود الواردة عليها التي تجيز إقرار بعض وسائل الدفع، وفقا لما قد تتطلبه بعض المهن أو الظروف الخاصة أو برضا العامل فإن هذه الأخيرة لا تهدد هذه الحماية.

ب - موقف منظمة العمل العربية من الدفع النقدي للأجر:

تضمنت الاتفاقية العربية رقم (15) ⁽¹⁾ لسنة 1983، الصادرة عن منظمة العمل العربية موضوع الدفع النقدي للأجر، حيث نصت في المادة 2 منها على أنه « **يُفَع الأجر النقدي بالعملة المحلية، ويجوز الاتفاق على غير ذلك في حدود التشريعات المعمول بها.** ».

يلاحظ من خلال نص هذه المادة أنها خلافا لما تضمنته المادة 3 من الاتفاقية الدولية رقم (95) ⁽²⁾، بشأن حماية الأجور، بخصوص وسائل الدفع، فإنّها لم توفر حماية فعلية للعامل، حيث أقرت دفع الأجر النقدي بالعملة المحلية، مما يعني عدم إمكانية استعمال عملة أخرى لدفعه، إلى جانب العملة المحلية ⁽³⁾.

كما أنها لم تحظر أي طريقة أخرى للوفاء به وهذا ما يعرض أجر العامل إلى مخاطر تحايل المستخدم في دفع الأجور المستحقة باستخدام وسائل قد تكلفه نفقات إضافية، إلا أنّها ولتقادي ذلك أجازت لطرفي علاقة العمل الاتفاق على وسيلة أو طريقة لدفع الأجر في حدود الطرق التي ينظمها ويسمح بها تشريع كلّ دولة، كما حظرت كذلك على صاحب العمل من أن يحد بأي طريقة كانت من حرية العامل في التصرف في أجره كما يشاء ⁽⁴⁾.

تبقى هذه الأحكام قاصرة على توفير الحماية المنشودة لأجر العامل، فمن الضروري تعديل مقتضيات هذه الاتفاقية خاصة نص المادة 2 منها وجعل مضمونها يتوافق مع أحكام المادة 3 من الاتفاقية الدولية رقم (95)، السالفة الذكر وهو ما سيحقق حماية أكثر لأجور العمال على الصعيد العربي.

1 - الاتفاقية العربية رقم (15)، "بشأن حماية الأجور"،...، مرجع سابق.

2 - المادة 3 من الاتفاقية الدولية رقم (95)، "بشأن حماية الأجور"،...، سالف الذكر.

3 - سلامة عبد التواب عبد الحليم، الحماية القانونية لأجر العامل...، مرجع سابق، ص 65.

4 - تنص المادة 7 من الاتفاقية رقم (95) بـ "بشأن حماية الأجور"، على أنه: « **يحظر على صاحب العمل أن يحد بأي طريقة كانت من حرية العامل في التصرف في أجره كما يشاء.** ».

2 - موقف التشريعات الوطنية من الدفع النقدي للأجر:

تعتبر قاعدة الدفع النقدي للأجور من القواعد الحديثة بالنسبة للقوانين والنظم الخاصة بالأجور، حيث عرف نظام تحديدها في القرن الماضي عدة وسائل وطرق لدفع مستحقات العامل مقابل عمله، نذكر منها أسلوب المقايضة.

كان أصحاب العمل سابقا يتعسفون في تقييد حرية العمال بشتى الوسائل في التصرف في أجورهم وتجريدتهم منها أو لاسترجاع أكبر قدر ممكن منها، حيث كانوا يفرضون عليهم إنفاقها كلها أو جزءا منها في المحلات التابعة لأرباب العمل⁽¹⁾.

وبالتالي كان المستخدم يقدم أجرة عينية للعامل، تتمثل في تسليمه سلعا من إنتاج المصنع الذي يعمل فيه، ليعيد بيعها لقضاء احتياجاته من السلع والخدمات الأخرى، أو يقوم بتسليمه بطاقات تعتبر عملة اتفاقية بينهما، يتمكن بواسطتها العامل من قضاء كافة احتياجاته من المحلات التي يخصصها له المستخدم للتعامل بها⁽²⁾ وغير ذلك من الطرق والأساليب التي ألحقت أضرار معتبرة بالعمال آنذاك.

الأمر الذي جعل هؤلاء العمال يطالبون بتدخل الدولة لفرض وسيلة لتقدير ودفع الأجور نقد، حتى يتمكن العمال من قضاء واقتناء احتياجاتهم المعيشية، وسد ما عليهم من ديون، وإدخال جزءا من الأجور لوقت الحاجة⁽³⁾. وهو ما آلت إليه الأوضاع في أواخر القرن الماضي حيث تم القضاء على هذا التعسف.

وفي هذا الشأن، ذهب التشريع الجزائري منذ البداية، بموجب الأمر رقم 31-75⁽⁴⁾، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، إلى اعتماد قاعدة وجوب دفع أجور العمال وسائر مستحقاتهم نقدا سواء بالنقود المعدنية أو الورقية التي لها سعرا قانونيا، ولم يجيز للطرفين الاتفاق على خلاف ذلك، تحت طائلة بطلان هذا الاتفاق، كما استبعد إمكانية أداء الأجر أو جزء منه عينا، إلا أنه استثنى عن هذه القاعدة إمكانية التعامل بوسيلة

1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقة العمل الفردية -، ...، مرجع سابق، ص 251.

2 - Gaudu François, Vatinet Raymonde, Les contrats du travail, Op.cit, p 213.

3 - Ibid, p 213.

4 - أمر رقم 31-75، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص...، مرجع سابق.

الصكوك (Les chèques)، والتي تكون إلزامية بالنسبة للمبالغ المساوية أو الزائدة عن الحدود المنصوص عليها قانوناً⁽¹⁾.

أعاد المشرع الجزائري التأكيد على مبدأ دفع أجور العمال بعبارات نقدية محضنة بموجب القانون رقم 78-12⁽²⁾، سالف الذكر، وكذلك بموجب القانون رقم 90-11⁽³⁾، الساري مفعوله، حيث تم النص على وجوب دفع الأجور بمبالغ نقدية فقط، وأدائها بوسائل نقدية محضنة.

تجدر الإشارة إلى أن إلزامية دفع الأجور بالعملة النقدية أو الورقية ذات سعر قانوني المنصوص عليها في القانونين المذكورين أعلاه، لا يعني بالضرورة دفع قيمتها بكمية من النقود السائلة فقط، بل أن المعاملات المالية خصوصا في الوقت الحالي تعتمد بالدرجة الأولى على استعمال وسائل حديثة لأداء الأجور تتمثل أساسا في دفعها بواسطة صكوك متعلقة بحسابات مصرفية أو بنكية بصفة عامة وهو تصرف جائز حتى ولو لم ينص القانون صراحة على إمكانية استعمال هذه الطرق والوسائل.

لذا يمكن لصاحب العمل أن يقدم للعامل عند حلول أجل دفع أجره، صكا بالقيمة المحددة والكاملة له، يكون قابلا للصرف الفوري في المؤسسة المالية أو المصرفية المتواجد على مستواها حساب المؤسسة المستخدمة، أو لدى الخزينة العمومية، كما يمكن للعامل أن يزود المؤسسة المستخدمة برقم حسابه البنكي أو المصرفي أو البريدي الجاري، حتى يتسنى للمستخدم أن يحول له فيه أجره كاملا عند حلول أجل دفعه وهي الطريقة التي تسمح للعامل بالتصرف في أجره بكل حرية واستقلالية أو ادخار جزءا منه لوقت الحاجة، وهي الوسيلة العصرية الأكثر استعمالا في الوقت الحالي، لاسيما بعدما تكفلت بعض المرافق الشبه مالية بهذه المهمة، كمرفق البريد⁽⁴⁾.

1 - تنص المادة 149 من الأمر رقم 75-31، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، على أنه: «كل مبلغ يستحقه العمال أو العمال المتدربون، يجب أن يدفع لهم بنقود معدنية أو ورقية لها سعر قانوني، رغم كل شرط مخالف، وذلك تحت طائلة البطلان».

بيد أن الدفع بواسطة صك يكون إلزاميا بالنسبة للمبالغ المتساوية أو الزائدة عن الحد المنصوص عليه في القانون «.

2 - تنص المادة 137 من القانون رقم 78-12، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، على أنه: «يعبر عن الأجر بمبالغ نقدية فقط، ويدفع بوسائل نقدية فقط».

3 - تنص المادة 85 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: «تحدد الأجور بعبارات نقدية محضنة، وتدفع عن طريق وسائل نقدية محضنة».

4 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري...، مرجع سابق، ص 252.

أما الأشياء العينية التي يتلقاها العامل من صاحب العمل، كالإيواء والأكل أو المواصلات وغيرها فقد اشترط المشرع الجزائري ضرورة تقدير قيمتها الحقيقية نقدا في وقت الدفع وإلا فلا يمكن اعتبارها أجرا ولا تأخذ حكمه.

وبالرجوع إلى التشريعات العمالية المقارنة، فإن المشرع الفرنسي يعتبر أول من أصدر قانون ينص على وجوب التقدير والدفع النقدي للأجور، وذلك بتاريخ 07 ديسمبر 1909⁽¹⁾، وجاء هذا القانون للقضاء على الإشكال القائم آنذاك، والمتمثل في تعسف أصحاب العمل وتقييدهم لحرية العمال في التصرف في أجورهم بشتى الوسائل⁽²⁾.

أما قانون العمل الحالي فبالرغم من نصه صراحة على ضرورة أداء أجور العمال بعبارات نقدية مع جواز دفعها بواسطة الصكوك البنكية أو المصرفية أو إيداعها في الحساب البنكي أو المصرفي الجاري الخاص للعامل، ليصرفها بكل حرية⁽³⁾ إلا أنه أجاز من جهة أخرى دفع جزء منه عينا، إذا اتفق الطرفان على ذلك كتابيا في عقد العمل⁽⁴⁾.

نفس الأمر بالنسبة لقانون العمل المصري الذي أدرج في تعريفه للأجر المزايا العينية التي يحصل عليها العامل من صاحب العمل لقاء عمله، إلا أنه نص كذلك على منع المستخدم من إلزام العامل على إنفاق أجره لشراء أغذية أو سلع أو خدمات من محلات معينة أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو ما يقدمه من خدمات⁽⁵⁾، وهذا لضمان أكبر قدر من الحماية لأجر العامل، وضمان حرية التصرف فيه بكل استقلالية.

1 - محمود جمال الدين زكي، عقد العمل، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة المصرية للكتاب، مصر، 1982، ص 439.

2 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري...، مرجع سابق، ص 251.

3 - L'article L3241 -1, du code du travail Français, dispose que: « *Sous réserve des dispositions législatives imposant le paiement des salaires sous une forme déterminée, le salaire est payé en espèces ou par chèque barré ou par virement à compte bancaires ou postal.*

Toute stipulation contraire est nulle.

En dessous d'un montant mensuel déterminé par décret, le salaire est payé en espèces au salarié qui le demande.

Au-delà d'un montant mensuel déterminé par décret, le salaire est payé par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal ».

4 - Voir L'article L3221 -3, du code du travail français, Op.cit.

5 - المادة 1 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 ...، سالفه الذكر.

تنص المادة 42، على أنه: « لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع أو خدمات من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو يقدمه من خدمات ».

جاء ضمان الدفع النقدي للأجور كوسيلة لتكريس الحماية القانونية التي قررها المشرع للأجر، حتى يمنع صاحب العمل من المراوغة والتلاعب بالقوانين لمنح العامل جزء من الأجر عينا لا يتناسب مع العمل المؤدى من قبله مما يلحق حتما به وبأسرته ضررا معتبرا. يستخلص مما سبق أن مبدأ ضمان الدفع النقدي لأجور العمال من المبادئ الحديثة بالنسبة للقوانين والنظم الخاصة بهذا العنصر في عقد العمل، وجاء تطوره مع تطوّر حركة ونظام تطبيق الطابع الحمائي للعامل واستحداث الآليات المتعلقة بتكريس الحماية القانونية للأجر في مجال علاقات العمل.

ثانيا - الأجر العيني:

يعد تحديد الأجر عينا الأسلوب الأكثر شيوعا في القرن الماضي، حيث كان يعتمد على طريقه المقايضة لدفع مستحقات العمال، مما ألحق أضرارا معتبرة بالعمال وهو ما جعل الدول تتدخل عن طريق التشريع لفرض أساليب قانونية لتقدير ودفع الأجور بعبارات نقدية قابلة للصرف⁽¹⁾ مع إمكانية دفع جزء منها عينا، شريطة أن تكون متناسبة مع العمل المؤدى وبشكل يعود بالمصلحة على العمال وأسرهم.

في هذا الصدد كانت منظمتي العمل الدولية والعربية السبّاقة في تنظيم مسألة الأجر العيني، وتم تطبيق أحكامها من قبل بعض التشريعات الداخلية التي تأخذ بإمكانية دفع جزء من الأجر عينا.

1 - موقف منظمتي العمل الدولية والعربية من الأجر العيني:

أقرت منظمتي العمل الدولية والعربية في العديد من الاتفاقيات على إمكانية دفع جزء من الأجر عينا بالإضافة إلى ما يتم دفعه نقدا وهو ما سيتم دراسته فيما يلي:

أ - موقف منظمة العمل الدولية من الأجر العيني:

أقامت منظمة العمل الدولية حكما عاما بموجب الاتفاقية الدولية رقم (95)، السالفة الذكر يقتضي وجوب دفع الأجور المستحقة للعمال بعبارات نقدية⁽²⁾، إلا أنها أوردت استثناء في الاتفاقية نفسها يتضمن إمكانية دفع جزء من هذه الأجور عينا، حيث نصت في المادة 4

1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري...، مرجع سابق، ص 250.

2 - تنص المادة 10 فقرة 1 من الاتفاقية الدولية رقم (95) بـ "شأن حماية الأجور"، على أنه: «يعني تعبير "الأجور" في هذه الاتفاقية أي مكافأة أو كسب يمكن أن تقدر قيمته نقدا، أي كانت تسميته أو طريقة حسابه ...».

منها على أنه « 1 - يجوز إن تسمح القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم بدفع جزء من الأجور عينا في الصناعات أو المهن التي يكون فيها الدفع بهذا الشكل معتادا أو مفضلا بحكم طبيعة الصناعة أو المهنة المعنية.

ولا يجوز بأي حال دفع الأجور في شكل مشروبات روحية أو عقاقير ضارة.

2 - في الحالات التي يسمح فيها بدفع جزء من الأجور عينا تتخذ إجراءات مناسبة تكفل: أ - أن يكون هذا الجزء مناسباً للاستخدام الشخصي لصالح العامل وأسرته.

ب - أن تكون قيمته المقدرة عادلة ومعقولة «.

أعادت المنظمة التأكيد عن موقفها بموجب الاتفاقية الدولية رقم (100)، بشأن المساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية التي حددت شكل الأجور المستحقة، مقرة بضرورة دفعها نقدا كمبدأ عام مع جواز أداء جزء من الأجر عينا حسب شروط مناسبة تكفل مصلحة العامل وأسرته وتكون عادلة ومعقولة مقارنة بالعمل المؤدى⁽¹⁾، بالإضافة إلى ضمان حرية العمال في التصرف في أجورهم دون إكراه من صاحب العمل بأي شكل كان⁽²⁾.

يستخلص مما سبق أن المنظمة استبعدت كليا، إمكانية دفع أجر العامل كاملا بصفة عينية، لكنها أجازت دفع جزء منه عينا، شريطة أن يكون هذا الجزء مناسباً لما يقدمه العامل من عمل وأن يعود عليه وعلى أسرته بالمصلحة.

تهدف المنظمة من خلال هذه النصوص إلى حث الدول التي تجيز دفع جزء من الأجر عينا على استحداث نصوص وأنظمة تشريعية تضمن أكبر قدر من الحماية للعامل ومنع استغلاله من طرف صاحب العمل.

ب - موقف منظمة العمل العربية من الدفع العيني للأجر:

اتخذت منظمة العمل العربية نفس موقف منظمة العمل الدولية فيما يخص عدم جواز دفع كل أجر العامل عينا مع جواز دفع جزء منه بصفة عينية، حيث نصت في المادة 4 من

1 - المادة 4 فقرة 2 من الاتفاقية الدولية رقم (100)، بشأن المساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية...، سالف الذكر.

2 - المادة 6 من الاتفاقية الدولية رقم (100)، سالف الذكر.

الاتفاقية العربية (15)⁽¹⁾، السالفة الذكر، على أنه « يحدّد في تشريعات العمل أو عقد العمل الفردي أو الاتفاقيات الجماعية (عقود العمل المشتركة) جزء الأجر الذي يمكن دفعه للعامل عينا، على ألا يكون من المواد المحظور استخدامها ».

ما يعاب على مضمون هذه الاتفاقية هي أنّها لم تضع شروطا لصاحب العمل في حالة أدائه للعامل جزء من الأجر عينا، عكس ما نصت عليه الاتفاقية الدولية رقم (95)⁽²⁾، السالفة الذكر وهو الأمر الذي قد ينتج عنه استغلال من طرف المستخدم، حيث أنه باستثناء عدم جواز دفع رب العمل لهذا الجزء العيني على شكل مواد محظورة، فهو غير ملزم أن يراعي عند تحديد المزايا العينية في الأجر مصلحة العامل ومبدأ الإنصاف والتناسب مع العمل المؤدى وهو ما يقلل من الحماية المقررة للعامل ولأجره، التي تهدف المنظمة تحقيقها بموجب هذه الاتفاقية.

2 - موقف التشريعات الوطنية من الأجر العيني:

اشتطت التشريعات العمالية الحديثة التي تجيز دفع جزء من الأجر عينا، ألا يكون هذا الأخير عبارة عن أداة من أدوات العمل أو مستلزماته وأن يقوم صاحب العمل بتقديمها للعامل على سبيل الإلزام وليس على سبيل التبرع، فإن كانت كذلك فلا تأخذ حكم الأجر ولا تعد جزء منه. كما اشتطت أن تقدم هذه المزايا بصفة مستمرة وبدون مقابل مالي، فإذا دفع العامل مقابلا لها انتقت عنها صفة الأجر⁽³⁾ ومتى ثبت للعامل الحق في مزايا عينية وأصبحت جزء من أجره أخذت حكمه، فلا يجوز بالتالي الإنقاص منها بالإرادة المنفردة لصاحب العمل لأن ذلك يعد تعديلا تعسفيا من قبله لعقد العمل⁽⁴⁾.

يعتبر المشرع الجزائري من التشريعات التي لا تعترف ولا تجيز دفع الأجر ولو جزء منه عينا⁽⁵⁾، إذ تقدر قيمة الأشياء العينية الملحقة بالأجر بالقيمة الحقيقية لها في وقت الدفع، كما يلزم دفع هذا الأخير وكافة مكوناته بعبارات نقدية محضة.

1 - الاتفاقية العربية رقم (15)، ب "شأن تحديد وحماية الأجور"....، مرجع سابق.

2 - الاتفاقية الدولية رقم (95) ب "شأن حماية الأجور"....، مرجع سابق.

3 - سلامة عبد التواب، الحماية القانونية لأجر العامل....، مرجع سابق، ص ص 18، 19.

4 - سلامة عبد التواب، المرجع نفسه، ص 19.

5 - المادة 85 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل....، سالف الذكر.

أما المشرع الفرنسي فقد أجاز دفع جزء من الأجر عينا مع اعتباره استثناء عن القاعدة العامة، كما أخضع ذلك للإرادة المشتركة للطرفين على أن يتم الاتفاق بينهما كتابيا في عقد العمل⁽¹⁾.

في حين أدرج المشرع المصري المزايا العينية ضمن مكونات الأجر في قانون العمل رقم 12 لسنة 2003⁽²⁾، وعرف الميزة العينية على أنها كل ما يقدمه المستخدم إلى عماله من خدمات أو أشياء عينية مقابل عملهم، إضافة لما يدفعه نقدا وتعد من قبيل جزء من أجورهم⁽³⁾.

يشترط لاعتبار هذه المزايا العينية جزء من الأجر، أن تكون مقابل العمل المؤدى، كتخصيص مسكن خاص للعامل أو التوفير له الانتقال إلى مكان عمله مجانا، أو الملابس المسلمة للعامل من نوع يتناسب مع طبيعة عمله أو لكي يظهر بمظهر لائق أثناء العمل وكذلك الوجبات التي تمنح له وغيرها فكل هذه المزايا العينية تشكل جزء من الأجر، باستثناء الأدوات التي تسلم له لاستعمالها في إنجاز عمله، فلا تأخذ هذه الأخيرة حكم الأجر ولا تعتبر بأي حال من الأحوال جزء منه⁽⁴⁾.

كما يشترط لاعتبار المزايا العينية جزء من الأجر أن يلتزم صاحب العمل بأدائها للعامل، سواء كان مصدرها الإلزامي هو القانون أو العقد أو الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية أو اللوائح أو العرف، وبالتالي يحق للعامل المطالبة بها في حالة امتناع المستخدم عن توفيرها له⁽⁵⁾ وإذا استحال عليه أدائها فإن التزامه يتحول إلى أداء مبلغ نقدي عوضا عنها، وهو ما أقرته محكمة النقض المصرية في أحد قراراتها⁽⁶⁾.

1 - L'article L3221 -3, du code du travail français, Op.cit.

2 - المادة 1 فقرة ج بند 4 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، سألقة الذكر.

3 - محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل...، مرجع سابق، ص 65.

4 - خالد جمال أحمد حسن، مظاهر الحماية القانونية لأجر العامل - دراسة تحليلية في ظل قانون العمل البحريني وقانون العمل الموحد المصري -، مؤسسة براري للطباعة بأسبوط، مصر، 2014، ص 87.

5 - محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل...، مرجع سابق، ص 66.

6 - حكم محكمة النقض المصرية، نقض مدني، الطعن رقم 285 صادر بتاريخ 1976/05/30 نقلا عن: سلامة عبد التواب عبد الحليم، الحماية القانونية لأجر العامل...، مرجع سابق، ص 20.

يجب كذلك أن يكون الجزء العيني عوضاً عما قدّمه العامل من عمل وليس على سبيل التبرع من صاحب العمل، وألاً يدفع العامل أي مقابل نقدي للحصول عليها، فمجرد وجود مقابل نقدي ينفي اعتبار الميزة العينية أجراً⁽¹⁾، كما يشترط أن لا تكون الميزة العينية مخالفة للنظام العام والآداب العامة وإن تقررت في عقد العمل، فهي لا تنشئ حقاً للعامل في هذه الحالة⁽²⁾.

يمكن القول أن جواز دفع جزء من الأجر عينا، لا يمس بمصلحة العامل، بل بالعكس قد يوفر له بعض المزايا التي قد تحسن من مستواه المعيشي والتي قد لا يتسنى له توفيرها بإمكانياته الخاصة.

الفرع الثاني

أنواع الأجر حسب معايير تحديده

يصنف عقد العمل في الأصل ضمن العقود الزمنية، إذ يعد عنصر الزمن جوهرياً لقياس التزامات الطرفين، حيث يتم تحديد زمن معين لأداء العمل المتفق عليه من طرف العامل وعند نهاية المهلة المحددة يلتزم المستخدم بأداء الأجر.

انطلاقاً من هذين العنصرين والعلاقة التي تربط بينهما، يتم تصنيف وتحديد الأجر وفقاً لمعايير عدة تتمثل أساساً في: تحديد الأجر وفقاً لمعيار المدة (أولاً)، أو وفقاً لمعيار القطعة (ثانياً)، أو طبقاً للمعيار المزدوج (ثالثاً).

أولاً - الأجر حسب معيار المدة أو الزمن:

يحدد الأجر حسب معيار المدة على أساس وحدة زمنية معينة يعمل خلالها العامل دون الأخذ بعين الاعتبار القدر الذي أنجزه من العمل، أو كمية الإنتاج⁽³⁾ وتحسب هذه المدة إما بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر، بغض النظر عن فروقات المردود الفردي أو الجماعي للعمل⁽⁴⁾.

1 - محمد حسين منصور، قانون العمل - ماهية قانون العمل -...، مرجع سابق، ص 155.

2 - محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل...، مرجع سابق، ص 67.

3 - Mouly Jean, Droit du travail, 6^{ème} édition, Lexifac Droit, Paris, 2012, p 89.

4 - Pelissier Jean -Supiot Alain -Jeammaud Antoine, Droit du travail, 20 édition Dalloz, Paris, 2000, p 1005.

يتم اعتماد هذه الطريقة لحساب الأجر بشكل أساسي في عقود العمل غير محددة المدة⁽¹⁾ وكان يجري تطبيقها سابقا باحتساب الوحدات الزمنية التي أدى فيها العامل عمله فعلا، إلا أن تطور العمل والقوانين المتعلقة بعلاقات العمل التي ترجح الطابع الحمائي للعامل في إطار علاقة العمل، أصبحت التشريعات الحديثة تخضع هذه الطريقة لاستثناءات اتفاقية، أو قانونية، يحصل فيها العمال على أجورهم على أساس الوحدة الزمنية، حتى في الحالات التي لا يؤديها عملا فعليا، كالإجازات الأسبوعية أو العطل السنوية أو أية عطلة خاصة ينص عليها القانون أو يتفق عليها أطراف العلاقة، على أساس أنها مدفوعة الأجر⁽²⁾.

ينبغي أن يكون تحديد الأجر حسب معيار الزمن، الطريقة الأكثر شيوعا في دول العالم وذلك لما تضمن للعامل من الاستقرار والثبات، حيث تكفل له أجرا ثابتا لا يتقلب ولا يتغير بتغير كمية الإنتاج، كما تضمن له عدم الإرهاق في العمل، ويبدو أنها الأسلوب الوحيد القابل للتطبيق في بعض الأعمال مثلما هو الحال في بعض الأعمال الإدارية وأعمال المراقبة⁽³⁾.

يعتبر الأجر الشهري من أكثر صور الأجر حسب معيار المدة انتشارا في الواقع العملي⁽⁴⁾، حيث يتم دفع أجر العامل في مدة ثابتة لا تتغير، تقدر بـ 30 يوما، فهو يحدد جزافا دون الأخذ بعين الاعتبار ساعات العمل أو أيام العمل الفعلي التي ينجزها العامل خلال الشهر ولا بالأيام التي لا يعمل فيها، ما دام السبب في ذلك لا يرجع إليه وما دام أنها تدخل ضمن العطل وأيام الراحة القانونية المنصوص عليها قانونا أو المتفق عليها بموجب عقد العمل⁽⁵⁾، مما يجعل طريقة التحديد الشهري للأجر من أفضل الصور بالنسبة للعامل لما تحقق له من استقرار في الدخل⁽⁶⁾.

-
- 1 - قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة، الطبعة الثانية، دار هوم، الجزائر، 2011، ص 189.
 - 2 - محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل...، مرجع سابق، ص 73.
 - 3 - بدوي أحمد زكي، علاقات العمل في الدول العربية، دون ناشر، بيروت، لبنان، 1985، ص 172.
 - 4 - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد، مستغانم، الجزائر، 2011، ص 83.
 - 5 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري...، مرجع سابق، ص 215.
 - 6 - محمود سلامة جبر، الوسيط في عقد العمل الفردي، الجزء الأول، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999، ص 132.

تبنى المشرع الفرنسي نفس الرأي في القانون رقم 78-49 الصادر في 19 جانفي 1978، المتعلق بالاتفاق الوطني المهني المبرم في 10 ديسمبر 1977 الذي أضفى الطابع الجزافي على الأجور، حيث أصبح بموجبه الدفع الشهري للأجور الأسلوب الأكثر شيوعا⁽¹⁾، وهو ما تم تكريسه كذلك في أحكام قانون العمل من خلال نص المواد L3242-1 و L3242-3⁽²⁾.

أما المشرع المصري فاكتفى بحظر صاحب العمل من القيام بتحويل أي عامل بالأجر الشهري إلى فئة العمال المعنيين بالأجر اليومي أو الأسبوعي أو بالساعة أو بالإنتاج إلا بموافقة مكتوبة العامل عند نقله⁽³⁾ وذلك لضمان استقرار العمال في منصب عملهم وحمايتهم من أي تغيير في مدة العمل تتعكس سلبا على أجورهم أو تمس بقيمتها.

إن عبارة الأجر الشهري ليست مكرسة بصفة صريحة من قبل المشرع الجزائري، إلا أن الواقع العملي يبين أن معظم المؤسسات المستخدمة تعتمد على الدفع الشهري للأجور وباعتبار عنصر الزمن أساسيا في تحديد طبيعة علاقة العمل، حيث يميز هذا المعيار عقد

1 - « *La règle de principe est celle de la mensualisation, depuis la loi du 19 Janvier 1978 faisant suite à l'accord national interprofessionnel de 1977 qui, outre cette périodicité, imprime au salaire un certain caractère forfaitaire. Le paiement au mois n'exclut pas un paiement plus rapproché ou versement d'un acompte...* ». Mazeaud Antoine, Droit du travail, 9^{ème} édition, L.G.DJ Lextenso Editions, Paris, 2014, p640. Voir aussi : Petit Franck, L'essentiel du Droit du travail : Les relations individuelles, 1^{er} Edition, Gualino Lextenso Editions, Paris, 2017, p 85.

2 - L'Article L 3242 -1 du code du travail Français, dispose que: « *La rémunération des salariés est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Le paiement mensuel neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.*

Pour un horaire équivalent à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié se calcule en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de la durée légale hebdomadaire.

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires ».

L'Article L 3242 -3, dispose que : « *Les salariés ne bénéficiant pas de la mensualisation sont payés au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle* » .

3 - تنص المادة 40 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: « *يحظر على صاحب العمل أن ينقل عاملا بالأجر أو بالإنتاج إلا بموافقة العامل عند نقله كتابة ويكون للعامل في هذه الحالة الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري* ».

العمل عن بقية العقود الأخرى المشابهة له، أصبحت مختلف الأحكام الخاصة بتحديد المدة القانونية للعمل من اختصاص السلطة العامة ومجال التشريع وتعد من النظام العام، حيث ترتب عقوبات على المستخدم في حالة مخالفته للحد الأقصى للمدة القانونية المقررة للعمل. صدر سنة 1975 في هذا الشأن أول قانون في الجزائر يحدد المدة القانونية للعمل، حددت فيه هذه المدة بـ 44 ساعة عمل في الأسبوع في كافة قطاعات النشاط، حيث نصت المادة 1 من الأمر رقم 75-30⁽¹⁾، يتضمن المدة القانونية للعمل الأسبوعي، على أنه «**تحدد المدة القانونية للعمل الأسبوعي بـ 44 ساعة وذلك في المصالح العمومية للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية والمؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي ...**».

كما نص هذا الأمر على ضرورة تطبيق مدة أقل بالنسبة للنشاطات المرهقة على ألا تتجاوز في أي حال من الأحوال 39 ساعة في الأسبوع⁽²⁾. أما النظام المعمول به حاليا فقد عرف تخفيضا في ساعات العمل بصور الأمر رقم 97-03⁽³⁾، المتعلق بالمدة القانونية للعمل، أصبحت هذه المدة محددة بـ 40 ساعة في الأسبوع في ظروف العمل العادية، موزعة على خمسة (5) أيام على الأقل في الأسبوع ولا يمكن أن تتجاوز مدة العمل اليومي في أي حال من الأحوال 12 ساعة، كما تم إحالة اختصاص تنظيم ساعات العمل الأسبوعية للاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية⁽⁴⁾.

1 - أمر رقم 75-30، مؤرخ في 1975/04/29، يتضمن المدة القانونية للعمل الأسبوعي، ج ر عدد 39، صادر بتاريخ 1975/05/16. (ملغى).

2 - تنص المادة 3 من الأمر رقم 75-30، يتضمن المدة القانونية للعمل الأسبوعي، على أنه: «إن مكوث كل عامل في منجم بالنسبة للمناجم تحت الأرض، لا يمكن أن تتجاوز في أي حال تسعا وثلاثين ساعة في الأسبوع».

3 - أمر رقم 97-03، مؤرخ في 1997/01/11، يحدد المدة القانونية للعمل، ج ر عدد 3، صادر بتاريخ 1997/01/12.

4 - تنص المادة 2 من الأمر رقم 97-03، يحدد المدة القانونية للعمل، على أنه: «**تحدد المدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين (40) ساعة في ظروف العمل العادية.**

توزع هذه المدة على خمسة (5) أيام عمل على الأقل».

تنص المادة 3، على أنه: «**يحدد تنظيم ساعات العمل الأسبوعية وتوزيعها عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.**

ويتم تحديدهما عن طريق التنظيم بالنسبة لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية».

تنص المادة 7، على أنه: «**لا تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي في أي حال من الأحوال، اثنتي عشر (12) ساعة**».

حدد المشرع الفرنسي المدة القانونية للعمل بخمسة وثلاثين (35) ساعة في الأسبوع⁽¹⁾، بينما حددها المشرع المصري بدوره بثمانية وأربعين (48) ساعة في الأسبوع⁽²⁾. تجدر الإشارة إلى أنه بالرغم من الجوانب الإيجابية التي تترتب على تطبيق معيار المدة لتحديد الأجور، إلا أنه لا يخلو من العيوب⁽³⁾، كما أن الاعتماد عليه قد يلحق الظلم والضنك لطرفي علاقة العمل فهو يلحق بالعامل النشيط ظلما كونه يسويه مع غيره من العمال من حيث الأجر، متى كانوا يشغلون نفس المنصب دون الأخذ بعين الاعتبار المجهودات المتفاوتة بينهم ولا يقيم وزنا للتفاوت في الكفاءات بينهم⁽⁴⁾، مما يؤدي إلى تثبيط موازع التمييز وتراخي البعض منهم في أداء واجباتهم فهو لا يحفز العامل على تحسين الإنتاج وزيادته، وبذلك يرتفع سعر تكلفته وهو ما ينجر عنه إضرار بمصالح المستخدم وبالمصالح الاقتصادية للمؤسسة⁽⁵⁾.

ثانيا - الأجر حسب معيار القطعة أو الإنتاج:

نظرا للسلبات والعيوب التي خلفها تطبيق معيار المدة لاحتساب الأجر، ظهر معيار آخر يعتمد أساسا على وحدة إنتاجية معينة يتم الاتفاق عليها⁽⁶⁾ حيث يتحصل العامل على أجر يزداد ارتفاعا بزيادة عدد الوحدات الإنتاجية التي ينجزها وينخفض متى انخفض ذلك

1 - L'Article L212 -1 du Code du Travail Français, dispose que: «*Dans les établissements ou professions mentionnées à L'article L200-1 ainsi que dans les établissements artisanaux et coopératifs et leurs dépendances, la durée légale du travail effectif des salariés est fixé à trente-cinq 35 heures par semaine* » .

2 - تنص المادة 80 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: «*مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم 133 لسنة 1961 في شأن تنظيم تشغيل العمال في المنشآت الصناعية، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة.*»

ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها .»

3 - سعيد عبد السلام، الوسيط في قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص 139.

4 - خالد جمال أحمد حسن، مظاهر الحماية القانونية لأجر العامل...، مرجع سابق، ص 54.

5 - سعيد عبد السلام، الوسيط في قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003...، مرجع سابق، ص 139.

6 - هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية...، مرجع سابق، ص 143.

العدد⁽¹⁾ وبالتالي يكون التناسب طرديا بين الأجر والإنتاج فكلما زاد الثاني، زاد الأول⁽²⁾ والعكس صحيح وكل هذا في إطار درجة الجودة أو حسن الأداء المتفق عليه، بصرف النظر عن الوقت الذي يستغرقه العامل لإنجاز عمله.

يتم تحديد الأجور وفقا لهذا المعيار على أساس ارتباط وثيق بين الأجر ومعدل إنتاج العامل، أو بمتوسط إنتاج مجموعة من العمال⁽³⁾ وهي طريقة عادة ما يتم تطبيقها في الصناعات التي يسهل فيها قياس كمية إنتاج العامل أو مجموعة من العمال بدقة، كمحاسبة عمال النسيج على أساس مبلغ محدد عن كل متر من القماش الذي ينتجونه، أو محاسبة عامل البناء على أساس مقدار الأمتار التي يقوم ببنائها.

لا شك أن حساب الأجر على أساس هذا المعيار، يحقق عدالة بين طرفي علاقة العمل، فلا تدفع الأجور عبثا ولا سدى، فهو يخدم ويحقق مصلحة رب العمل كونه يحافظ على مستوى مرتفع من الإنتاج⁽⁴⁾، كما يعتبر خير حافز للعامل للرفع من أجره.

لهذا الغرض وضع مجموعة من خبراء منظمة العمل الدولية عام 1951، الأسس والضمانات التي يجب توافرها في هذه الطريقة⁽⁵⁾ التي لقت عدة انتقادات خصوصا من طرف النقابات العمالية، كونها تؤدي إلى الإضرار بصحة العامل، نظرا لاهتمامه الكبير بالإنتاج على حساب الجودة والتنوعية⁽⁶⁾.

اعتمد المشرع الجزائري هذه الطريقة لحساب الأجر بموجب القانون رقم 90-11⁽⁷⁾، السالف الذكر، إذ نصت المادة 82 منه على أنه « يفهم من عبارة الدخل المتناسب مع

1 - سكوفو علي أحمد، "بعض مظاهر قصور قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010 المتعلقة بالأجر"، عدد خاص، مجلة البحوث القانونية، كلية القانون، جامعة مصراتة، ليبيا، 2017، ص 98.

In : <https://search.manduma.com/record/849563>

2 - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن...، مرجع سابق، ص 84.

3 - Pelissier Jean, Supiot Alain, Jeammaud Antoine, Droit du travail, Op.cit, p 1007.

انظر كذلك: أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائر...، مرجع سابق، ص 193.

4 - قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة...، مرجع سابق، ص 84.

5 - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن...، مرجع سابق، ص 84.

6 - البراعي أحمد حسن، الوسيط في القانون الاجتماعي شرح عقد العمل الفردي، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 274.

7 - قانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل...، مرجع سابق.

نتائج العمل الأجرة حسب المردود، لاسيما العمل بالالتزام أو بالقطعة أو العمل بالحصّة حسب رقم الأعمال».

وتعتبر مصر من الدول التي تطبق هذا المعيار في الواقع العملي، نظرا لظروفها الاقتصادية⁽¹⁾.

ما يعاب على هذا المعيار هو أنه وباعتباره يربط الأجر بنتائج عمل العامل، فإن ذلك قد يؤدي من جهة إلى تذبذب وعدم استقرار أجره مما يصعب معه وضع نظام ثابت لحياته اليومية ومن جهة أخرى فإن حرصه على زيادة دخله قد يدفعه إلى العمل بأقصى طاقته، مما يسبب له ضررا في صحته ويهرقه ويجعله يمارس نشاطه في ظروف لا إنسانية ومن جهة ثالثة، قد يؤدي حساب الأجر على أساس هذا المعيار إلى ظهور روح المنافسة في أوساط اليد العاملة مما يحطم روح التضامن التي يجب أن تسود العلاقات بين العمال داخل الهيئة المستخدمة⁽²⁾.

كما يثير هذا المعيار صعوبة وإشكالات عديدة عند احتساب الأجر المستحق للعامل أثناء العطل السنوية أو المرضية وأيام الراحة القانونية والأعياد الدينية والوطنية. تجدر الإشارة إلى عدم جواز الخلط بين طريقة حساب الأجر على أساس القطعة وبين موعد استحقاق العامل لأجره في ضوء هذا المعيار، حيث يمكن أن يحصل هذا الأخير على أجره كل أسبوع أو كل شهر رغم أن حساب أجره لا يعتمد على معيار الزمن⁽³⁾، وهو ما نص عليه المشرع الفرنسي في المادة L3242-2 من قانون العمل، حيث أن الاعتماد على الدفع الشهري للأجر لا يستبعد المعايير الأخرى لحسابه، سواء بالقطعة أو بالمكافأة أو بالمردود⁽⁴⁾.

كما لا ينبغي الخلط بين حساب الأجر على أساس القطعة وبين مدة العقد، حيث يمكن أن تكون مدة العقد شهرين ويتم حساب الأجر بالقطعة⁽⁵⁾.

1 - البراعي أحمد حسن، الوجيز في القانون الاجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1995، ص 130.

2 - بنياني أحمد، الوجيز في قانون العمل، دار قاعة للنشر، والتوزيع، باتنة، الجزائر، 2014، ص ص 113، 114.

3 - خالد جمال أحمد حسن، مظاهر الحماية القانونية لأجر العامل...، مرجع سابق، ص 57.

4 - L'article L3242 -2 du code du travail Français dispose que: « *La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces, à la prime ou au rendement* ».

5 - همام محمد محمود زهران، قانون العمل: عقد العمل الفردي، دار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، 2003، ص 433.

ثالثا - الأجر حسب المعيار المزدوج:

نظرا للآثار السلبية والانتقادات التي واجهها تطبيق المعيارين السابقين، لجأت بعض التشريعات إلى طريقة ثالثة لحساب الأجر تجمع بين معياري المدة والإنتاج وهو المعيار المزدوج، الذي سماه المشرع المصري "الأجر بالطريحة"، إذ يحصل العامل بمقتضاها على جزء ثابت من الأجر يتم حسابه وفقا لمعيار المدة، ثم يزداد هذا الأخير تبعا لمساهمة في الإنتاج⁽¹⁾.

يتخذ تحديد الأجر في ظل هذا المعيار إحدى هاتين الصورتين، إما أن يتم تحديد قدره وفقا لوحدة زمنية معينة مع فرض حدا أدنى من الإنتاج، فكلما زاد عدد الوحدات الإنتاجية عن الحد المتفق عليه، زاد دخل العامل وإما أن يتم تحديد الأجر على أساس قدر معين من الوحدات الإنتاجية في ظرف من الزمن محدد، فإذا أنتجها العامل في زمن أقل من الذي تم الاتفاق عليه، كان له الحق في الحصول على أجر إضافي عما وفره من الوقت⁽²⁾.

أما من الناحية العملية فإن اعتماد التشريعات الحديثة على هذا المعيار كان لغاية تحصيل مزايا المعيارين السابقين وتجنب مساوئهما خصوصا بالنسبة للعامل، حيث تضمن له هذه الطريقة لحساب الأجر، دخلا ثابتا من جهة وتعطيه فرصة لزيادة أجره بزيادة معدل إنتاجه من جهة أخرى⁽³⁾، مما يوفر له حماية أكثر ودخلا أكبر.

يحسب الأجر وفقا لهذا المعيار، باحتساب الأجر الأساسي أو الثابت مع بعض ملحقاته الثابتة اعتمادا على معيار المدة، بينما تحتسب مكافآت المردود الفردي أو الجماعي والحوافز التشجيعية طبقا لمعيار القطعة أو الإنتاج⁽⁴⁾، إذا تميزت هذه العناصر بطابع الديمومة⁽⁵⁾ وهذا ما كان يقصده المشرع الجزائري من خلال مصطلح الدخل المتناسب مع نتائج العمل المنصوص عليه في المادة 81 من القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، التي تنص على أنه « يفهم من عبارة مرتب، حسب هذا القانون ما يلي:

1 - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن...، مرجع سابق، ص 85.

2 - خالد جمال أحمد حسن، مظاهر الحماية القانونية لأجر العامل...، مرجع سابق، ص 58.

3 - بنيني أحمد، الوجيز في قانون العمل...، مرجع سابق، ص 114.

4 - قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة...، مرجع سابق، ص 189.

5 - سعودي عمر، "عنصر الأجر في عقد العمل..."، مرجع سابق، ص 19.

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة.
- التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لاسيما العمل التناوبي والعمل المضمر والإلزامي بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة.
- العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه.

وهو ما أخذ به المشرع الفرنسي من خلال أحكام المادة 3- L 3221 من قانون العمل الساري مفعوله⁽¹⁾، حيث نص على اعتماد معيار المدة لاحتساب الأجر أو الراتب العادي الأساسي أو الأدنى والأخذ بمعيار الإنتاجية لحساب المكافآت والملحقات المدفوعة للعامل من طرف صاحب العمل لقاء عمله.

يمكن القول أن المعيار المزدوج هو الطريقة الأنسب لحساب الأجر، حيث يوفق بين مصلحتي العامل وصاحب العمل⁽²⁾، لكن تطبيق التشريعات المقارنة لمعيار أو أكثر من المعايير السالف ذكرها، يتوقف على مدى ملائمتها مع أنظمتها الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية، فهذه المعطيات هي وحدها الكفيلة لإملاء أيا من طرق احتساب الأجر هي الأنسب لضمان الاستقرار والمرونة في مجال علاقات العمل.

المبحث الثاني

تحديد مكونات الأجر محل الحماية

كانت الصورة التقليدية للأجر تقتصر على ما يتفق عليه طرفي علاقة العمل من مقابل مالي معين لحظة التعاقد، سواء كان نقدياً أو عينياً دون أن يتصور دخول أي شيء آخر يضاف إليه لتكميله أو تنميته.

إلا أن هذه الصورة التقليدية تلاشى نطاقها الضيق، بتطور الحركات النقابية والمطالب الاجتماعية لتحسين ظروف العمال وشروط التشغيل، مما جعل التشريعات العمالية المقارنة تستجيب لها وذلك بترسيخها في القوانين والنظم المتعلقة بالعمل، حيث عملت على إقرار

1 - L'article L3221 -3 du code du travail Français, Op.cit.

2 - محمد حسين منصور، قانون العمل - ماهية قانون العمل -...، مرجع سابق، ص ص 240، 241.

وتغليب الطابع الحمائي في مجال علاقات العمل، حماية للعامل باعتباره الطرف الضعيف في هذه العلاقة.

وبالتالي اتسع نطاق مكونات الأجر ليشمل العديد من الملحقات الأخرى التي أصبحت تعد مكملة له، فلا يجوز قانوناً لرب العمل فصلها عن أجر العامل سواء عند التعاقد أو عند تنفيذ عقد العمل حيث أصبحت بذلك الكتلة الأجرية تشتمل على عدة عناصر ثابتة وأخرى متغيرة، تختلف في تركيبها من نظام إلى آخر ومن دولة إلى أخرى، إذ يمكن أن يصنف عنصر من الأجر في نظام ما ضمن الجزء الثابت، بينما يصنف نفس العنصر في نظام آخر ضمن الجزء المتغير وهو ما يجعل المقارنة بين هذه الأنظمة أمراً صعباً إلى حد ما، نظراً لاختلاف البنيات.

انطلاقاً من التصنيف المنصوص عليه في التشريع العمالي الجزائري الساري المفعول وما أقره كل من التشريع الفرنسي والمصري بخصوص عناصر الأجر، يمكن تصنيف هذه المكونات إلى عنصرين أساسيين يتمثل الأول في الأجر الثابت الذي يهدف لتوفير الحاجيات الضرورية للعامل **(المطلب الأول)** ويتمثل الثاني في الأجر المتغير الذي يهدف إلى توفير الكماليات التي تضمن حياة أفضل له **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول:

تحديد العناصر الثابتة في الأجر

نادت كافة المنظمات الدولية بما فيها منظمتي العمل الدولية والعربية بضرورة منح العامل قدراً من الأجر يكفل له حياة كريمة له ولأسرته، بعيداً عن الفقر والحاجة والحرمان وهو أمر يتوقف على منحه أجراً يمكنه من اقتناء ضروريات المعيشة.

يتحقق هذا الأمر عادة من خلال تجسيد وإقرار عناصر ثابتة في الأجر تدفع له بصفة دورية ومنتظمة وهو نظام اعتمدته مختلف التشريعات العمالية الحديثة، إذ جعلت هذه المبالغ مستحقة للعامل بمجرد عمله لفائدة مستخدمه في إطار عقد عمل مهما كان نوعه سواء محدد المدة أو غير محدد المدة، وسميت بالعناصر الثابتة كونها تمتاز بصفة الثبات والاستمرار والديمومة.

اختلفت التشريعات المقارنة في تصنيف هذه العناصر وتسميتها، أما المشرع الجزائري فقد حددها في ثلاثة عناصر تشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون (الفرع الأول)، والأجر القاعدي ومختلف التوابع ذات الطابع الدائم (الفرع الثاني).

الفرع الأول

الأجر الوطني الأدنى المضمون

يعتبر الحد الأدنى للأجر وسيلة لحماية العمال ذوي الدخل الضعيف من استغلالهم من طرف أرباب العمل مقابل أجور زهيدة، فهو الأجر الذي لا يجوز بأي حال من الأحوال النزول عنه⁽¹⁾، شريط أن يكفل هذا الأخير تغطية نفقات العامل وأسرته بما يضمن لهم القدر المعقول والضروري من المعيشة اللائقة بعيدا عن الفقر والحاجة⁽²⁾، دون الإخلال بالتوازن الاقتصادي الواجب الحفاظ عليه بين الأجر والأسعار وما يحقق عموما الاستقرار السياسي والأمن الاقتصادي والسلم الاجتماعي في مختلف دول العالم.

وبالتالي سيتم دراسة الإجراءات (أولا)، والمعايير المعتمدة لتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون (ثانيا)، مع تحديد كافة المكونات المشمولة في حسابه (ثالثا).

أولا - إجراءات تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون:

يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون في التشريع الجزائري الساري المفعول، بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمال والمستخدمين، والتنظيمات الأكثر تمثيلا وذلك عن طريق الحوار بين هذه التنظيمات والحكومة⁽³⁾، في إطار ما يسمى بالثلاثية التي تنظمها الدولة في كل فترة للرفع من قيمته متى استدعت الضرورة الاقتصادية والاجتماعية ذلك.

أما في التشريع الفرنسي، فيتم تحديد الحد الأدنى للأجور بموجب مرسوم يصدر في الفاتح من جانفي من كل سنة، مع الأخذ بعين الاعتبار المؤشرات والمعطيات الاقتصادية

1 - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل: نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، الكتاب الثاني، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص72.

2 - القاضي حسن عبد اللطيف حمدان، قانون العمل: دراسة مقارنة، منشورات الحلبي، لبنان، 2003، ص 321.

3 - تنص المادة 87 فقرة 1 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: « يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا ».

والاجتماعية السائدة في البلاد⁽¹⁾ وعليه يكون صاحب العمل طبقا للقانون مجبرا على دفع أجر للعامل لا يقل على الأجر الأدنى المضمون⁽²⁾.

في حين أحال المشرع المصري تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون للمجلس القومي للأجور برئاسة وزير التخطيط، الذي يراعي في ذلك نفقات المعيشة ويتكفل بإيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار وإجراء الدراسات اللازمة على المستوى القومي لإعادة النظر في الحد الأدنى للأجور⁽³⁾.

أما بالنسبة لمراجعة الأجر الوطني الأدنى المضمون، لم يتضمن التشريع الجزائري للعمل أية آلية لذلك، عكس المشرع الفرنسي الذي نص صراحة على أنه في حالة بلوغ المؤشر الوطني لأسعار الاستهلاك زيادة تبلغ على الأقل 2% مقارنة بالمؤشر المرجعي الأخير الذي تم الاعتماد عليه لتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون، يتم رفع هذا الأخير تلقائيا في الفاتح من الشهر الموالي لنشر هذا المؤشر الجديد المتعلق بهذه الزيادة⁽⁴⁾.

بينما نص المشرع المصري على إمكانية مراجعة الأجر الوطني الأدنى المضمون بصفة دورية لا تتجاوز ثلاث سنوات على الأكثر⁽⁵⁾.

وعليه يتعين على المشرع الجزائري استدراك هذا الفراغ والنص صراحة في القانون المتعلق بعلاقات العمل، على جواز عقد ثلاثيات استثنائية متى استدعت الحاجة والضرورة الاقتصادية والاجتماعية مراجعة قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون قبل حلول الآجال

1 - L'article L 3231 -7 du Code De Travail Français, dispose que: « **Le taux du Salaire Minimum de Croissance est fixé par voie réglementaire à l'issue d'une procédure déterminée par décret** ».

2 - L'article L 2254 -1 du code du travail français, dispose que: « **Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables** ».

3 - تنص المادة 34 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: « **ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط، يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراجعة نفقات المعيشة، وإيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار** ».

4 - L'article L3231 -5 du Code Du Travail Français, dispose que: « **Lorsque l'indice national des prix à la consommation atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du salaire minimum de croissance immédiatement antérieur, le salaire minimum de croissance est relevé dans la même proportion à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'indice entraînant ce relèvement** ».

5 - سلامة عبد التواب عبد الحليم، الحماية القانونية لأجر العامل...، مرجع سابق، ص 55.

القانونية لانعقاد الثلاثية العادية، على أن يصدر الطلب من أحد الأطراف المخولين قانوناً سواء الحكومة أو التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً للعمال وأصحاب العمل.

ثانياً - معايير تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون:

يتحدد الحد الأدنى للأجور حسب التشريع الفرنسي، أساساً على اعتبارات اقتصادية أهمها، القدرة الشرائية للمواطنين ومساهماتهم في التنمية الاقتصادية للأمة، بينما يتم تحديده في التشريع المصري بناءً على مستوى نفقات المعيشة، أما في التشريع الجزائري فيتم تحديده مراعاة لمعايير تتمثل في متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة والأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك والظروف الاقتصادية العامة للبلاد⁽¹⁾ وهذا ما يتوافق مع مقتضيات اتفاقيات العمل الدولية والعربية الصادرة في هذا الشأن.

1 - مراعاة متوسط الإنتاجية:

يقصد بمتوسط الإنتاجية، مستوى الإنتاج الوطني المحقق من حيث زيادته أو انخفاضه، بالاعتماد على الناتج القومي للدولة⁽²⁾ ويتم الاعتماد على هذا المعيار لما له من أهمية من حيث مشاركة العمال في التطور الاقتصادي، حيث يرتبط الأجر الوطني الأدنى المضمون بما يحققه العمال بأنفسهم من إنتاج وبالتالي فإن كل زيادة في متوسط الإنتاج يرتفع بها الدخل الوطني ستعكس إيجاباً على الأجور الدنيا ومنه استفادة العمال من هذا الدخل الزائد والعكس صحيح. ويرتكز معيار متوسط الإنتاجية أساساً على قدرة المؤسسات الاقتصادية على الأداء، حيث تدمج سياسة الأجور في جوانبها ضمن السياسة الاقتصادية العامة، فإذا كان تحقيق الربح هو الهدف الرئيسي الذي يصبو إليه أصحاب العمل في الهيئات المستخدمة، فإن تحديد مستويات الأجور الدنيا يخضع إلى قانون السوق أي قاعدة العرض والطلب⁽³⁾.

1 - تنص المادة 87 فقرة 2 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: «... ويراعي عند تحديد الأجر

الوطني الأدنى المضمون تطور ما يأتي:

- متوسط الإنتاجية الوطنية
- الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك.
- الظروف الاقتصادية العامة.»

2 - بظاهر أمال، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري...، مرجع سابق، ص 112.

3 - بن عزوز بن صابر، "الأجر الوطني الأدنى المضمون ودوره في تعزيز العمل اللائق"، المجلة النقدية للقانون والعلوم

السياسية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، عدد 1، سنة 2014، ص 14.

وبالتالي فمن الضروري أن يحدد مستوى الأجر الأدنى المضمون بما يسمح للمنشآت الاقتصادية بدفعه دون التأثير على قدرتها التنافسية في السوق وفي الوقت ذاته أن يحافظ على مستوى توظيف العمال بها، مع إمكانية خلق فرص عمل جديدة للعاطلين⁽¹⁾، دون تعريض هذه المنشآت للإفلاس أو لأزمات تضخم خطيرة⁽²⁾.

على هذا الأساس تلتزم الحكومة بمساعدة الفاعلين الاقتصاديين بالأخذ بعين الاعتبار عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون عدد المؤسسات التي سيتقلص أو يختفي نشاطها نهائيا لعدم قدرتها على تحمل عبء زيادة الأجور⁽³⁾، خاصة إذا كان الطلب على منتجاتها ذات طبيعة مرنة نظرا لعدم ضرورة السلع التي تعرضها⁽⁴⁾.

2 - مراعاة الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك:

اعتبر المشرع الجزائري الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك معيارا أساسيا لتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون مثله مثل المشرع الفرنسي⁽⁵⁾، إذ يتمثل هذا المعيار في معرفة أسعار وقيم السلع والخدمات الواسعة الاستهلاك لضمان الحفاظ على مستوى معيشي لائق للعمال الأقل دخلا وقدرة شرائية لهذه الفئة.

إلا أن هذا المعيار الذي اعتمده المشرع الجزائري يصعب تطبيقه في أرض الواقع، نظرا لخضوع أسعار المواد الاستهلاكية في ظل اقتصاد السوق لقاعدة العرض والطلب، مما يولد تذبذب وعدم الاستقرار في قيمها ويجعل توحيد تكاليف مصدر تلك الأرقام صعب المنال لا يمكن مسايرته للأجر الوطني الأدنى المضمون⁽⁶⁾.

1 - أحمد عبد الله محمد علي، الحد الأدنى للأجور، الحد الأدنى للأجور الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والتنظيم القانوني - دراسة مقارنة -، الطبعة 1، دار الحقانية، مصر، 2015، ص 257.

2 - بن عزوز بن صابر، "الأجر الوطني الأدنى المضمون ودوره في تعزيز العمل اللائق..."، مرجع سابق، ص 14.

3 - المختار أعمر، التنظيم القانوني للحد الأدنى للأجر...، مرجع سابق، ص 110.

4 - محمد الزرار فاطمة، استقرار علاقات العمل في ظل قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص 108.

5 - Dockés Emmanuel, Droit du Travail -relations individuelles, Edition Hyper Cours Dalloz, Paris, 2005, p 246. Voir aussi, L'article L3231 -5 du Code Du Travail Français, Op.cit.

6 - بن عزوز بن صابر، "الأجر الوطني الأدنى المضمون ودوره في تعزيز العمل اللائق..."، مرجع سابق، ص 15.

كما يلاحظ في الجزائر أنه كلما تم رفع هذا الأجر الأدنى المضمون، صاحب ذلك التهاب في أسعار المنتجات الاستهلاكية وهو ما يؤدي إلى انخفاض القدرة الشرائية للعمال خاصة ذوي الدخل الضعيف وتدهور مستواهم المعيشي⁽¹⁾.

وبالتالي فإن نجاح سياسة الحد الأدنى للأجر يعتمد أساسا على تحديده عند المستوى المعقول، بشكل يسمح بتشجيع الاستهلاك الداخلي ويضمن قدرة شرائية مناسبة لمسايرة تطور مستوى الأسعار خصوصا للعمال ذوي الدخل الضعيف⁽²⁾ وهو ما سيسمح بتحقيق التوازن والمساواة والرفاهية في المجتمع وتحقيق الهدف الذي وضع من أجله الحد الأدنى للأجور.

3 - مراعاة الظروف الاقتصادية العامة:

لاشك أن مراعاة الظروف الاقتصادية هو المعيار الأكثر تأثيرا على تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون أو تعديله، حيث يتم ذلك بعد الموازنة الدقيقة لمصالح كل من طرفي علاقة العمل ومصلحة المجتمع في تحقيق النمو الاقتصادي وإعادته لتوزيع الدخل والتقريب بين المستويات المعيشية السائدة في المجتمع⁽³⁾.

غير أن بعض التشريعات المقارنة منها التشريع الفرنسي والمصري، لم تعتمد في تحديد الأجور الدنيا، في حين اعتمدته المشرع الجزائري صراحة في نص المادة 87 من القانون رقم 90-11، السالف الذكر⁽⁴⁾ وجعله معيارا أساسيا لتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون، إلا أن هذه المسألة تواجه صعوبات عند تطبيقها في أرض الواقع، لأن الدول النامية كالجزائر لا تملك اقتصادا مستقرا بسبب التبعية والاعتماد على واردات المحروقات وهو ما يتجلى من خلال الأزمات الاقتصادية التي عرفت البلاد، نتيجة لانخفاض أسعار البترول والنفط الذي يعد المورد الرئيسي لميزانية الدولة.

مما انعكس سلبا على العملة الوطنية خصوصا في السنوات الأخيرة حيث شهدت انخفاضا غير مسبوق منذ الاستقلال وارتفاعا جد محسوس ومفاجئ في سعر مواد الاستهلاك وهذا ما أثر على القدرة الشرائية للعمال على وجه خاص ذوي الدخل الضعيف.

1 - أعراب نادية، "الأجر كعنصر لقيام عقد العمل"، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص: قانون خاص، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2017-2018، ص 126.

2 - أحمد عبد الله محمد علي، الحد الأدنى للأجور...، مرجع سابق، ص 264.

3 - بطاهر أمال، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري...، مرجع سابق، ص 114.

4 - المادة 87 فقرة 2 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل...، سالف الذكر.

لذا أصبح الأجر الوطني الأدنى المضمون الذي استقرت قيمته في حدود 18000 دج⁽¹⁾ منذ 2012، غير كاف لسد الاحتياجات الحيوية للعمال ولأسرهم والضمان لهم معيشة لائقة، مما دفع بالنقابات العمالية إلى مطالبة الحكومة بإلحاح لإجراء ثلاثية جديدة من أجل رفع مستواه، إلا أن العجز المالي الذي تعرفه الخزينة العمومية زاد من مخاوف الدولة على التأثير السلبي الذي سترتبه هذه الزيادة على المؤسسات الاقتصادية، كما أن إعادة تثمين هذا الأجر الأدنى مرهون بتوفر المؤشرات الثلاثة السالفة الذكر، ومرهون كذلك بالقرار السياسي أكثر من الواقع الحقيقي المتمثل في أسعار الاستهلاك والقدرة الشرائية⁽²⁾.

الأمر الذي جعل الدولة ترفض هذا الطلب لسنوات عديدة إلى غاية سنة 2020 وفي خضم الأزمة الصحية العالمية لجائحة فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19)، وما خلفته من آثار سلبية على الاقتصاد الوطني بوجه عام وعلى القدرة الشرائية للمواطنين بوجه خاص، صادق مجلس الوزراء في اجتماعه برئاسة رئيس الجمهورية المنعقد بتاريخ 2020/05/03، على قانون المالية التكميلي لسنة 2020 وتم الاتفاق من خلاله على رفع الأجر الوطني الأدنى المضمون إلى عشرين ألف دينار (20000 دج) ابتداء من الفاتح جوان من نفس السنة، على أن يتم تحديد هذا الأخير لاحقا عن طريق التنظيم ويطبق بأثر رجعي ابتداء من التاريخ المنوه عليه أعلاه⁽³⁾ وبتاريخ 14 أبريل 2021، صدر المرسوم الرئاسي رقم 21-137، المحدد للأجر الوطني الأدنى المضمون، والذي أصبحت قيمته تساوي عشرون ألف دينار جزائري (20000 دج) لمدة عمل قانونية أسبوعية قدرها أربعون (40) ساعة⁽⁴⁾.

1 - مرسوم رئاسي رقم 11-407، مؤرخ في 29/11/2011، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج ر عدد 66، صادر في 04/12/2011.

2 - مخلوف كمال، "الحماية القانونية للأجر"، مجلة معارف، عدد 17، قسم العلوم القانونية، جامعة البويرة، الجزائر، صادرة في ديسمبر 2014، ص 217.

3- تنص المادة 44 من القانون رقم 20-07، المؤرخ في 04/04/2020، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2020، ج ر، عدد 33، الصادر في 04/05/2020، على أنه: « تحسب، على أساس أجر مرجعي، المداخل المحددة على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون بتاريخ نفاذ هذا القانون. »
يحدد مبلغ الأجر المرجعي عن طريق التنظيم.

يدخل هذا التدبير حيز التنفيذ ابتداء من أول يونيو سنة 2020.

4- مرسوم رئاسي رقم 21-137، مؤرخ في 07/04/2021، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج ر عدد 28، صادر في 14/04/2021.

يمكن القول أن الأجر الوطني الأدنى المضمون يبقى مجرد حد مرجعي لتحديد الأجور في نظام يتم فيه تحديد هذه الأخيرة بالتفاوض الفردي في إطار عقد العمل أو التفاوض الجماعي في إطار الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، غير أنه وفي ظروف اقتصادية بلغت فيها نسبة البطالة ذروتها، أصبح هذا الحد يشكل قيمة أجور العمال الذين يشغلون مناصب لا تستدعي مؤهلات جد عالية⁽¹⁾ وعلى العموم لم يحقق الأجر الوطني الأدنى المضمون في سائر الدول النامية، لاسيما في الجزائر الغاية المرجوة من اعتماده والتي تصورها الداعون لإقراره كأداة لحماية العمال، خصوصا ذوي الدخل الضعيف.

ثالثا - مكونات الأجر الوطني الأدنى المضمون:

نصت المادة 87 مكرر من القانون رقم 90-11⁽²⁾، الملغاة على أنه « يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون في المادة 87 أعلاه، الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات مهما كانت طبيعتها باستثناء التعويضات المدفوعة لتسيير المصاريف التي دفعها العامل».

وأثارت أحكام هذه المادة جدلا كبيرا بين الحكومة ونقابات العمال المختلفة وذلك لقيام المشرع الجزائري بإدراج ضمن مكونات الأجر الوطني الأدنى المضمون، الأجر القاعدي إضافة إلى مجموعة من العلاوات والتعويضات تخضع للاقتطاع الضريبي والتي تعرضه إلى الإنقاص من قيمته، علما أن هذا الأجر الأدنى الذي يتقاضاه العامل لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقل عن القيمة المحددة قانونا وبالتالي فإن اقتطاع نسبة الضرائب ومستحقات الضمان الاجتماعي منه، سيؤدي إلى تقاضي العامل أجرا يقل عما هو محدد قانونا⁽³⁾.

كما أن إدماج هذه المكونات يمس بمبدأ المساواة المكرس دستوريا ويتناقض مع أحكام المادة 17⁽⁴⁾ من القانون رقم 90-11 السالف الذكر، التي تمنع التمييز بين العمال في

1 - Nasr-Eddine Koriche Mohammed, Droit du Travail -Les transformations Du Droit Algérien Du Travail Entre Statut et Contrat-Relation d'Emploi et De Travail une contractualisation relative-, Tome2, Office des publications universitaires, 2009, p 97.

2 - قانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل...، مرجع سابق.

3 - القريشي جلال مصطفى، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 189.

4 - تنص المادة 17 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: « تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، والقرباة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها ».

مجال الأجور وذلك لتسويتها بين العمال الذين يشغلون التصنيف نفسه، دون مراعاة بعض التعويضات التي لا يتساوى فيها العمال أبدا كالأقدمية مثلا⁽¹⁾.

وهو الأمر الذي جعل النقابات العمالية في مقدمتها الاتحاد العام للعمال الجزائريين بصفته الشريك الاجتماعي، تطالب بإلغاء هذه المادة كونها تشكل عائقا في تحسين مستوى الأجر وتتناقض مع أهداف ومفهوم الأجر الوطني الأدنى المضمون.

وقد استمر الخلاف والنقاش حول هذه المسألة إلى غاية إلغاء نص المادة 87 مكرر وصدور المرسوم التنفيذي رقم 15-59⁽²⁾، الذي نص في المادة الأولى منه أنه يتكون الأجر الوطني الأدنى المضمون من الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات مهما كان نوعها، باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل وتعويض الأقدمية وتنظيم العمل التناوبي والخدمة الدائمة والساعات الإضافية، والظروف الخاصة بالعزلة وتعويض المردودية أو الحوافز المساهمة في النتائج ذات الطابع الفردي أو الجماعي.

يمكن القول أن إعادة صياغة المادة المتعلقة بمكونات الأجر قد استجابت لمطالب النقابات وحل الإشكالات التي أثارته المادة 87 مكرر الملغاة ويلاحظ أن أحكامها قد تم اقتباسها من الاجتهاد القضائي الفرنسي الذي استبعد من حساب قيمة الأجر الوطني المضمون، منحة الأقدمية ومنحة المواظبة أي تعويض العمل الدائم⁽³⁾ وكذا التعويض عن الساعات الإضافية⁽⁴⁾ وكافة المكافآت المرتبطة بالنتائج المالية للمؤسسة أي تعويض المردودية⁽⁵⁾.

1 - بن عزوز بن صابر، "الأجر الوطني الأدنى المضمون ودوره في تعزيز العمل اللائق"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، عدد 1، صادرة في جانفي 2014، ص 16.

2 - مرسوم تنفيذي رقم 15-59، مؤرخ في 2015/02/08، يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون، ج ر عدد 8، صادر في 2015/02/15.

3 - Cass . Soc, 12 Novembre 1992, RJS12/92 n°1385 ; Cass.Soc 19 Juin 1996 n° 2853 D.RJS 10/96 n° 1048. Consultable sur le site:www.legifrance.gouv.fr.

3 - Cass .Crim , 27 Janvier 1987, B Crim n° 46 ; RJS 1987 .F 21; Cass . Soc 19 Juin 1996, Op.cit. Consultable sur le site:www.legifrance.gouv.fr.

4 - Cass .Soc , 29 Mars 1995, RJS 5/95 n° 514. Consultable sur le site:www.legifrance.gouv.fr.

الفرع الثاني

الأجر القاعدي والتعويضات ذات الطابع الدائم

يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون، الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات مهما كانت طبيعتها باستثناء التعويضات المدفوعة لتسيير المصاريف التي دفعتها العامل. وعليه سيتم دراسة الأجر القاعدي (أولا) والعلاوات ذات طابع دائم التي تدخل ضمن العناصر الثابتة في الأجر (ثانيا).

أولا - الأجر القاعدي:

يقصد بالأجر القاعدي⁽¹⁾ الذي يسمى في بعض التشريعات المقارنة، لاسيما في التشريع الجزائري بـ"أجر المنصب"، المقابل المرتبط بتصنيف مناصب العمل على أساس المؤهلات والقدرات المختلفة⁽²⁾ ويعني ذلك أن الأجر الأساسي لكل عامل على مستوى المؤسسة أو القطاع الذي ينتمي إليه، يكون حسب رتبة المنصب المحدد في جدول الأرقام الاستدلالية للأجور⁽³⁾، على أن لا تفوق قيمته أعلى أجر في جدول الأجور الأساسية القصوى للهيئة المستخدمة؛ وعليه يعني هذا التصنيف ترتيب ذلك المنصب ضمن جدول خاص بالأجور والذي يعتبر هو نفسه جدول مناصب العمل⁽⁴⁾.

يتحدد الأجر القاعدي بواسطة النقاط الاستدلالية التي تتحدد بدورها وفقا للعوامل المرتبطة بكل منصب عمل معين⁽⁵⁾، كدرجة التأهيل والجهد المطلوب والمسؤولية وظروف العمل وكافة الضغوطات التي تتجر عن أداء العمل، حيث يتم وضع نقاط استدلالية لكل

1 - يختلف الأجر القاعدي عن الأجر الخام، حيث يعرف الأجر الخام بذلك الأجر الذي يشمل جميع المبالغ والمزايا المتفق عليها والتي منحها المستخدم قبل إقتطاع الضريبة وإشتراكات الضمان الاجتماعي، والأجر القاعدي المنافع والعلاوات والمكافآت والزيادات المنصوص عليها في القانون أو الاتفاقيات الجماعية، أي الزيادات في إطار الساعات الإضافية والعمل الليلي وأيام العطل المدفوعة الأجر، غير أنه لا يشمل الأجر الخام تعويض مصاريف الخدمة، والتعويضات المتعلقة بالضرر، ولا المبالغ المدفوعة بعنوان الحوافز أو المساهمة.

- أعراب نادية، "الأجر كعنصر لقيام عقد العمل"، مرجع سابق، ص 131.

2 - بنياني أحمد، الوجيز في قانون العمل...، مرجع سابق، ص 117.

3 - سعودي عمر، "عنصر الأجر في عقد العمل..."، مرجع سابق، ص 23.

4 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري...، مرجع سابق، ص 232.

5 - أعراب نادية، "الأجر كعنصر لقيام عقد العمل"، مرجع سابق، ص 162.

منصب شغل، تقابلها قيمة مالية معينة⁽¹⁾ تمثل ثمن أو سعر النقطة، وبالتالي فإن الأجر القاعدي أو الأجر الأساسي هو حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للمنصب في القيمة النقدية أو المالية للنقطة الاستدلالية⁽²⁾ وهو ما يقصده المشرع الجزائري في المادة 81 من القانون رقم 90-11⁽³⁾، السالف الذكر التي تنص على أنه « يقصد من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي: الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة ».

كانت عملية تصنيف مناصب العمل في السابق من اختصاص لجان خاصة التي توصلت سنة 1985 إلى وضع أول سلم وطني للأجور، ثم انتقلت هذه المهمة في بداية الإصلاحات الاقتصادية إلى لجان خاصة على مستوى المؤسسة المستخدمة⁽⁴⁾، ثم خول المشرع الجزائري مثل نظيره الفرنسي⁽⁵⁾ في ظل قانون العمل الساري المفعول، صلاحية تحديد الأجور الأساسية المعتمدة على مستوى المؤسسة إلى الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية المبرمة حسب الشروط المحددة قانوناً، على ألا يقل حدّها عن الأجر الوطني الأدنى المضمون⁽⁶⁾ عملاً بمبدأ تطبيق القاعدة الأصلح للعامل⁽⁷⁾ وهو ما أقرته معظم الاتفاقيات الجماعية المبرمة في الجزائر⁽⁸⁾.

1 - قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة...، مرجع سابق، ص 183.

2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري...، مرجع سابق، ص 232.

3- قانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل...، مرجع سابق.

4- سعودي عمر، "عنصر الأجر في عقد العمل"...، مرجع سابق، ص 23.

5 - L'article L3231 -3 du Code Du Travail Français, dispose que: « *Sont interdites, dans les conventions ou accords collectifs de travail, les clauses comportant des indexations Sur le salaire minimum de croissance ou des références à ce dernier en vue de la fixation et de la révision des salaires prévus par ces conventions ou accords* ».

6 - تنص المادة 120 فقرة 3 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: « *تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها ان تعالج خصوصاً العناصر التالية:*

...- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة، ... ».

7 - L'article L2254 -1 du Code Du Travail Français, dispose que: « *Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail, sauf stipulations plus favorables* ».

8 - Convention Collective de EPLF, (Entreprise de Promotion du Logement Familial), Tizi-Ouzou, 2001, p 18.

عادة ما تخصص هذه الاتفاقيات فصلا كاملا لموضوع التصنيف المهني، كونه يمثل الأداة المفضلة والمناسبة لتحديد سياسة الأجور داخل المؤسسة وترتيب مناصب العمل ترتيبا تدريجيا، وفقا لمعايير دقيقة تم نسخها من أحكام قانونية ملغاة⁽¹⁾ ويتم تصنيف العمال في معظم الاتفاقيات الجماعية لمختلف المؤسسات المستخدمة إلى مجموعات اجتماعية مرتبة ترتيبا سلميا، تسمى المجموعة الأولى بمجموعة عمال التنفيذ والثانية بمجموعة عمال التأهيل والثالثة مجموعة الإطارات، والرابعة والأخيرة مجموعة الإطارات العليا⁽²⁾.

أما المشرع المصري، فلم يتناول إطلاقا الأجر الأساسي في قانون العمل ولم يورده ضمن مكونات الأجر⁽³⁾ بل تناوله في قانون التأمينات الاجتماعية واعتبره الأجر المعتمد لحساب الاشتراكات⁽⁴⁾.

1 - تنص المادة 106 من القانون رقم 78-12، يتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، على أنه: «يرتكز نظام مناصب العمل على المقاييس وحدها، التي تميز طبيعة المهام المرتبطة بكل منصب وأهمية تلك المهام وتعقيدها ودرجة المؤهلات والمسؤولية، والجهود البدنية أو الفكرية أو العصبية المترتبة على أدائها ...».

2 - L'article 302 de la Convention collective de ENIEM (l'Entreprise Nationale des industries Electro-ménagères), Algérie, Décembre, 1995, dispose que : « **La grille des salaires regroupe l'ensemble des salaires de base applicables dans l'Entreprise (Annexe D). Elle se compose de : 06 Catégories d'Exécution : de la 05 à la 10. 05 Catégories de maîtrise : de la 11 A à la 14. 05 Catégories d'encadrement : de la 15 à la 19. 02 Catégories d'Encadrement Sup : la 20 A et la 20 B** ».

3 - المادة 1 فقرة 2 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، سألقة الذكر .

4- تنص المادة 5 فقرة ط من قانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم 79 لسنة 1975، على أنه: «كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدي من جهة عمله الأصلية لقاء عمله الأصلي، ويشمل - 1 : الأجر الأساسي، ويقصد به: أ - الأجر المنصوص عليه في الجداول المرفقة بنظم التوظيف بالنسبة للمؤمن عليهم من العاملين بالجهات المنصوص عليها في البند، (من المادة 6) وما يضاف إليه من العلاوات، أو الأجر المنصوص عليه بعقد العمل وما يضاف إليه من العلاوات مستبعدا منه العناصر التي تعتبر جزءا من الأجر المتغير، وذلك بالنسبة للعاملين الذين تربطهم بالجهات المشار إليها عاقلة تعاقدية أو عرضية بحسب الأحوال.

ب - الأجر المنصوص عليه بعقد العمل وما يطرأ عليه من العلاوات مستبعدا منه العناصر التي تعتبر جزءا من الأجر المتغير بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم في البندين ب، ج، د، من المادة 6.

في جميع الأحوال يراعى في الأجر الأساسي ما يأتي: يتحدد الحدان الأدنى والأقصى السنوي لهذا الأجر بقيمة كل منهما في 1/8/1961، ويتم زيادتهما سنويا في أول يوليو من كل عام بنسبة 19 % منسوبة إلى كل منهما في شهر يونيو السابق، وفي تحديد الحدين المشار إليهما يراعى جبر كل من الحدين الأدنى والأقصى الشهري إلى أقرب عشرة جنيهات «.

ثانيا - التعويضات الثابتة ذات الطابع الدائم:

لا يقتصر الأجر الثابت على الأجر الأساسي فقط وإنما يتضمن كذلك عدة مبالغ تسمى بالملحقات أو التعويضات الثابتة وذات الطابع الدائم، وتتمثل هذه العناصر فيما يلي:

1 - تعويض الخبرة أو الأقدمية:

يقصد بالأقدمية مدة الخدمة التي مارس فيها العامل عمله بصفة مستمرة بمختلف المنشآت لدى المؤسسة نفسها⁽¹⁾ حيث تنتج عن قضاءه لمدة معينة في منصبه، تجربة وخبرة ميدانية تمنح له الحق في الاستفادة من مكافأة أو تعويض يسمى بـ "تعويض الخبرة" أو "الترقية المهنية"⁽²⁾. يعوض العامل عن الخبرة المكتسبة في العمل بواسطة تغيير درجته في السلم المهني، حيث يتم التقييم مبدئيا مراعاة لأقدميته وطبيعة منصب عمله من جهة أو بتحسين المستوى المهني عن طريق التكوين والتعليم وتنمية المعارف من جهة أخرى، أو عن طريق الترقية من منصب عمل إلى آخر أعلى درجة⁽³⁾.

تضمنت النصوص التشريعية والتنظيمية المسيرة للاقتصاد الموجه تعويض الخبرة المهنية، حيث حدد المشرع الجزائري بموجب القانون، دوافع إقرار هذا التعويض، وكيفية تقديره وطرق منحه وحسابه⁽⁴⁾.

1 - « *L'ancienneté définit généralement comme le temps de service effectif accompli par le travailleur de façon continue dans les différents établissements d'une même entreprise* », Raymond Lemesl, Le Droit du travail en Afrique Francophone, Edicef, Français, 1989, p 177.

2 - سعودي عمر، "عنصر الأجر في عقد العمل..."، مرجع سابق، ص 23.

3 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري...، مرجع سابق، ص 234.

4 - تنص المادة 160 من القانون 78-12، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، على أنه: « يهدف تعويض الخبرة إلى المكافأة الأقدمية المولدة للخبرة المهنية تبعا لطبيعة قطاع النشاط.

وتحدد هذه الطرق بالقوانين الأساسية النموذجية لقطاعات النشاط ».

وتنص المادة 161، على أنه: « يتقاضى العامل الذي لم تتغير رتبته مدة تزيد على ثلاث سنوات، تعويض خبرة يكون مبلغه مرتبطا بطبيعة منصب العمل، وبأقدمية العامل في رتبته الأخيرة.

وبيلغ تعويض الخبرة حده الأقصى، عند نهاية فترة عمل تتراوح مدتها ما بين 25 و30 سنة متتالية، قضاها العامل في مؤسسة أو عدة مؤسسات مستخدمة ».

وتنص المادة 161، على أنه: « تكافأ الخبرة المهنية مع ذلك، وكقاعدة عامة، عن طريق الترقية، لاسيما الترقية لمناصب أعلى ولا تكتسب الخبرة المهنية ذاتها الأقدمية فحسب ولكن أيضا على وجه الخصوص، بالتكوين المهني للعامل وتحسين هذا التكوين في منصب عمله أو التعليم المناسب ».

أما القانون رقم 90-11، السالف الذكر فقد أقر حق العامل في تعويض الأقدمية⁽¹⁾، إلا أنه لم يورد أي تعريف لهذا التعويض ولا كيفية حسابه ولم يرتب حتى أي جزاء لصاحب العمل إذا امتنع عن دفعه للعامل، بل ترك كيفية تقديره وتحديد طبيعته وطرق منحه وحسابه للاتفاقيات الجماعية⁽²⁾. حيث يتم حسابه في شكل نسبة مئوية للأجر القاعدي، تتزايد مع سنوات الأقدمية أو بقدر المؤهلات المكتسبة خلال المسار المهني بالمؤسسة أو خارجها، إذ تحسب على أساس النشاط المهني مع إضافة نسبة 2% لكل سنة خبرة في المؤسسة وبنسبة 1% خارج المؤسسة⁽³⁾. غير أنه لا يزال من الناحية العملية العمل بالنسب المحددة في المرسوم رقم 85-58⁽⁴⁾، المتعلق بتعويض الخبرة والذي ألغي بموجب القانون رقم 90-11 السالف الذكر، حيث حدد نسبة التعويض عن الخبرة بـ 50% من الأجر الأساسي في قطاع الإدارة العمومية، وبـ 25% من الأجر الأساسي في جميع قطاعات النشاط الأخرى، مع ضمان احتفاظ العامل بمبلغ التعويض الممنوح له سابقا في حالة تغيير درجته في السلم المهني، من جهة وإلزام صاحب العمل في الهيئة المستخدمة الجديدة باحتساب الخبرة المكتسبة سابقا. أما عن مدة الترقية بين الدرجة والأخرى فيتم تحديدها بفترة معينة تتراوح غالبا ما بين سنتين إلى ثلاث سنوات⁽⁵⁾.

بالرجوع إلى التشريعات العمالية المقارنة فإن المشرع الفرنسي الذي يعد رائدا في مجال علاقات العمل، لم يكرس صراحة حق العامل في هذا التعويض في قانون العمل إلا أنه جعل دفعه له أمرا إلزاميا في حالة ما إذا تم إقراره ضمن بنود العقد، أو في اتفاقية أو اتفاق جماعي، أو في مجرد قرار يصدره صاحب العمل بإرادته المنفردة⁽⁶⁾.

1 - القريشي جلال مصطفى، شرح قانون العمل الجزائري...، مرجع سابق، ص 190.

2 - تنص المادة 120 فقرة 4 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: «تعالج الاتفاقيات الجماعية...»

4 - التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة...»

3 - Convention collective de EPLF, Op.cit, p 21.

4 - مرسوم رقم 85-58، مؤرخ في 23/03/1985، يتعلق بتعويض الخبرة، ج ر عدد 13، صادر في 24/03/1985.

5 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري...، مرجع سابق، ص 234.

6 - « Au salaire de base prévu par le contrat, la convention, ou sous forme de majoration, par l'engagement unilatéral, viennent s'ajouter des éléments annexes : primes composant telle ou telle inconvénient... ». Gaudu François, Vatinet Raymonde, Traité des contrats : Les contrats du travail, L.G.D.J, Paris, 2001, p 188.

أما المشرع المصري فلم ينص هو الآخر صراحة على تعويض الخبرة أو الأقدمية في قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، بل يدخل هذا الأخير في مفهوم العلاوات المقررة في المادة الأولى منه ⁽¹⁾ التي نصت على تقديم العلاوة بحسب الغرض من منحها، كإعطاء العامل إياها كلما طالت مدة خدمته أو أقدميته لدى صاحب العمل وذلك على فترات دورية غالبا ما تكون سنة وتسمى في هذه الحالة بالعلاوة الدورية أو السنوية ⁽²⁾، قد تكون هذه العلاوة قانونية تمنح بموجب قرارات تنظيمية تصدر عن المجلس القومي أو اتفاقية تحدد بموجب التفاوض في إطار العقد الفردي أو الجماعي أو في لائحة تنظيم العمل بالمنشأة ⁽³⁾ على أن لا تقل قيمتها عن 7% من الأجر الأساسي للعامل المعتمد لحساب اشتراكات الضمان الاجتماعي أو عن 7% من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

تجدر الإشارة إلى أنه من أهم مظاهر الحماية و ضمان عدم المساس بهذا التعويض هو احتسابه للعامل حتى في حالة تغيير منصب عمله، سواء كان ذلك بتغيير مكان عمله أو بترقيته، حيث يحسب هذا التعويض وفقا للنسب المعمول بها في قطاع العمل لمنصبه الجديد ⁽⁴⁾، كما يدفع له شهريا كتعويض ثابت ودائم، ملحق بالأجر القاعدي ويحظى بنفس الامتياز والحماية المقررة لهذا الأخير.

2 - تعويض الضرر:

يشمل هذا التعويض كل ما يدفع للعامل من طرف صاحب العمل مقابل طاقة يبذلها أو أخطار معينة يتعرض لها في أداء عمله ⁽⁵⁾ أو مقابل المتاعب والضغوطات البدنية والنفسية، المرتبطة بمنصب عمل معين والتي تهدده في صحته.

1 - المادة 1 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، سالفه الذكر.

2 - عاطف عبد الحميد حسن، النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي...، مرجع سابق، ص 105.

3 - تنص المادة 34 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: « ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة، وإيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار.

كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن (7%) من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية ».

تنص المادة 36 منه، على أنه: « يحدد الأجر وفقا لعقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة... ».

4 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري...، مرجع سابق، ص 235.

5 - قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة...، مرجع سابق، ص 184.

أقرّ المشرع الجزائري حق العامل في هذا التعويض في القانون رقم 78-12 السالف الذكر وأعطى تعريفاً له⁽¹⁾ ثم أصدر أول مرسوم يحدد كيفية حسابها سنة 1981، وتم تعديله سنة 1988 إذ حدد فيه النسب الإجمالية أو الجزئية لكل ضرر في حدود 20% من الأجر الأساسي⁽²⁾.

أما القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، فلم يأتي بأي تعريف للعمل المضر، بل اكتفى بالنص على حق العامل في استحقاق تعويض عنه من خلال أحكام المادة 81 منه⁽³⁾ وخول صلاحية تنظيمه وطرق تحديده وكيفية منحه للاتفاقيات الجماعية⁽⁴⁾ وهو الأمر كذلك بالنسبة للتشريع الفرنسي، حيث تختص الاتفاقيات الجماعية بتحديد كيفية حساب ومنح مختلف التعويضات الملحقّة بالأجور، إذا لم يتمّ تحديدها بموجب عقد العمل الفردي⁽⁵⁾.

أما المشرع المصري فقد أطلق عليه تسمية "البذل" وعرفه على أنه كل ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله⁽⁶⁾.

في حين تناولت أغلبية الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة المبرمة على مستوى التراب الوطني الجزائري وأجمعت على تقرير دفع هذا التعويض عندما يكون العمل الذي يشغله العامل ينطوي على مهام وظروف عمل تتميز بدرجة من الخطورة أو قدراً معتبراً

1 - تنص المادة 152 من القانون رقم 78-12، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، على أنه: «يؤدي التعويض عن الضرر عندما يشتمل منصب العمل على مهام وظروف عمل تنطوي على جهود شاقة أو قذارة، أو عناصر غير صحية و/أو على خطر مما لم يجر حسابه في تحديد وتصنيف منصب العمل المعني أو يتجاوز بصفة استثنائية الحد الأدنى الذي كان في الحسبان عند تحديد منصب العمل ذاته وتصنيفه».

2 - تنص المادة 4 فقرة 1 من المرسوم رقم 88-219، المؤرخ في 02/11/1988، يتضمن كيفية حساب تعويض الضرر، ج ر عدد 46، الصادر في 09/11/1988، المعدل والمتمم للمرسوم رقم 81-58، المؤرخ في 28/03/1981، المتعلق بكيفية حساب تعويض الضرر ومقداره، ج ر عدد 13، صادر في 31/03/1981، على أنه: «تحدد النسبة الإجمالية الأقصى لتعويض الضرر بعنوان الاتساح والشقاء والتعويض للأمراض والخطر بـ 20% من الأجر الأساسي لمنصب العمل المعني».

3 - المادة 81 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل...، سالف الذكر.

4 - المادة 120 فقرة 4 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل...، سالف الذكر.

5 - François Gaudu, Raymonde Vatinet, Traité des contrats: Les contrats du travail, Op.cit, p 188.

6 - المادة 1 فقرة 2 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، سالف الذكر.

من الجهود الشاقة، أو القذرة وغير الصحية، إذ نسخت هذا التعريف من أحكام قانونية ملغاة بموجب القانون الساري المفعول⁽¹⁾، كما أقرت إمكانية خضوع هذا التعويض للتعديل بالزيادة أو بالنقصان أو حتى للإلغاء عند زوال أسباب التخوف من حدوث الأضرار⁽²⁾.

أوكلت للمؤسسة المستخدمة مهمة تحديد قائمة الأمراض أو المخاطر التي يتم إدراجها في عملية تصنيف مناصب العمل وهو ما ترتب عنه وجود اختلاف في تقدير الأضرار والمناصب المعنية من مؤسسة إلى أخرى⁽³⁾ وبناء على هذا الفارق يكون التعويض عن الضرر غير موحد وغير مطلق، كما أن الواقع العملي يثبت أن أغلب هذه المؤسسات لا تأخذ بعين الاعتبار عنصر الضرر عند القيام بعملية تصنيف مناصب الشغل.

تجدر الإشارة إلى أن هذا التعويض لا يعفي المؤسسة المستخدمة من مسؤولية تحسين ظروف العمل والقضاء على أسباب الضرر أو الخطر المرتب لحق العامل في هذا التعويض⁽⁴⁾، فهي تبقى مسؤولة على توفير الظروف الملائمة لممارسة النشاط وتوفير شروط السلامة للعمال.

3 - تعويض المنطقة:

يصطلح على تعويض المنطقة باللغة الفرنسية «l'indemnité de zone» ويمنح للعامل عندما يكون منصب عمله واقع في منطقة جغرافية نائية أو صعبة⁽⁵⁾، أو بعيدة عن مقر سكنه، إذ يتم إقراره تعويضا له نظرا لتلك الصعوبات التي قد يواجهها، عند أداء عمله. لم يعرف المشرع الجزائري هذا التعويض من خلال أحكام القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، بل اكتفى بإقراره كحق للعامل مع إبرازه ضمن مكونات الأجر، بينما

1 - المادة 152 من القانون رقم 78-12، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل...، سألغة الذكر. انظر كذلك: بن عزوز

بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن...، مرجع سابق، ص 105.

2 - سعودي عمر، "عنصر الأجر في عقد العمل"...، مرجع سابق، ص 25.

3 - تنص المادة 2 من القانون رقم 88-219، يتضمن كفاءات حساب تعويض الضرر، على أنه: «تحدد مناصب العمل المنصوص عليها في المادة السابقة في قوائم تعدها الهيئة المستخدمة بعد استشارة الهيئة المكلفة بالوقاية الصحية والأمن...».

4 - غريب بوخالفة، "عنصر الأجر في علاقة العمل"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 02، صادرة في 30 جوان 2017، ص 31.

5 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري...، مرجع سابق، ص 240.

خصص له القانون رقم 78-12، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل فصلا كاملا، حيث لم يقتصر على إقراره كحق للعمال الذين يمارسون نشاطهم في كافة المناطق الجغرافية المعزولة فحسب، بل تعدى ليشمل كذلك العمال المشتغلين في مناطق أو قطاعات النشاط، أو الوحدات الاقتصادية أو مشاريع التنمية التي لها الأولوية في المخططات الوطنية للتنمية⁽¹⁾.

لم يتضمن كذلك تشريع العمل الساري المفعول أية قاعدة آمرة تلزم المستخدم بدفع هذا التعويض للعمال، بل أحال المسألة للتفاوض في إطار عقد العمل الفردي أو الاتفاقيات الجماعية⁽²⁾.

أما بالنسبة لتشريع العمل الفرنسي، فلم يحدد صراحة التعويضات ذات الطابع الدائم الملحقة بالأجر الأساسي كما سبق الإشارة إليه، بل تضمنها بمفهومها الواسع وأناط صلاحية تحديد كل تعويض بما فيه تعويض المنطقة سواء لطرفي علاقة العمل في إطار عقد العمل أو للاتفاقيات الجماعية⁽³⁾، وهو الأمر كذلك بالنسبة للمشرع المصري الذي لم يتناول هذا التعويض بأي نص خاص في قانون العمل رقم 12 لسنة 2003⁽⁴⁾، غير أن هذا لا يعني بالضرورة عدم إمكانية إقراره في عقد العمل أو في الاتفاقيات الجماعية.

صنفت أغلب الاتفاقيات الجماعية المبرمة في الجزائر المناطق النائية والصعبة أو المعزولة إلى ثلاثة أصناف مع منح تعويضات متفاوتة حسب مناصب العمل المشغولة⁽⁵⁾. نظرا لل تفاوت الذي أثبتته الواقع العملي في حساب تعويض الضرر من مؤسسة إلى أخرى ومن قطاع نشاط لآخر ومن أجل خلق نوع من التجانس في حساب هذا التعويض،

1 - تنص المادة 163 من القانون رقم 78-12، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، على أنه: « يترتب الحق في تعويض المنطقة على مناصب العمل الواقعة في المناطق أو قطاعات النشاط أو الوحدات الاقتصادية أو مشاريع التنمية، وكذا المؤهلات التي لها الأولوية في مخططات التنمية، وتحدد كيفيات منح هذا الحق بموجب مرسوم. وكذلك الأمر بالنسبة لمناصب العمل المعزولة أو الواقعة في أماكن عمل معزولة ».

2 - المادة 120 فقرة 4 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل...، سالف الذكر.

3 - Gaudu François, Vatinet Raymonde, Traité des contrats: Les contrats du travail, Op.cit, p 188.

4 - قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، مرجع سابق.

5 - L'article 360 de la convention collective de E.N.I.E.M, dispose que: « **il est alloué une indemnité dite indemnité de zone aux travailleurs permanent, ainsi qu'aux travailleurs en déplacement dans les zone A, B, C...** »

يجب على هذه الاتفاقيات الجماعية أن تتبنى طريقة أو مقياس يكون أكثر نفعاً للعامل وهذا انطلاقاً من القاعدة العامة التي تجيز لها مخالفة القوانين والأحكام القانونية المعمول بها إذا تضمنت الاتفاقية الجماعية أحكاماً تخدم مصلحة العامل وتحقق له فائدة أكبر⁽¹⁾.

تجدر الإشارة إلى أن اعتبار تعويض الضرر من التوابع الدائمة للأجر يرجع إلى وجوب دفعه شهرياً للعامل أي بصورة دورية ومتجددة.

4 - تعويض المنح العائلية والدراسية ومنحة الأجر الوحيد:

أقرت مختلف التشريعات العمالية المقارنة منح وتعويضات مالية للعامل على أساس الأطفال المتدربين الذين هم في كفالته تسمى "بالمنح العائلية" وتدفع له هذه الأخيرة طوال المرحلة الدراسية إلى غاية بلوغهم سن الرشد⁽²⁾.

بقيت قيمة هذه المنح في القوانين الجزائرية المتعاقبة جامدة منذ الاستقلال إلى غاية ماي 1991 عند حدود 40 دج للطفل الواحد و50 دج للزوجة غير العاملة أو كما أطلقت عليها بعض الاتفاقيات الجماعية "منحة المرأة الماكثة بالبيت" ثم تم رفعها إلى 140 دج وبعدها إلى 300 دج سنة 1994، بناء على اتفاق مشترك بين الحكومة والاتحاد العام للعمال الجزائريين⁽³⁾ وفي 1997 بلغت قيمتها 600 دج للطفل الواحد شريط ألا يتجاوز أجر العامل الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي مبلغ 15000 دج شهرياً، فإذا تعدى هذا الحد تكون قيمة المنحة 300 دج عن كل طفل⁽⁴⁾، تدفع ابتداء من الشهر الذي يولد فيه

1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري...، مرجع سابق، ص 239.

2 - هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل...، مرجع سابق، ص 136.

3 - تنص المادة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 94-326، المؤرخ في 15/10/1994، يحدد مبلغ المنح العائلية، ج ر عدد 68، الصادر في 23/10/1994 (ملغى)، على أنه: «يحدد مبلغ المنح العائلية الشهري بثلاثمائة دينار (300 دج) عن كل طفل...».

وتنص المادة 2 على أنه: «يحدد مبلغ علاوة الدراسة السنوية بأربعمائة دينار (400 دج) عن كل طفل».

4 - تنص المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 96-298، المؤرخ في 08/09/1996، يتضمن رفع مبلغ المنح العائلية، ج ر عدد 52، صادر في 11/09/1996، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 95-289، المؤرخ في 26/09/1995، يتضمن رفع مبلغ المنح العائلية، ج ر عدد 56، صادر في 1995، على أنه: «يرفع مبلغ المنحة العائلية الشهري المنصوص عليها في المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 94-326 المؤرخ في 10 جمادى الأولى عام 1415 الموافق 15 أكتوبر سنة 1994، بمقدار ثلاثمائة دينار (300 دج) عن الطفل الواحد في حدود خمسة (5) أطفال مستفيدين، وذلك مع مراعاة أحكام المواد من 2 إلى 5 من المرسوم التنفيذي رقم 95-289 المؤرخ في أول جمادى الأولى الموافق ل 26 سبتمبر سنة 1995 والمنكور أعلاه». انظر كذلك: تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية - دراسة مقارنة -، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دس.ن، ص 133.

الطفل حياً ويسجل في سجل الحالة المدنية إلى غاية بلوغه سن 17 سنة، مع إمكانية تمديد الاستفادة منها إلى غاية بلوغه سن 21 سنة، في حالة مواصلته مشواره الدراسي على أن يبرر ذلك بشهادة مدرسية تقدم سنوياً إلى المصالح المختصة في حساب الأجور على مستوى الهيئة المستخدمة التي يعمل بها وليه الشرعي.

أما منحة الزوجة غير العاملة فلم يطرأ عليها مبدئياً أي تغيير إلى غاية 2004، حيث حددت قيمتها بـ 400 دج ابتداء من 1 جانفي من نفس السنة وارتفعت مؤخراً إلى 800 دج⁽¹⁾. كما تقرر منح تعويض عن الأجر الوحيد قدره 500 دج في إطار مساعدة العمال ذوي الدخل الضعيف والأقل من 7000 دج شهرياً⁽²⁾ وهو مبلغ قرره العديد من الاتفاقيات الجماعية لمختلف المؤسسات المستخدمة وعمّمته على كل العمال المعنيين بها شريط ألا تمارس أزواجهم أي نشاط مأجور⁽³⁾.

بدأت الدولة منذ 1999 في التخلي تدريجياً عن تحمل تكاليف المنح العائلية، حيث كانت تتكفل في هذه السنة بـ 75% من المنح العائلية، أما صاحب العمل فكان يدفع 25% الباقية أما في سنة 2001 انعكست الأمور وأصبح المستخدم يتحمل 75% من هذه المنحة وتتكفل الدولة بدفع 25% الباقية وفي سنة 2002 أصبحت تدفع هذه المنح من طرف المستخدم بمفرده. إضافة إلى المنح العائلية، أقر المشرع الجزائري منحة أخرى تسمى بـ "منحة التّمدّس"، تدفع للعامل الذي تتوفر فيه بعض الشروط بمناسبة كل دخول مدرسي كأن يكون دخله ضعيفاً أو متوسطاً⁽⁴⁾.

- 1 - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن...، مرجع سابق، ص 110.
- 2 - منحة الأجر الوحيد: هو كل تعويض يقدم لكل عامل متزوج لا تمارس زوجته أي نشاط مأجور ويقل دخله الإجمالي الشهري أو يساوي 7000 دج، كما يمنح كذلك لكل عامل أرمل أو عاملة أرملة، مطلق أو مطلقة يقل دخله الشهري عن 7000 دج ويتكفل بأطفال أسندت إليه أو إليها حضانتهم عن طريق القضاء.
- تم إقرار مبلغ هذه المنحة باتفاق بين الحكومة ونقابات العمال وأصحاب العمل في لقاء الثلاثية المنعقدة في أوت 1996، وذلك في إطار تدعيم القدرة الشرائية للشرائح الاجتماعية ذات الدخل الضعيف والناجمة عن ارتفاع أسعار مواد الواسعة الاستهلاك.
- 3 - L'article 338 de la convention collective de l'E.N.I.E.M, dispose que : « Une allocation pour salaire unique est octroyée a tout travailleur de l'Entreprise dont le conjoint n'exerce aucune activité salariale, commerciale, artisanale ou libérale. Cette allocation dont le montant est fixé a cinq cent (500) DA par mois, est versée au travailleur concerné sur présentation d'une attestation de non activité salariée du conjoint, renouvelable tous les ans. »
- 4 - رفعت قيمة منحة التمدّس من 2000 دج إلى 3000 دج لكل طفل تتوفر فيه الشروط وكان ذلك بموجب قرار صادر عن رئيس الجمهورية الموافق للدخول المدرسي لسنة 2008-2009 والتي استفاد منها أكثر من 3 ملايين تلميذ في تلك السنة.

تعتبر هذه المنح في التشريع الجزائري من قبيل الأجر وتدخل ضمن مكوناته الثابتة والدائمة كونها تدفع شهريا وبصفة دورية ويتم تحديدها من قبل السلطات المختصة، وهذا ما يمنع تحديدها بأي حال من الأحوال عن طريق التفاوض في إطار عقد العمل الفردي؛ بينما يجوز تحديدها بموجب الاتفاقيات الجماعية شريطة أن تكون قيمتها أكثر نفعا وامتنازا للعامل مما يكرسه القانون.

تضمنت التشريعات المقارنة في نصوصها التشريعية هذا النوع من المنح واختلفت من حيث تحديد كفاءات منحها وقيمتها، إذ نص التشريع الفرنسي، على تحديد هذه المنح بموجب مرسوم يصدر كل سنة وجعل مراجعة قيمتها مبنيا على مقاييس وشروط اقتصادية واجتماعية محددة قانونا⁽¹⁾، بينما لم يتناول المشرع المصري هذا النوع من المنح حيث لم يرد أي نص قانوني بخصوص هذه المسألة في قانون العمل رقم 12 لسنة 2003⁽²⁾، السالف الذكر ولم يتم ادراجها ضمن مكونات الأجر غير أن هذا الأمر لا يمنع إقرارها في عقد العمل أو في الاتفاقيات الجماعية.

المطلب الثاني

تحديد العناصر المتغيرة في الأجر

بالإضافة إلى العناصر الثابتة، يتكوّن الأجر من عناصر متغيرة والتي تسمى كذلك كونها تتغير باستمرار من حيث الكمّ والثبات والديمومة حيث لا يستحقها العامل إلا إذا تحققت أسبابها مما يجعلها تتصف بالطابع الاستثنائي.

تدرج هذه العناصر ضمن مكونات الأجر إلا في حالة توفر ظروف غير عادية للعمل أو عند بذل العامل لمجهود إضافي ينتج عنه زيادة في الإنتاج وتصرف له بمقدار ما حققه من نتائج.

1 - Voir le Décret n° 85-1353 du 17 Décembre 1985 relatif au code de la sécurité sociale (partie Législative et partie Décrets en Conseil d'Etat), JORF du 21 Décembre 1985, abrogé et complété par la Loi n° 2006-1640 du 21 Décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007, et la Loi n° 2014 -1554 du 22 Décembre 2014 de financement de la sécurité sociale pour 2015, Version consolidée au 25 Décembre 2014. Voir aussi : Arrêté du 20 Décembre 2019, relatif au montant des plafonds de ressources de certaines prestations familiales et aux tranches du barème applicable.../... au recouvrement des indus et à la saisie des prestations, JORF n°0298 du 24 Décembre 2019. In : www.legifrance.gouv.fr.

2 - قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، مرجع سابق.

وبالتالي تكون هذه العناصر مرتبطة ببعض العوامل والشروط المتغيرة حسب الظروف والحالات الخاصة بمهارة العامل وقدراته في العمل، أو مرتبطة بتنظيم العمل في المؤسسة المستخدمة غير أنها تكتسب نفس الحماية القانونية المقررة للأجر الثابت متى تحققت أسباب منحها للعامل.

اختلفت التشريعات العمالية الحديثة في تصنيف هذه العناصر وتحديدتها، إلا أنه يمكن تقسيمها انطلاقاً من عدة اعتبارات ومعايير إلى نوعين هما: التعويضات (الفرع الأول)، العلاوات أي المنح والمكافئات (الفرع الثاني).

الفرع الأول

التعويضات المتغيرة في الأجر

ترتبط التعويضات المتغيرة في الأجر بعدة معطيات وشروط تتحكم في وجودها أو عدمه، إذ تمنح هذه التعويضات للعامل إلا في حالة قيامه بعمل إضافي عن العمل المتفق عليه بموجب العقد، أو في حالة أدائه لعمله في غير الظروف العادية للعمل، أو إذا لحقته أضراراً مادية أو معنوية من جراء ذلك.

كما قد يستحق العامل هذه التعويضات كمقابل عن المصاريف التي يكون قد أنفقها أثناء أدائه لعمل أو مهمة معينة كلفه بها المستخدم أو بمناسبة، وغيرها من الحالات. وعليه تشمل التعويضات المتغيرة في الأجر التعويض عن: الساعات الإضافية (أولاً)، والعمل الليلي (ثانياً)، والتعويض عن العمل التناوبي (ثالثاً)، ومصاريف الخدمة (رابعاً).

أولاً - تعويض الساعات الإضافية:

يمنح تعويض الساعات الإضافية للعامل مقابل أدائه لعمل إضافي زيادة عن المدة القانونية للعمل، سواء بصفة دائمة أو متقطعة ويجب أن يكون اللجوء إلى العمل بهذا النظام طبقاً للقانون، استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة⁽¹⁾.

لم يعرف المشرع الجزائري المدة القانونية للعمل في قانون العمل الساري المفعول، خلافاً للمشرع الفرنسي الذي عرّفها بالوقت المقرر للعمل الفعلي الذي يضع فيه العامل نفسه تحت تصرف صاحب العمل ويطبق توجيهاته دون أن يتمكن من ممارسة انشغالاته

1 - هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل...، مرجع سابق، ص 137.

الشخصية بحرية⁽¹⁾، أو بمعنى آخر تلك الفترة الزمنية اليومية أو الأسبوعية التي يلتزم فيها العامل بوضع نفسه ووقته تحت تصرف وخدمة صاحب العمل و يلتزم بقضائها في مكان عمله⁽²⁾.

عملت معظم التشريعات العمالية المقارنة بما فيها التشريع الجزائري كما سبق ذكره على تحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي وبالتالي يعتبر عملا إضافيا كل ساعة عمل يؤديها العامل خارج هذه المدة القانونية وفي ظروف العمل العادية الموزعة على خمسة أيام على الأقل.

كما وضعت هذه التشريعات حدا أقصى لتوقيت العمل اليومي وهو سقف لا يمكن تجاوزه بين بداية العمل ونهايته، يقدر بإثنتي عشر (12) ساعة⁽³⁾ وهذا ما أكدته المادة 7 من الأمر 03-97⁽⁴⁾، يحدد المدة القانونية للعمل، التي تنص على أن « لا تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي في أي حال من الأحوال اثنتي عشر (12) ساعة ».

يكون المستخدم ملزما باحترام هذا الحد في ظروف العمل العادية أو غير العادية، لأنها تعد من قبيل النظام العام فلا يمكن الاتفاق على مخالفتها ولو كان ذلك برضى العامل، وهو ما يعزز الحماية المقررة لهذا الأخير، فلو لا تحديد المشرع للحد الأقصى لساعات العمل الفعلي في اليوم وفي الأسبوع، لا استغل أصحاب العمل الفرصة لتوزيعها على أقل عدد ممكن من الأيام في الأسبوع الواحد؛ كما يعد كذلك هذا التوقيت اليومي تكريسا لمبدأ المساواة من حيث ظروف العمل حيث يسري تطبيقه على كافة العمال دون تمييز.

تكتسي الساعات الإضافية طابعا استثنائيا، فلا يمكن تحديدها مسبقا في عقد العمل وفي حالة اللجوء إليها، يسمح القانون للمستخدم أن يطلب من أي عامل في الهيئة المستخدمة أداء ساعات عمل إضافية، دون أن تتعدى مدتها الإجمالية 20% من المدة

1 - L'Article L 3121 -1 Du Code du Travail Français, dispose que: « La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

2 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري...، مرجع سابق، ص 124.

3 - Cabanis Danielle et Cabanis André, " histoire de la réduction du temps de travail ", Revue Juridique des Barreaux, n° 53, éditions Dalloz, 1998, p 07-19.

4- أمر رقم 03-97، يحدد المدة القانونية للعمل...، مرجع سابق.

القانونية للعمل ويتحصل بالمقابل على زيادة في أجره لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50% من الأجر العادي للساعة⁽¹⁾.

بينما منح المشرع الفرنسي للعامل الذي يؤدي ساعات إضافية زيادة في أجره لا تقل عن 25% من الأجر العادي للساعة في حدود الثمانية (8) ساعات الأولى الإضافية بعد المدة القانونية للعمل وزيادة بـ 50% من الأجر العادي للساعة بالنسبة للساعات التي تليها⁽²⁾.

أما المشرع المصري فقد حدد هذا التعويض بنسبة 35% من الأجر المستحق للعامل في ظروف العمل العادية إذا وقع التشغيل بالساعات الإضافية في النهار وبنسبة 70% إذا وقع هذا التشغيل في الليل، لكن إذا تم ذلك في يوم راحة، يستحق العامل مثل أجره تعويضا عن ذلك اليوم ويمنحه المستخدم يوما آخر للراحة خلال الأسبوع التالي⁽³⁾.

تجدر الإشارة إلى أنه في حالة اللجوء إلى الساعات الإضافية، ألزم المشرع الجزائري المستخدم باستشارة ممثلي العمال مسبقا، غير أنه لم يحدد الممثلون المعنيون بهذه الاستشارة، إلا

1 - تنص المادة 31 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: « يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، كما يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعا استثنائيا. وفي هذه الحالة، يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية زيادة عن المدة القانونية للعمل، دون أن تتعدى 20% من المدة القانونية المذكورة أعلاه مع مراعاة أحكام المادة 26 أعلاه ... ».

تنص المادة 32 على أنه: « يخول أداء ساعات إضافية الحق في الزيادة لا تقل بأي حال من الأحوال، عن 50% من الأجر العادي للساعة ».

2 - Grandguillot Dominique, Les points des opérations relatives à la paie en 2017, Gualino Lextenso- Editions, Paris, 2017, p16. Voir aussi : l'article L 212 -5 du Code du Travail Français.

3 - تنص المادة 85 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: « لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد (80، 81، 82، 83، 84) من هذا القانون، إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية أو ظروف استثنائية ويشترط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها. ».

وفي هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجره الأصلي أجر عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي، بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافا إليه (35%) عن ساعات العمل النهارية، و(70%) عن ساعات العمل الليلية.

فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضا عن هذا اليوم، ويمنحه صاحب العمل يوما آخر عوضا عنه خلال الأسبوع التالي.

وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم الواحد. ».

أنه يمكن استنتاج أن الممثلين المقصودين هم أعضاء لجنة المشاركة كونهم يتمتعون بصلاحيات الاستشارة في مواضيع كثيرة أهمها تنظيم العمل بما فيها مراقبة العمل وتوقيته⁽¹⁾.

كما ألزم المشرع كذلك المستخدم بإخطار مفتش العمل⁽²⁾ دون تحديد الغاية من هذا الإخطار، إن كان بغرض مراقبة شرعية العملية ومعارضتها عند الاقتضاء، أو لتسجيل الطلب لا غير⁽³⁾ واعتمادا على الدور القانوني المنوط بمفتش العمل يتعين القول أن الحكمة من الإخطار تكمن في مراقبة شرعية وملائمة العملية⁽⁴⁾.

أوكل المشرع استثناء مهمة تحديد الساعات الإضافية والتعويض المخصص لها إلى الاتفاقيات الجماعية في حالات وردت على سبيل الحصر في قانون العمل الساري المفعول⁽⁵⁾ ورتب أحكاما جزائية على مخالفة الإجراءات المتبعة عند اللجوء إلى العمل بالساعات الإضافية⁽⁶⁾ وهو الأمر كذلك بالنسبة للمشرع الفرنسي⁽⁷⁾ والمصري⁽⁸⁾ حيث تم

1 - تنص المادة 94 فقرة 4 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أن: «لجنة المشاركة الصلاحيات التالية: ... (4) إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بما يلي: ...

- تنظيم العمل (مقاييس العمل، طرق التحفز، مراقبة العمل وتوقيت العمل) ...».

2 - تنص المادة 31 فقرة 4 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أن: «يستشار وجوبا في مثل هذه الحالات ممثلو العمال ويعلم إلزاما مفتش العمل المختص إقليميا».

3 - بن صابر بن عزوز، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن...، مرجع سابق، ص 99.

4 - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 117.

5 - تنص المادة 31 فقرة 3 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أن: «غير أنه يجوز مخالفة الحدود المنصوص عليها في الفقرة 2 من هذه المادة في الحالات المذكورة صراحة أدناه وضمن الشروط المحددة في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، هي:

- الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث،

- إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها، بحكم طبيعتها، في أضرار ...». راجع كذلك المادة 120 فقرة 4 من القانون نفسه.

6 - تنص المادة 143 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: «يعاقب كل من خالف هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية واتساع فترة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل الليلي، فيما يخص الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 500 إلى 1000 دج، وتطبق العقوبة عند كل مخالفة معانية وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين».

7 - L'Article D3121 -4 du code du travail français, dispose que : « Le dépassement de la durée quotidienne maximale du travail effectif, prévue à l'article L. 3121 -18, peut être autorisé dans les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé, notamment pour l'un des motifs suivants :

1 - Travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;

2 - Travaux saisonniers ;

3 - Travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année ».

8 - المادة 85 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، سألقة الذكر.

تحديد الحالات التي يتم اللجوء فيها إلى العمل بالساعات الإضافية في المؤسسات المستخدمة من خلال أحكام قانون العمل.

نظرا للطابع الاستثنائي الذي يكتسبه اللجوء إلى العمل بالساعات الإضافية، يتميز التعويض عنها بعدم الديمومة والثبات وهو ما ينعكس على قيمة الأجر، لهذا تم تصنيف هذا التعويض ضمن المكونات المتغيرة له.

ثانيا - تعويض العمل الليلي:

حفاظا على استمرارية العمل داخل الهيئة المستخدمة وتلبية لطلبات المستهلكين وتصديا للمنافسة التي يعرفها سوق العمل، سمحت التشريعات العمالية الحديثة للمستخدمين طبقا لصلاحياتهم في التنظيم، بتمديد أوقات العمل لتشمل جزء من الليل⁽¹⁾، لذا يستحق العامل تعويضا عن العمل الليلي عند قيامه بعمل في غير الأوقات العادية للعمل ويتم تقديره بمقتضى اتفاق بينه وبين المستخدم، في إطار عقد العمل الفردي أو ضمن الاتفاقيات الجماعية، أو استنادا على النسب المعمول بها في حالة العمل التناوبي، سواء كان اللجوء إلى العمل الليلي بصورة متقطعة أو دائمة⁽²⁾.

عرّف المشرع الجزائري العمل الليلي من خلال أحكام المادة 27 من القانون رقم 90-11⁽³⁾، السالف الذكر والتي تنص على أنه: « يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا، عملا ليليا ».

تحدد قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية «.

أورد قانون العمل الساري المفعول قيودا على إمكانية اللجوء إلى هذا النوع من العمل، حيث أنه لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين تقل أعمارهم عن سن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي، كما منع كذلك تشغيل النساء العاملات في أعمال ليلية إلا في حالات استثنائية تكون بعلم مفتش العمل المختص إقليميا وبترخيص منه، عندما تبرر ذلك

1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري...، مرجع سابق، ص 243.

2 - بوعزيز ليندة، "توقيت علاقة العمل"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في القانون، تخصص:

القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 20/02/2019، ص 31.

3- قانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل...، مرجع سابق.

طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل⁽¹⁾، كما هو معمول به مثلاً في العيادات الخاصة، ورتب أحكاماً جزائية على مخالفة الإجراءات المتبعة للجوء إلى العمل الليلي⁽²⁾.

إن الاهتمام بتنظيم قواعد تشغيل النساء يزداد بازدياد تدخل المرأة في سوق العمل إلى جانب الرجال، فحماية التشريع لهن جاء بتقييد سلطة المستخدم في اللجوء إلى تشغيل هذه الفئة خاصة في الأعمال الليلية⁽³⁾، نظراً لخصوصيات هذه الأوقات.

كما أن إقرار هذه الاستثناءات والقيود على تشغيل القصر ليلاً يبين جلياً الاهتمام الشديد للمشرع بهذه الفئة، حيث أنه رفع مقام العامل القاصر عن الضرورة الاقتصادية ووفر له حماية أفضل نظراً لما يحمله الليل من مشاكل وما ينجر عنه من تحريض على الانحراف⁽⁴⁾، إضافة لما يحمله من ضرر على البنية الجسدية، كونه فترة مخصصة عموماً للراحة والنوم واسترجاع القوى وبالتالي فإن العمل خلالها يعرقل نمو القاصر ويعرضه للاضطرابات النفسية⁽⁵⁾، فلا مصلحة من عمل الطفل ليلاً حتى ولو بررت ذلك ضرورة اقتصادية.

أما المشرع الفرنسي، فقد نظم العمل الليلي وحالات اللجوء إليه بالتفصيل من خلال أحكام قانون العمل، إذ نص على أن تعيين العمال في نوبات ليلية يجب أن يكون بناءً على طلب إذن يقدمه المستخدم إلى مفتش العمل يبرر فيه بالتفصيل الضرورة التي استدعت اللجوء إلى هذا النوع من العمل وذلك من خلال إبراز المعوقات الخاصة بطبيعة النشاط أو سير العمل، التي تجعل العمل الليلي ضرورياً في ضوء متطلبات استمرارية النشاط الاقتصادي أو خدمات المرافق الاجتماعية، مع ضرورة وجود تعويضات مقابلة لهذا العمل وأوقات استراحة ومراعاة كافة المتطلبات المتعلقة بحماية صحة العمال وسلامتهم.

1 - تنص المادة 28 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: « لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي ».

تنص المادة 29، على أنه: « يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية. غير أنه، يجوز لمفتش العمل المختص إقليمياً أن يمنح رخصاً خاصة، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصياً منصب العمل ».

2 - المادة 143 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل...، سالف الذكر.

3 - معاشو نبالي فطة، "عمل المرأة بين التمييز والامتياز"، مداخلة أقيمت في إطار الملتقى الوطني الثاني حول العمل اللائق بين واقع التشغيل والافاق نحو عدالة اجتماعية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، يومي 28-29 أبريل 2014، ص 15.

4 - عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 129.

5 - بوعزيز ليندة، "توقيت علاقة العمل"، مرجع سابق، ص 32.

يرفق بهذا الطلب رأي ممثلي النقابات واللجنة الاجتماعية والاقتصادية وفي حالة عدم وجود ممثل نقابي ولجنة اجتماعية واقتصادية، ترفق وثيقة تتضمن كل المعلومات الخاصة بالعمال المعنيين ويعلن مفتش العمل عن قراره خلال ثلاثين يوماً من تاريخ استلام الطلب إلى المستخدم وممثلي العمال؛ أما تقدير تعويض العمل الليلي فيتم بمقتضى التفاوض في إطار عقد العمل الفردي أو ضمن الاتفاقيات الجماعية⁽¹⁾.

وهو الأمر كذلك بالنسبة للمشرع المصري الذي عرّف الليل في قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على أنها الفترة الممتدة بين غروب الشمس إلى شروقها⁽²⁾، حيث يتم تقدير تعويض العمل في هذا التوقيت حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي، شريط ألا تقل قيمته عن الأجر الذي يستحقه العامل لقاء عمله في الأوقات العادية، مضافاً إليه (70%) عن ساعات العمل الليلي المنجزة، كما يستحق العامل مثل أجره إذا وقع التشغيل في يوم راحة ويمنحه المستخدم يوماً آخر خلال الأسبوع التالي تعويضاً له عن ذلك اليوم⁽³⁾.

ثالثاً - تعويض العمل التناوبي:

تقتضي الضرورة أحياناً أن يلجأ المستخدم إلى تشغيل العمال بصفة تناوبية بأفواج متعاقبة، لضمان السير الحسن للمؤسسة وإنتاجيتها بصفة مستمرة أو متقطعة وهو ما يعرف بالعمل التناوبي، حيث يقسم اليوم إلى فوجين أو ثلاثة أي (8 ساعات × 2 أو 8 ساعات

1- L'article R 3122 -9 Du Code du Travail Français, dispose que: « *La demande d'autorisation d'affectation de travailleurs à des postes de nuit présentée à l'inspecteur du travail par l'employeur sur le fondement de l'article L. 3122 -21 justifie, de façon circonstanciée :*

1 - *Les contraintes propres à la nature de l'activité ou au fonctionnement de l'entreprise qui rendent nécessaire le travail de nuit eu égard aux exigences de continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale ;*

2 - *Le caractère loyal et sérieux de l'engagement préalable de négociations dans le délai maximum de douze mois précédant la demande ;*

3 - *L'existence de contreparties et de temps de pause ;*

4 - *La prise en compte des impératifs de protection de la santé et de la sécurité et des salariés.*

L'avis des délégués syndicaux et du comité social et économique est joint à la demande. En l'absence de délégué syndical et de comité social et économique la demande est accompagnée d'un document attestant une information préalable des salariés.

L'inspecteur du travail fait connaître sa décision dans un délai de trente jours à compter de la date de réception de la demande à l'employeur et aux représentants du personnel ».

2 - تنص المادة 01 فقرة (ز) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: « *الليل: الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها* ».

3 - المادة 85 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، سألغة الذكر.

3×)، حسب الضرورة التي تفرضها الخدمة الملحة أو ضرورة الإنتاج، إذ يمارس فيها العمال نشاطهم في غير الأوقات المعتادة وفي ظروف خاصة، إما مع فترات راحة أو بدونها حسب خصوصيات نشاط كل مؤسسة⁽¹⁾.

تعرض المشرع الجزائري إلى التعويض عن العمل التناوبي في تشريعاته السابقة⁽²⁾ وحدد في نص المادة 6 من القانون رقم 81-14⁽³⁾، يتعلق بكيفيات حساب تعويض العمل التناوبي، تعويضا جزافيا لهذا النوع من العمل، تم توزيعه على النحو التالي:

- 15% من الأجر الأساسي للعمال الموزعين على الأفواج مع الاستفادة من وقت فراغ في حالة العمل المستمر بهذا النظام التناوبي.

- 10% من الأجر الأساسي للعمال الذين يعملون في شكل فوجين صباحا ومساء مع التوقف في نهاية الأسبوع.

- 10% من الأجر الأساسي لنفس الفئة في حالة العمل شبه المستمر بهذا النظام.

- 5% من الأجر الأساسي للعمال الموزعين في شكل أفواج يعملون بنظام تناوبي بصورة متقطعة.

أما القانون رقم 90-11، الساري المفعول فقد أقر حق العامل في التعويض عن العمل التناوبي وخول صلاحية تحديده للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية⁽⁴⁾.

يلاحظ أن الاتفاقيات الجماعية لمختلف المؤسسات المستخدمة نسخت طريقة العمل التناوبي من أحكام تشريعية ملغاة وأخضعت بعضها تحديد قوائم المناصب التي تمنح الحق للعامل في

1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري...، مرجع سابق، ص 242.

2 - تنص في المادة 153 من القانون رقم 78-12، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، على أنه: «يجوز للمؤسسة المستخدمة أن تنظم العمل على أساس أفواج متعاقبة، إذا اقتضت حاجات الإنتاج أو الخدمة، ولاسيما المصلحة العمومية، أي أن يقسم يوم العمل إلى مرحلتين أو عدة مراحل من الدوام تسمى مناصب أو نوبات، يتعاقب على هذه النوبات عمال مختلفون يعينون في عمل تابع لمنصب».

يعطي العمل التابع لمنصب أيضا الحق في التعويض عن العمل التابع لمنصب يحدده القانون الأساسي النموذجي لقطاع النشاط».

3 - مرسوم رقم 81-14، مؤرخ في 1981/01/31، يتعلق بكيفيات حساب تعويض العمل التناوبي، ج ر عدد 05، صادر في 1981/02/03، (ملغى).

4 - تنص المادة 30 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: «يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي إذا اقتضت حاجات الإنتاج أو الخدمة».

يخول العمل التناوبي الحق في التعويض».

التعويض عن العمل التناوبي إلى إدارة الوحدة التابعة للمؤسسة، بأخذ رأي اللجنة المؤهلة، بينما أخضع البعض الآخر تحديد هذه المناصب إلى النظام الداخلي للمؤسسة، أما عن تقديره التعويض عن العمل التناوبي، ذهب أغلبية هذه الاتفاقيات إلى تحديد نسبة مئوية من الأجر الأساسي وهي الطريقة المعتمدة من طرف المشرع الجزائري من خلال المرسوم رقم 81-14⁽¹⁾ السالف الذكر.

تجدر الإشارة إلى أنه باعتبار العمل التناوبي ذو طبيعة خاصة تتسم بالاستمرارية والدوام، فلا يمكن أن يكون موضوع انقطاع لأي سبب من الأسباب قبل انتهائه، مما يستدعي تأجيل المطالبة بفترة استراحة، هذا ما قضت به المحكمة العليا في قرارها الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2019/11/07، ملف رقم 1336569⁽²⁾.

أما بالنسبة للتشريعات المقارنة، عبر المشرع الفرنسي ضمناً عن هذه المسألة من خلال إقرار حد أدنى من الراحة اليومية لا تقل عن إحدى عشر (11) ساعة في اليوم، للعمال الذين يشتغلون في الأنشطة التي تتميز بضرورة ضمان استمرارية الخدمة أو الإنتاج، خاصة بالنسبة للمؤسسات التي تمارس طريقة العمل بفرق متعاقبة⁽³⁾؛ في حين لم يرد في التشريع المصري أي نص قانوني بخصوص العمل التناوبي وكيفية التعويض عنه.

رابعاً - تعويض مصاريف الخدمة:

يشمل هذا التعويض المصاريف الخاصة بالمهام المنجزة خارج المقر المعتاد للعمل والتي تتطلب تكاليف ونفقات خاصة يلزم صاحب العمل بدفعها للعامل، إما قبل القيام بالمهمة التي كلفه بها أو بعد الانتهاء منها⁽⁴⁾ وعليه يمثل هذا التعويض كل المصاريف التي

1 - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن...، مرجع سابق، ص 107.

2 - " يعتبر العمل التناوبي ذو طبيعة خاصة تتسم بالاستمرارية والدوام.

لا يمكن أن يكون العمل التناوبي موضوع انقطاع لأي سبب من الأسباب قبل انتهائه.

يستدعي العمل التناوبي تأجيل المطالبة بفترة الاستراحة". قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم

1336569، مؤرخ في 2019/11/07، مجلة المحكمة العليا الجزائرية، العدد 02، صادر في 2019، ص 141.

3 - L'Article D 3131 -4 Alinéa 3 Du Code du Travail Français, dispose que: « **Il peut être dérogé, dans des conditions et selon des modalités fixées par accord prévu à l'article L 3131 -2, à la période minimale de onze heures de repos quotidien par salarié pour ceux exerçant les activités suivantes: ...**

3 - **Activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant le mode de travail par équipes successives...** ».

4 - هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل...، مرجع سابق، ص 138. راجع كذلك: مصطفى قويدري، عقد العمل

بين النظرية والممارسة...، مرجع سابق، ص 187.

تكبدها العامل أثناء قيامه بالمهمة التي أمره بها مستخدمه بما فيها التكاليف الخاصة بالإقامة والنقل والطعام وغيرها.

أكدت المادة 83 من القانون رقم 90-11، السالف الذكر على ضرورة استحقاق العامل لهذا التعويض⁽¹⁾، أما قانون العمل الفرنسي الساري المفعول، فقد نظم طرق دفع هذا التعويض ونص على ضرورة تسديد مصاريف الخدمة التي ينفقها العامل إما عن طريق تكفل المستخدم بتعويضه عن كافة المصاريف الفعلية التي أنفقها لإنجاز مهامه، والتي يقدم عنها فواتير ومبررات⁽²⁾، أو عن طريق منحه علاوة جزافية حسب طبيعة التكاليف المهنية المتكبدة وفي حدود النسب والمبالغ المحددة وفقا لمرسوم صادر عن السلطة التشريعية⁽³⁾. خلافا لما ذهب إليه المشرع الجزائري والفرنسي، فإن المشرع المصري لم يعتبر هذه المصاريف ضمن العناصر المكونة للأجر⁽⁴⁾ وذلك نظرا للإشكالية التي تثيرها هذه الأخيرة في مدى اعتبارها من قبيل الأجر، حيث أن هذه النفقات المتعلقة بالإيواء والطعام وغيرها تعد غريبة عنه.

الفرع الثاني

المكافآت والمنح

أقرت معظم التشريعات العمالية المقارنة حق العامل في الاستفادة من بعض المكافآت ملحقة بالأجر وهي مبالغ مالية تدفع له كتعبير من صاحب العمل عن اعترافه بالخبرة والمهارة، أو مقابل جهد إضافي أو عناية خاصة يبذلها العامل في تنفيذ العمل: كأن تدفع مقابل ما قاموا به من زيادة في جهد ترتب عنه زيادة في الإنتاج أو توفير في نفقات المؤسسة، كما قد تدفع هذه المنح عند حلول مناسبة خاصة أو في الأعياد.

1 - تنص المادة 83 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: «تسدد المصاريف حسب تنبغات خاصة يفرضها المستخدم على العامل (مهام مأمورة، استعمال السيارة الشخصية لأداء خدمة وتبغات مماثلة)».

2 - « Les frais professionnels sont des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou l'emploi du salarié que celui-ci supporte au titre de l'accomplissement de son travail. L'employeur dédommage les frais professionnels : Soit par le remboursement des frais réellement engagés par le salarié, Soit par le versement d'une allocation forfaitaire dans des limites fixées par arrêté selon la nature des frais professionnels engagés ». Grandguillot Dominique, Les points clés relatives à la paie en 2017..., Op.cit, p 12.

3 - Arrêté du 20 Décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, JORF n°301 du 27 Décembre 2002, modifié par l'Arrêté du 25 Juillet 2005. In: www.Legifrance.gouv.fr.

4 - المادة 1 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، سالف الذكر.

وبالتالي تهدف هذه المكافآت أساسا إلى تشجيع العامل على المواظبة في عمله وتحقيق نتائج أحسن أو لتحفيزه على المحافظة على مستواه المهني والإنتاجي وتنقسم إلى مكافآت المردود الفردي والجماعي (أولا) والمنح الخاصة بالأعياد والمناسبات (ثانيا).

أولا - مكافآت المردود الفردي والجماعي:

تتص معظم التشريعات المعاصرة على مكافأة العمال فرديا وجماعيا على مردودهم وذلك بتمكينهم من الحصول على مبالغ مالية إضافية يدفعها صاحب العمل إلى العامل أو مجموعة من العمال مقابل ما قاموا به من جهد للزيادة في الإنتاج أو للإنقاذ من تكاليفه و من نفقات العمل⁽¹⁾.

إن الغرض من دفع هذه المكافآت هو تشجيع العمال على الاستمرار في بذل المزيد من الجهد الذي يعود عليهم وعلى مستخدميهم بالنفع وتعتبر جزءا تكميليا ومتغيرا للأجر وتتمتع بنفس الحماية القانونية المقررة له؛ عرّفها المشرع المصري في مفهوم المنح المكونة للأجر حيث تشمل كل ما يدفع للعامل علاوة على أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متى كانت تقررت هذه المنح في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل، أو ما جرت العادة بمنحه إذا توفرت فيها صفات العمومية والدوام والثبات⁽²⁾.

كانت هذه المكافآت تعرف في القوانين السابقة، بالمشاركة في الفوائد والأرباح المحققة في المؤسسة المستخدمة وتحدد انطلاقا من المعايير والمقاييس التي اعتمدت لحساب كل واحدة منها.

تضمنها القانون الأساسي العام للعامل في المواد 146، 165، 170 منه والتي أحالت صلاحية تحديد قيمتها ومقاييس توزيعها إلى المراسيم التنظيمية⁽³⁾، ثم صدر مرسوم

1 - همام محمد محمود زهران، قانون العمل: عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2003، ص 413.

2 - المادة 1 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، سألقة الذكر.

3 - تنص المادة 146 فقرة 4 من القانون رقم 78-12، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، على أنه: « يتكون أجر

المنصب من العناصر التالية:

... - مكافأة المردود الفردي أو عقوبته، كما ورو تحديدهما في المادتين 155 و 156 أدناه ... ».

وتنص المادة 165، على أنه: « يتكون الأجر التكميلي المشار إليه في الفقرة الأخيرة من المادة 139 أعلاه، من

العناصر التالية:

- مكافأة المردود الجماعي أو عقوبته، كما ورو تحديد ذلك في المواد من 166 إلى 168 أدناه. .../...

تنفيذي في هذا الشأن حدد قيمتها بـ40% من الأجر الأساسي الشهري كأقصى حد لكل عامل بالنسبة للمردود الفردي والجماعي معا، على أن تكون هذه المكافآت مرتبطة بعدد أيام العمل المنجزة فعلا خلال الشهر المقصود⁽¹⁾ وبالتالي لا تدخل ضمن هذه المدة، الأيام التي انقطع فيها العامل عن العمل كالغيابات والعطل.

-
- المشاركة في النتائج، كما ورد تحديدهما في المادتين 169 و 170 أدناه .
وتنص المادة 170، على أنه: « من أجل تقدير النتائج المشار إليها في المادتين 133 و 169 أعلاه، تراعى الأرباح المحققة من جهة، والمقاييس الأخرى المتصلة بدرجة الإنجاز على مستوى الوحدة أو المؤسسة للأهداف المخططة من جهة أخرى في مجال: - الإنتاج،
- الإنتاجية العامة التي يقاس بها إنتاج كل عامل،
- معدل استعمال طاقات الإنتاج، مراعاة برمجة استثمارات التنمية،
وتراعى أيضا ضغوطات المصلحة العمومية في الحالات المحددة بأحكام تنظيمية.
وتحدد الموازين المتعلقة بالأرباح وبكل تلك المقاييس وكيفيات حساب المبالغ الموزعة وطريقة التوزيع بين العمال، بموجب مرسوم لكل قطاع نشاط .»
- 1 - مرسوم رقم 88-211، مؤرخ في 1988/11/02، يتضمن شروط تطبيق المكافأة على المردود وطرق ربط الأجور بالإنتاج، ج ر عدد 46، صادر في 1988/11/09.
تنص المادة 03 على أنه: « تخصص مكافآت المردود لجزء تحسين إنتاجية العمل الفردي والجماعي وتمنح ابتداء من تحقيق مستويات المردود التي تحددها الهيئة المستخدمة ... ».
- تنص المادة 04 على أنه: « يقاس المردود بدرجة تحقيق الأهداف المرسومة للعمال على النحو الآتي:
فرديا، على أساس مقاييس مهنية و/أو برامج محددة سلفا .
جماعيا، على أساس توابع تراعي على الخصوص ما يأتي:
- مستويات الإنتاج،
- الكلف،
- الآجال،
- نوعية المنتجات و/أو الخدمات،
- مستويات الصيانة واستخدام طاقات الإنتاج،
- فعالية الخدمة العمومية ... ».
- تنص المادة 06، على أنه: « تحدد الهيئة المستخدمة بمشاركة ممثلي العمال أنظمة تقييم المردود الفردي والمردود الجماعي، والمكافآت المناسبة له، وطرق منحها والنسبة القصوى لمكافأة المردود الفردي ومكافأة المردود الجماعي... »
- تنص المادة 08، على أنه: « لا يجوز بأي حال من الأحوال أن تفوق مكافآت المردود الفردي والمردود الجماعي مجموعة ما أقصاه 40% من الأجر الأساسي الشهري لكل عامل .»
- تنص المادة 11 على أنه: « يكون مبلغ مكافأة المردود الفردي ومكافأة المردود الجماعي تبعا لعدد أيام العمل المنجزة بالفعل خلال الشهر المقصود .»

أما في قانون رقم 90-11، السالف الذكر فقد قام المشرع الجزائري بتوحيد هاتين المكافأتين وحصرها في مكافأة المردود الفردي والجماعي وأقر حق العامل في العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه وأدرجها ضمن مفهوم المرتب⁽¹⁾، تاركا اختصاص تقدير نسبتها وقيمتها إلى الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية⁽²⁾.

أقر المشرع الفرنسي هو الآخر هذا النوع من المكافآت وجعلها ملحقة بالأجر وتتمتع بنفس الحماية المقررة له في حالة ما تم إقرارها وتقدير قيمتها في الاتفاقيات الجماعية، أو تم التفاوض عليها في إطار عقد العمل الفردي، أو أقرها العرف السائد والمعمول به في المؤسسة المستخدمة، أما إذا كان تقريرها بموجب قرار انفرادي لصاحب العمل فلا يكون هذا الأخير ملزم بدفعها⁽³⁾.

وهو الأمر كذلك الموقف الذي اتخذته المشرع المصري، إذ تصبح المنحة طبقا للقانون ملزمة وملحقة بالأجر إذا ما تقررت في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في لائحة النظام الأساسي للعمل أو جرى بها العرف، شريطة أن يتوافر فيها صفة العمومية والدوام والثبات وإذا لم تتوفر فيها هذه الصفات، فلا يجوز للعامل التمسك بها أو المطالبة بها في مواجهة المستخدم⁽⁴⁾.

تجدر الإشارة إلى أن قيمة المكافآت المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه، تختلف باختلاف المردود الفردي أو الجماعي للعمال وكذلك مدى تحقيق مستويات المردود

1 - المادة 81 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل...، سالف الذكر.

2 - تنص المادة 120 فقرة 5 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: « **تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية:** ... »

(5) **المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل، ...** »

3 - « **Les primes et gratifications constituent un élément du salaire, des lors qu'elles sont versées et calculées en fonction d'accords ou d'engagements qui les prévoient. Leurs mise en œuvre peut résulter :**

D'une convention collective ou d'un accord collectif.

D'un usage constant dans l'entreprise.

Du contrat de travail, lors de sa conclusion.

Les primes et les gratifications ne constituent pas un élément du salaire des lors qu'elles résultent d'un acte de libéralité de la part de l'employeur ». Dominique Grandguillot, Les points clés des opérations relatives à la paie en 2017, Op.cit, p11.

4 - محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل...، مرجع سابق، ص 67.

المتوقع في البرنامج المسطر من قبل المؤسسة المستخدمة وكذا بالشروط الخاصة بنوعية العمل والنتائج المتحصل عليها، كما تختلف باختلاف قطاعات النشاط وتكون وفقا لبرامج وقواعد محددة مسبقا.

أما في إطار الاتفاقيات الجماعية المبرمة في مختلف المؤسسات المستخدمة على مستوى التراب الوطني فقد اعتمدت أساسا في تقديرها لهذه المكافآت على نسبة مئوية من الأجر الأساسي⁽¹⁾ واختلفت هذه النسب من مؤسسة لأخرى، إلا أنه من الناحية العملية فإن قضاة الأقسام والغرف الاجتماعية الفاصلة في الدعاوى الاجتماعية لازالوا يعتمدون في حل النزاعات المتعلقة بهذه المكافآت على أحكام المرسوم رقم 88-221⁽²⁾ السالف الذكر، بالرغم من أن هذه الأخيرة قد ألغيت بموجب القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل.

ثانيا - المنح الخاصة بالمناسبات:

تتمثل هذه المنح في مقابل نقدي ملحق بالأجر، يستفيد منه العامل في مناسبات معينة كالأعياد الدينية والوطنية والمناسبات والأفراح كالزواج أو الولادة⁽³⁾، أو عندما تلم مصيبة بالعامل عند وفاة شخص من عائلته، كما قد تقدم هذه المنحة بمناسبة حصول صاحب العمل على صفقة مهمة⁽⁴⁾، أو أحيانا عند انتهاء كل سنة مالية للمؤسسة وهو ما أقره المشرع المصري من خلال تعريفه لهذا النوع من المنح⁽⁵⁾.

1 - L'article 209 de la convention collective, E.N.I.E.M, dispose que: « *il est institué une prime dite (Prime de Rendement Individuel) destinée à récompenser les efforts individuels fournis par chaque travailleur sur le plan quantitatif, qualitatif, ainsi que son comportement quotidien sur le plan de la discipline générale, de la ponctualité et de la disponibilité* »

L'article 310, dispose que : « *Le taux de la Prime de Rendement Individuel est fixé entre 0% et 10% du salaire de base.*

Ce taux varie selon une notation mensuelle basée sur deux (2) critères » .

L'article 315, dispose que : « *il est institué une prime dite (Prime de Rendement collectif) destinée à récompenser l'atteinte des objectifs de production fixés par l'employeur* » .

L'article 317, dispose que : « *taux de la Prime de Rendement collectif est fixé entre 0% et 10% du salaire de base...* »

2 - مرسوم رقم 88-211، يتضمن شروط تطبيق المكافأة على المردود وطرق ربط الأجور بالإنتاج...، مرجع سابق.

3 - Leila Borsali Hamdan, Droit du Travail, Berti Editions, Alger, 2014, p 421.

4 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري...، مرجع سابق، ص 246.

5 - المادة 1 فقرة 1 البند 5 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، سالف الذكر.

أما فيما يخص تشريع العمل الفرنسي، فعادة ما ترتبط هذه المنح بنهاية السنة أو بالعطل إذ تتمثل أساسا هذه الأخيرة في منحة نهاية السنة، ومنحة الشهر الثالث عشر (13) ومنحة العطل ومنحة المساهمة وغير ذلك وبالتالي تم استبعاد كل المنح المتعلقة بالأعياد الدينية والمناسبات المرتبطة بالحالة العائلية للعامل⁽¹⁾.

تعتبر المنحة انطلاقا من مفهومها اللغوي، اختيارية وغير ملزمة لأنها تبرع، حيث لا يجوز إجبار المرء على التبرع⁽²⁾، إلا أنها تصبح ملزمة من الناحية القانونية وتعد جزءا من الأجر وتحظى بنفس الحماية القانونية المقررة له، إذا ما تقررت في عقد العمل الفردي⁽³⁾، أو تضمنتها الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية أو ما جرى به العرف. يلاحظ أنه لا يثار أي إشكال عندما يكون مصدر هذه المنح، القانون أو العقد أو الاتفاقية الجماعية، أما إذا كان مصدرها العرف فقد تطرأ صعوبات في تقديرها وبالتالي يجب أن يتم التأكيد على وجوب توافر صفة العمومية والثبات فيها لضمان استحقاقها من طرف كافة العمال في المنشأة⁽⁴⁾.

1 - « *Les primes destinées à marquer l'arrivée d'un évènement : Elles sont en principe liées a la fin de l'année ou aux vacances... :- La prime de fin d'années -La prime du 13eme mois -La prime de vacances- La prime de participation...* ». Grandguillot Dominique, Les points clés des opérations relatives a la paie en 2017..., Op.cit, p 12.

2 - محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل...، مرجع سابق، ص 67.

3 - تنص المادة 106 من القانون رقم 58-75، المؤرخ في 26/09/1975، يتضمن القانون المدني، ج ر عدد 78، صادر في 30/09/1975 (المعدل والمتمم)، على أنه: « *العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقررها القانون* ».

4 - محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل...، مرجع سابق، ص 68.

الفصل الثاني

إضفاء الصفة الجوهرية على عنصر الأجر في عقد العمل.

تقوم علاقة العمل الفردية في أغلب التشريعات المقارنة على أساس تعاقدية، انطلاقاً من مبدأ حرية العمل وحرية التعاقد اعتماداً على الوسيلة المعروفة وهي "عقد العمل" الذي يبرم بين العامل والمستخدم وفق الشروط والأحكام التي تحددها القوانين والنظم المتعلقة بتنظيم علاقات العمل، التي كثيراً ما تضع القواعد والتنظيمات الخاصة بالمسائل الأساسية في هذا العقد، حيث يشكل عنصر الأجر فيها موضوعاً جدياً مهماً، لأن تخلفه أو تقاؤه قيمته يؤديان بالضرورة إلى بطلان العقد، أو تحوله إلى نوع آخر من التصرفات التبرعية.

احتل الأجر لهذا السبب حيزاً كبيراً في الاتفاقيات الدولية والعربية وكذا في التشريعات العمالية المقارنة، إذ حظي بحماية قانونية مميزة نظراً للطابع الاجتماعي الحساس الذي يتميز به باعتباره المورد الأساسي لمداخل العامل.

باعتبار عقد العمل عقداً ملزماً لجانبيين يعد العمل محل التزام العامل والأجر محل التزام المستخدم، فإن طابع المعاوضة بين هذين العنصرين يمثل نقطة الفصل والتمييز بين عقد العمل وسائر العقود الأخرى خاصة التبرعية، فهو عقد يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل لفائدة الطرف الآخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر وهذا ما جاء في مضمون أحكام المادة 8 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل التي تنص على أنه « تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم هذه العلاقة، على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما ».

وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل ».

وبالتالي يجعل التقابل بين هذين العنصرين استحقاق الأجر متوقفاً على أداء العمل المتفق عليه، فالأجر عوض في عقد العمل (المبحث الأول) ونظراً إلى هذه المكانة التي منحه إياها القانون وأهميته بالنسبة للعامل أقرت التشريعات العمالية المقارنة أساليب قانونية لتحديد قدره يتناسب مع العمل الذي تم إنجازه وذلك لضمان أكبر قدر من الحماية للعامل، مراعاة لظروفه (المبحث الثاني).

المبحث الأول

الأجر عوض في عقد العمل

يحظى الأجر بمكانة مميزة في عقد العمل مقارنة بالعناصر الأخرى حيث يعتبر عنصرا جوهريا فيه وهو المعيار الأساسي للترقية بين هذا العقد وسائر العقود الأخرى خصوصا العقود التبرعية وما يصنف كذلك عقد العمل من بين عقود المعاوضة الملزمة للطرفين، إذ يلتزم الطرف الأول بإنجاز العمل ويلتزم الطرف الثاني بأداء الأجر وهو ما يعرف بالتلازم الشرطي بين العمل والأجر.

يشترط لاعتبار ما يتقاضاه العامل من المستخدم أجرا، قيامه بالمقابل بأداء عمل وبالتالي فإن استحقاق العامل للأجر يقف على شرط قيامه بالعمل المتفق عليه بموجب عقد العمل. غير أن هذه القاعدة يصعب تطبيقها في بعض الحالات نظرا للأضرار التي قد تلحقها بالعامل، الأمر الذي جعل التشريعات المقارنة بما فيها المشرع الجزائري تضع استثناءات على هذا المبدأ لضمان أكبر قدر من الحماية للعامل، باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل. تطبيقا للسياسة الحماية للدولة خصوصا منذ تبنيها لنظام اقتصاد السوق وانسحابها من الحقل الاقتصادي، احتفظت هذه الأخيرة بحق التدخل لإرساء النظام العام الاجتماعي، حيث أصبح مبدأ التلازم الشرطي بين العمل والأجر قاعدة عامة (المطلب الأول)، يستثنى منه بعض الحالات حصرها القانون والتي يستحق فيها العامل أجره كاملا رغم عدم قيامه بالعمل (المطلب الثاني).

المطلب الأول

مبدأ التلازم الشرطي بين العمل والأجر

يعد حق العامل في الحصول على أجر يتناسب مع ما ينجزه من عمل من الحقوق الجوهرية في عقد العمل من جهة وأهم التزام ينشأ على عاتق صاحب العمل اتجاهه من جهة أخرى فإذا كان محل التزام العامل هو العمل، فإن محل التزام المستخدم هو الأجر. يجعل طابع المعاوضة الذي يتصف به عقد العمل من الأجر والعمل وجهين لعملة واحدة فإن التقابل بين هذين العنصرين يجعل استحقاق الأجر متوقفا على أداء العمل المتفق عليه. استنادا على هذا التقابل بين أداء العمل والوفاء بالأجر الذي يقر بالدور الأساسي الذي يلعبه هذا العنصر في علاقة العمل، يتجلى مفهوم القاعدة العامة التي تفرض التلازم

الشرطي بين العمل والأجر (الفرع الأول) وحالات تطبيقه في عقود العمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول

تفسير مبدأ التلازم الشرطي بين العمل والأجر

انطلاقاً من المفهوم الضيق للأجر الذي يعتبر كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله يسمى أجراً، فإن الأجر يعدّ عوضاً في عقد العمل وهو ما يميز عقد العمل عن غيره من العقود كعقود التبرع أو عقود الإذعان.

يعد هذا الارتباط الشرطي بين أداء العمل ودفع الأجر مبدأً عاماً قرره القانون لحماية العامل من أي استغلال، وعليه سيتم التعرّض إلى المقصود من هذا المبدأ (أولاً) وإبراز أساسه القانوني في بعض التشريعات العمالية الوطنية لا سيما في تشريع العمل الجزائري (ثانياً).

أولاً- المقصود بمبدأ التلازم الشرطي بين العمل والأجر:

يعتبر مبدأ التلازم الشرطي بين العمل والأجر القاعدة العامة في علاقات العمل الفردية ويقصد به تولي الطرف الأول وهو العامل أداء العمل المتفق عليه بموجب العقد ويلتزم الطرف الثاني بالمقابل وهو المستخدم بإعطائه أجراً مناسباً مع عمله المؤدى⁽¹⁾. انطلاقاً من هذا التقابل يمكن اعتبار الأجر مقابلاً أو ثمناً للعمل المؤدى⁽²⁾، إذ يرتبط به بطريقة عفوية وشرطية، لارتباطه بواقعة تتمثل في أداء العمل وبالتالي حتى يكون هذا الأجر مستحق الأداء يجب أن يتم العمل بعناية وفي حدود المدة القانونية المخصصة لذلك⁽³⁾ أو مقابل المردود الذي يجب تحقيقه.

ثانياً - الأساس القانوني لمبدأ التلازم الشرطي بين العمل والأجر:

كرس المشرع الجزائري هذا المبدأ لأول مرة بموجب المرسوم رقم 85-59⁽⁴⁾، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، وأعاد التأكيد عليه بموجب

1- Radé Christophe, Droit du travail, 3^{ème} Edition, Edition Montchrestien, Paris, 2004, p66.

2 - Couturier Gerard, "De quoi le salaire est-il la contrepartie?", Op.cit, p 10.

3 - بطاهر أمال، النظام القانوني لحماية الأجر في القانون الجزائري...، مرجع سابق، ص 42.

4 - تنص المادة 16 من القانون رقم 85-59، المؤرخ في 23/03/1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 13، صادر في 24/03/1985 (ملغى)، على أنه: « يتمتع العمال في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، بالحق يأتي خاصة: - الراتب بعد الخدمة ... ».

القانون رقم 90-11، المتضمن علاقات العمل، إذ نص في المادة 80 منه على أنه « **للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل** ».

يفهم من نص هذه المادة أن الأجر لا يكون مستحق الأداء إلا بعد إنجاز العامل للعمل المتفق عليه مع تحقيق النتائج المحددة في العقد وهو تجسيد لفكرة السبب في العقود الملزمة للطرفين، فالأجر يدفع مقابل العمل المنجز، ولا أجر من دون عمل⁽¹⁾ وهو ما أكدت عليه المحكمة العليا الجزائرية في أحد قراراتها، حيث قضت بأنه من المقرر قانونا أن للعامل الحق في الأجر مقابل عمل مؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل، والقضاء بما يخالف هذا المبدأ يعد خرقا للقانون⁽²⁾.

أضافت المادة 53⁽³⁾ من نفس القانون أنه لا يمكن أن يتقاضى العامل أجرا عن فترة لم يعمل فيها مهما كان المنصب الذي يشغله في المؤسسة المستخدمة، إلا في الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة، دون الإخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي، حيث لا يحق مثلا للعامل الذي تم إعادة إدماجه في منصب عمله نتيجة للتسريح التعسفي، المطالبة بأجره الشهري عن الفترة التي لم يعمل فيها، بل عليه التمسك بحقه في التعويض عن التسريح التعسفي في حدود الأجر الذي كان يتقاضاه⁽⁴⁾ وهو ما استقرت عليه قرارات المحكمة العليا⁽⁵⁾.

1 - Cadin Loic, Guerin Francis, Pigeire Frédérique, Gestion des ressources Humaines, 3^{ème} Edition, Dunod Edition, Paris, 2007, p 235.

2 - قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 129628، مؤرخ في 12/03/1996، (غير منشور).
نقلا عن: حمودي عبد الرزاق، دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، الجزء الأول، دار الخطاب، الجزائر، 2010، ص 62.

3 - تنص المادة 53 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: « **لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي، ماعدا في الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة، وذلك دون الإخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي** ».

4 - بن صابر بن عزوز، الوجيز في شرح قانون العمل: نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها...، مرجع سابق، ص 101.

5 - قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 106576، المؤرخ في 31/01/1994، مجلة القضاء الجزائرية، العدد 03، صادر في 1994، ص 117، انظر كذلك: عمر حمدي باشا، القضاء الاجتماعي - منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية -، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 42.

-قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 126057، مؤرخ في 21- 11- 1995، (غير منشور).

-قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 129628، مؤرخ في 12/03/1996، مجلة الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا الجزائرية، عدد خاص، الجزء الثاني، صادر في 1997، ص 185.

تناولت التشريعات العمالية المقارنة مبدأ التلازم الشرطي بين العمل والأجر، حيث تضمن المشرع الفرنسي الأساس القانوني لهذا المبدأ من خلال نص المادة 3- L3221 التي تمّ فيها تعريف الأجر على أنه « يعتبر "أجراً" في معنى هذا الفصل، الأجر أو الراتب العادي الأساسي أو الأدنى وكل المكافآت والملحقات المدفوعة بصفة مباشرة أو غير مباشرة نقداً أو عينا من طرف صاحب العمل للعامل بسبب عمل هذا الأخير »⁽¹⁾.

تجدر الإشارة إلى أنه يشترط لتطبيق مبدأ التلازم الشرطي بين العمل والأجر، قيام عقد صحيح بين العامل والمستخدم وفقاً لما يمليه القانون الذي يحكم علاقات العمل وقيام العامل بأداء العمل المتفق عليه في هذا العقد⁽²⁾، وعليه لا يعتبر الأجر شرطاً ضرورياً لتكييف عقد العمل فحسب، بل هو ضروري لوجود هذا العقد وقيامه بكافة أركانه، فلا يمكن تصوّر إنشاء عقد عمل بدون أجر، لأن العقد الذي لا يرمي إلى تحقيق دخل لا يمكن اعتباره عقد عمل⁽³⁾.

أما فيما يخص المشرع المصري فإن السند القانوني لهذا المبدأ يمكن استخلاصه من مختلف التعاريف الواردة في نص المادة الأولى من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003⁽⁴⁾ حيث عرّف العامل على أنه كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه، كما عرّف صاحب العمل على أنه كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر وعرّف كذلك الأجر على أنه كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتاً كان أو متغيراً، نقداً أو عينا.

1 - L'article L3221 -3 du code du travail Français, dispose que : « *constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèce ou en natures pas l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier* ». Voir aussi : L'article L 140-2 Alinéa 2 de la loi N° 83 -635 du 13 Juillet 1983 qui dispose que : « *...Par rémunération, au sens du présent chapitre, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèce ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier...* »

2 - محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل...، مرجع سابق، ص 58.

3 - غريب بوخالفة، "عنصر الأجر في علاقة العمل"، رسالة ماجستير في القانون فرع: قانون المؤسسات، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 1987، ص 34.

4 - تنص المادة 1 فقرة أ، ب، ج من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: « يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها :

(أ) العامل: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه

(ب) صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.

(ج) الأجر: كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتاً كان أو متغيراً، نقداً أو عينا .»

نص كذلك المشرع المصري في الباب الثاني من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، الخاص بعقد العمل الفردي أن أحكامه تسري على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر⁽¹⁾.

يستخلص مما سبق أن كل هذه التعاريف أجمعت على أن الأجر يكون لقاء عمل ولا يكون مستحقا للعامل إلا لقاء عمل يؤديه وهو ما يعد إقرارا صريحا لمبدأ التلازم الشرطي بين الأجر والعمل.

الفرع الثاني

تطبيقات مبدأ التلازم الشرطي بين العمل والأجر

تطبيقا للقاعدة العامة في العقود الملزمة لجانبين، فإن عدم تنفيذ أحد الأطراف لالتزاماته العقدية، يؤدي حتما إلى فسخ الاتفاق أو العقد الذي يربطهما، إلا أنه فيما يخص عقد العمل فإن القانون يجيز في بعض الحالات على إبقاء علاقة العمل قائمة بالرغم من وجود حدث، يحول دون إمكانية تنفيذ الالتزامات المتفق عليها.

هذه الحيلولة التي تسمى "بتعليق علاقة العمل" تؤدي إلى التوقيف المؤقت للعقد وكافة الآثار المترتبة عنه إلى غاية استبعاد علاقة العمل سريانها بعد زوال العائق أو السبب الذي أدى إلى توقفها.

تناولت التشريعات المقارنة حالات تعليق علاقات العمل التي يطبق عليها مبدأ التلازم الشرطي بين العمل والأجر، كما نص المشرع الجزائري على هذه الحالات في المادة 64⁽²⁾ من القانون رقم 90-11، السالف الذكر، كما توجد حالة أخرى يتم فيها

1 - تنص المادة 31 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: « تسري أحكام هذا الباب على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى

صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر ».

2 - تنص المادة 64 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: « تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية:

- اتفاق الطرفين المتبادل،

- عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقة بالضمان الاجتماعي،

- أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الإحتياط أو التدريب في إطارها،

- ممارسة مهمة انتخابية عمومية،

- حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي،

- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة،

- ممارسة حق الإضراب،

- عطله بدون أجر ».

تعليق علاقة العمل ولا يستحق فيها العامل أجره، لم ترد ضمن نص هذه المادة وهي حالة القوة القاهرة.

وعليه تنسب هذه الحالات إما لأسباب متعلقة بالعامل (أولا)، أو بصاحب العمل (ثانيا).

أولا - الأسباب المتعلقة بالعامل:

تتمثل أساسا حالات تعليق علاقة العمل لأسباب متعلقة بالعامل في: اتفاق الطرفين المتبادل عطل مرضية أو ما يماثلها، أداء التزامات الخدمة الوطنية، ممارسة مهمة انتخابية، حرمان العامل من الحرية، ممارسة حق الإضراب، عطلة بدون أجر.

1- عدم استحقاق الأجر في حالة اتفاق الطرفين (الاستيداع):

تم إدراج حالة الاستيداع ضمن أسباب تعليق علاقة العمل، حيث يقوم العامل بتوجيه طلب كتابي بالاستيداع للمستخدم، الذي يلتزم بدراسته والرد عليه سواء بالرفض أو بالقبول، فتعليق علاقة العمل في هذه الحالة يكون قائما على موافقة المستخدم أي باتفاق الطرفين وعند انتهاء المدة المتفق عليها، يقوم العامل بتوجيه طلب كتابي آخر للمستخدم لإرجاعه لمنصب عمله، أو لتمديد مدة الاستيداع وفي حالة عدم قيامه بذلك في الوقت المحدد، يحق للمستخدم إنذاره بالالتحاق بمنصب عمله وتسوية وضعيته⁽¹⁾، تحت طائلة إخضاعه للإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة.

أما في حالة قيام العامل بإجراءات العودة إلى العمل، وجب على صاحب العمل إعادة إدراجه في منصبه الأصلي أو في منصب بأجر مماثل.

لم يحدد قانون العمل الجزائري الساري المفعول المدة القصوى لتعليق علاقة العمل بسبب الاستيداع، بل ترك هذه المسألة للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية⁽²⁾ إلا أن بعض

1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري...، مرجع سابق، ص 53

2 - أحمية سليمان، مرجع نفسه، ص 95.

المؤسسات المستخدمة أقدمت على تنظيم هذه المسألة في نظامها الداخلي⁽¹⁾، فلا يوجد ما يمنع ذلك في القانون كونه لم يعبر عن هذه الإحالة صراحة بل جاء تحديده لها بصفة ضمنية⁽²⁾ ولم يتضمن كذلك القانون الآثار المترتبة عن الاستيداع، إلا أنه يمكن حصرها أساسا في توقف المستخدم عن دفع الأجر وهو أمر منطقي ما دام أنه لا يتلقى عملا من العامل، كما يحرم هذا الأخير من كل ما يترتب عن عقد العمل من حقوق كالأقدمية والترقية ولا تحتسب هذه الفترة ضمن سنوات الخدمة عند التقاعد، غير أنه يبقى محتفظا بكافة الحقوق المكتسبة عند قبول طلب إحالته على الاستيداع ويمنع كذلك على العامل خلال هذه المدة أن يمارس أي نشاط يحقق له ربحا.

يلاحظ أن هذه الآثار مستوحاة من أحكام قانونية ملغاة، حيث أن المشرع الجزائري كان أكثر تفصيلا في هذه المسألة في قوانينه السابقة مقارنة بالقانون رقم 90-11، الساري المفعول، إذ نص على حالة الاستيداع بموجب القانون رقم 82-06⁽³⁾، المتضمن علاقة العمل الفردية الملغى، والذي قسمها إلى حالتين، تتمثل الحالة الأولى في الاستيداع القانوني الذي يستفيد منه العامل بصفة آلية وقانونية، أما الحالة الثانية والتي تعرف بالاستيداع

1 - تنص المادة 45 من النظام الداخلي لمجمع الخدمات المينائية، المؤسسة المينائية جن جن، جيجل، الجزائر، ماي 2019.

In: http://www.djendjenport.com/downloads/Reglement_Interieur_Entreprise_Portuaire_Djen_Djen.pdf، n، على أنه: « الإحالة على الاستيداع: إن الإحالة على الاستيداع مع وقف الأجرة يتم من قبل الهيئة

المستخدمة بناء على طلب صريح من المعني وهو حق قانوني مكفول في الحالات التالية: لكل عامل مرتبط بعقد عمل مع المستخدم لمدة (05) سنوات في الحالات التالية:

-مرض خطير أو حادث حصل للزوج، أحد الأولاد، أو أحد أصول العامل.
-تمكين العامل (ة) من مرافقة الزوج (ة) الملزم بتغيير الإقامة.
-تمكين العامل (ة) من تربية طفل يقل عمره عن (05) خمس سنوات أو مصاب بعاقة تتطلب عملية علاج مستمرة.
بالنسبة لجميع الحالات الأخرى يترك الأمر لتقدير الهيئة المستخدمة. «
وتنص المادة 46 منه، على أنه: « شروط الاستيداع: يستفيد كل عامل أدى خمس (5) سنوات عمل فعلية داخل المؤسسة من الإحالة على الاستيداع لمدة سنة، لا يمكن تجديدها إلا مرة واحدة خلال مسيرته المهنية.
غير أنه لا يمكن في أي حالة من الأحوال الاستفادة من الإحالة على الاستيداع لسنتين متتابتين. »

2 - هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل...، مرجع سابق، ص 74.

3 - قانون رقم 82-06، مؤرخ في 1982/02/27، يتضمن علاقات العمل الفردية، ج ر عدد 09، صادر في 1982/03/02 (ملغى).

التقديري فقد ترك المشرع صلاحية تنظيمها للمؤسسة المستخدمة بعد أخذ رأي لجنة المستخدمين، محددا في كل الحالات مدة الاستيداع بسنة واحدة قابلة للتجديد⁽¹⁾. تناول المشرع مرة أخرى حالة الاستيداع في المرسوم رقم 85-59⁽²⁾ المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، حيث منح للعمال حق الاستقادة منه لغرض مرافقة أزواجهم المعيّنين في الممثلات الجزائرية في الخارج أو المنتدبين إلى هيئات دولية، أو للسماح مثلا للمرأة العاملة بالعناية بابنها المعاق أو المصاب بعاهة تتطلب علاجا متواصلا. اتخذ المشرع المصري نفس الموقف بخصوص هذه المسألة من خلال أحكام قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، حيث أجاز للمرأة العاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مسارها المهني⁽³⁾.

- 1 - تنص المادة 52 من القانون رقم 82-06، يتضمن علاقات العمل الفردية، على أنه: « يتم إقرار الإحالة على الاستيداع بطلب من العامل، وفقا للشروط المنصوص عليها في المادة 51 أعلاه، بموجب مقرر من المؤسسة المستخدمة بعد أخذ رأي لجنة المستخدمين المختصة: 1 - في حالة مرض خطير أو حادث أصاب الزوج أو أحد الأولاد، 2 - للقيام بدراسات أو أبحاث فيها فائدة عامة، 3 - للسماح للعامل الالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تحويل إقامته المعتادة بحكم مهنته إلى مكان يبعد عن المكان حيث يعمل فيه العامل المعني بالأمر. 4 - للسماح للعامل والمرأة العاملة خاصة بتربية ولد يقل عمره عن خمس سنوات أو مصاب بعاهة تتطلب علاجا متواصلا، 5 - لأغراض شخصية بعد سنتين من الأقدمية ضمن المؤسسة المستخدمة ».
- 2 - تنص المادة 113 من القانون رقم 85-59، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، على أنه: « تنحصر مدة الإحالة على الاستيداع في الفترة التي يحددها التشريع والتنظيم المعمول بهما. وتجدد الإحالة على الاستيداع حسب الشروط والأشكال نفسها التي تقررت بها أولا. غير أن الموظفين وأزواج الموظفين المعيّنين لدى الممثلات الجزائرية في الخارج، أو المنتدبين إلى هيئات دولية، أو إلى القيام بمهمة تعاون، يوضعون قانونا في حالة الاستيداع، في إطار الأحكام المنصوص عليها في المادة 52 من القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فبراير سنة 1982 ويتعلق بعلاقات العمل الفردية. وتساوي مدة هذه الحالة على الاستيداع مدة مهمة الموظف الذي يعمل في الخارج ».
- 3 - تنص المادة 94 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: « مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (72) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها ».

تجدر الإشارة إلى أن معظم التشريعات العمالية الحديثة، لا تلجأ إلى تحديد أسباب الإحالة على الاستيداع أو حالاتها، بل غالبا ما تترك هذا الأمر لاتفاق الطرفين وللسلطة التقديرية للمستخدم الذي يقع عليه عبئ تقدير مصلحة المؤسسة ومدى تأثير ذلك على سيرها المنتظم والفعال.

في حين ذهب المشرع الفرنسي إلى تنظيم حالات الاستيداع بصفة جد دقيقة ومحكمة، إذ منح الحق في هذه الإجازة للعمال الذين يستوفون شروط الأقدمية والنشاط، من أجل تنفيذ مشروع شخصي وتتولى الاتفاقيات الجماعية تحديد مدتها وفي حالة غياب اتفاق جماعي، تكون مدة الإجازة ستة أشهر كأدنى حد وإحدى عشرة شهرا كمدة قصوى، تخضع لشرط شكلي يتمثل في توجيه العامل لطلب كتابي للمستخدم الذي يلتزم بالرد سواء بالقبول أو بالرفض، كما يمكنه أن يقرر تأجيل الأمر إن استدعت الضرورة ذلك⁽¹⁾.

يلاحظ أن المشرع الفرنسي قد سمح للعامل بالاستفادة من الاستيداع لتنفيذ مشروع شخصي يحقق له ربحا، خلافا لما ذهب إليه المشرع الجزائري الذي منع العامل من ذلك طيلة مدة التعليق وفي كل الحالات فإن الإحالة على الاستيداع توقف الأجر وهو تطبيق لمبدأ التلازم الشرطي بين العمل والأجر.

2 - عدم استحقاق الأجر في حالة العطل المرضية وما يماثلها:

يقصد بالعطلة المرضية وما يماثلها، تلك العطل المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المتعلق بالضمان الاجتماعي، حيث يكون فيها العامل عاجزا بدنيا عن العمل بسبب مرض أو بسبب حادث عمل، أو بسبب الولادة بالنسبة للمرأة العاملة، إذ تنقطع وتعلق علاقة العمل في هذه الحالة لاستحالة التنفيذ الفعلي للعمل إلى غاية شفائه تماما⁽²⁾.

1 - « *Le congé sabbatique permet aux salariés remplissant des conditions d'ancienneté et d'activité de suspendre leur contrat de travail afin de réaliser un projet personnel. La durée du congé est fixée par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, convention ou un accord.../... de branche). A défaut de convention ou d'accord, la durée minimale du congé est de six mois et sa durée maximale est de onze mois.*

Le départ en congé fait l'objet d'une demande du salarié et d'une réponse de l'employeur respectant des contraintes de forme et de délai. L'employeur peut décider de reporter ou refuser le congé dans certaines situations ». Le ministère du travail de la république Française. In : <https://www.travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-conges-payes-et-les-conges-pour-projets-pro-et-perso/article/le-conge-sabbatique>

2 - Mentrì Messaoud, Essai d'analyse de la législation et la réglementation du travail en Algérie, OPU, Alger, 1986, p 35

يترتب عن هذه الوضعية في التشريع الجزائري، توقف المستخدم عن دفع أجر العامل لعدم تلقيه بالمقابل العمل المتفق عليه بموجب عقد العمل⁽¹⁾ وبالتالي تتكفل مصالح الضمان الاجتماعي بحالة العامل من الناحية المادية والعلاجية، حيث تقوم بالدفع له أداوات يومية خاصة بمصاريف العلاج والرعاية الطبية⁽²⁾ ويتلقى تعويضا يوميا يصل إلى 100% من الأجر الذي يتقاضاه، وفقا للنسب المحددة في القانون رقم 83-11⁽³⁾، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

أطلق الفقه الفرنسي على هذا التعويض تسمية "أجر اللأعمل" أو "أجر اللأنشاط" أو ما يعرف باللغة الفرنسية بـ "Le salaire d'inactivité"⁽⁴⁾، حيث لا يعتبر هذا التعويض أجرا ما دام أنه لم يتم دفعه لقاء عمل مؤدى في إطار علاقة العمل، بل هو مقابل مادي يسمح للعامل العاجز عن العمل بمواصلة تلبية حاجياته الضرورية للعيش والحفاظ على كرامته طوال هذه الفترة⁽⁵⁾

وبالتالي يأخذ هذا التعويض صفة معاشية تضمن للعامل ولأسرته قوة عيشهم، خصوصا وأنه عادة ما يصعب معرفة خطورة الإصابة أو العجز في الفترة الأولى التي تلي وقوع المرض أو الحادث⁽⁶⁾ وهو ما أقره كذلك المشرع المصري، حيث منح للعامل الذي

1 - بطاهر أمال، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري...، مرجع سابق، ص 47.

2 - براهيم نسيمة، "الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري"...، مرجع سابق، ص 102.

3 - تنص المادة 14 من القانون رقم 83-11، المؤرخ في 02/07/1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 28، صادر في 05/07/1983 (معدل ومتمم)، على أنه: « للعامل الذي يمنعه عجز بدني أو عقلي مثبت طبيا عن

مواصلة عمله أو استئنافه الحق في تعويض يومي يقدر كما يلي:

- من اليوم الأول إلى اليوم 15 لتوقفه عن العمل 15% من أجر المنصب الصافي.

- اعتبارا من اليوم 16 الموالي لتوقفه عن العمل 100% من الأجر المذكور أعلاه.

- في حالة المرض الطويل المدى أو الدخول إلى المستشفى، تطبيق بنسبة 100% اعتبارا من اليوم الأول من توقفه عن العمل «.

4 - Lyon-Caen Gérard, Le salaire, Edition Dalloz, Paris, 1981, p 332.

5 - Bouloc Pierre, Manuel de Droit du travail et de Droit Social, Edition d'organisation, France, 1977, p 82.

6 - صخري محمد، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1998، ص 71.

يثبت مرضه، الحق في عطلة مرضية تحددها الجهات الطبية المختصة، ويدفع له خلالها تعويضا عن الأجر وفقا لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي⁽¹⁾.

إلى جانب العطلة المرضية، أقر المشرع الجزائري للمرأة العاملة التي وضعت مولودا الحق في عطلة أمومة تقدر بأربعة عشر (14) أسبوعا متتالية، حيث تعلق علاقة العمل خلالها نتيجة لعدم قدرتها على أداء العمل وبالتالي فلا تتقاضى أجرا من صاحب العمل، إلا أنها تتلقى تعويضا يوميا يساوي 100% من أجر المنصب الذي تشغله، تتكفل بدفعه هيئة الضمان الاجتماعي طوال كل هذه الفترة وذلك لتغطية احتياجاتها المعيشية⁽²⁾.

أما في قانون العمل المصري تخصص هذه العطلة إلا للعاملات اللواتي أمضين عشرة (10) أشهر من الخدمة لفائدة صاحب العمل، تستفدن منها مرتين على الأكثر طوال مسارهن المهني وحددت مدتها بتسعين (90) يوما تشمل المدة التي تسبق الوضع وتلك التي تليه، إذ يتقاضين خلالها تعويضا مساو للأجر، شرط أن يقدمن شهادة طبية مبين فيها التاريخ الذي يحتمل حصول الوضع فيه؛ ولا يجوز بأي حال من الأحوال تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوما التي تلي الوضع⁽³⁾.

1 - تنص المادة 54 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: « للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، يستحق العامل خلالها تعويضا عن الأجر وفقا لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي ».

وتنص المادة 78 من قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم 79 لسنة 1975، على أنه: « إذا حال المرض بين المؤمن عليه وبين أداء عمله تلتزم الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر، وأن تؤدي له خلال فترة مرضه تعويضا يعادل 75% من أجره اليومي المسدد عنه الاشتراكات لمدة تسعين يوما، وتزداد بعدها ما يعادل 85% من الأجر المذكور، ويشترط ألا يقل التعويض في جميع الأحوال عن الحد الأدنى المقرر قانونا للأجر، ويستمر صرف التعويض طوال مدة مرضه أو حتى ثبوت العجز الكامل أو حدوث الوفاة بحيث لا يجاوز 180 يوما في السنة الميلادية الواحدة ». نقلا عن: محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل...، مرجع سابق، ص 108، 109.

2 - تنص المادة رقم 28 من القانون رقم 83-11، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، على أنه: « تستحق التعويض اليومي عن الفترة التي انقطعت المرأة العاملة أثنائها عن العمل لمدة 14 أسبوعا متتاليا ».

3 - تنص المادة 91 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: « للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوما بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تلي، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه.

ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوما التالية للوضع.

ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة».

يلاحظ أن المشرع المصري قد قيد حق المرأة في الحصول على عطلة الأمومة والتعويض المخصص لها وحتى عدد المرات التي يحق لها الاستفادة منها طوال مشوارها المهني وهو ما يعتبر حسب رأينا تقييدا لحرياتها الأساسية والشخصية، عكس المشرع الجزائري الذي اكتفى بتحديد مدتها والتعويض المخصص لها.

3 - عدم استحقاق الأجر في حالة الغياب لأداء الخدمة الوطنية:

يعتبر تجنيد العامل لأداء الخدمة الوطنية من الحالات التي تعلق فيها علاقة العمل إذ يعد التجنيد إجباريا في القانون الجزائري بالنسبة للرجال، حيث يوقف عقد العمل طيلة فترة التجنيد ولا يتقاضى العامل خلالها أجرا من صاحب العمل، إلا أنه يبقى محتفظا بكل الامتيازات المرتبطة بمنصب عمله، أهمها الأقدمية وحق إعادة إدماجه في نفس المنصب بعد نهاية مدة الخدمة الوطنية، أو في منصب بأجر مماثل⁽¹⁾ وهو ما أكدت عليه المحكمة العليا في أحد قراراتها، حيث نصت على وجوب إعادة إدراج العامل الذي كان في حالة توقيف علاقة العمل لأداء الخدمة الوطنية، في منصب عمله أو في منصب مماثل في الأجر عند نهاية مدة التجنيد والنعي بخلاف ذلك يعد مخالفا للقانون⁽²⁾.

نص المشرع الجزائري على هذه الحالة بموجب الأمر رقم 75-31⁽³⁾، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، وأعاد التأكيد عليها بموجب نص المادة 64 من القانون رقم 90-11، الساري المفعول⁽⁴⁾.

حددت فترة التجنيد في صفوف الجيش الشعبي الوطني لأداء الخدمة الوطنية بسنة كاملة، تحسب كسنة عمل فعلية في التقاعد وهذا ما أكدت عليه المحكمة العليا

1 - قانون رقم 14-06، مؤرخ في 09/08/2014، يتعلق بالخدمة الوطنية، ج ر عدد 48، صادر في 10/08/2014. تنص المادة 67، على أنه: «يلتزم التجنيد كل علاقة عمل، مهما يكن نظامها القانوني، بوضع عسكري الخدمة الوطنية على المستوى القانوني الأساسي لدى مستخدمه العام أو الخاص، في وضعية تسمى الخدمة الوطنية».

2 - قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 199740، مؤرخ في 11/07/2000، (غير منشور). نقلا عن: حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي...، مرجع سابق، ص 55.

3 - تنص المادة 16 من الأمر رقم 75-31، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، على أنه: «يوقف عقد العمل أو علاقة العمل خلال كل الفترة التي يضطر فيها العامل للقيام بواجباته الخاصة بالخدمة الوطنية».

4 - المادة 64 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل...، سالف الذكر.

في قرارها الصادر عن الغرفة الاجتماعية، بتاريخ 2013/06/06، ملف رقم 0808151⁽¹⁾.

ما يعاب على موقف المشرع الجزائري هو أنه كان من المفروض أن يجعل بطاقة أداء الخدمة الوطنية أو بطاقة الإعفاء منها كشرط من شروط التوظيف كما هو الحال في قطاع التوظيف العمومي، عوضا من تعليق علاقة العمل خلال فترة التجنيد.

أما بالنسبة للتشريعات العمالية المقارنة، فقد حدد المشرع المصري كذلك مدة التجنيد لأداء الخدمة العسكرية بسنة واحدة مع وجوب احتفاظ صاحب العمل لمنصب العامل لإعادة إدماجه فيه بعد انتهاء هذه المدة⁽²⁾، بناء على طلب يقدمه هذا الأخير خلال الثلاثون (30) يوما الموالية لتاريخ تسريحه من الخدمة العسكرية، إذ يلتزم المستخدم بإعادته للعمل خلال مدة أقصاها ستين (60) يوما من تاريخ تقديم الطلب⁽³⁾.

في حين تم إلغاء التجنيد الإجباري للخدمة الوطنية في فرنسا منذ 1997 بأمر من الرئيس، حيث أصبح الانخراط في صفوف الجيش الفرنسي اختياريا بالنسبة للشباب نساء ورجالا، الذين يختارون مدة تجنيدهم من سنة إلى خمس سنوات⁽⁴⁾، وبالتالي لم يعتبر المشرع الفرنسي هذه الحالة سببا لتعليق علاقة العمل ولا تخول لصاحبها حق إعادة الإدماج في منصب عمله.

4 - عدم استحقاق الأجر في حالة ممارسة مهمة انتخابية:

اعتبر المشرع الجزائري حالة ممارسة العامل لمهمة انتخابية من الأسباب التي تؤدي إلى تعليق علاقة العمل، حيث نص على هذه الحالة صراحة في قانون علاقات العمل الساري المفعول، خلافا لنظيره المصري الذي لم يورد أي حكم بهذا الشأن، إلا أن هذه الحالة

1 - « تعد الخدمة الوطنية في حكم فترة عمل وتدخل في حساب مدة (32 سنة)، المقررة للاستفادة من معاش التقاعد، من دون توفر شرط السن ». قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 0808151، صادر بتاريخ 2013/06/06، منشور في مجلة المحكمة العليا، العدد 01، صادر في 2015، ص 348.

2 - الهندياني خالد جاسم، "وقف عقد العمل - دراسة تأصيلية مقارنة-"، مجلة الحقوق، العدد 04، جامعة الكويت، صادرة في ديسمبر 2000، ص 229.

3 - محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل...، مرجع سابق، ص 354. انظر كذلك: قانون الخدمة العسكرية والوطنية لجمهورية مصر العربية رقم 127 لسنة 1980.

4 - Le Ministère de l'éducation nationale de la jeunesse et des sports, « **Le service national universel (SNU) : Jeunesse engagée** ». In : www.education.gouv.fr.

تعتبر في كلا البلدين من تطبيقات مبدأ التلازم الشرطي بين العمل والأجر، حيث يترتب عن تعليق علاقة العمل لممارسة العامل لمهامه الانتخابية، عدم استحقاقه للأجر لعدم تقديمه العمل بالمقابل والسبب في هذا الامتناع يكمن في أن مثل هذه المهام النيابية أو الانتخابية سواء كانت على المستوى الوطني أو المحلي، تتطلب التفرغ لها بصفة كاملة والحضور بشكل دائم ومستمر⁽¹⁾ ويتلقى صاحبها بالمقابل منح تعويضية يتم تحديدها بموجب قوانين تنظيمية خاصة بهذه المهام.

5 - عدم استحقاق الأجر في حالة حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم

قضائي نهائي:

تسمى هذه الحالة بالتوقيف الاحتياطي، حيث يوضع العامل رهن الحبس الاحتياطي أثناء التحقيق معه في قضية جزائية تم متابعتها بها وبالتالي يتوقف عن العمل طوال هذه المدة التي يقضيها في السجن وتعلق بذلك علاقة العمل التي تربطه بالمستخدم إلى غاية صدور حكم نهائي في حقه، يقضي إما بإدانته أو ببراءته، مما يترتب عنه طبقاً لتشريع العمل الجزائري توقف رب العمل عن دفع أجره لعدم حصوله على العمل بالمقابل وهو ما أكدته المحكمة العليا في قراراتها، حيث لا يمكن في هذه الحالة في أي حال من الأحوال إنهاء علاقة العمل، ما لم يصدر حكماً نهائياً يدين العامل⁽²⁾.

غير أن العامل يبقى ملزماً بإعذار مستخدمه بوضعيته في الآجال المحددة في النظام الداخلي لتبرير غيابه عن منصب عمله، حتى لا يكيف ذلك بتخلي عن منصب عمله، الذي قد يعتبر خطأ جسيماً يخضعه للمساءلة التأديبية، والتي قد تؤدي به إلى التسريح وهذا ما قضت به المحكمة العليا في قرارها الصادر عن الغرفة الجزائية بتاريخ 2019/10/03، ملف رقم 1354485⁽³⁾.

1 - براهمي نسيم، "الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري"...، مرجع سابق، ص 102.

2 - قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 168545، مؤرخ في 1999/02/09، "غير منشور".

3 - "يعتبر التخلي عن منصب العمل بالإرادة المنفردة خطأ جسيماً، بعد الإعذار.

لا يعد التواجد بالمؤسسة العقابية تبريراً عن الغياب". قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 1354485،

مؤرخ في 2019/10/03، مجلة المحكمة العليا الجزائرية، العدد 02، صادر في 2019، ص 137.

أما القانون المصري، فيعتبر اعتقال العامل من أسباب توقيف عقد العمل، إلا أن هذا التوقيف لا يترتب كل آثاره بل تبقى أحد الالتزامات الجوهرية الناشئة عن العقد قائمة تتمثل في التزام صاحب العمل بأداء أجر العامل طوال هذه المدة⁽¹⁾، وهو ما قضت به محكمة النقض المصرية في إحدى قراراتها⁽²⁾ وبالتالي فلم يعتبر المشرع المصري هذه الحالة ضمن تطبيقات مبدأ التلازم الشرطي بين العمل والأجر، خلافا لما هو معمول به في التشريع الجزائري.

6 - عدم استحقاق الأجر في حالة ممارسة حق الإضراب:

يعتبر حق الإضراب حقا دستوريا، منحته التشريعات الحديثة للعمال كأداة ضغط على المستخدم للاستجابة إلى طلباتهم في إطار علاقة العمل متى كان شرعيا، حيث يدخل هذا الحق ضمن الحقوق الأساسية للعامل.

يقصد بالإضراب، حق التوقيف الإرادي للعمال عن أداء العمل بصفة شرعية ويتم اللجوء إليه عند فشل كل المفاوضات والأساليب الودية لفض النزاع القائم بينهم وبين المستخدم حول مطالبهم المتعلقة بالعمل والتي تشكل موضوع خلاف نظرا لتضارب مصالح الطرفين⁽³⁾.

1 - تنص المادة 67 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: «إذا اتهم العامل بارتكاب جناية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتا، وعليه أن يعرض الأمر على اللجنة المشار إليها في المادة 71 من هذا القانون خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف. وعلى اللجنة أن تبت في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة أيام من تاريخ العرض، فإذا وافقت على الوقف يصرف للعامل نصف أجره، أما في حالة عدم الموافقة على الوقف يصرف أجر العامل كاملا من تاريخ وقفه. فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية أو قدم للمحاكمة وقضى ببراءته وجب إعادته للعمل مع تسوية مستحققاته كاملة وإلا اعتبر عدم إعادته فصلا تعسفيا.

وإذا ثبت أن اتهام العامل كان تدبير صاحب العمل أو من يمثله وجب أداء باقي أجره عن مدة الوقف».

2 - «إن المبدأ السائد في نطاق السياسة التشريعية لقوانين العمل هو مبدأ استقرار روابط العمل حماية للعامل أساسا وضمانا لمعاشه، فإن مقتضى وقف عقد العمل بسبب اعتقال العامل لا يترتب كل آثار الوقف، إنما يبقى أحد الالتزامات الرئيسية الناشئة عنه وهو التزام صاحب العمل بأداء أجر العامل إليه عن مدة الاعتقال، طالما أن الأجر هو عماده الأساسي في معاشه، مما ينبغي معه الاعتداء بصفته الحيوية بالنسبة له وعدم حرمانه بسبب اعتقاله الذي أوقف عقده ويعد أمرا خارجا عن إرادته لا يد له فيه». حكم محكمة النقض المصرية، نقض مدني، الطعن رقم 339، المؤرخ بتاريخ 1977/03/06. نقلا عن: خالد جمال أحمد حسن، مظاهر الحماية القانونية لأجر العامل...، مرجع سابق، ص 128.

3 - الإضراب: هو إجراء يبشره العمال من خلال نقاباتهم يتوقفوا على إثره جميعهم أو أغلبهم عمدا عن العمل في المنشأة أو القسم محل النزاع حتى يستجيب صاحب العمل لمطالبهم المهنية المشروعة.

- رزيوق شريفة، "دور المفاوضة والاتفاقية الجماعية في ترقية علاقات العمل وأهميتها في قانون العمل الجزائري

11/90"، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 06، العدد 01، صادرة في 2019، ص 818.

كرّس المشرع الجزائري حق الإضراب بموجب القانون رقم 90-02⁽¹⁾، المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، حيث نظم من خلاله كافة الشروط والقيود التي يجب مراعاتها حتى يكون مشروعاً، كما رتب عن ممارسته تعليق علاقة العمل وكافة الآثار المترتبة عنها، طوال مدة التوقف عن العمل وإلى غاية الوصول إلى حل يرضي كل طرف⁽²⁾ وبالنسبة يتوقف المستخدم عن دفع أجور العمال لعدم حصوله عن العمل⁽³⁾ وهو كذلك ما أقره المشرع الفرنسي من خلال أحكام قانون العمل⁽⁴⁾.

وهو كذلك ما ذهب إليه المشرع المصري، الذي رتب على ممارسة العامل للإضراب المشروع، حرمانه من الأجر طيلة فترة التوقف عن العمل، مع احتساب هذه المدة كإجازة بدون أجر⁽⁵⁾، ولم يتعرض في هذا الشأن إلى الآثار المترتبة على عقد العمل ذاته⁽⁶⁾.

7 - عدم استحقاق الأجر في حالة الاستفادة من عطلة بدون أجر:

أدرج المشرع الجزائري حالة العطلة بدون أجر كحالة تؤدي إلى تعليق علاقة العمل وترك تنظيم أسباب وشروط ومدة التعليق للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية أو للنظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة⁽⁷⁾.

1 - قانون رقم 90-02، مؤرخ في 1990/02/06، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 06، صادر في 1990/02/07، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-27، المؤرخ في 1991/12/21، ج ر عدد 68، صادر في 1991/12/25.

2 - تنص المادة 32 فقرة 3 من القانون رقم 90-04، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، على أنه: «ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ماعدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها».

3 - المادة 64 فقرة 6 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل...، سألقة الذكر.

4 - L'Article L 1132 -2 du code du travail Français, dispose que : « **Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L1132 -1 en raison de l'exercice normal du droit de grève** ».

L'article L 2511 -1 ; dispose que ; « **L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.**

Son exercice ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire telle que mentionnée à l'article L1132 -2, notamment en matière de rémunérations et d'avantages sociaux.

Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit ».

5 - تنص المادة 195 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، على أنه: « **يترتب على الإضراب المشار إليه في المادة (192) من هذا القانون احتساب مدته إجازة للعامل بدون أجر** ».

6 - أبو عمرو مصطفى أحمد، الحق في الإضراب بين القانون الفرنسي والقوانين العربية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2016، ص 120.

7 - بظاهر أمال، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري...، مرجع سابق، ص 51.

غير أن تعليق علاقة العمل في هذه الحالة يقتضي حصول العامل على موافقة المستخدم للاستفادة من هذه العطلة وذلك حتى يحتفظ بحق إعادة إدراجه في منصب عمله أو في منصب آخر بأجر مماثل بعد انتهاء مدتها ويترتب عن ذلك توقف المستخدم عن دفع أجر العامل طوال هذه الفترة لعدم حصوله على عمل بالمقابل.

أما المشرع المصري، فلم يمنح الحق للعامل في الحصول على عطلة بدون أجر باستثناء المرأة العاملة التي تعمل في مؤسسة تستخدم خمسين عاملاً فأكثر لرعاية طفلها وتم تحديد مدة هذه العطلة بسنتين على الأكثر، تستفيد منها مرتين طوال مسارها المهني⁽¹⁾، في حسن يتم تطبيق نفس أحكام الاستيداع فيما يخص التشريع الفرنسي⁽²⁾.

ثانياً - الأسباب المتعلقة بصاحب العمل:

تتخصر حالات توقيف علاقة العمل لأسباب راجعة لصاحب العمل في حالتين هما: حالة صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة وهي حالة وردت في الفقرة السادسة من المادة 64 من القانون رقم 90-11، السالف الذكر، وحالة أخرى لم ترد ضمن حالات التعليق المنصوص عليها في المادة السالفة الذكر وهي حدوث قوة قاهرة تحول دون إمكانية مباشرة النشاط بالرغم من حضور العامل وإبداء استعداده في الشروع في العمل.

1 - عدم استحقاق الأجر في حالة صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة:

تعتبر حالة صدور قرار تأديبي في حق العامل في قانون العمل الجزائري من الحالات التي تعلق فيها علاقة العمل بسببه، ففي حالة قيامه بخطأ مهني، يجب توقيع العقاب عليه

1 - تنص المادة 94 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: « مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة 72 من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها ».

2 - « *Le congé sabbatique permet aux salariés remplissant des conditions d'ancienneté et d'activité de suspendre leur contrat de travail afin de réaliser un projet personnel. La durée du congé est fixée par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, convention ou un accord.../... de branche). A défaut de convention ou d'accord, la durée minimale du congé est de six mois et sa durée maximale est de onze mois.*

Le départ en congé fait l'objet d'une demande du salarié et d'une réponse de l'employeur respectant des contraintes de forme et de délai. L'employeur peut décider de reporter ou refuser le congé dans certaines situations ». Le ministère du travail de la république Française.
In : <https://www.travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-conges-payes-et-les-conges-pour-projets-pro-et-perso/article/le-conge-sabbatique>

من طرف المستخدم، حيث يتم تجميد علاقة العمل والآثار المترتبة عنها لمدة معينة بناء على قرار مجلس التأديب وتختلف هذه المدة من مؤسسة إلى أخرى ومن قطاع إلى آخر، طبقاً لما ينص عليه النظام الداخلي أو الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للمؤسسة⁽¹⁾ وبالتالي يتوقف المستخدم عن دفع الأجر للعامل طوال هذه الفترة التي تمثل وتساوي فيها مدة العقوبة، مدة التوقيف عن العمل.

حدد المشرع المصري في قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 مدة تعليق علاقة بستان (60) يوماً كحد أقصى، مع وجوب دفع أجر العامل كاملاً في حالة التحقيق في ارتكابه خطأ مهني وفي حالة ثبوت ارتكابه لمخالفة تستدعي معاقبته بخصم أجره، فلا يجوز أن تتجاوز قيمتها الأجر الأساسي اليومي للعامل لمدة خمسة أيام على الأكثر وفي الشهر الواحد⁽²⁾.

يلاحظ أن المشرع المصري قد أقر حماية أكثر لأجر العامل فيما يخص حالة توقيفه لارتكابه خطأ مهنيًا، إذ جعله استثناءً وارداً على مبدأ التلازم الشرطي للعمل والأجر، عكس نظيره الجزائري الذي أحال صلاحية تحديد مدة التوقيف عن العمل للمستخدم والنظام الداخلي للمؤسسة الذي يعده، مما قد يجعله يتعسف في استعمال هذه السلطة، غير أنه أجاز إدراج هذه المدة في الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية التي يشترك في وضعها كل من العمال والمستخدمين والتنظيمات النقابية التي ينتمون إليها وهو الأمر الذي يحقق مصلحة أكثر للعامل فيما يخص هذه المسألة.

2- عدم استحقاق الأجر بسبب القوة القاهرة:

استقر القانون والقضاء على وجوب تطبيق مبدأ التلازم الشرطي بين الأجر والعمل، إذ لا يتقاضى العامل أجراً إلا عن ساعات العمل الفعلية التي اشتغل فيها، إلا أنه في حالة

1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري...، مرجع سابق، ص 102.

2 - تنص المادة 66 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: «لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله لمدة لا تزيد عن ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك أو طلب من اللجنة المشار إليها في المادة 71 من هذا القانون».

وتنص المادة 61 منه، على أنه: «لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جزاء الخصم على العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على أجر خمسة أيام، ولا يجوز أن يقطع من أجر العامل وفاء للجزاءات التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد».

وإذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر اعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسي اليومي للعامل».

إغلاق المؤسسة بسبب المستخدم يتم تعليق علاقة العمل، لكن هذا لا يؤدي بالضرورة إلى تعليق أجور العمال، إلا إذا تعلق الأمر بحدوث قوة قاهرة⁽¹⁾ وبالرغم من عدم تكريس المشرع لهذه الحالة بنص قانوني صريح في تشريع العمل الساري المفعول، غير أن الواقع العملي يجعل في هذه الحالة صاحب العمل غير ملزماً بدفع أجور العمال ولا يمكن إثارت مسؤوليته في ذلك أو مطالبته بها.

أما بالنسبة للمشرع المصري فقد نص صراحة على هذه الحالة من خلال أحكام المادة 41 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 السالف الذكر، التي تنص على أنه "إذا حظر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً. أما إذا حظر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره."

يظهر بوضوح من خلال ما سبق أن المشرع الجزائري والمصري اتخذوا نفس الموقف فيما يخص استحقاق العامل لأجره كاملاً إذا حضر إلى مقر عمله وابتدى استعداداً لمباشرة العمل، وطراً سبباً راجعاً لصاحب العمل منعه من ذلك، إلا أنهما اختلفا في حالة ما إذا كان السبب في عدم مباشرة النشاط هو حدوث قوة قاهرة، ففي هذه الحالة جاءت أحكام المشرع المصري أكثر نفعا للعامل، حيث أقر له بموجب نص صريح، الحق في استحقاقه لنصف أجره، خلافاً لما معمول به في الجزائر حيث يكون المستخدم غير ملزماً بدفع أجور العمال عند حدوث قوة قاهرة.

المطلب الثاني

الاستثناءات الواردة على مبدأ التلازم الشرطي بين العمل والأجر

يعتبر التلازم الشرطي بين العمل والأجر مبدأ عاماً، إلا أنه ليس مطلقاً، حيث يوجد بعض الحالات نصت عليها مختلف التشريعات العمالية المقارنة بما فيها قانون العمل الجزائري واعتبرتها استثناء على هذا المبدأ، إذ يستحق فيها العامل أجره كاملاً بالرغم من عدم أدائه للعمل.

1 - أمال بظاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري...، مرجع سابق، ص 52.

تشتمل هذه الاستثناءات على ثلاث حالات تتمثل أساسا في العطل وأيام الراحة القانونية من جهة (الفرع الأول) والغيابات من جهة أخرى (الفرع الثاني) وهناك حالة استثنائية أخيرة يبدي فيها العامل إرادته واستعداده للعمل والشروع فيه إلا أن ظرفا خارجا عن إرادته راجع لتقصير المستخدم يحول دون أدائه للعمل (الفرع الثالث).

الفرع الأول

استحقاق الأجر عن العطل وأيام الراحة القانونية

يعتبر الحق في العطل وأيام الراحة القانونية من الحقوق الأساسية للعامل، حيث لا يمكن له العمل بدون انقطاع، بل له الحق في قسط من الراحة يسترجع فيه قواه، حتى يتمكن من مواصلة العمل بشكل طبيعي⁽¹⁾.

كرّست المنظمات الدولية⁽²⁾ وكافة التشريعات المقارنة بما فيها التشريعات العمالية المتعاقبة في الجزائر الحق في الراحة وخصته بحماية قانونية مميزة وجعلت القواعد والأحكام التي تحدد كيفية منحه وممارسته من قبيل النظام العام الاجتماعي، حيث لا يمكن في أي حال من الأحوال خرقها أو الاتفاق على مخالفتها، فهو حق مكرّس دستوريا للعامل⁽³⁾ ويضمن القانون للعامل خلال هذه الفترة الحصول على أجره كاملا بالرغم من عدم أدائه للعمل وهو ما يعتبر استثناء على مبدأ التلازم الشرطي بين العمل والأجر.

تتمثل هذه الحالات أساسا في العطل (أولا) وأيام العطل القانونية (ثانيا).

1 - سعادى محمد، حقوق الإنسان، دار الريحانة، الجزائر، 2002، ص 32.

2 - تنص المادة 24 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، على أنه: « لكل شخص الحق في الراحة ووقت فراغ، ويشمل ذلك تحديدا معقولا لساعات العمل وعطلات دورية مدفوعة الأجر ».

تنص المادة 7 البند د من العهد الدولي للحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16/12/1966، دخل حيز التنفيذ بتاريخ 03/01/1976، In: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/b002.html>، على أنه: « تعترف الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية

بحق كل شخص في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص: ...
د - الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية ».

3 - تنص المادة 55 فقرة 3 من المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07/12/1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج.ر، عدد 76، صادر في 08/12/1996، على أنه: « الحق في الراحة مضمون ويحدد القانون كليات ممارسته ».

أولا - استحقاق الأجر عن العطل:

تعتبر العطل من الاستثناءات الواردة على مبدأ التلازم الشرطي بين العمل والأجر، إذ يستحق فيها العامل أجره كاملة بالرغم من عدم أدائه للعمل وتنقسم إلى العطل السنوية والأعياد الوطنية والدينية.

1 - بالنسبة للعطل السنوية:

يعتبر الحق في العطلة السنوية من أبرز الحقوق التي يمنحها القانون للعمال لحمايتهم اجتماعيا، صحيا واقتصاديا، حيث تستحق بصفة دورية ومتجددة⁽¹⁾.

كرست التشريعات العمالية الحديثة حق العامل في العطلة السنوية، حيث نص عليها المشرع الفرنسي من خلال أحكام المادة 1-3141 L من قانون العمل⁽²⁾ كما تضمن المشرع الجزائري هذا الحق في أحكام المادة 39 من القانون رقم 90-11⁽³⁾، السالف الذكر، التي تنص على أنه « لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم وكل تنازل من العامل عن كل عطلة أو بعضها يعد باطلا وعديم الأثر ».

تحسب هذه العطلة على أساس يومين ونصف يوم عن كل شهر عمل على ألا تتعدى المدة الإجمالية ثلاثين (30) يوما تقويميا لكل سنة عمل واحدة⁽⁴⁾ وهي نفسها المدة التي قررها المشرع الفرنسي في قانون العمل الساري المفعول⁽⁵⁾، على أن يتم احتساب التعويض عن هذه العطلة السنوية بناء على الأجرة الشهرية للعامل⁽⁶⁾.

أورد المشرع الجزائري استثناء بالنسبة لعمال ولايات الجنوب، حيث تمنح لهم عطلة إضافية لا تقل عن عشرة (10) أيام عن سنة العمل الواحدة، تحدد الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية كيفية منحها.

1 - هدي بشير، "التعويض عن التسريح من العمل بسبب تغير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة ودوره في جبر الضرر"، مداخلة أقيمت في إطار ملتقى وطني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة جيجل، مارس 2010، ص ص 125، 126.

2 - L'article L3141 -1 du code du travail français, dispose que : « *Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées au présent chapitre* » .

3 - قانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل...، مرجع سابق.

4 - تنص المادة 41 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: « *تحسب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم كل شهر عمل، دون أن تتعدى المدة الإجمالية ثلاثين (30) يوما تقويميا عن سنة العمل الواحدة* ».

5 - L'article L3141 -3 du code du travail français, dispose que: « *Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables* ».

6 - "يحسب التعويض عن العطلة السنوية بناء على الأجرة الشهرية، على أساس يومين ونصف عن كل شهر عمل".

قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 1154246، مؤرخ في 2019/10/05، مجلة المحكمة العليا الجزائرية، العدد 02، صادر في 2017، ص 127.

كما أجاز كذلك تمديد العطلة الرئيسية لفائدة العمال الذين يؤدون خصوصا أشغالا شاقة أو خطيرة أو أشغالا تسبب متاعب بدنية أو عصبية، تحدد كذلك الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية كيفية الاستفادة منها⁽¹⁾.

بينما حدد قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، مدة العطلة السنوية بـ 21 يوما بأجر كامل عن كل سنة خدمة، يجوز تمديدها إلى ثلاثين (30) يوما للعامل الذي قضى عشر (10) سنوات من العمل لدى مستخدم أو أكثر، كما تكون مدة العطلة ثلاثين (30) يوما في السنة لمن تجاوز سن الخمسين ولا يدخل في حساب هذه الإجازة أيام العطل الخاصة بالأعياد والمناسبات الرسمية وأيام الراحة الأسبوعية.

أما إذا كانت مدة الخدمة أقل من سنة، يستحق العامل عطلة بنسبة المدة التي قضاها في العمل أي واحد وعشرين (21) يوما بأجر كامل، بشرط أن يكون قد أمضى على الأقل ستة (6) أشهر خدمة لدى المستخدم؛ وفي جميع الأحوال تزداد مدة العطلة السنوية بسبعة (7) أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية والتي يصدر بشأنها قرارا من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المعنية، ولا يجوز للعامل بأي حال من الأحوال التنازل عن عطلته⁽²⁾.

1 - تنص المادة 42 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: «يمنح العامل في ولايات الجنوب عطلة إضافية لا تقل عن عشرة (10) أيام عن سنة العمل الواحدة. تحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية كيفية منح هذه العطلة». وتنص المادة 45، على أنه: «يجوز تمديد العطلة الرئيسية لفائدة العمال الذين يؤدون خصوصا، أشغالا شاقة أو خطيرة أو أشغالا تسبب متاعب بدنية أو عصبية. وتحدد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية كيفية تطبيق هذه المادة».

2- تنص المادة 47 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: «تكون مدة الإجازة السنوية 21 يوما بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة، تزداد إلى ثلاثين يوما متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوما في السنة لمن تجاوز سن الخمسين، ولا يدخل في حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية. وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر في خدمة صاحب العمل .

وفي جميع الأحوال تزداد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية والتي يصدر بتحديداتها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المعنية. ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة 48 من هذا القانون، لا يجوز للعامل النزول عن إجازته».

منح كذلك المشرع المصري للعامل، الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدما لأداء امتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يعلم صاحب العمل بخمسة عشر يوما على الأقل قبل التاريخ الذي حدده للاستفادة من هذه العطلة وهو ما لا نجده في التشريع الجزائري⁽¹⁾. يتضح من خلال ما سبق أن المشرع المصري عكس ما ذهب إليه المشرع الفرنسي والجزائري، قد جعل مدة العطلة السنوية مرتبطا بعدد سنوات الخدمة وسن العامل⁽²⁾، إلا أن هذه التشريعات اتفقت كلها على اعتبار استحقاق هذا الأخير لأجره كاملا أثناء العطلة السنوية حقا مضمونا بالرغم من عدم أدائه للعمل. كما يلاحظ أن إدراج هذه التشريعات لقاعدة عدم جواز التنازل عن العطلة السنوية، ومنح العامل حق تعليقها أو تأجيلها في حالة إصابته بعجز ناتج عن مرض أو حادث، والاستفادة مما تبقى منها لاحقا بعد استرجاعه لعافيته⁽³⁾، يعتبر تكريسا للحماية المقررة قانونا له.

2 - بالنسبة للأعياد الدينية والوطنية:

يترتب عن الانتماء الديني أو الوطني إحياء بعض الأعياد والمناسبات، التي تتكفل فيها كل دولة بمنح أيام عطلة مدفوعة الأجر للعمال للاحتفال بها. عمل المشرع الجزائري على اقرار حق العامل في أيام عطل مدفوعة الأجر عن بعض المناسبات والأعياد سواء كانت دينية أو وطنية، تم تحديدها على سبيل الحصر بموجب القانون، يستفيد منها العمال في كافة القطاعات بغض النظر عن طبيعة نشاطهم⁽⁴⁾ وألزم

1 - تنص المادة 49 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: « للعامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدما لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوما على الأقل ».

2 - محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل...، مرجع سابق، ص 98.

3 - هدي بشير، «التعويض عن التسريح من العمل بسبب تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة ودوره في جبر الضرر»...، مرجع سابق، ص ص 164، 165.

4 - تنص المادة 34 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: « يحدد القانون أيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر ».

تنص المادة 1 من القانون رقم 63-278، المؤرخ في 26/07/1963، يحدد قائمة الأعياد الرسمية، ج ر عدد 06، صادر في 1963، على أنه: « تعتبر أعياد قانونية وسنوية الأيام التالية: 01 ماي (عيد العمال) يوم واحد، 05 جويلية (عيد الاستقلال) يوم واحد، 01 نوفمبر (عيد الثورة) يوم واحد، عيد الفطر يومان، عيد الأضحى يومان.../... ».

المستخدم بدفع أجورهم كاملة في هذه المناسبات حتى ولو صادف ذلك اليوم يوم عطلة غير مدفوعة الأجر⁽¹⁾، تحت طائلة توقيع عقوبة تتمثل في إلزامهم بدفع غرامة مالية تتراوح قيمتها ما بين 1000 دج إلى 2000 دج، تتعدد بتعدد العمال الذين وقعت في حقهم هذه المخالفة⁽²⁾، فالعبرة من حظر حرمان العامل من حقه في الراحة والعطل، هو الحماية القانونية للحقوق التي أقرها له المشرع.

أقرت كذلك التشريعات المقارنة حق العامل في هذه الأعياد والمناسبات، حيث حددها المشرع الفرنسي على سبيل الحصر في المادة 1-3133 L من قانون العمل الساري المفعول⁽³⁾.

وتنص المادة 1 من الأمر رقم 66-153، المؤرخ في 08/06/1966، يتضمن إتمام الأعياد الرسمية، ج ر عدد 52، صادر في 17/06/1966، المعدل والمتمم للقانون رقم 63-278، المؤرخ في 26/07/1963، المحدد قائمة الأعياد الرسمية، ج ر عدد 06، صادر في 1963، على أنه: « تتمم الفقرة الأولى من القانون رقم 63-278 المؤرخ في 26/07/1963 المحددة بموجبه قائمة الأعياد الرسمية كما يلي:

- أول مايو (عيد العمل) يوم واحد، 19 يونيو يوم واحد، 5 يوليو (عيد الاستقلال وعيد جبهة التحرير الوطني) يوم واحد، أول نوفمبر (عيد الثورة) يوم واحد ».

وتنص المادة 1 من الأمر رقم 68-419 المؤرخ في 26/06/1968، المعدل للأمر رقم 66-153، المؤرخ في 08/06/1966، والمتضمن قائمة الأعياد الرسمية، ج ر عدد 56، صادر في 12/07/1968، على أنه: « إن الفقرة 2 من المادة الأولى القانون رقم 63-278، المؤرخ في 26/07/1963 والمتضمن تحديد قائمة الأعياد الرسمية تعدل كما يلي: - عيد الفطر: يومان، عيد الأضحى: يومان، أول محرم: يوم واحد، عاشوراء: يوم واحد، المولد النبوي: يوم واحد، أول يناير (رأس السنة الميلادية)، يوم واحد ».

1 - براهيم نسيمة، "الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري"...، مرجع سابق، ص 115.
2 - تنص المادة 114 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: « يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج كل مستخدم يخالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالراحة القانونية، ويتكرر تطبيقها حسب عدد العمال المعنيين ».

3 - L'article L 3133-1 du code du travail Français, dispose que : « Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :

- 1° Le 1er janvier ;
- 2° Le lundi de Pâques ;
- 3° Le 1er mai ;
- 4° Le 8 mai ;
- 5° L'Ascension ;
- 6° Le lundi de Pentecôte ;
- 7° Le 14 juillet ;
- 8° L'Assomption ;
- 9° La Toussaint ;
- 10° Le 11 novembre ;
- 11° Le jour de Noël »

بينما حددها المشرع المصري بموجب قرار وزاري، بثلاثة عشر (13) يوما على الأكثر في السنة، ثم تم رفعها لاحقا سنة 2009 لتصبح أربعة عشر (14) يوما في السنة⁽¹⁾. كما حظر قانون العمل المصري كل شرط أو اتفاق يخالف هذه الأحكام، وجعله باطلا بطلانا مطلقا⁽²⁾.

وبالتالي تعتبر هذه المناسبات والأعياد استثناء على مبدأ التلازم الشرطي بين العمل والأجر، يستحق فيها العامل أجره بالرغم من عدم أدائه للعمل.

ثانيا - استحقاق الأجر عن أيام الراحة القانونية:

يقصد بالراحة القانونية تلك الساعات التي يستفيد منها العامل يوميا أو أسبوعيا لاسترجاع قواه بعد أدائه للعمل وتتمثل أساسا في الراحة اليومية والراحة الأسبوعية.

1 - بالنسبة للراحة اليومية:

تتمثل الراحة اليومية في تلك المدة التي يستفيد منها العامل يوميا كقسط من الراحة لاسترجاع قواه ومؤهلاته البدنية والفكرية ويتم احتسابها دون خصمها من الأجر.

لم ينص المشرع الجزائري صراحة على حق العامل في الراحة اليومية، بل نص على حد أقصى من العمل الفعلي في اليوم الواحد، على ألا يزيد عن اثنتي عشر (12) ساعة عمل، بما فيها ساعات العمل الإضافية⁽³⁾ وهو الأمر كذلك بالنسبة للمشرع المصري الذي اكتفى هو الآخر بتحديد ساعات العمل الفعلية في اليوم الواحد بثمانية ساعات كحد أقصى،

1 - تنص المادة 52 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: « للعامل الحق في أجازته بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوما في السنة ».

2 - تنص المادة 5 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: « يقع باطلا كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقا على العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصا من حقوق العامل المقررة فيه. ويستمر العمل بأية مزايا وشروط أفضل تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف.

وتقع باطلة كل مصلحة تتضمن انتقاصا أو إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون ».

3 - تنص المادة 7 من القانون رقم 97-03، يحدد المدة القانونية للعمل، على أنه: « لا تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي، في أي حال من الأحوال اثنتي عشرة ساعة ».

لا تحسب فيها الفترات المخصصة للراحة أو لتناول الطعام⁽¹⁾، حيث يعد ذلك تعبيراً ضمناً على أن كل الوقت الذي يتبقى للعامل في اليوم بعد انقضاء هذه المدة يخصص له للراحة. في حين، يعد قانون العمل الفرنسي الأكثر دقة وتفصيلاً في هذه المسألة، حيث حدد ساعات الراحة القانونية في اليوم الواحد بإحدى عشرة (11) ساعة كأدنى حد⁽²⁾.

2 - بالنسبة للراحة الأسبوعية:

يستفيد العامل في ظروف العمل العادية من فترة راحة تخصص له كل أسبوع عمل، بصفة دورية ومنتظمة وتختلف مدتها والأيام المخصصة لها من دولة إلى أخرى. عمل المشرع الجزائري كغيره من التشريعات المقارنة على إقرار هذا الحق للعامل وحدده بيوم كامل في الأسبوع، حيث نصت المادة 33 من القانون رقم 90-11⁽³⁾، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه « حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع. وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة ».

وبالتالي تم تحديد يوم الجمعة مبدئياً كيوم للراحة الأسبوعية لكافة العمال الذين يشتغلون في مختلف قطاعات النشاط، إلا أنه يمكن تأجيل هذا اليوم إلى يوم آخر في الأسبوع، إذا اقتضت ذلك الضرورة أو طبيعة النشاط، مثلما يتم العمل به في المؤسسات التي تستدعي فيها الحاجة والضرورة إلى اللجوء للعمل بالنظام التناوبي، حيث تدمج الراحة الأسبوعية مع العمل التناوبي لتصبح راحة تناوبية⁽⁴⁾.

1 - تنص المادة 80 فقرة 1 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: « مع عدم الإخلال بأحكام القانون 133 لسنة 1961 في شأن تشغيل العمال في المنشآت الصناعية، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات في اليوم أو 48 ساعة في الأسبوع، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة ... ».

2- L'article 3131-1 du code du travail Français, dispose que : « *Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives, sauf dans les cas prévus aux articles L 3131-2 et L 3131-3 ou en cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret.* »

3 - قانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل...، مرجع سابق.

4 - تنص المادة 37 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: « يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر إذا استدعت الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج.

ويحق للهيئات والمؤسسات الأخرى أن تجعل الراحة الأسبوعية تناوبية، إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم العطلة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة أو المؤسسة أو يضر العموم ».

كما يحق للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة الأسبوعية القانونية التمتع براحة تعويضية مماثلة لها⁽¹⁾.

أما المشرع المصري فقد نص على استحقاق العامل لراحة أسبوعية لا تقل عن أربعة وعشرون ساعة⁽²⁾، مع جواز تجميع الراحة الأسبوعية للعامل في الأماكن البعيدة عن العمران والأعمال التي تتطلب طبيعة النشاط أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل، على أن لا تزيد مدة العمل عن ثمانية أسابيع وتحدد لائحة تنظيم العمل قواعد الحصول على الراحة الأسبوعية المجمعة⁽³⁾، كما خول القانون لصاحب العمل الحرية في اختيار يوم الراحة الأسبوعية بما يتناسب مع ظروف العمل.

تجدر الإشارة أنه وفي كل الحالات يستحق العامل أجره كاملاً بالرغم من عدم تأديته للعمل.

الفرع الثاني

استحقاق الأجر عن الغيابات

ينص المشرع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة، على بعض الغيابات الخاصة التي يسمح فيها للعامل بعدم تأدية عمله وتلقي أجره كاملاً، شريطة أن يقدم لصاحب العمل مبرراً عن غيابه عن العمل وتعد هذه الحالة استثناء وارداً على مبدأ التلازم الشرطي بين العمل والأجر.

1 - تنص المادة 36 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: « يحق للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية مماثلة لها، وينتفع بالحق في زيادة ساعات إضافية طبقاً لأحكام هذا القانون ».

2 - تنص المادة 83 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: « يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر، وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر ».

3 - تنص المادة 84 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: « استثناء من الحكم الوارد في المادة السابقة، يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران، وفي الأعمال التي تتطلبها طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل بجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع، وتحدد لائحة تنظيم العمل الجزاءات وقواعد الحصول على الراحة الأسبوعية المجمعة، وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة قواعد تنظيم الراحة الأسبوعية المجمعة بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة ».

ويراعى في حساب الراحة الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنتهي ساعة العودة إليه ».

تتمثل هذه الغيابات في: حالة الغياب لتأدية مناسك الحج (أولاً)، أو بسبب التمثيل النقابي (ثانياً) أو الغيابات المتعلقة بالتكوين المهني والنقابي (ثالثاً) أو للمشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية، أو تلك الغيابات الخاصة بمناسبة أو أحداث عائلية (رابعاً) أو تلك المخصصة لرياضي النخبة (خامساً).

أولاً - حالة الغياب لتأدية مناسك الحج:

أقرت هذه الحالة معظم التشريعات المقارنة للدول العربية المسلمة، بما فيها التشريع الجزائري والمصري، نظراً للعقيدة الدينية السائدة في هذه الدول، حيث يحق للعامل مرة واحدة في حياته المهنية الحصول على ترخيص استثنائي بالغياب عن العمل دون فقدان الأجر لتأدية مناسك الحج⁽¹⁾.

لم ينص قانون العمل الساري المفعول عن مدة هذا الغياب، إلا أنه من الناحية العملية تم تقدير هذه المدة بثلاثين (30) يوماً كاملة وتكون مستقلة تماماً عن العطلة السنوية. في حين نص المشرع المصري صراحة في قانون العمل رقم 12 لسنة 2003⁽²⁾، السالف الذكر، على منح العامل عطلة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة البيت المقدس، مرة واحدة طوال مساره المهني، غير أنه أضاف شرطاً آخر يتمثل في سنوات الخدمة، إذ يشترط أن يكون العامل قد اشتغل لدى صاحب العمل لمدة خمسة (5) سنوات متصلة⁽³⁾ وتعتبر هذه المدة جد طويلة قد يصعب تحقيقها نظراً لعدم استقرار علاقات العمل في القطاع الخاص المصري.

وبالتالي يلاحظ أن أحكام التشريع الجزائري جاءت أكثر مرونة من أحكام القانون المصري بخصوص هذه المسألة.

1 - تنص المادة 54 فقرة 4 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: «زيادة عن حالات الغياب للأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، يمكن للعامل أن يتغيب دون فقدان الأجر إذا أعلم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات مسبقاً، للأسباب التالية:

...- تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة، مرة خلال الحياة المهنية للعامل».

2 - قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، مرجع سابق.

3 - تنص المادة 53 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: «للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته».

ثانيا - حالة الغياب بسبب التمثيل النقابي:

يعد العمل النقابي في الأصل عملا تطوعيا وهو مبدأ معمول به في معظم التشريعات المقارنة الحديثة التي تعترف بحق التمثيل النقابي، بما فيها التشريع الجزائري⁽¹⁾ إذ يجسد إيمان النقابي بخدمة الطبقة العاملة التي ينتمي إليها دون أن يصبو من وراء ذلك إلى تحقيق مكاسب مادية معينة⁽²⁾.

منح القانون الحق للعمال في انتداب أحد زملائهم أو مجموعة منهم لتمثيلهم نيابيا أو نقابيا للدفاع عن حقوقهم ورفع مطالبهم ويكون صاحب العمل ملزما بالدفع لهم أجر ساعات التمثيل كساعات عمل فعلي، حتى يتمكنوا من التفرغ تماما لممارسة مهمتهم النيابية أو النقابية ومساعدة العمال بدون أي ضغط، شريطة أن يقدموا تبريرات مسبقة للهيئة المستخدمة عن الساعات التي يقضونها في المهام المنوطة بهم، حتى يتمكنوا من المحافظة على حقهم في الأجر.

حدّد قانون علاقات العمل الجزائري الساري المفعول، عدد الساعات المدفوعة الأجر الممنوحة للعامل لممارسة التمثيل النيابي ضمن لجنة المشاركة إذ قدرها بعشرة (10) ساعات كاملة في الشهر، تحسب كساعات عمل فعلية يستحق فيها أجره كاملا وهي نفس المدة الممنوحة للممثلين النقابيين لممارسة عضويتهم، ماعدا خلال العطلة السنوية⁽³⁾.

بينما لم يتولى المشرع المصري تحديد الساعات الممنوحة للعامل في إطار ممارسة مهامه النقابية بل اكتفى بإقرار حقه في التفرغ للقيام بهذا النشاط، تاركا صلاحية تنظيم شروطه وأوضاعه لقرار يصدره الوزير المختص، بالاتفاق مع مجلس إدارة الاتحاد العام

1 - تنص المادة 54 فقرة 1 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: «زيادة عن حالات الغياب للأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، يمكن للعامل أن يتغيب دون فقدان الأجر إذا أعلّم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات مسبقا، للأسباب التالية:

- تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين، حسب المدة التي حدتها الأحكام القانونية أو التعاقدية ...».

2 - محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل...، مرجع سابق، ص 191.

3 - تنص المادة 106 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: «يحق لمندوبي المستخدمين التمتع بحساب عشر (10) ساعات عمل في الشهر مدفوعة الأجر من قبل المستخدم كوقت عمل لممارسة عضويتهم، ماعدا خلال عطلتهم السنوية.

تكون كميّات حساب الساعات المخصصة على هذا النحو موضوع اتفاق مع المستخدم».

لنقابات العمال، غير أنه نص على وجوب استحقاق العضو النقابي خلال فترة تفرغه، إضافة إلى أجره، جميع الترقّيات والعلاوات والبدلات والمكافئات والحوافز وكل المزايا العينية التي يحصل عليها زملائه في نفس المنصب، كما لو كان يؤدي عمله فعلا مع احتساب مدة التفرغ ضمن الخدمة الفعلية للعامل⁽¹⁾.

ثالثا - حالة الغياب لمتابعة تكوين مهني أو نقابي أو المشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية:

نص المشرع الجزائري إضافة إلى حالة الغياب للتمثيل النقابي، على إمكانية الترخيص للعامل بالغياب عن العمل لمتابعة تكوين مهني مرتبط بمنصبه وذلك بغرض تنمية قدراته ومؤهلاته الفكرية حسب نوع النشاط الذي يمارسه في المؤسسة⁽²⁾.

وبالتالي يحق للعامل أن يتغيب عن منصب عمله لمتابعة الدورات التكوينية سواء كانت دورات مهنية لتنمية القدرات أو تربصات يتابع خلالها دروس لرفع مستواه الوظيفي والمهني للتكيف مع التطورات الحاصلة في أساليب الإنتاج الحديثة والتكنولوجية والتدريب على التقنيات الجديدة لأداء العمل داخل الهيئة المستخدمة، حيث يبقى المستخدم ملزما بدفع أجره طيلة مدة التكوين.

كما يحق للعامل كذلك التغيب عن عمله لمتابعة تكوين نقابي لتسهيل أداء مهامه النقابية والتمثيلية بشكل فعال، تتمثل في الدورات التكوينية للعمل النقابي كتلك التي تتدرج ضمن جمعيات أو تجمعات تكوين الأعضاء النقابيين الجدد، حيث يتلقى طوال كل هذه الفترة المخصصة لهذا التكوين أجره كاملا على أساس أنها ساعات عمل فعلي.

يشترط القانون في هذه الحالات إضافة إلى تقديم تبريرات مسبقة للمستخدم عن ساعات الغياب لاستحقاق الأجر، ضرورة موافقة هذا الأخير على مشاركة العامل في هذه الدورات

1 - محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل...، مرجع سابق، ص 192.

2 - تنص المادة 54 فقرة 2 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: «زيادة عن حالات الغياب للأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، يمكن للعامل أن يتغيب دون فقدان الأجر إذا أعلم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات مسبقا، للأسباب التالية:

... - متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم والمشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية».

التكوينية وهو الأمر نفسه بالنسبة للامتحانات المهنية أو الأكاديمية التي يشارك فيها العامل والتي أقرها المشرع في نص المادة 54⁽¹⁾ من القانون رقم 90-11، السالف الذكر.

تجدر الإشارة إلى المشرع الجزائري قد أغفل عن تحديد مدة الغياب المسموح به في هذه الحالة في قانون العمل الساري المفعول، عكس ما كان معمول به في القوانين السابقة⁽²⁾، التي كانت تشير على أن مدة الغياب المدفوع الأجر تكون نفسها المدة المقررة للتدريب أو التكوين أو الامتحان⁽³⁾.

أما المشرع المصري فلم ينص صراحة على إمكانية تغيب العامل من أجل متابعة تكوين مهني أو نقابي أو للمشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية، لكنه أورد نصا مفاده إمكانية تحديد العامل لموعد عطلته السنوية لأداء امتحان في إحدى مراحل التعليم، شرط أن يخطر مستخدمه بذلك بخمسة عشر يوما على الأقل قبل تاريخ الاستفادة⁽⁴⁾ وعليه يمكن الاستنتاج أنه إذا أراد العامل الغياب من أجل متابعة تكوين من هذا النوع، لن يستفيد من إجازة مدفوعة الأجر مخصصة لذلك، بل يجب عليه أن يقوم به خلال عطلته السنوية.

يلاحظ مما سبق أن المشرع الجزائري جاء بأحكام أكثر دقة في هذا الشأن ومنح امتيازات أكثر للعامل فيما يخص استحقاقه لأجره كاملا عند تغيبه عن منصبه لهذه الأسباب مما يوفر له حماية أكبر وفرص أحسن لتنمية وتطوير قدراته ومؤهلاته في مجال نشاطه.

رابعا - حالة الغيابات الخاصة:

يعتبر استحقاق الأجر عن بعض الغيابات الخاصة بمناسبة حدث عائلي للعامل، من الاستثناءات الواردة على مبدأ التلازم الشرطي بين العمل والأجر وهو ما أطلق عليه المشرع

1 - المادة 54 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل...، سالف الذكر.

2 - قانون رقم 82-06، يتعلق بعلاقات العمل الفردية...، مرجع سابق.

مرسوم رقم 82-302، مؤرخ في 11/09/1982، يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 37، صادر في 14/09/1982. (ملغى).

3 - تنص المادة 42 فقرة 1 من المرسوم رقم 82-302، يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، على أنه: « يستفيد كل عامل يدعى لمتابعة تداريب تكوينية نقابية أو سياسية، تغيبات خاصة مدفوعة الأجر تساوي مدتها مدة التداريب ».

4 - المادة 49 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، سالف الذكر.

المصري تسمية "الأجازات العارضة"، حيث يستفيد العامل من إجازة مدفوعة الأجر بالرغم من عدم قيامه بالعمل.

حدد المشرع الجزائري مدتها في الفقرة الثالثة من نص المادة 54 من القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، بثلاثة أيام كاملة تدفع للعامل في حالة زواجه، أو زواج أحد فروع، أو ولادة مولود له أو ختانه أو في حالة وفاة أحد أصوله أو فروع أو الحواشي من الدرجة الأولى له أو لزوج، شريطة أن يقدم تبريرا للمستخدم عن هذا الحدث⁽¹⁾.

أما المشرع المصري فلم يحدد هذه الإجازات في قانون العمل الموحد لسنة 2003، بل اكتفى بوضع حد أقصى للمدة المقررة لها، حيث لا يمكن أن تتجاوز هذه الأخيرة ستة أيام في السنة وأن لا تفوق مدة يومين في المناسبة الواحدة، مع ضرورة خصمها من أيام العطلة السنوية المقررة للعامل⁽²⁾.

وبالتالي يلاحظ أن أحكام قانون العمل الجزائري جاءت أكثر نفعا من تلك المقررة في أحكام قانون العمل المصري.

تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد أغفل عن ذكر حالة أخرى في قانون علاقات العمل الساري المفعول، كان قد نص عليها سابقا في قوانين ملغاة والتي تخص النساء المرضعات، حيث كانت تستفيد المرأة العاملة المرضعة بموجبها من ساعتين يوميا مدفوعة الأجر لإرضاع مولودها خلال الستة (6) أشهر الأولى من تاريخ الوضع ومن ساعة واحدة يوميا في الستة (6) أشهر الثانية الموالية⁽³⁾، أما في القانون رقم 90-11⁽⁴⁾، السالف

1 - تنص المادة 54 فقرة 3 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: «زيادة عن حالات الغياب لأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، يمكن للعامل أن يتغيب دون فقدان الأجر إذا أعلم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات مسبقا، للأسباب التالية:

...- يستفيد العامل من ثلاثة (03) أيام كاملة مدفوعة الأجر، بمناسبة حدث من الأحداث العائلية الآتية: زواج العامل، ولادة مولود له، زواج أحد فروع العامل، وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو الزوجة، أو وفاة زوج العامل أو ختان ابن العامل.

غير أنه في حالتي الولادة أو الوفاة يكون التبرير لاحقا ... ».

2 - قانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل...، مرجع سابق.

3 - تنص المادة 46 فقرة 1 من المرسوم رقم 82-302، يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، على أنه: «لأمهات المرضعات الحق في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم ابتداء من يوم الولادة مدة الأشهر الستة الأولى وساعة واحدة كل يوم مدة الأشهر الستة الموالية ».

4 - قانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل...، مرجع سابق.

الذكر، فقد اكتفى بالنص في المادة 55 فقرة 2 منه على أنه « تستفيد العاملات من تسهيلات أخرى ».

إذ يستفاد من خلال هذا النص أن المشرع لم يحدد طبيعة هذه التسهيلات، مما جعل الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية والأنظمة الداخلية للهيئة المستخدمة تهتم بتنظيمها وتحديداتها. عكس ما ذهب إليه المشرع المصري الذي أقر للمرأة العاملة المرضعة فضلا عن عطلة الأمومة، الحق في ساعة لإرضاع طفلها وذلك خلال السنتين الموالتين للولادة، تحسب كساعات عمل فعلية وتتلقى فيها أجرها كاملاً⁽¹⁾.

خامسا - حالة الغيابات الخاصة لرياضي النخبة:

تعتبر حالة استحقاق الأجر للغيابات الخاصة لرياضي النخبة استثناء على مبدأ التلازم الشرطي بين العمل والأجر ينفرد به التشريع الجزائري عن سائر التشريعات المقارنة، حيث لم يرد أي نص قانوني في قانون العمل الفرنسي أو المصري يقر بذلك.

وعليه منح قانون العمل الجزائري للعمال الذين لهم صفة رياضي النخبة أو الذين يمارسون مهام التنظيم والتسيير الرياضي، الحق في غيابات خاصة مدفوعة الأجر للمشاركة في التبرعات أو التحضيرات المتعلقة بالتحضير للمنافسات الرياضية أو لغرض متابعة أو تقديم دروس تكوينية ويشترط الحصول على ترخيص بالغياب من صاحب العمل قبل المشاركة، وتقديم تبرير عن التغيب من طرف العامل بعد انتهاء التظاهرة الرياضية بما يثبت ويفيد مشاركته الفعلية فيها⁽²⁾.

1 - تنص المادة 93 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: « يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرين شهرا التالية لتاريخ الوضع -فضلا عن مدة الراحة المقررة- الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين. وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر ».

2 - مرسوم تنفيذي رقم 91-481، مؤرخ في 14/12/1991، يحدد كفاءات ضبط التوقيت اليومي للعمل والترخيص بالغيابات الخاصة المدفوعة الأجر لرياضي الطليعة والنخبة ولمستخدمي التأطير الذين يعملون حسب التوقيت الجزئي داخل هياكل تنظيم المنظومة الوطنية للتربية البدنية والرياضية وتنشيطها، ج ر عدد 66، صادر في 22/12/1991.

الفرع الثالث

استحقاق الأجر لتقصير من المستخدم

اتفق الفقه الفرنسي على وجوب استحقاق العامل لأجره كاملاً بالرغم من عدم أدائه للعمل في حالة ما إذا بقي تحت تصرف المستخدم واستحال عليه أداء عمله لسبب راجع لخطأ ارتكبه هذا المستخدم⁽¹⁾، كإغلاق المؤسسة بسبب صدور حكم قضائي أو قرار إداري ناتج عن مخالفة ارتكبتها هذا الأخير⁽²⁾، كما لا يمكن لصاحب العمل دفع مسؤوليته عن أداء الأجر للعامل لعدم قيامه بالعمل المطلوب، إذا ثبت أنه لم يوفر له كل الظروف والوسائل الملائمة لتمكينه من التشغيل الفعلي⁽³⁾، حيث أن المستخدم ملزم قانوناً بتمكين العامل بكافة الوسائل من أجل تنفيذ العمل المتفق عليه بحسن نية وبالتالي فهو ملزم بدفع أجره إلا إذا أثبت أنه وفى بالتزامه بتهيئة المكان المناسب للعمل والأدوات الملائمة لمباشرة العمل الفعلي.

وعليه يستحق العامل أجره بمجرد حضوره إلى مقر عمله وإبداء استعداداته الكامل للشروع في العمل، إلا أن حدوث ظرف تسبب فيه المستخدم منعه من القيام بذلك، كما يسري هذا الحكم كذلك على العمال المضربين، عندما يكون سبب الإضراب راجع لتجاوز صاحب العمل لسلطاته، خاصة إذا تعلق الأمر بعدم دفعه لأجورهم في تاريخ استحقاقها، إذ يحق لهم إضافة إلى استحقاقهم لأجورهم كاملة، المطالبة بالتعويض في حال ما حرّموا من منها أثناء وبسبب إضرابهم عن العمل⁽⁴⁾.

تختلف هذه الحالة عن حالة القوة القاهرة التي لا يكون فيها صاحب العمل مسؤولاً عن وقوعها، مما يجعله غير ملزم بدفع أجور العمال بالرغم من حضورهم إلى مقر العمل وإبداء استعدادهم لمباشرة العمل⁽⁵⁾.

1 - « *Le salarié qui n'a pas travaillé, mais qui est resté à la disposition de l'entreprise a droit également à une rémunération...* ». Mouly Jean, Droit du travail, Op.cit, p 87.

2 - محمد حسين منصور، قانون العمل...، مرجع سابق، ص 111.

3 - قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من المخاطر المهنية"، مذكرة ماجستير، فرع: القانون والمسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012/05/02، ص 09.

4 - بوسعيدة دليلة، "أثر ممارسة حق الإضراب على علاقة العمل الفردية في القانون الجزائري والقانون المقارن"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع: قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2006، ص 92.

5 - محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل...، مرجع سابق، ص 247.

كما تدخل ضمن حالة تقصير المستخدم، حالة مشابهة للإضراب لم يتناولها المشرع الجزائري ولم يعتبرها من الاستثناءات الواردة على مبدأ التلازم الشرطي بين العمل والأجر، تتمثل في قيام المستخدم بغلق المؤسسة مؤقتاً⁽¹⁾، سماها الفقه الفرنسي « Lock out » حيث أقر فيها القضاء الفرنسي أحقية العمال في الحصول على أجورهم كاملة رغم عدم أدائهم للعمل تعويضاً لهم عن الأضرار التي تسبب فيها المستخدم لعدم تقديم العمل لهم⁽²⁾.

اتخذ المشرع المصري نفس الموقف بخصوص هذه المسألة، حيث أكد من خلال أحكام المادة 41 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، على أنه إذا حضر العامل لمزاولة عمله في الوقت المحدد وكان مستعداً لمباشرته وحالت دون ذلك أسباباً راجعة إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً لذلك اليوم⁽³⁾.

أما المشرع الجزائري فلم يتطرق إلى هذه الحالة في تشريع العمل الساري المفعول، مما قد يفتح المجال أمام أصحاب العمل للتعسف في استعمال سلطتهم وحرمان العمال من أجورهم بالرغم من أن سبب عدم مباشرتهم للعمل هو قرار أو خطأ صادر عن المستخدم، خاصة في غياب نص قانوني صريح يلزمهم بذلك، فهذا فراغ يجب تداركه لتوفير أكبر قدر من الحماية للعمال على وجه عام وأجورهم على وجه خاص.

1- الإغلاق: هو قيام صاحب العمل بوقف العمل بالمنشأة للضغط على العمال للاستجابة لمطالبه أو للتنازل عن مطالبهم، ولكي يكون الإغلاق وسيلة لإنهاء المنازعات الجماعية فإنه يجب أن يكون سبب قيام المستخدم به يرجع لمشكلة جماعية بينه وبين العمال وعندئذ يلجأ إليه هذا الأخير لحمل العمال على عدم اللجوء إلى الإضراب أو للتنازل عن مطالبهم وقد يكون الإغلاق شاملاً أو كلياً حيث يتم إغلاق كافة أقسام المنشأة أو قد يكون جزئياً إذا تعلق الأمر ببعض الأقسام أو بقسم واحد حسب الحالة.

- رزيوق شريفة، "دور المفاوضة والاتفاقية الجماعية في ترقية علاقات العمل وأهميتها في قانون العمل الجزائري 11/90"، مرجع سابق، ص 818.

2 - Rivero Jean, Savatier Jean, Droit du travail, Presse Universitaire de France, Paris, 1981.

3 - المادة 41 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003...، سألقة الذكر. راجع كذلك: عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، 1964، ص 232.

المبحث الثاني

إقرار الأساليب القانونية لتحديد الأجور

يخضع تحديد الأجور من الناحية العملية إلى اعتماد أسلوبين مختلفين؛ إذ يتم تحديدها إما بموجب النصوص التشريعية الصادرة عن السلطة العامة وهو أسلوب اعتمدته بعض الدول التي تطبق التنظيم الإداري لعلاقات العمل وفقا للإيديولوجية الاشتراكية وهو ما يسمى بالتحديد المركزي للأجر، حيث يتم تحديد الأجور في القوانين والنظم الخاصة بعلاقات العمل بالاستعانة بأجهزة مركزية مختصة في سن القوانين التشريعية والتنظيمية وتلزم هذه الدول كافة المستخدمين والعمال ومنظماتهم النقابية بالانصياع لها واحترام حدودها وقواعدها.

وإما يتم تحديد هذه الأجور بموجب عقد العمل الفردي عن طريق التفاوض بين العامل وصاحب العمل وهو أسلوب معتمد لدى بعض الدول التي تطبق النظام الرأسمالي في علاقات العمل والتي تأمن بمبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد وهو ما يسمى بالتحديد العقدي للأجر، غير أن هذه الحرية ليست مطلقة بل تخضع لبعض القيود التي تستوجب مراعاة تلك الحدود الدنيا التي تفرضها الدولة بموجب القانون وتلك الحدود الناتجة عما تم التوصل إليه من خلال عملية التفاوض الجماعي في إطار الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية مع وجوب تطبيق القاعدة الأصلح للعامل.

وعليه سيتم دراسة أسلوب تحديد الأجور بموجب القانون (المطلب الأول) وأسلوب التحديد العقدي لها والقيود الواردة عليه (المطلب الثاني).

المطلب الأول

التحديد القانوني للأجور

اعتمدت التشريعات العمالية التي تطبق التنظيم الإداري لعلاقات العمل وفقا للنظام الاشتراكي أسلوب التحديد القانوني للأجور واعتمدها المشرع الجزائري في تشريعاته السابقة الصادرة في ظل نظام الاقتصاد الموجه، حيث كان تحديد الأجور خاضعا لقرارات السلطة العامة، غير أنه بعد الأزمة الاقتصادية التي عاشتها البلاد وما خلفته من آثار سلبية في سوق العمل والتي دفعت بالدولة إلى الانسحاب من تنظيم القطاع الاقتصادي وتبني نظام

اقتصاد السوق، جعل الحكومة تتراجع عن هذا الأسلوب وأصبح تدخلها في ظل هذا النظام يقتصر على وضع النظام العام الاجتماعي، حماية للطرف الضعيف في علاقة العمل وبالنتيجة أصبح الاعتماد على أسلوب التحديد المركزي للأجور يقتصر على تحديد الأجر الوطني الأدنى المطبق في كافة قطاعات النشاط، بينما يتم تحديد الأجور بالتفاوض في إطار عقد العمل الفردي مع مراعاة الحدود المتفق عليها في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية. وعليه سيتم التركيز على دراسة أسلوب التحديد المركزي للأجور في ظل نظام الاقتصاد الموجه في الجزائر (الفرع الأول)، ثم التطرق إلى مرحلة تطبيق الإطار العام للأجور وفقا لنظام اقتصاد السوق (الفرع الثاني).

الفرع الأول

تطبيق أسلوب التحديد المركزي للأجور في ظل نظام الاقتصاد الموجه

كرست الجزائر ابتداء من سنة 1974⁽¹⁾ مبدأ التنظيم المركزي لعلاقات العمل من قبل السلطة العامة في ظل الاقتصاد الموجه، بما فيها تنظيم مسألة الأجور واستمر الأمر كذلك إلى غاية صدور القانون الأساسي العام للعامل، حيث اعتمد فيه المشرع الجزائري على استحداث جدول وطني للأجور تحدد من خلاله شبكة تصنيف المناصب وتم بذلك إنشاء لجنة وطنية للأجور (أولا) وكذلك لجان مختصة في تصنيف مناصب الشغل (ثانيا)، ثم تم صدور السلم الوطني للأجور (ثالثا).

أولا - الاعتماد على اللجنة الوطنية للأجور:

تم تكريس أسلوب التنظيم المركزي للأجور لأول مرة في الجزائر، من خلال أحكام المادة 28 من الأمر رقم 73-64⁽²⁾، يتضمن قانون المالية لسنة 1974، على أنه « إن المرتبات والأجور ومختلف التعويضات من أي نوع الممنوحة في المؤسسات العامة الاقتصادية ذات الطابع الصناعي والتجاري والمؤسسات الأخرى... تجمد عند حدودها الحالية أن أي زيادة في المرتبات والأجور ومختلف التعويضات لا يمكن إجراؤها إلا بموجب مرسوم ».

1 - قانون رقم 74-02، يتعلق بتأسيس الأجر الوطني الأدنى المضمون...، مرجع سابق.

2 - تنص المادة 28 من الأمر رقم 73-64 المؤرخ في 28/12/1973، يتضمن قانون المالية لسنة 1974، ج ر عدد 104، صادر في 28/12/1973، (ملغى).

عمل المشرع الجزائري في ظل القانون الأساسي العام للعامل على استحداث جدول وطني للأجور تحدد من خلاله شبكة تصنيف المناصب⁽¹⁾، حيث تم إنشاء اللجنة الوطنية للأجور بموجب المرسوم رقم 80-118⁽²⁾، المتضمن عمل وتدخل اللجنة الوطنية للأجور، التي أسندت إليها مهمة إدلاء رأيها حول تحديد أنظمة ضبط الأجور والحوافز وجداول أجور مناصب الشغل ودراسة بعض القضايا وإعطاء الرأي فيها بناء على طلب الحكومة، تمثلت أساسا فيما يلي:

- دراسة النظام الذي يسري على التطور العام للأجور والمداخل والمرتبب بأهداف المخطط الوطني للتنمية،

- تطور القدرة الشرائية للأجور بالارتباط مع هيكل الأسعار ومع الارتباط بتطور الإنتاج،

- تحديد أنظمة ضبط الأجور والتحفيز على العمل،

- دراسة الطريقة الوطنية وإجراءات تصنيف مناصب العمل في جميع قطاعات النشاط، وجداول أجور مناصب العمل،

- دراسة مستوى المكافآت والتعويضات المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للعامل، والمبادئ العامة لإعداد مقاييس العمل⁽³⁾.

1 - تنص المادة 104 من القانون رقم 78-12، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، على أنه: «ترقم مناصب العمل المختلفة على أساس نظام منسجم لمقاييس الترقية وقواعده، وذلك لتحديد الأجر الذي يرتبط بكل منصب عمل وتطبيق المبدأين المقررين لكل حسب عمله» و«التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر» وفقا لطريقة وطنية وحيدة للتصنيف تحدد بموجب مرسوم...».

2 - مرسوم رقم 80-118، مؤرخ في 12/04/1980، يتضمن عمل وتدخل اللجنة الوطنية للأجور، ج ر عدد 16، صادر في 15/04/1980، (ملغى).

3 - تنص المادة 1 من المرسوم رقم 80-118، يتضمن عمل وتدخل اللجنة الوطنية للأجور، على أنه: «تكلف اللجنة الوطنية للأجور المنشأة بموجب المادة 211 من القانون الأساسي العام للعامل، في إطار مهمتها التي حددتها أحكام المادة نفسها، بدراسة القضايا التالية، وإعطاء الرأي فيها بناء على طلب الحكومة:

- النظام الذي يسري على التطور العام للأجور والمداخل ويرتبط بأهداف المخطط الوطني للتنمية،

- تطور القدرة الشرائية للأجور بالارتباط مع هيكل الأسعار، ومع الارتباط بتطور الإنتاج،

- تحديد أنظمة ضبط الأجور والحفز على العمل،

- الطريقة الوطنية وإجراءات تصنيف مناصب العمل في جميع قطاعات النشاط،

- جداول أجور مناصب العمل،

- مستوى المكافآت والتعويضات المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للعامل،

- المبادئ العامة لإعداد مقاييس العمل.»

كما تضمن هذا المرسوم التنظيم الهيكلي للجنة والأعضاء المكونة لها وطريقة تعيينهم، حيث نصت المادة 3 منه على أنه « يعين أعضاء اللجنة الوطنية للأجور بمرسوم، بناء على اقتراح الوزير أو الهيئة المعنية ».

أما عن نشاطاتها، تجتمع هذه اللجنة بناء على استدعاء من الوزير المكلف بالعمل بصفته رئيس⁽¹⁾ وتعطي رأيها بخصوص المسائل المطروحة عليها في أجل شهرين من تاريخ تقديمها. كما تم تكليفها بإعداد جميع التقارير والتحقيقات أو الدراسات التي تراها صالحة لتحقيق أهدافها، أو تكلف الإدارات والهيئات المستخدمة بذلك، بالإضافة إلى التقارير السنوية التي تعدها للحكومة بخصوص كافة نشاطاتها والمقترحات التي تقدمها حول السياسة الوطنية للأجور⁽²⁾.

ثانيا - الاعتماد على لجان تصنيف مناصب العمل:

جاء إنشاء لجان تصنيف مناصب الشغل بموجب المرسوم رقم 80-119⁽³⁾، يتضمن إنشاء لجان تصنيف مناصب العمل، وتم تصنيفها إلى نوعين: لجان لتصنيف المناصب، ولجان في المؤسسات و/أو الوحدات.

1 - لجان تصنيف مناصب العمل:

تضمنت المادة الأولى من المرسوم رقم 80-119، السالف الذكر إنشاء لجان تصنيف المناصب حيث نصت على أنه « تنشأ لجان، تكلف بتنشيط تصنيف مناصب العمل وتنسيقه ومراقبته ».

تحديد قائمة اللجان المنصوص عليها أعلاه، بقرار من الوزير المكلف ».

1 - تنص المادة 6 من المرسوم رقم 80-118، يتضمن عمل وتدخل اللجنة الوطنية للأجور، على أنه: « تجتمع اللجنة الوطنية للأجور بناء على استدعاء من رئيسها ».

2 - تنص المادة 7 من المرسوم رقم 80-118، يتضمن عمل وتدخل اللجنة الوطنية للأجور، على أنه: « تعطي اللجنة الوطنية للأجور رأيها، في المسائل المطروحة عليها في أجل شهرين ابتداء من تاريخ تقديم هذه المسائل إليها ».

وتنص المادة 10، على أنه: « يمكن للجنة الوطنية للأجور أن تعد جميع التقارير والتحقيقات أو الدراسات التي تراها صالحة لتحقيق أهدافها، أو تكلف الإدارات والهيئات المستخدمة بذلك ».

وتنص المادة 11، على أنه: « تعد اللجنة الوطنية للأجور تقريرا سنويا عن نشاطها تقدمه للحكومة، كما تقدم مقترحات حول السياسة الوطنية للأجور ».

3 - مرسوم رقم 80-119، مؤرخ في 12/04/1980، يتضمن إنشاء لجان تصنيف مناصب العمل، ج ر عدد 16، صادر في 15/04/1980، (ملغى).

تتكون كل لجنة من ممثل عن الوزير المكلف بالعمل كرئيس وممثل عن الوزير المكلف بالتخطيط وممثل وزير الوصاية الأكثر تمثيلاً للقطاع أو الفرع، إضافة إلى ثلاثة ممثلين للهيئات المستخدمة الأكثر تمثيلاً للقطاع، يعينهم وزير أو وزراء الوصاية المعنيين وثلاثة ممثلين للاتحاديات النقابية المعنية⁽¹⁾.

تولت هذه اللجان في إطار المهام المسندة إليها، مهمة تقديم مناصب العمل الجاهزة على مستوى القطاع أو الفرع بغرض دراستها من طرف اللجنة الوطنية للأجور التي تعطي رأيها فيها، كما تم تكليفها بتنشيط أشغال لجان المؤسسات وتوجيهها ومراقبة تصنيف مناصب العمل التي تقترحها لجنة المؤسسة وتنسيق ذلك، بالإضافة إلى مهمة إعداد قائمة مناصب العمل الخاصة بفرع النشاط وضبطها يومياً⁽²⁾.

2 - لجان المؤسسات و/أو الوحدات:

تضمنت المادة 3 من المرسوم رقم 80-119، السالف الذكر، الهدف من إنشاء لجان المؤسسات و/أو الوحدات، حيث نصت على أنه «تكلف لجان المؤسسات و/أو الوحدات بما يلي:

- وصف المهام الخاصة بكل منصب عمل،

- تقييم مناصب العمل تبعاً للقواعد المحددة بالطريقة الوطنية،

- تصنيف مناصب العمل تبعاً طبقاً للسلم الوطني المرجعي الخاص بمناصب العمل».

كما حدد المرسوم تنظيمها الهيكلي، إذ تتألف هذه اللجان من مدير الهيئة المستخدمة أو ممثله رئيساً وممثلين عن العمال مؤهلين لتحليل مستوى المتطلبات الأساسية لكل منصب

1 - تنص المادة 8 من المرسوم رقم 80-119، يتضمن إنشاء لجان تصنيف مناصب العمل، على أنه: «تتكون كل

لجنة من: - ممثل الوزير المكلف بالعمل، رئيساً،

- ممثل الوزير المكلف بالتخطيط،

- ممثل وزير الوصاية، الأكثر تمثيلاً للقطاع أو الفرع،

- ثلاثة ممثلين للهيئات المستخدمة، الأكثر تمثيلاً للقطاع، يعينهم وزير أو وزراء الوصاية المعنيين،

- ثلاثة ممثلين للاتحاديات النقابية المعنية».

2 - تنص المادة 8 من المرسوم رقم 80-119، يتضمن إنشاء لجان تصنيف مناصب العمل، على أنه: «تتولى لجان

التصنيف النصوص عليها في المادة الأولى:

- تنشيط أشغال لجان المؤسسات وتوجيهها،

- مراقبة تصنيف مناصب العمل التي تقترحها لجنة المؤسسة وتنسيق ذلك،

- تقديم تصنيف مناصب العمل الجاهزة في مستوى القطاع أو الفرع، لتدرسها اللجنة الوطنية للأجور وتعطي رأيها فيها،

- إعداد قائمة مناصب العمل الخاصة بفرع النشاط، وضبطها يومياً».

عمل وتقييمها وتعيينهم لمجالس العمال، أو الهيئة النقابية المعنية حسب النصاب المحدد والممثلين عن مديرية هيئة إنتاج المعدات أو الخدمات، الذين اكتسبوا خبرة في تنظيم العمل وتسيير الإنتاج أو التسيير الإداري⁽¹⁾.

حدد كذلك المرسوم الممثلين طريقة تعيين الممثلين والنصاب المعتمد في ذلك حيث نصت المادة 5 منه على أنه « يعين ممثلو العمال، المنصوص عليهم في المادة 4 أعلاه، في المؤسسات الاشتراكية بالأسبقية، أعضاء في اللجنة الدائمة للموظفين والتكوين ».

يفهم من خلال ما سبق أن المشرع الجزائري قد فرض نظاما لتقسيم العمل وتوزيع المهام بين العمال، حيث كلف المؤسسات المستخدمة بوضع شبكات وجداول خاصة بتصنيف مختلف مناصب العمل المتواجدة على مستواها، مع إبراز وتحديد مختلف المؤهلات والكفاءات والخبرات المشترطة للتوظيف في كل منصب عمل ومراعاة كل من طبيعة المهام والأشغال المنوطة بالعامل وظروف العمل التي يعمل فيها والضغوطات التي يخضع لها وكذا الالتزامات التي تنشأ على عاتقه بناء على جهده البدني أو الفكري والنتائج المنتظرة منه وغير ذلك من المعطيات الواجب دراستها.

تحدد هذه العناصر نقطة التمييز بين منصب وآخر مما ينتج عنه ترتيب هرمي لمناصب العمل داخل المؤسسة المستخدمة وترتيب أفقي لها على مستوى القطاعات والهيئات المستخدمة الأخرى⁽²⁾.

أخيرا تتم المصادقة على تصنيف مناصب العمل في كل هيئة مستخدمة بموجب قرار وزاري مشترك بين الوزير المكلف بالعمل ووزير الوصاية المعني⁽³⁾.

1 - تنص المادة 4 من المرسوم رقم 80-119، يتضمن إنشاء لجان تصنيف مناصب العمل، على أنه: « تتكون لجان المؤسسات و/أو الوحدات، المنشأة داخل هيئات إنتاج المعدات و/أو الخدمات، من:

- مدير الهيئة المستخدمة أو مثله، رئيسا،

- ممثلي العمال، المؤهلين لتحليل مستوى المتطلبات الأساسية لكل منصب عمل وتقييمها، وتعيينهم مجالس العمال أو الهيئة النقابية المعنية حسب النصاب المحدد في المادة 6 أدناه،

- ممثلي مديرية هيئة إنتاج المعدات أو الخدمات الذين اكتسبوا خبرة في تنظيم العمل وتسيير الإنتاج أو التسيير الإداري، حسب النصاب المحدد أدناه ».

2 - براهيم نسيمة، "الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري"...، مرجع سابق، ص 122.

3 - تنص المادة 11 من المرسوم رقم 80-119، يتضمن إنشاء لجان تصنيف مناصب العمل، على أنه: « يصانق على تصنيف مناصب العمل في كل هيئة مستخدمة بقرار وزاري مشترك بين الوزير المكلف بالعمل ووزير الوصاية المعني ».

ثالثا - تحديد الأجور حسب السلم الوطني:

انطلاقا من الأعمال التي قامت بها اللجان السالفة الذكر في مسألة تحديد الأجور وتصنيف مناصب العمل، صدر سنة 1985 السلم الوطني للأجور، بموجب المرسوم رقم 85-03⁽¹⁾، يحدد السلم الوطني الاستدلالي المتعلق بالأجور، إذ نص في مادته الأولى على أنه « **تحدد الحدود الدنيا والعليا المقررة لكل صنف في المادة 150 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، في السلم الوطني الاستدلالي في الملحق الأول بهذا المرسوم** ».

تم تقسيم كل صنف إلى مجموعات تحدّد عددها القوانين الأساسية النموذجية لكل قطاع من قطاعات النشاط ويكون عدد المجموعات المحددة تبعا لجدول المناطق الاستدلالية ودرجة تعقيد مناصب العمل ومدى تركيزها في الأصناف ومساويا على الأكثر لما يأتي:

- من 1 إلى 9 لثلاثة (3) مجموعات للأصناف،
 - من 10 إلى 13 لأربعة (4) مجموعات للأصناف،
 - من 14 إلى 20 لخمس (5) مجموعات للأصناف⁽²⁾.
- اشتملت كل مجموعة، إضافة على الرقم الاستدلالي الأدنى والرقم الاستدلالي الأقصى المذكورين في الملحق رقم 2 من هذا المرسوم، على رقم استدلالي آخر وسيط تم ذكره في الملحق رقم 3 منه، حدد بموجبه الأجر الأساسي المرتبط بمناصب العمل المصنفة في المجموعة المعنية⁽³⁾.

1 - مرسوم رقم 85-03 مؤرخ في 05/01/1985، يحدد السلم الوطني الاستدلالي المتعلق بالأجور، ج ر عدد 2، صادر في 06/01/1985. (ملغى).

2 - تنص المادة 2 من المرسوم رقم 85-03، الذي يحدد السلم الوطني الاستدلالي المتعلق بالأجور، على أنه: « **ينقسم كل صنف إلى مجموعات تحدد عددها القوانين الأساسية النموذجية لكل قطاع من قطاعات النشاط** » وتنص المادة 3، على أنه: « **يكون عدد المجموعات المحدد تبعا لجدول المناطق الاستدلالية ودرجة تعقيد مناصب العمل ومدى تركيزها في الأصناف مساويا على الأكثر لما يأتي:**

3- مجموعات للأصناف من 1 إلى 9.

4- مجموعات للأصناف من 10 إلى 13.

5- مجموعات للأصناف من 14 إلى 20. ».

3 - تنص المادة 4 من المرسوم رقم 85-03، الذي يحدد السلم الوطني الاستدلالي المتعلق بالأجور، على أنه: « **تشتمل كل مجموعة، زيادة على الرقم الاستدلالي الأقصى الأدنى والرقم الاستدلالي الأقصى المذكورين في الملحق رقم 2 بهذا المرسوم، على رقم استدلالي وسيط مذكور في الملحق رقم 3 بهذا المرسوم يحدد الأجر الأساسي المرتبط بمناصب العمل المصنفة في المجموعة المعنية** ».

وبالنتيجة يتم تصنيف منصب العمل في كل مجموعة معينة، عندما يقع الرقم الاستدلالي الناجم عن ترقيمه بين الرقم الاستدلالي الأدنى والرقم الاستدلالي الأقصى للمجموعة المعنية، وبالتالي كان الأجر الأساسي الشهري المرتبط بأي منصب عمل نتيجة عملية ضرب الرقم الاستدلالي الوسيط للمجموعة التي يقع فيها منصب العمل المذكور، في القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية⁽¹⁾.

تميزت أحكام المرسوم رقم 85-03، السالف الذكر بنوع من التعقيد، مما دفع بالمشروع الجزائري سنة 1986، إلى إصدار المرسوم رقم 86-08 لتتيممه⁽²⁾، حيث نص في مادته الأولى على أنه «**تحدد الأجور الأساسية بكل مجموعة، على سبيل الانتقال ابتداء من أول يناير سنة 1986 طبقا للجدول رقم 4 من هذا المرسوم، بالنسبة لجميع قطاعات النشاط**».

تلاه فيما بعد صدور المرسوم التنفيذي رقم 88-250⁽³⁾، ليعدل المرسوم رقم 86-08، السالف الذكر، ويتم المرسوم رقم 85-03، الذي يحدد السلم الوطني الاستدلالي المتعلق بالأجور، حيث تم تحديد الأجور الأساسية المتعلقة بكل مجموعة، طبقا للجدول الملحق بهذا المرسوم ابتداء من أول يناير 1989، وذلك بالنسبة لكافة قطاعات النشاط⁽⁴⁾.

تجدر الإشارة إلى أن الأسلوب المركزي المعتمد لتحديد الأجور طيلة مرحلة تطبيق نظام الاقتصاد الموجه، صادف عجزا فادحا حيث واجه صعوبات عملية عدة في تطبيقه والسبب راجع أساسا لعدم نجاح هذه الطريقة في تغطية كافة مناصب العمل واعتمادها على معايير غالبا ما يصعب تحقيقها على أرض الواقع، مما دفع بالحكومة فيما بعد إلى إحالة

1 - تنص المادة 6 من المرسوم رقم 85-03، الذي يحدد السلم الوطني الاستدلالي المتعلق بالأجور، على أنه: «**يكون الأجر الأساسي الشهري المرتبط بأي منصب عمل نتاج الرقم الاستدلالي الوسيط للمجموعة التي يقع فيها منصب العمل المذكور في القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية**».

2 - مرسوم رقم 86-08 مؤرخ في 1986/01/07، يتم المرسوم رقم 85-03 المؤرخ في 1985/01/05، الذي يحدد السلم الوطني الاستدلالي المتعلق بالأجور، ج ر عدد 1، صادر في 1986/01/08. (ملغى).

3 - مرسوم تنفيذي رقم 88-250 مؤرخ في 1988/12/31، يعدل المرسوم رقم 86-08 المؤرخ في 1986/01/07، المتمم للمرسوم رقم 85-03 المؤرخ في 1985/01/05، الذي يحدد السلم الوطني الاستدلالي المتعلق بالأجور، ج ر عدد 01، صادر في 1989/01/04. (ملغى).

4 - تنص المادة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 88-250، المعدل للمرسوم رقم 86-08 المؤرخ في 1986/01/07، المتمم للمرسوم رقم 85-03 المؤرخ في 1985/01/05، الذي يحدد السلم الوطني الاستدلالي المتعلق بالأجور، على أنه: «**المادة 7 مكرر: تحدد الأجور الأساسية المتعلقة بكل مجموعة ابتداء من أول يناير سنة 1989 طبقا للجدول الملحق بهذا المرسوم، بالنسبة لجميع قطاعات النشاط**».

مهمة تصنيف مناصب العمل إلى المؤسسات المستخدمة، نظرا لعدم توفرها على الموارد البشرية اللازمة لأداء هذه المهمة⁽¹⁾.

الفرع الثاني

وضع الإطار العام للأجور في ظل نظام اقتصاد السوق

عاشت الجزائر تحولا هاما في تاريخها والذي جاء كحتمية تاريخية للأزمة الاقتصادية التي شهدتها البلاد في تلك الفترة ، نتيجة لانهايار أسعار المحروقات والتي تسببت في إفلاس العديد من المؤسسات العمومية، مما جعل الدولة تبادر إلى إجراء تغيير جذري لنموذجها الاقتصادي وذلك من خلال إعادة النظر في الإطار القانوني لمجموع النشاط الاقتصادي وإخضاعه لقواعد السوق، كما أجرت كذلك تعديلا عميقا لنصوصها القانونية القديمة المتعلقة بمجال العمل، سواء بإلغائها أو باستبدالها بنصوص جديدة تسير أهداف التنمية⁽²⁾ وإصلاح القطاع الاقتصادي.

إذ اضطرت الحكومة الجزائرية في سنة 1988، على التخلي عن التسيير الاشتراكي للاقتصاد الوطني والمؤسسات الاقتصادية والدخول في نمط اقتصاد السوق وكان ذلك ابتداء من صدور القانون رقم 88-01، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية⁽³⁾، الذي يمثل نقطة التحول، حيث عمل هذا القانون على إخراج المؤسسة العمومية الاقتصادية من هيمنة القانون العام بإعادة النظر في نظامها القانوني واستقلاليتها⁽⁴⁾.

كانت هذه الصيغة تمثل الحل الوحيد للخروج من الأزمة، غير أنها لم تعطي النتائج المأمولة بسبب صعوبة تطبيقها في الواقع العملي لصعوبة التعايش بين نظامين اقتصاديين متناقضين وهذا ما دفع بالحكومة إلى شن إصلاحات اقتصادية شاملة في القطاع

1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري...، مرجع سابق، ص 228.
2 - معاشو نبالي فطة، "إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص: القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2007-2008، ص 32.

3 - قانون رقم 88-01، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية...، مرجع سابق.
4 - معاشو نبالي فطة، "آلية تحويل المؤسسة العمومية الاقتصادية إلى شركة تجارية انطلاقا من قانون رقم 88-01"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، الجزء 55، عدد 3، صادرة في 15/09/2018، ص 310.

الاقتصادي ابتداء من سنة 1990 لتجسيد الاستقلالية الفعلية للمؤسسات الاقتصادية وخصوصتها⁽¹⁾ وبالنتيجة الانسحاب من الحقل الاقتصادي وتكريس مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد في مجال علاقات العمل وتكريس أسلوب التحديد العقدي للأجور، مع الاحتفاظ بأسلوب التحديد المركزي فيما يتعلق بتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون الذي يعتبر من قبيل النظام العام الاجتماعي.

وبالتالي أصبح يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون في الجزائر، بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمال والمستخدمين، والتنظيمات الأكثر تمثيلا وذلك عن طريق التفاوض والتشاور بين هذه التنظيمات والحكومة⁽²⁾، في إطار ما يسمى بالثلاثية، التي تنظمها الدولة في كل فترة للرفع من قيمته، متى استدعت الضرورة الاقتصادية والاجتماعية ذلك⁽³⁾، بعدما كان يحدد هذا الأجر الأدنى المضمون في قوانينها السابقة بموجب مرسوم تصدره الحكومة⁽⁴⁾ دون اشراك أي تنظيم نقابي يمثل العمال أو أصحاب العمل.

أما بالنسبة للتشريعات المقارنة فإن تحديد الحد الأدنى للأجر في التشريع الفرنسي يتم بموجب مرسوم يصدر في الفاتح من جانفي من كل سنة⁽⁵⁾، بينما أحال المشرع صلاحية

1 - واضح رشيد، "دور المفاوضة الجماعية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري"، مداخلة أقيمت في إطار الملتقى الوطني في جيجل، كلية الحقوق، جامعة جيجل، مارس 2010، ص2.

2 - تنص المادة 87 فقرة 1 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: « يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمال والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا ».

3 - بظاهر أمال، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري...، مرجع سابق، ص118.

4 - تنص المادة 5 من الأمر رقم 74-02، يتضمن تأسيس الأجر الوطني الأدنى المضمون، على أنه: « يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون بموجب مرسوم يصدر بناء على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية »

وتنص المادة 147 من المرسوم رقم 75-31، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، على أنه: « يحدد الحد الأدنى المضمون بموجب مرسوم يصدر عن مجلس الوزراء، بناء على تقرير وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد أخذ الرأي المسبب من اللجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية ».

وتنص المادة 129 من القانون رقم 78-12، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، على أنه: « يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في كل قطاعات النشاط بموجب مرسوم، تبعا للاحتياجات الحيوية للعامل والإمكانات الاقتصادية للبلاد ».

- ويراعى عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون، تطور أسعار المنتجات والخدمات الأولية الواسعة الاستهلاك، المحددة في ميزانية عائلية نموذجية تحدد بأحكام تنظيمية ... ».

5 - L'article L 3231 -7 du Code De Travail Français, dispose que: « Le taux du Salaire Minimum de Croissance est fixé par voie réglementaire a l'issue d'une procédure déterminée par décret » .

تحديده للمجلس القومي للأجور برئاسة وزير التخطيط دون اشراك التنظيمات النقابية الممثلة للعمال وأرباب العمل⁽¹⁾.

تجدر الإشارة إلى أن تعميم النظام التفاوضي والتشاوري لتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون في الجزائر، جاء تطبيقا للاتفاقية الدولية رقم (99)⁽²⁾ المتعلقة بطرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور في قطاع الزراعة، والتي صادقت عليها الجزائر منذ 1962/10/19، حيث أكدت بموجبها منظمة العمل الدولية على ضرورة الاستشارة المسبقة لنقابات العمال ومنظمات المستخدمين الأكثر تمثيلا قبل تحديد الأجر الأدنى في القطاع الفلاحي، وذلك من خلال أحكام المادة 3 منها التي نصت على أنه «1- لكل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية الحرية في أن تقرر طبيعة وشكل جهاز تحديد الأجور والأساليب الواجب اتباعها في تسييره مع مراعاة الشروط المبنية في الفقرات التالية:

2- قبل اتخاذ أي قرار، تجري مشاورات تمهيدية كاملة مع أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل والعمال المعنيين إن وجدت، ومع أي أشخاص آخرين تؤهلهم مهنتهم أو وظائفهم بصفة خاصة لهذا الغرض وترى السلطة المختصة أن من المناسب استشارتهم في هذا الشأن...».

غير أن التطبيق الفعلي لهذا البند جاء في التسعينات لمسايرته للنمط الاقتصادي الجديد الذي تبنته الجزائر منذ تلك الفترة.

إلا أنه وبالرغم من أن نص هذه المادة تم نسخه حرفيا من طرف المشرع الجزائري في أحكام القانون رقم 90-11⁽³⁾، المتعلق بعلاقات العمل، إلا أن التساؤل يبقى مطروحا حول ما إذا كانت هذه الاستشارة شرطا جوهريا أو مجرد شكلية لتمكين الدولة من الظهور بمظهر الدولة التي أوفت بالتزاماتها اتجاه المعايير الدولية.

1 - تنص المادة 34 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: « ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط، يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة، وإيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار ».

2 - الاتفاقية رقم (99)، المتعلقة بـ" طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور - في قطاع الزراعة " المعتمدة من قبل مؤتمر العمل الدولي في دورته 34، بجنيف سويسرا بتاريخ 1951/06/06 ودخلت حيز التنفيذ في 1953/08/23، صادقت عليها 53 دولة من بينها الجزائر في 1962/10/19.

3 - المادة 87 فقرة 2 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل...، السالفة الذكر.

يظهر من الناحية العملية أن إشراك الدولة لهذه التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً للعمال وأصحاب العمل هي طريقة لإبداء هذه الأخيرة لرأيها واقتراح الأجر الأدنى المضمون المناسب للعمال والمستخدمين باعتبارها الأفضل مقاما لمعرفة انشغالات واحتياجات كلا الطرفين.

أما الدولة وباعتبارها طرفاً في الموضوع فإنها تقوم بمناقشة هذا الاقتراح من جهة ومدى تلاؤمه مع سياستها الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية، حماية لمصالحها الخاصة في مواجهة مصالح الأطراف الأخرى وبما يتناسب مع قدرتها على تحمل تبعات تغير الظروف والمعطيات الاقتصادية والمالية⁽¹⁾، مع ضرورة التوفيق بين مصالح كل أطراف الاتفاقية.

إلا أنه يلاحظ أن هذا الحد دائماً يكون مجحفاً في حق العامل كونه لا يضمن له حياة كريمة ولا يلبي كافة حاجاته المعيشية وبالتالي فإنه لا يحقق الهدف المأمول من إقراره، إذ يكفي الاطلاع على تطور الأجر الوطني الأدنى المضمون في الجزائر للتحقق من هذا الأمر، حيث اعتمدت فيه الدولة على طريقة التحديد التصاعدي أو التدريجي لقيمته⁽²⁾، إذ ارتفع مبلغه تدريجياً من 800 دج سنة 1990 إلى أن بلغ 18000 دج في جانفي 2012⁽³⁾ ولم يطرأ عليه أي تغيير منذ ذلك الحين، إلى غاية 2021، حيث صدر المرسوم الرئاسي رقم 21-137، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون والذي أصبحت قيمته تساوي

1 - أحمية سليمان، "التشاور والتفاوض الثلاثي بين أطراف الإنتاج"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية السياسية والاقتصادية، الجزء 34، عدد 3، صادرة في 1993، ص 453.

2 - أنظر الملحق رقم (1).

3 - تم رفع مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون تدريجياً من 800 دج سنة 1990 إلى أن بلغ 20000 دج سنة 2021 حيث تم رفع الحد الأدنى للأجور من 1650 دج، التي كانت مطبقة ابتداء من جويلية 1990 إلى 2100 دج ابتداء من نوفمبر 1990، ثم إلى 2300 دج ابتداء من جانفي 1991، ليرتفع إلى 2500 دج ابتداء من جويلية 1991، واعتمد نفس الأسلوب في التحديد الجديد للأجر الوطني الأدنى المضمون، الذي تمخض عن لقاء الثلاثية بين الحكومة، والنقابة، وأرباب العمل أيام 18-22 نوفمبر 1991، بقصر الحكومة، وذلك لأول مرة في تاريخ البلاد، إذ تم الاتفاق على رفع الحد الأدنى للأجر إلى 3000 دج ابتداء من الفاتح جانفي 1992، وإلى 3500 دج ابتداء من جويلية 1992، وذلك لكل سلال الأجور، ثم تم رفعه إلى 4800 دج ابتداء من أول ماي 1997، وإلى 5400 دج ابتداء من الفاتح جانفي 1998، ثم تم رفعه إلى 6000 دج ابتداء من أول سبتمبر 1998⁽³⁾، وفي سنة 2004 تم رفعه إلى 10000 دج ثم إلى 12000 دج في جانفي 2007، ثم إلى 15000 دج في جانفي 2010.

عشرون ألف دينار جزائري (20000 دج) لمدة عمل قانونية أسبوعية قدرها أربعون (40) ساعة⁽¹⁾.

يظهر عند ملاحظة الفترات التي أوقعت فيها الحكومة هذه الزيادة، أنها كانت مرتبطة بأسباب سياسية أكثر من ارتباطها بالنمو والتضخم، إلى درجة أن رفع الأجر الوطني الأدنى المضمون سنة 2004 جاء في وقت عرفت فيه البلاد نموا اقتصاديا سلبيا، في حين تم رفض مراجعته خلال سنوات عدة، رغم تحقيق نمو قارب 5 بالمئة.

المطلب الثاني

التحديد العقدي للأجر والقيود الواردة عليه

يجد أسلوب التحديد العقدي لبنود العقد مصدره في النظام الليبرالي الذي يقدر إرادة الأشخاص في إبرام العقود المدنية وكذلك عقود العمل.

اعتمدت معظم التشريعات العمالية الحديثة التي تطبق هذا النظام أسلوب التحديد العقدي للأجر، والذي يعتمد على مبدأ حرية التعاقد ومبدأ سلطان الإرادة في إبرام عقود العمل.

أما في الجزائر، تقتضي القواعد العامة في القانون المدني أن العقد شريعة المتعاقدين⁽²⁾، إلا أن هذه القاعدة كانت تشمل العقود المدنية فقط، أما فيما يتعلق بعقود العمل وبالأخص مسألة تحديد الأجر، فجاء تكريس هذه الطريقة بصدور القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، إذ تخلت بموجبه الدولة عن التحديد المركزي للأجر، ومنحت حرية التفاوض لأطراف علاقة العمل لتحديد الأجر عند إبرام العقد.

وبالتالي أصبح عقد العمل يمثل الإطار المناسب لالتقاء إرادة الطرفين حيث يتجسد مبدأ الرضاية على وجه خاص عند التطرق لمسألة تحديد الأجر ومقداره التي تشكل نقطة أساسية عند التعاقد، كونه عنصرا جوهريا ذو صفة مزدوجة بالنسبة للطرفين (الفرع الأول)، إلا أن هذه الحرية ليست مطلقة نظرا لما قد تحمله من مخاطر على مصالح العمال، ولهذا

1- مرسوم رئاسي رقم 21-137، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون...، مرجع سابق.

2 - المادة 106 من الأمر رقم 75-58، يتضمن القانون المدني...، سالف الذكر.

السبب أورد عليها المشرع على غرار التشريعات المقارنة بعض القيود، حماية لحقوقهم (الفرع الثاني).

الفرع الأول

تحديد الأجر في عقد العمل

ينشأ عقد العمل باتفاق الطرفين، تطبيقاً لمبدأ سلطان الإرادة في التعاقد، فتراضي المتعاقدين هو ركن أساسي لقيام علاقة عقدية صحيحة.

وعليه فإذا كان لهذه الإرادة شأن في تحديد الأجر في مرحلة تكوين عقد العمل (أولاً) فلا بد أن يكون لها الشأن نفسه عند تعديله في مرحلة التنفيذ وهو ما يشكل ضماناً قوية لاستقرار علاقة العمل وحماية العامل من أي تعسف قد يصدر عن صاحب العمل خاصة إن كان هذا التعديل يشمل تخفيض قيمة الأجر أو يمس أحد مكوناته الثابتة (ثانياً).

أولاً - تحديد الأجر عند إبرام عقد العمل:

ينتج عن تطبيق مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد فسخ المجال للإرادة المشتركة لأطراف علاقة العمل في تحديد مقدار الأجر، لكن في حالة غياب عقد مكتوب فإن تحديد مقدار الأجر يكون شفهيًا وهذا ما قد ينجر عليه إشكالات في حالة نشوب أي نزاع بين الطرفين.

1 - التحديد الصريح للأجر في عقد العمل:

يقتضي تطبيق مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد أن يتولى المتعاقدين تحديد الأجر الذي يلتزم بأدائه المستخدم للعامل عن طريق التفاوض في إطار عقد العمل ويعد هذا النمط الوسيلة المثلى لتحديد الأجر، حيث يتفق فيه الطرفان بكل حرية واستقلالية على تحديد الأجر الأساسي ومختلف التعويضات الملحق به⁽¹⁾.

اضفى المشرع الجزائري الطابع التعاقدي ومبدأ التفاوض على الأجور في إطار عقد العمل، إثر الإصلاحات الاقتصادية الشاملة التي تبنتها الجزائر للدخول في نظام اقتصاد السوق، حيث تم التخلي عن أسلوب التحديد المركزي واعتماد أسلوب التحديد العقدي أو الاتفاقي.

1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل...، مرجع سابق، ص 220.

غير أن القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، لم يتضمن أي نص صريح بخصوص مسألة التحديد العقدي للأجر، بل اكتفى بالنص على حق العامل في الحصول على أجر يتناسب مع نتائج العمل المؤدى⁽¹⁾ وهو الأمر كذلك بالنسبة للتشريع الفرنسي الذي لم ينص هو الآخر صراحة من خلال أحكام قانون العمل على حرية الأطراف في تحديد الأجر في إطار عقد العمل، إلا أنه أكد من خلال نص المادة 1104 من القانون المدني على وجوب خضوع العقود للتفاوض بين طرفي العلاقة وضرورة التزامهم بما اشتملت عليه وتنفيذها بحسن نية واعتبر ذلك من قبيل النظام العام⁽²⁾.

كما تولى الاجتهاد القضائي الفصل في هذه المسألة بموجب قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ 10 أكتوبر 1998، الذي ينص على أن الأجر يكون مقابل العمل المؤدى من طرف العامل ويكون تحديده ناتجا مبدئيا عن عقد العمل، مع مراعاة حدود الأجر الوطني الأدنى المضمون من جهة والعلاوات الناتجة عن الاتفاقيات الجماعية والأعراف المتداولة في الهيئة المستخدمة والالتزامات الفردية لصاحب العمل⁽³⁾. بالرغم من هذا الفراغ القانوني إلا أنه من الناحية العملية، يعد التحديد العقدي للأجر الأسلوب المعمول به حاليا في مجال علاقات العمل سواء في الجزائر أو في فرنسا.

أما قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، فخلافا للتشريع الجزائري والفرنسي، فقد نص صراحة على أولوية تحديد الأجر في إطار عقد العمل⁽⁴⁾، حيث يتفق الطرفان بعد

1 - تنص المادة 80 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: « للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل ».

2 - L'article 1104 du code Civil français, dispose que: « *Les contrats doivent être formés et exécutés de bonne foi.* ».

Cette disposition est d'ordre public ».

3 - « *La définition du salaire trouve en principe sa source dans le contrat de travail. Elle constitue dès lors, un élément de travail.* ».

Cette solution, parfaitement logique, est énoncée par un arrêt rendu le 10 Octobre 1998 par la Chambre Sociale de la Cour de cassation : "...La rémunération, contrepartie du travail du salarié, résulte en principe du contrat de travail sous réserve, d'une part, du SMIC et d'autre part, des avantages résultant des accords collectifs, des usages de l'entreprise ou des engagements unilatéraux de l'employeur." ». François Gaudu, Raymonde Vatinet, Les contrats du travail - Contrats individuels, conventions collectives et actes unilatéraux-, L.G.D.J, Paris, 2001, pp 184, 185.

4 - تنص المادة 80 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: « يحدد الأجر وفقا لعقد العمل الفردي، أو اتفاقية العمل الجماعية، أو لائحة المنشأة المعتمدة ... ».

عملية التفاوض على مقدار الأجر الذي يستحقه العامل مقابل العمل المؤدى ويعتبر هذا الاتفاق بمثابة قانون يحكم الطرفين⁽¹⁾.

تجدر الإشارة إلى أن تطبيق هذا الأسلوب، يشهد سيطرة تكاد تكون مطلقة لأصحاب العمل في تحديد الأجر بوصفه صاحب المركز الاقتصادي الأقوى في العلاقة العقدية⁽²⁾، كما أن التمثيل النقابي للعمال في القطاع الخاص غالبا ما يكون منعما وبالنتيجة يفتقر للاتفاقات والاتفاقيات الجماعية. يصبح التفاوض في إطار عقد العمل في هذه الظروف الأسلوب الوحيد لتحديد الأجر، مما يجعل أصحاب العمل يفرضون أنفسهم على العامل في هذه المسألة ولا يتقيدون إلا ببعض القيود التي يفرضها النظام العام الاجتماعي⁽³⁾.

يجب الإشارة كذلك أن هذه الطريقة لا تعتمد في أغلب الحالات، لاسيما بالنسبة للشرائح العمالية غير المؤهلة تأهيلا عاليا، لكونها تتطلب قدرة كبيرة على التفاوض من طرف العامل وهو أمر لا يقوى عليه كافة العمال خصوصا في حدود ظروف اقتصادية تشهد تقشي ظاهرة البطالة، فقلة الفرص وقلة مناصب العمل المتاحة، غالبا ما تدفع العامل لقبول المنصب دون أية محاولة للتفاوض أو المساومة على الأجر، الأمر الذي جعل الحكومة تتكفل بتحديد الأجور الدنيا وتخويل صلاحية الرفع من الأجور الأساسية الدنيا على مستوى المؤسسة المستخدمة أو قطاع النشاط للاتفاقات والاتفاقيات الجماعية.

2 - عدم تحديد الأجر صراحة في عقد العمل:

يعد الأصل في مجال علاقات العمل، أن يتم اتفاق المتعاقدين صراحة على الأجر الذي يتقاضاه العامل مقابل عمله؛ إلا أنه قد تحدث حالات استثنائية يتناسى فيها الطرفين تحديد مقدار الأجر في عقد العمل سواء كان ذلك إغفالا منهما أو لعدم وجود عقد مكتوب بينهما، فيغفلان بذلك عن شرط أساسي في تكوين هذا العقد⁽⁴⁾.

1 - عاطف عبد الحميد، النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي...، مرجع سابق، ص 72.

2 - خالد جمال أحمد حسن، مظاهر الحماية القانونية لأجر العامل - دراسة تحليلية في ظل قانون العمل البحريني وقانون العمل الموحد المصري...، مرجع سابق، ص 63.

3 - Mahammed Nasr-Eddine Koriche, Droit du travail -Les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat-relation d'emploi et de travail une contractualisation relative-, Tome 2, Office des publications universitaires, Algérie, 2009, p100.

4 - سعودي عمر، "عنصر الأجر في عقد العمل"...، مرجع سابق، ص 40.

غير أن هذا الإغفال لا يؤدي إلى بطلان العقد، إلا أنه يشكل إهدارا لحق جوهري للعامل بل لأهم عنصر في عقد العمل بالنسبة له خاصة في حالة نشوب أي نزاع بين الطرفين، الأمر الذي دفع بالتشريعات العمالية المقارنة لوضع حلولاً لتدارك هذه المسألة ولو بطريقة ضمنية عن طريق اللجوء إلى تطبيق ما يسمى بالقاعدة الأصلح للعامل أو الأكثر نفعا له⁽¹⁾.

لم يتضمن المشرع الجزائري من خلال من القانون رقم 90-11⁽²⁾، المتعلق بعلاقات العمل أي نص صريح بخصوص هذه القاعدة غير أن أحكام المادة 62 تضمنتها بطريقة ضمنية حيث نصت على أنه « **يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي ينص عليها عقد العمل** ».

وبالتالي حين يغفل عقد العمل الفردي عن تنظيم ظروف العمل أو الأجر تحل محله أحكام القانون أو التنظيم أو الاتفاقية الجماعية الأكثر نفعا للعمال⁽³⁾. يلاحظ أن هذا النص يبين جليا ميول المشرع الجزائري لكفّة العمال، إذ يتم اختيار وتطبيق القاعدة التي تمنح الأجر الأعلى للعامل.

جاء المشرع المصري بأحكام مماثلة لما تضمنه التشريع الجزائري فيما يخص إغفال طرفي علاقة العمل عن تحديد مقدار الأجر في عقد العمل، إلا أنه أورد حلا إضافيا لهذه الحالة، يتمثل في اللجوء إلى ما يسمى بـ "أجر المثل"، تضمنتها أحكام المادة 682 من القانون المدني المصري، إذ يسمح للقاضي بتحديد الأجر وفقا لأجر المثل، أي الأجر المقدر لعمل من ذات النوع، وإن لم يوجد فيحدد وفقا لأعراف المهنة⁽⁴⁾.

1 - يعتبر مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعامل وسيلة شرعية تسمح بالاختيار بين المصادر عند تعددها وبالمقابل فهي قابلة للتطبيق في مجملها لصالح المصدر الذي يكون أفضل أو أصلح للعامل، فهو معيار لترتيب القواعد عند تطبيقها وتكون بحسب الأفضلية، وقد يلعب القضاء دورا بالبحث عن الميزة التي تكون أكثر فائدة.

-حساين حميدة، "تعديل عقد العمل بين حرية التعاقد ومقتضيات القانون"، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه طور ثالث (ل.م.د) في القانون، تخصص: القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2018/03/22، ص 194.

2 - قانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل...، مرجع سابق.

3 - بن سعدي يوسف، "الاتفاقيات الجماعية ودورها في حل النزاعات الجماعية في العمل"، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون: فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي-وزو، الجزائر، 2004، ص 61.

4 - نقلا عن: غريب بوخالفة، "عنصر الأجر في علاقة العمل"،...، مرجع سابق، ص 84.

أعاد المشرع المصري التأكيد على ذلك في قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 من خلال نص المادة 36 منه⁽¹⁾، التي نصت صراحة أنه في حالة إغفال المتعاقدين في تحديد الأجر في عقد العمل الفردي، يتم اللجوء إلى الحدود المنصوص عليها في اتفاقية العمل الجماعية، أو لائحة المنشأة المعتمدة، فإن لم توجد يتم تقدير الأجر طبقا لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العامل عمله، فإن لم يوجد عرف يتولى قاضي الأمور الوقفية بالمحكمة العمالية المختصة تقدير الأجر وفقا لمقتضيات العدالة.

أما المشرع الفرنسي، فقد نص على حل لهذه المسألة تم التعبير عنه بصفة ضمنية من خلال أحكام المادة L 2254-1، التي نصت على أنه في حالة ما إذا كان صاحب العمل ملزما ببنود اتفاقية جماعية فإن هذه الأخيرة تطبق على كافة عقود العمل المبرمة معه، إلا إذا تضمنت هذه العقود بنودا أكثر نفعا للعامل⁽²⁾.

وبالتالي ففي حالة إغفال الأطراف عن تحديد مقدار الأجر في عقد العمل، يتم تقديره واحتسابه وفقا لما تنص عليه أحكام الاتفاقية الجماعية التي أبرمها المستخدم مع ممثلي العمال وفي غيابها يتولى القاضي تحديد الأجر وفقا للأعراف المهنية التي يمارس فيها النشاط، دون أن يمس هذا الأمر بصلاحية عقد العمل⁽³⁾.

ثانيا - تعديل الأجر أثناء سريان عقد العمل:

تعتبر فكرة تعديل عناصر عقد العمل من المفاهيم الحديثة الناتجة عن الإصلاحات الاقتصادية التي انطلقت منذ سنوات التسعينات، حيث أن عملية التعديل قبل هذه الفترة لم تكن ممكنة إلا بموجب النصوص القانونية والتنظيمية.

1 - تنص المادة 36 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: « يحدد الأجر وفق عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقا لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها في المادة (71) من هذا القانون وفقا لمقتضيات العدالة، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين (34) (35) من هذا القانون ».

2 - L'article L 2254 -1 du code du travail français, dispose que: « Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables ».

3 - « ...En toutes hypothèses, l'employeur devra verser une somme au moins égale au Smic ou aux minima conventionnels. Si le contrat ne prévoit aucune rémunération, il appartient au juge, en cas de litige, de la fixer, sans que cette indétermination initiale du « prix » de la prestation puisse mettre en cause la validité du contrat... ». Petit Franck, L'essentiel du Droit du Travail ..., Op.cit, p 33.

لم يتناول المشرع الجزائري على غرار المشرع المصري والفرنسي مسألة تعديل الأجر بصفة صريحة في قانون العمل الساري المفعول، غير أنه يمكن التمييز بين حالتين هما: التعديل القانوني والتعديل الاتفاقي.

1 - التعديل القانوني للأجر:

يجد التعديل القانوني للأجر أساسه من خلال أحكام المادة 62⁽¹⁾ من القانون رقم 90-11، السالفة الذكر، التي نص فيها المشرع الجزائري على أنه في حالة ما إذا تضمن القانون أو التنظيم أو الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل، يتم تعديل هذا الأخير بقوة القانون.

وبالتالي فإذا تضمنت هذه النصوص أحكاما أقل نفعا للعامل، فلا يمكن تعديل العقد ولا يمكن للمستخدم إجبار العامل على قبول التعديل⁽²⁾ وهو ما نصت عليه أحكام المادة 137⁽³⁾ من نفس القانون، التي اعتبرت باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوقا منحت للعامل بموجب التشريع أو الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية.

وبالنتيجة يتم تعديل مقدار الأجر المحدد في عقد العمل في هذه الحالة إلا إذا تضمن أحد هذه النصوص أجرا أعلى، حيث تحل القاعدة الأصلح للعامل محل تلك الواردة في العقد وتصبح واجبة التطبيق، إذ لا يمكن لصاحب العمل الاعتراض على هذا التعديل أو الاحتجاج بمبدأ "العقد شريعة المتعاقدين"، لأن ذات المبدأ المنصوص عليه في المادة 106⁽⁴⁾ من القانون المدني يجعل هذا التعديل ممكنا إذا كانت هناك أسباب يقررها القانون، كما يبقى المستخدم ملزما بتعديل مقدار الأجر المحدد في العقد كلما ظهرت نصوصا جديدة ترفع من قيمته.

أما عن موقف التشريعات المقارنة بخصوص هذه المسألة، فقد جاء المشرع المصري بأحكام مماثلة لتلك التي تضمنها التشريع الجزائري، حيث أنه بالرغم من عدم تناوله لموضوع

1- المادة 62 من القانون رقم 90-11...، سالفة الذكر.

2 - بلقاضي نبيلة، "تأثير التعديل غير الإرادي لعقد العمل على عنصر الأجر"، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، المجلد 06، العدد 01، صادر بتاريخ 2015/12/31، ص 02.

3- تنص المادة 137 من القانون رقم 90-11، على أنه: «يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية».

4 - المادة 106 من الأمر رقم 75-58، يتضمن القانون المدني...، سالفة الذكر.

التعديل القانوني للأجر بموجب نص خاص في قانون العمل رقم 12 لسنة 2003⁽¹⁾، السالف الذكر، غير أنه عبر عنه ضمناً من خلال الفقرة 1 و2 من نص المادة 5 منه، التي تنص على أنه « يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه. ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة أو بمقتضى العرف ».

حيث يفهم من نص هذه المادة أنه إضافة إلى حماية العامل من المساس والانقاص من حقوقه المكتسبة بموجب عقد العمل بما فيها أجره، يلزم القانون صاحب العمل بالاستمرار بالعمل بكل المزايا والشروط المقررة في العقد أو الاتفاقيات الجماعية أو الأنظمة الأساسية التي تكون أكثر نفعاً للعامل بما فيها تلك التي يقررها العرف السائد.

بينما لم يتناول المشرع الفرنسي هذه المسألة ولم يرد أي نص صريح بخصوصها في قانون العمل باستثناء أحكام المادة L 2254-1⁽²⁾، السالفة الذكر التي نصت على أنه في حالة ما إذا كان صاحب العمل ملزماً ببند اتفاقية جماعية فإن هذه الأخيرة تطبق على كافة عقود العمل المبرمة معه، إلا إذا تضمنت هذه العقود بنوداً أكثر نفعاً للعامل وهو ما ينعكس بالتبعية على عنصر الأجر.

لعل السبب في ذلك هو أن المشرع الفرنسي قد منح صلاحيات واسعة لهذه الاتفاقيات التي غالباً ما تتضمن أجوراً ومزايا أكثر نفعاً للعامل من تلك التي يقررها القانون وبالتالي يكون صاحب العمل ملزماً بتطبيقها بقوة القانون.

2 - التعديل الاتفاقي للأجر:

قد تطرأ ظروف جديدة خلال مرحلة سريان وتنفيذ عقد العمل، تستدعي إعادة النظر في بنوده وشروطه وذلك بتعديلها، مما قد ينتج عنه تعديل الأجر سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، ففي هذه الحالة فإن كان للطرفين سلطة في إبرام العقد وتحديد بنوده وشروطه وفقاً لمتطلباتهما، فإن تعديله لا يكون إلا بمقتضى إرادتهما تطبيقاً لمبدأ سلطان الإرادة.

لم يتناول المشرع الجزائري مسألة التعديل الاتفاقي للأجر بنص خاص في قانون العمل

1 - قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، مرجع سابق.

2 - L'article L 2254 -1 du code du travail français..., Op.cit.

الساري المفعول، غير أنه نص على جواز تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للطرفين، دون التمييز بين العناصر الجوهرية وغير الجوهرية لهذا العقد ودون تبين الإجراءات الواجب مراعاتها لإجراء هذا التعديل ولا الآجال المحددة للإعلان عن القبول ولا حتى كيفية التعبير عن الموافقة⁽¹⁾، حيث نصت المادة 63 من القانون رقم 90-11⁽²⁾، السالف الذكر، على أنه « يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم، مع مراعاة أحكام هذا القانون ».

وعليه فنظرا للصفة الجوهرية للأجر في عقد العمل، باعتباره من العوامل الأساسية التي يتحدد من خلالها قرار العامل في إبرام العقد والعمل لفائدة المستخدم، فلا يسمح لهذا الأخير بتعديله بإرادته المنفردة ولو بشكل طفيف خاصة إذا كان ذلك بالنقصان، فكل مساس بالأجر يعد مساسا بالعقد وتعسفا في استعمال السلطة وفقا لمبدأ المزايا المكتسبة للعمال. لذا فإذا اتفق طرفي علاقة العمل على مقدار معين للأجر، يتعين عليهما الالتزام به تطبيقا لمبدأ " العقد شريعة المتعاقدين"، حيث ينفذ العقد على كل ما اشتمل عليه وبحسن نية⁽³⁾ فلا يجوز تخفيض قيمة الأجر المتفق عليه أثناء سريان عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، كونه من العناصر الأساسية التي يبنى عليها العقد، إذ يقتضي الأصل في التعديل عدم جواز المساس بالحقوق المادية المكتسبة للعامل وفي مقدمتها الأجر الذي تم تحديده عند إبرام عقد العمل⁽⁴⁾، إلا إذا وافق العامل على هذا التعديل صراحة.

وبالنتيجة فإن تعديل الأجر يبقى ممكنا وجائزا طبقا للقانون سواء كان ذلك بالزيادة أو بالنقصان ولا يتحقق هذا التعديل ولا ينتج آثاره إلا بالاتفاق الصريح لطرفي علاقة العمل. أما إذا اشتمل التعديل على طريقة احتساب الأجر الذي يتقاضاه العامل مقابل عمله والتي عادة ما يكون المستخدم هو المسؤول عن تحديدها، كأن يتم الاتفاق على احتسابه وفقا للنظام الشهري ثم يتم تعديله باحتسابه على أساس الإنتاج أو وفقا للنظام الأسبوعي أو اليومي فهذا يعد

1 - بلقاضي نبيلة، "تأثير التعديل غير الإرادي لعقد العمل على عنصر الأجر..."، مرجع سابق، ص 02.

2 - قانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل...، مرجع سابق.

3 - المادة 106 من من الأمر رقم 75-58، يتضمن القانون المدني...، سالف الذكر.

وتنص المادة 107 فقرة 1 منه على أنه: « يجب تنفيذ العقد طبقا لمل اشتمل عليه وبحسن نية... ».

4 - حساين حميدة، "تعديل عقد العمل بين حرية التعاقد ومقتضيات القانون..."، مرجع سابق، ص 120.

مساسا بجوهر العقد وقد ينتج عنه زيادة أو تخفيض في الأجر حسب الطريقة المعتمدة⁽¹⁾، ففي هذه الحالة كذلك لا يمكن إجراء هذا التعديل إلا بالموافقة الصريحة للعامل، كونه ينصب على شرط أساسي تم الاتفاق عليه عند إبرام العقد، كما أن كل انتهاء لعلاقة العمل من قبل المستخدم بسبب ذلك، يعد تسريحا تعسفيا احتكاما لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين، الذي يمنح للعامل حق الرضا.

وفي كل الحالات فإن كل تعديل للأجر أو لشروط عقد العمل وطبيعته ينتج عنه مساس بقيمة الأجر، يجب أن يتم بالإرادة المشتركة لطرفي علاقة العمل⁽²⁾ وباتفاقهما الصريح على ذلك مع مراعاة الحدود الدنيا التي تفرضها قواعد النظام العام الاجتماعي.

اتخذت بعض التشريعات المقارنة نفس موقف المشرع الجزائري بخصوص هذه المسألة، إذ لم تتناولها بأي نص قانوني خاص، غير أنها أوردت بعض النصوص جاءت بصيغة عامة تضمنت بعض التفاصيل التي يمكن ربطها بهذا الموضوع ، مثالا عن ذلك المشرع المصري الذي أكد من خلال نص المادة 40 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، السالف الذكر على حظر صاحب العمل من نقل أي عامل يخضع لنظام الأجر الشهري إلى النظام الأجر اليومي أو الأسبوعي أو الساعي أو بالإنتاج إلا بموافقة الصريحة مع اشتراط التعبير عن هذه الموافقة كتابة واحتفاظه بجميع الحقوق المكتسبة خلال مدة عمله بنظام الأجر الشهري⁽³⁾.

كما أورد المشرع المصري حكما استثنائيا أجاز فيه لصاحب العمل القيام بخفض أجر العامل مؤقتا لأسباب اقتصادية، بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور عوضا من استعمال حقه في إنهاء عقد عمله وذلك في حالة تعرض المؤسسة المستخدمة لتعثر مالي⁽⁴⁾.

1 - أيت افتان نادية، " التعديل الانفرادي لعقد العمل: وسيلة لحسن سير المؤسسة"، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي-وزو، 2016/06/28، ص371.

2 - المادة 63 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل...، سالف الذكر.

3 - تنص المادة 40 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: « يحظر على صاحب العمل أن ينقل عاملا بالأجر الشهري إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعنيين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالإنتاج إلا بموافقة العامل عند نقله كتابة ويكون العامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري».

4 - تنص المادة 201 فقرة 1 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: « مع عدم الإخلال بحكم المادة (198) من هذا القانون، وفي الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلا من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة، وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلي، كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور...».

أما المشرع الفرنسي فلم يخصص هو الآخر موضوع التعديل الاتفاقي للأجر بأي نص خاص في قانون العمل، غير أنه أكد من خلال نص المادة L. 1222-6 منه على ضرورة إبلاغ العامل بكل اقتراح بتعديل عنصر أساسي في عقد العمل لأسباب اقتصادية وذلك عن طريق رسالة مضمنة مع إشعار بالاستلام، مع منحه مهلة شهر من تاريخ الاستلام لإبداء رفضه، ومهلة خمسة عشر (15) يوم إذا كانت المؤسسة المستخدمة محل تصفية قضائية أو إفلاس وفي حالة عدم رد العامل في هذه الآجال يعتبر أنه موافق على هذا التعديل⁽¹⁾.

باعتبار الأجر عنصرا أساسيا في عقد العمل فإنه يخضع لهذا الحكم الخاص بقوة القانون، غير أن هذه الحالة تنطبق إلا على التعديل لأسباب اقتصادية مما يطرح إشكالا حول إمكانية تعديل الأجر بالإرادة المشتركة لطرفي عقد العمل في الظروف العادية.

للإجابة على ذلك يكفي الرجوع إلى نص المادة 1103 من القانون المدني الفرنسي التي أكد فيها المشرع الفرنسي على أن العقود التي تم إبرامها طبقا للقانون تلزم أطرافها بقوة القانون، وكذا نص المادة 1104⁽²⁾ منه التي تنص على أن العقود تخضع للتفاوض بين طرفي العلاقة ويجب الالتزام بما اشتملت عليه وتنفيذه بحسن نية وهذا أمر يعتبر من قبيل النظام العام وهو ما أكدت عليه كذلك أحكام المادة L. 1222-1 من قانون العمل⁽³⁾.

استناد على نص هذه المواد أصدرت محكمة النقض الفرنسية عدة قرارات بخصوص مسألة التعديل الاتفاقي للأجر، حيث قضت بعدم جواز تعديله أو تعديل أي عنصر في عقد

1 - L'article L 1222 -6 du code du travail français, dispose que: « *Lorsqu'un employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.*

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. Le délai est de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, ou de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.».

2 - L'article 1103 du code Civil français, dispose que: « *Les contrats légalement formés tiennent lieu de loi à ceux qui les ont fait.*».

L'article 1104 du code Civil français..., Op.cit.

3 - L'article L 1222 -1 du code du travail français, dispose que: « *Le contrat de travail est exécuté de bonne foi.*».

العمل دون موافقة العامل خاصة إن كان ينتج عنه مساسا بقيمة الأجر، سواء تعلق الأمر بتخفيض ساعات العمل⁽¹⁾، أو بطريقة احتساب الأجر⁽²⁾، أو تغيير مكان العمل⁽³⁾.
تجدر الإشارة إلى أن هذا الفراغ القانوني الوارد في مختلف التشريعات العمالية المقارنة بما فيها قانون العمل الجزائري، يخلق إشكالات عدة في حالة غياب عقد مكتوب بين طرفي علاقة العمل خاصة إذا كان التعديل يمس الأجر بالنقصان، مما قد يجعل المستخدم يتعسف في استعمال سلطته ويبادر بتعديله بإرادته المنفردة، حتى ولو أبدى العامل رفضه صراحة وهو ما قد ينجر عنه نشوب نزاع بين طرفي علاقة العمل ويصبح العامل مجبرا على اثبات هذا التعديل التعسفي لعنصر الأجر بكافة الطرق ويتم الاحتكام في هذه الحالة إلى السلطة التقديرية لقاضي الموضوع لفض النزاع بينهما.

الفرع الثاني

القيود الواردة على التحديد العقدي للأجور

قد يطغى صاحب العمل على العامل في الكثير من الأحيان عند التفاوض حول تحديد أو تعديل الأجر في إطار عقد العمل، لهذا السبب أقرت التشريعات المقارنة قيودا على المبدأ العام القاضي بتكريس حرية التعاقد ومبدأ سلطان الإرادة في علاقات العمل.
تتمثل هذه القيود أساسا في مراعاة تلك الحدود الدنيا للأجور التي تحددها السلطة العامة، التي لا يجوز النزول عنها بأي حال من الأحوال باعتبارها من قبيل النظام العام الاجتماعي وكذا مراعاة تلك الأجور الأساسية الدنيا التي تحددها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي تكون محل عملية تفاوض بين التنظيمات النقابية والتمثيلية للعمال وأرباب العمل، حيث يمثل هذا النمط الاتفاقي في حقيقة الأمر عقدا جماعيا يلتزم به طرفي أصحاب العمل متى كانت بنوده تحمل أحكاما أكثر نفعا للعمال خاصة فيما يخص مسألة الأجور.
بناء على ذلك يخضع التحديد العقدي للأجر لقيود تتمثل أساسا في وجوب احترام النظام العام للأجور (أولا) وضرورة احترام النظام الاتفاقي لها (ثانيا).

1 - Cass.Soc, 24 Mars 2004, no 02-45. Document consultable sur :www.liaisons-sociales.fr.

2 - Cass.Soc, 19 Mai 1998, no 96-41. Document consultable sur :www.liaisons-sociales.fr.

3 - Cass.Soc, 15 Mai 2007, no 06-42 . Document consultable sur :www.liaisons-sociales.fr.

أولا - الالتزام بالنظام العام للأجور:

يتمثل النظام العام للأجور في الحد الأدنى المضمون للأجر الذي تفرضه قرارات السلطة العامة وتعتبر مراعاته ضمن القيود الواردة على التحديد العقدي للأجر، حيث يمثل بحد ذاته محورا أساسيا في النظام العام الاجتماعي أفرته معظم الاتفاقيات العربية والدولية للعمل، فهو الحد المطبق على كافة العمال والموظفين في مختلف قطاعات النشاط سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص.

1- مصدر النظام العام للأجور في التشريع الدولي للعمل:

تولت كل من منظمتي العمل الدولية والعربية منذ نشأتهما مسألة حماية العمال وحقوقهم من بينها الحق في الأجر وتجسدت حمايته من خلال انشاء فكرة تحديد حد أدنى للأجر وإرساء قواعد ونظم قانونية من شأنها أن تضمن للعمال أجورا لائقة، تكفل لهم حياة كريمة بعيدا عن الفقر والحاجة وتحقق لهم مكاسب أكثر نفعا للعمال خصوصا فيما يتعلق بأجورهم.

أ- دور منظمة العمل الدولية في إنشاء نظام الحد الأدنى للأجور:

كانت أول خطوة خطتها منظمة العمل الدولية في إنشاء نظام قانوني لضمان حد أدنى للأجر هو ميثاق العمل المدرج في معاهدة فرساي، الذي أصبح في وقت لاحق دستور المنظمة، اعتمدته بعد نهاية الحرب العالمية الأولى عام 1919، حيث دعا إلى الحاجة لضمان أجورا مرضية للعمال، منددا بأنه لا يمكن في أي حال من الأحوال اعتبار العمل سلعة يدفع أجرها، كما نص هذا الميثاق على وجوب دفع أجورا كافية للحفاظ على مستوى معيشي معقول للعمال لتحقيق العدالة الاجتماعية⁽¹⁾.

سلط دستور المنظمة الضوء على أهمية الحد الأدنى كأداة لحماية الفئات الضعيفة من العمال من استغلال بعض المستخدمين مقابل أجور زهيدة لا تضمن لهم حياة كريمة⁽²⁾،

1 - Andrés Marinakis, *the role of ILO in the development of minimum wages*, Op.cit, P15.

2- نصت ديباجة دستور منظمة العمل الدولية على أنه: "لما كان لا سبيل إلى إقامة سلام عالمي دائم، إلا إذا بني على أساس العدالة الاجتماعية، ولما كان هناك ظروف عمل تنطوي على إلحاق الظلم والظنك والحرمان بكثير من الناس، تولد سخطا يبلغ من جسامته أن يعرض السلام والوئام العالميين للخطر، وكان من الملح تحسين الظروف المذكورة وذلك-مثلا- بتنظيم ساعات العمل، بما في ذلك وضع حد أقصى للعمل اليومي والأسبوعي، وتنظيم توفير اليد العاملة، ومكافحة البطالة، وتوفير أجر يكفل ظروف معيشة مناسبة..."

حيث تسعى من خلال إقرار نظام قانوني للحد الأدنى للأجر إلى تحقيق العدالة الاجتماعية وعدم تعريض السلام والوئام العالميين للخطر⁽¹⁾.

أوردت المادة 41 من دستور المنظمة التي تقابلها المادة 427 من معاهدة فرساي لسنة 1919، ضمن مبادئها العامة ضرورة وضع حد أدنى للأجور وقامت بتكليف مكتب العمل الدولي بإجراء تحقيق في النظم الواجب اعتمادها من طرف الدول لتحديد، خاصة في القطاعات التي تكون فيها علاقة أصحاب العمل والعمال غير منظمة أو يكون تنظيمها غير كاف.

أصدرت المنظمة عدة اتفاقيات من شأنها إرساء قواعد ونظم قانونية لتحديد هذه الحدود الدنيا، حيث اعتمدت الاتفاقية رقم (26) التي تضمنت طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور⁽²⁾، التي استهدفت حماية العمال الذين لا توجد بشأنهم ترتيبات لتنظيم أجورهم تنظيمًا فعالًا وذلك عن طريق إجراء اتفاق جماعي أو غيره.

تلتها فيما بعد التوصية رقم (90) التي تضمنت آلية لوضع الحدود الدنيا للأجور وأحكام قانونية لضمان حد أدنى من الأجر يضمن ويكفل للعمال الاحتفاظ بمستوى معيشي مناسب، مع ضرورة تحقيق المساواة بين الجنسين فيما يتعلق بأجورهم⁽³⁾.

أعادت المنظمة التأكيد على الدور الاجتماعي المهم الذي يلعبه الحد الأدنى للأجر وتطبيقه، في إعلان منظمة العمل الدولية في فيلادلفيا عام 1944⁽⁴⁾ الذي أكدت فيه دعوتها إلى إنشاء برامج من شأنها تمكين جميع العمال من الحصول على أجر كفيل بالتوفير لهم حدا مناسب من المعيشة اللائقة.

كما أصدرت الاتفاقية رقم (99)، بشأن طرائق تحديد مستويات الأجور في قطاع

1- أحمد عبد الله محمد علي، الحد الأدنى للأجور...، مرجع سابق، ص124.

2- الاتفاقية الدولية رقم (26)، المتعلقة ب "طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور"، المنعقدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 11 جنيف بسويسرا بتاريخ 1928/05/30.

3- التوصية الدولية رقم (30)، المتعلقة ب "بتطبيق آلية لوضع الحدود الدنيا للأجور" المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة الدولية في دورته 11 المنعقدة بجنيف بسويسرا بتاريخ 1928/05/30، دخلت حيز التنفيذ في 1944/06/14.

4- إعلان فيلادلفيا، المتعلق ب "أهداف وغايات منظمة العمل الدولية"، المتعمد في الدورة 26، الولايات المتحدة الأمريكية بتاريخ 1944/04/10.

الزراعة⁽¹⁾، التي نصت على طرق تحديد المستويات الدنيا في هذا القطاع، كما تمت المصادقة على التوصية (89)⁽²⁾ المكملة لها والتي أقرت بضرورة توفير الحماية والحياة الكريمة لعمال قطاع الزراعة.

ب- جهود منظمة العمل العربية في إرساء قواعد نظام الحد الأدنى للأجور:

أيدت منظمة العمل العربية كافة ما جاءت به منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بضرورة وضع حد أدنى للأجور، كما شاركت كذلك في تطويره وتعميم العمل بهذا النظام القانوني على كافة الدول العربية العضوة فيها وإن كانت مشاركتها في هذا الصدد لا ترقى ولا تضاهي ما قدمته منظمة العمل الدولية.

شرعت المنظمة في معالجة نظام الحد الأدنى للأجور، منذ أول اتفاقية لها سنة 1966⁽³⁾ بشأن مستويات العمل، حيث نصت في العديد من موادها على حماية الأجور مع ضرورة وضع حد أدنى لها لفائدة العمال، كما حثت كافة الدول الأعضاء على إنشاء أنظمة لتحديد الحد الأدنى للأجور، تاركة الحرية لكل دولة عضوة في اختيار النظام الذي تود اتباعه لتحقيق ذلك، على أن يراعي فيه عند تحديد المستويات الدنيا للأجور، الاختلافات القائمة بين الصناعات ومناطق النشاط؛ كما قدمت هذه الاتفاقية اقتراحات تشمل إمكانية إنشاء لجان مشتركة في كل دولة تضم ممثلين عن أصحاب العمل وممثلين عن العمال ومندوبين عن الجهات الإدارية المختصة، يتمثل دورهم في اقتراح و تحديد الحد الأدنى للأجر، على فترات دورية مناسبة.

تم تعديل أحكام الاتفاقية رقم (1) لسنة 1966 مبدئياً بعد صدور الاتفاقية رقم (6) لسنة 1976⁽⁴⁾، أكدت فيها المنظمة على ضرورة وضع كل الدول الأعضاء أنظمة

1- الاتفاقية الدولية رقم (99)، المتعلقة بـ "طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور - في قطاع الزراعة -" المعتمدة من قبل مؤتمر العمل الدولي في دورته 34، بجنيف سويسرا بتاريخ 1951/06/06 و دخلت حيز التنفيذ في 1953/08/23، صادقت عليها 53 دولة من بينها الجزائر في 1962/10/19.

2- التوصية الدولية رقم (89)، المتعلقة بـ " طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور - في قطاع الزراعة "، المعتمدة من قبل مؤتمر العمل الدولي في دورته 34، بجنيف سويسرا بتاريخ 1951/06/06.

3- الاتفاقية العربية رقم (1)، المتعلقة بـ "مستويات العمل" المنعقدة من قبل مؤتمر وزراء العرب في دورته 2 المنعقدة في القاهرة، مصر، في نوفمبر 1966.

4- الاتفاقية العربية رقم (6)، المتعلقة بمستويات العمل المنعقدة من قبل مؤتمر العمل العربي في دورته 5 المنعقدة في الإسكندرية، مصر، مارس 1977.

لتحديد حد أدنى للأجور، يضمن للعمال سد احتياجاتهم الأساسية، مع مراعاة الفوارق والاختلافات الموجودة بين مختلف الصناعات⁽¹⁾ وبالتالي فقد أخذت هذه الاتفاقية بمجملها بكافة ما جاءت به الاتفاقية رقم (1).

2- تطبيق النظام العام للأجور في التشريعات الوطنية:

يعتبر النظام العام للأجور أسلوبا تتدخل به الدولة بهدف توجيه السياسة العامة للأجور، بعد تراجع النظرة الليبرالية للأجر التي طالما اعتبرته ثمنا للعمل الذي يؤديه العامل، أمام نظرة أكثر إنسانية تأخذ بعين الاعتبار الجانب الاجتماعي له وأسرته⁽²⁾. خصت معظم التشريعات الوطنية عنصر الأجر بقواعد أمرة مرتبطة بالنظام العام الاجتماعي لا يجوز للطرفين الاتفاق على مخالفتها وذلك لتوفير أكبر قدر من الحماية للعمال⁽³⁾.

تبنى المشرع الجزائري نظام الحد الأدنى للأجور منذ أولى تشريعاته تطبيقا للاتفاقية الدولية رقم (99)⁽⁴⁾ التي صادقت عليها الجزائر في 1962، غير أن تأسيسه الفعلي جاء سنة 1974 بموجب الأمر رقم 02-74⁽⁵⁾، المتضمن تأسيس الأجر الوطني الأدنى المضمون وتضمنه كذلك المرسوم رقم 31-75⁽⁶⁾، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، حيث نص على أن تحديده يكون بموجب مرسوم يصدر عن مجلس الوزراء، بناء على تقرير من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد أخذ الرأي المسبب من اللجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية.

أما القانون الأساسي العام للعامل فقد خول سلطة تحديده للحكومة بمقتضى مرسوم، مع الأخذ بعين الاعتبار المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية السائدة في البلاد، لاسيما فيما يتعلق بتطور أسعار المنتوجات والخدمات الأولية الواسعة الاستهلاك ومستوى المعيشة⁽⁷⁾.

1- خالد جمال أحمد أحسن، مظاهر الحماية القانونية لأجر العامل...، مرجع سابق، ص 68.

2 - سعودي عمر، "عنصر الأجر في عقد العمل"...، مرجع سابق، ص 44.

3 - محمد أحمد عجز، ذاتية قانون العمل وأهم تطبيقاته، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص 173.

4 - الاتفاقية الدولية رقم (99)، المتعلقة بـ "طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور - في قطاع الزراعة " ...، مرجع سابق.

5- المادة 5 من الأمر رقم 02-74، يتضمن تأسيس الأجر الوطني الأدنى المضمون...، سالف الذكر.

6- المادة 147 من المرسوم رقم 31-75، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص...، سالف الذكر.

7- المادة 129 من القانون رقم 12-78، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل...، سالف الذكر.

أخذ الأجر الوطني الأدنى المضمون معناه الحقيقي وتجسيده الفعلي في الجزائر، ابتداء من التسعينات بعد الأزمة الاقتصادية التي عرفت البلاد في تلك الفترة وما خلفته من آثار سلبية في سوق العمل، التي فرضت إحداث تغييرا جذريا في الأنظمة التي تحكم الاقتصاد واستبدال النظام الاقتصادي المنتهج، من نظام الاقتصاد الموجة إلى نظام اقتصاد السوق، الذي يعتمد أساسا على مبدأ سلطان الإرادة في إبرام العقود وتكريس حرية التعاقد، حيث أصبح تدخل الدولة يقتصر على وضع النظام العام الاجتماعي لحماية للعامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل والموازنة بين القوى الفاعلة في علاقات العمل سواء العمال أو أصحاب المؤسسات المستخدمة.

يعتبر تحديد الأجر الوطني الأدنى المطبق في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي من بين المحاور المرتبطة بهذا النظام العام الاجتماعي، إذ أصبح تحديده يخضع للرأي التشاوري بين ممثلي العمال وأصحاب العمل مع مراعاة المؤشرات الاقتصادية للبلاد.

أما بالنسبة للمشرع الفرنسي، فقد كانت الحكومة الفرنسية سابقا تهدف من خلال هذا الأسلوب التدخل إلى تصحيح التجاوزات التي يحملها نظام التحديد التعاقدية الحر للأجور، دون أن تتراجع عن مبادئ المذهب الرأسمالي⁽¹⁾.

أصبح بالتالي أصحاب العمل يلتزمون باحترام هذا الحد الأدنى عند تحديد أو تعديل الأجر في إطار عقد العمل، فلا يجوز لهم بأي حال من الأحوال منح أجورا للعمال تقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون، تحت طائلة البطلان وتوقيع عقوبة جزائية وهذا ما أقرته معظم التشريعات المقارنة.

نص المشرع الجزائري على ذلك صراحة من خلال أحكام قانون العمل، حيث أقر البطلان المطلق لكل اتفاق أو بند من شأنه منح العامل أجرا أقل من الحد الأدنى المضمون المعمول به⁽²⁾ ورتب على كل صاحب عمل يخالف هذه الأحكام توقيع عقوبة ، تتمثل في غرامة مالية تتراوح ما

1 - « *Sans renoncer au libéralisme, l'état cherche à en corriger certains excès...* ». Voir Jean Rivéro, et Jean Savatier, Droit du travail, Op.cit, p 614.

2 - تنص المادة 136 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: « يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما وتحل أحكام هذا القانون بقوة القانون ».

وتنص المادة 137، على أنه: « يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنفاصه حقوقا للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية ».

بين 1000 دج إلى 2000 دج وتضاعف حسب عدد المخالفات، مع معاقبته في حالة العود بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000 دج إلى 5000 دج تضاعف حسب عدد المخالفات⁽¹⁾.

بينما أقر قانون العمل الفرنسي في هذا الشأن، توقيع عقوبة جزائية تشمل إلزام صاحب العمل بدفع غرامة مالية تبلغ 1500 أورو تضاعف بعدد المخالفات وتبلغ 3000 أورو في حالة العود وتضاعف كذلك بعدد العمال الذين وقعت في حقهم هذه المخالفة⁽²⁾.

يلاحظ أن العقوبات المقررة في قانون العمل الجزائري ليست ردعية مقارنة بتلك التي قررها المشرع الفرنسي.

ثانيا - الالتزام بالنظام الاتفاقي للأجور:

يعتبر عقد العمل الإطار المناسب لتحديد التزامات الطرفين، إذ تلتقي إرادتهما بعد التفاوض حول هذه المسائل، إلا أن هذه العملية تظل مخوفة بالمخاطر على مصالح العمال الذين قد يقعون ضحية استغلال المستخدم.

مما جعل التشريعات العمالية الحديثة تمنح لممثلي العمال وتنظيماتهم النقابية حق التدخل عن طريق التفاوض الجماعي مع أرباب العمل، أو ممثليهم لإبرام اتفاقيات أو اتفاقات جماعية، تتعلق بتحديد وتنظيم ظروف وشروط العمل وتصنيف مناصب العمل، مع ضبط الحقوق والالتزامات الناتجة عن علاقة العمل على ألا تقل هذه الأخيرة عن الحدود الدنيا التي تفرضها قرارات السلطة العامة وهو ما يسمى بالنظام الاتفاقي.

1 - تنص المادة 149 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: « يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج كل مستخدم يدفع للعامل أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر الأدنى المحدد في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل وذلك دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات ».

2 - L'article R 3233 -1 Du Code du Travail Français dispose que: « Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, le fait de payer :1° Des salaires inférieurs au salaire minimum de croissance prévu par les articles L. 3231 -1 à L. 3231 -12; 2° Des rémunérations inférieures à la rémunération mensuelle minimale prévue par l'article L. 3232 -1. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés rémunérés dans des conditions illégales.

La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

En cas de pluralité de contraventions entraînant des peines de récidive, l'amende est appliquée autant de fois qu'il a été relevé de nouvelles contraventions. ».

1-تعريف الاتفاقيات الجماعية:

اعتمد المشرع الجزائري الأسلوب الاتفاقي للأجور في ظل الإصلاحات الاقتصادية وتبني نظام اقتصاد السوق، حيث لم يكن شائعا في ظل نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات⁽¹⁾.

تناولت بعض التشريعات المقارنة تعريف الاتفاقية الجماعية حيث اتفقت معظمها من حيث الصياغة والمعنى العام⁽²⁾، عرّفها المشرع الجزائري على أنها اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية ويكون أطرافها المستخدم وممثلي النقابات العمالية، كما يمكن أن تأخذ هذه الاتفاقية شكلا أكبر لتبرم ما بين عدة مستخدمين من ناحية مع تنظيم واحد أو عدة تنظيمات نقابية من ناحية أخرى⁽³⁾.

أما المشرع الفرنسي فقد عرّفها من خلال نص المادة 1- L2221 من قانون العمل، على أنها اتفاق يتعلق بشروط العمل وظروفه، وبالضمانات الاجتماعية، يبرم بين صاحب العمل، أو أكثر أو ممثليهم المعيّنين لهذا الغرض وبين تنظيم نقابي أو أكثر من المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا للعمال على المستوى الوطني⁽⁴⁾.

بينما عرّفها المشرع المصري بموجب أحكام المادة 152 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، السالف الذكر، التي تنص على أنه « **اتفاق ينظم شروط وظروف العمل، وأحكام التشغيل، يبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية، وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال، أو منظمة أو أكثر من منظماتهم** ».

وبالتالي فإن اتفاقية العمل الجماعية لا تنشئ علاقات عمل مثلما يحدث في عقد

1 - سعودي عمر، "عنصر الأجر في عقد العمل"....، مرجع سابق، ص 48.

2 - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن -القانون الاتفاقي-، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص ص 16، 17.

3 - تنص المادة 114 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: « **الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية ...** ».

4 - L'article L 2221 -1 du code du travail français, dispose que: « **Le présent livre est relatif à la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés. Il définit les règles suivant lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que de leurs garanties sociales** ».

Voir aussi L'article L 2232 -31 du code du travail français, qui dispose que : « **La convention ou l'accord de groupe est négocié et conclu entre :**

- **d'une part, l'employeur de l'entreprise dominante ou un ou plusieurs représentants, mandatés à cet effet, des employeurs des entreprises concernées par le champ de la convention ou de l'accord;**
- **d'autre part, les organisations syndicales de salariés représentatives dans le groupe ou dans l'ensemble des entreprises concernées par le champ de la convention ou de l'accord. »**

العمل الفردي، بل تعالج تنظيم ظروف وشروط العمل، بما يضمن مزايا أفضل للعمال، حيث يمكن اعتبارها دستورا لهذه العقود⁽¹⁾.

2- اختصاص الاتفاقيات الجماعية في مجال الأجور:

شهد النظام العام الاجتماعي تطورا محسوسا في العصر الحديث، حيث أصبح مبدأ التفاوض ومبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعامل يحتلان مكانة هامة في التشريعات العمالية المقارنة⁽²⁾، فإذا كان احترام القانون يعد أمرا إجباريا في إبرام عقد العمل وتحديد حقوق وواجبات الأطراف فإن أحكام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية أصبحت تشكل قواعد تكميلية لقانون العمل⁽³⁾، إذ يمثل النظام الاتفاقي للأجور الأسلوب العملي الأكثر مرونة، كونه يستجيب للظروف والتغيرات الاقتصادية والمالية الخاصة بصاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة⁽⁴⁾، من جهة ويحقق مزايا أكثر للعامل من جهة أخرى خصوصا فيما يتعلق بمسألة الأجور.

خول المشرع الجزائري مثل نظيره الفرنسي صلاحيات واسعة للاتفاقيات الجماعية فيما يخص مسألة الأجور⁽⁵⁾، خلافا للمشرع المصري الذي لم يحدد اختصاصها في هذا المجال، حيث يعتبر موضوع الأجر في التشريع الجزائري والفرنسي للعمل من أهم المواضيع التي أسندت صلاحية تنظيمه للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي تبرم حسب الشروط المحددة قانونا، نظرا للخلافات الشديدة التي يثيرها بين طرفي علاقة العمل⁽⁶⁾، إذ تتولى معالجة

1 - مخلوف كمال، "الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، عدد 04، الجزائر، صادرة في جانفي 2011، ص 90.

2 - Belloul Amar, « **L'évolution du rôle protectionniste des règles du droit du travail en Algérie** », Revue Académique de la recherche juridique, volume 10, n03, Algérie, 2019, p 912.

3 - Yacoub zina, « **Le droit algérien du travail entre enjeux économiques et protection de l'emploi** », Thèse pour l'obtention du diplôme du Doctorat en Sciences, Spécialité : Droit, Faculté de Droit et des Sciences Politiques, Université Mouloud Mammeri, Tizi-Ouzou, 07/12/2017, p 221.

4 - هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل...، مرجع سابق، ص 133.

5 - L'article L2242 -1 du code du travail français, dispose que: « **Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans:**

1° **Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;**

2° **Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail »**

6 - مخلوف كمال، "مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري - بين ألوية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط-"، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم: تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2014، ص 47.

وتحديد مكونات الأجر، بمختلف عناصره ثابتة كانت أو متغيرة⁽¹⁾ وهو ما تضمنته أحكام المادة 120⁽²⁾ من القانون رقم 90-11، السالف الذكر، وتختص كذلك بالتصنيف المهني لمناصب العمل وتحديد الأجور الأساسية الدنيا وطرق وكيفيات رفعها في المؤسسات المستخدمة المعنية، أو على مستوى مختلف قطاعات النشاط، على أن تكون منطلقاتها من الأجر الوطني الأدنى المضمون بحكم القانون مع إلزامية تطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعامل⁽³⁾.

1 - L'article D 2261 -2 du code du travail français, dispose que : « *La convention de branche susceptible d'extension peut contenir, sans que cette énumération soit limitative, des stipulations concernant :*

1° *Les conditions particulières de travail :*

a) *Heures supplémentaires ;*

b) *Travail par roulement ;*

c) *Travail de nuit ;*

d) *Travail du dimanche ;*

e) *Travail des jours fériés ;...*

2° *Les conditions générales de rémunération du travail au rendement pour les catégories intéressées, sauf s'il s'agit de travaux dangereux, pénibles ou insalubres ;*

3° *Les primes d'ancienneté et d'assiduité ;*

4° *Les indemnités pour frais professionnels ou assimilés, notamment les indemnités de déplacement ... ».*

2 - تنص المادة 120 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العم، على أنه: تنص على أنه « *تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية:*

1- *التصنيف المهني...*

3- *الأجور الأساسية الدنيا المطبقة*

4- *التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة.*

5- *المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل.*

6- *كيفية مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود.*

7- *تحديد النفقات المصرفية ... ».*

3 - يفترض تطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعامل دائما وجود على الأقل قاعدتين قابلتين للتطبيق من مصدرين مختلفين، إما بين القواعد المكرسة بموجب النصوص التشريعية والاتفاقية أو بين القواعد الاتفاقية فيما بينها، هذا الازدواج يؤدي إلى تدافع بين القواعد لأن كلا المصدرين قابلين للتطبيق، ويتدخل مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعامل لحسم أي من القاعدتين ستطبق.

- بلميهوب عبر الناصر، "مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعامل في قانون العمل الجزائري"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص: القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016/02/07، ص 58.

هذا ما أكدت عليه أحكام المادة 118 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، التي تنص على أنه « تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعا الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اكتتبت بها هذه الهيئة أو انضمت إليها، وتطبق على عمالها، إلا إذا كانت هناك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم ».

وبالتالي يمكن رفع الأجور الأساسية الدنيا في القطاعات التي تسري عليها الاتفاقية، انطلاقا من الأجر الوطني الأدنى المضمون للأجر وكذا مختلف التعويضات والمكافآت المقررة للمردود الفردي والجماعي، مع وجوب تطبيق أصحاب العمل لهذا الحد الأدنى الاتفاقي للأجور الوارد على كافة العمال، شريطة ألا تحتوي عقود العمل المبرمة لفائدتهم، أجورا دنيا أحسن مستوى وهو ما يحقق مصلحة أكثر لهم⁽¹⁾.

يلاحظ أنه فيما يتعلق بواجب التفاوض فإن المشرع الجزائري لم يحدد أية مدة قانونية لمراجعة أحكام الاتفاقية لاسيما في حالة الاتفاقيات الجماعية غير المحددة المدة، خلافا لقانون العمل الفرنسي الذي تناول هذا الموضوع بصفة صريحة لا تدع مجالا لأي تأويل، إذ فرض على المؤسسات التي تتضمن منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية واجب التفاوض السنوي لمراجعة الأجور الفعلية، سواء بمبادرة من صاحب العمل أو بطلب من النقابات الممثلة للعمال⁽²⁾.

1 - « *L'employeur est tenu de respecter les minimums des salaires qui résultent des conventions applicables dans l'entreprise, c'est d'ailleurs l'une des dispositions obligatoires que doit contenir toute convention collective...* ». Jean Claude Javillier, Droit du travail, 7^{ème} édition, L.G.D.J, Paris, 1999, p 510. Voir aussi : Borsali Hamdan Leila, Droit du travail, Op.cit, p 427.

2 - L'article L 2241 -8 du code du travail français, dispose que: « *Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires.*

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre ».

L'article L 2241 -9, dispose que : « *La négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes : .../...*

1° *L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;*

2° *Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;*

3° *L'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.*

Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire ».

أما قانون العمل المصري، فقد اشترط إبرام الاتفاقية لمدة محددة لا تزيد عن ثلاث سنوات، فإذا زادت عن هذه المدة تعين على طرفيها التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات في ضوء ما يكون قد استجد من ظروف اقتصادية واجتماعية⁽¹⁾.

وعليه ينبغي على المشرع الجزائري أن يتدارك هذا الفراغ وتحديد مدة قانونية لمراجعة بنود الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل، خصوصا وأن البعض منها لم يتم مراجعته منذ عدة سنوات، مما جعل الأجور الأساسية الدنيا ومختلف المنح والتعويضات المقررة فيها تستقر عند مستوى جد متدني.

بينما تمكنت بعض المنظمات النقابية العمالية من التفاوض مع بعض المؤسسات الاقتصادية وإبرام اتفاقيات جماعية للرفع من أجور العمال المشتغلين فيها، نذكر من بينها الاتفاقية الجماعية لعمال بريد الجزائر⁽²⁾، المبرمة بين المديرية العامة لبريد الجزائر ونقابة عمال بريد الجزائر والتي تمت المصادقة عليها بتاريخ 2013/06/10، برئاسة وزير البريد وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، التي ترتب عنها زيادة في أجور العمال بحوالي 14%، نتيجة لاستحداث تصنيف جديد في المناصب وسلما جديدا للأجور، يضم أجرا قاعديا لأدنى رتبة في التصنيف وأجرا قاعديا لأعلى رتبة في التصنيف، مما أدى إلى رفع أجور كافة عمال البريد على مستوى التراب الوطني خصوصا أعوان التحكم والتنفيذ المعروفين بالطبقة المنتجة في مؤسسة بريد الجزائر.

1 - تنص المادة 155 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: « يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد على ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين، فإذا زادت المدة في حالة الأخيرة على ثلاث سنوات تعين على طرفي الاتفاقية التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات في ضوء ما يكون قد استجد من ظروف اقتصادية واجتماعية ».

2 - الاتفاقية الجماعية لبريد الجزائر، المبرمة بتاريخ 2013/06/10، الجزائر، 2013.

الباب الثاني

إقرار آليات تجسيد الحماية القانونية للأجور

أولت منظمتي العمل الدولية والعربية أهمية كبيرة لعنصر الأجر، إذ استحوذ موضوع حمايته الصدارة في مختلف الاتفاقيات الصادرة عنها وهو ما لاقى صدى بالغاً في التشريعات العمالية الوطنية، التي اعتبرتة حقاً أساسياً للعامل وخصته في قوانينها وأنظمتها المتعلقة بعلاقات العمل بقواعد قانونية أمرة، خاصة عند تحديده في مرحلة إبرام العقد وذلك لحماية العامل من الاستغلال الذي قد يتعرض له من طرف المستخدم نظراً لمركزه الضعيف في علاقة العمل، مما قد يدفعه لقبول العمل دون التفاوض حول الأجر والحوافز الملحقة به. لما كان الأجر بالغ الأهمية في حياة العامل وأسرته باعتباره مصدر رزقهم، عملت هذه التشريعات بما فيها المشرع الجزائري على تكريس حماية قانونية للأجور التي تظهر من خلال إقراره كحق جوهري للعامل في عقد العمل مع إبراز مختلف مكوناته الثابتة والمتغيرة وفرض حد أدنى له يتم مراعاته عند تحديد الأجر، مهما كانت طريقة دفعه، أو معيار تحديده.

غير أن هذه الأحكام تبقى بدون فعالية إن لم تقترن بآليات أخرى تهدف إلى تجسيد هذه الحماية، خاصة في مرحلة تنفيذ عقد العمل وحتى بعد نهايته وهو ما دفع بمنظمتي العمل الدولية والعربية إلى استحداث بعض الآليات للتجسيد الفعلي للحماية القانونية للأجور، والتي اعتمدتها كذلك التشريعات المقارنة وجعلتها خاضعة لجهاز رقابي يتمثل في مفتشية العمل فيما يخص التشريع الجزائري وكذا لرقابة السلطة القضائية.

تمثلت أساساً هذه الآليات في إقرار تأمينات كافية تسمح للعامل باستيفاء أجره كاملاً، أو جزئه الأكبر على الأقل، في كل الحالات التي يتعرض لها إلى مخاطر التي قد تؤدي إلى المساس بقيمته أو عدم دفعه كلياً أو جزئياً لأسباب مختلفة.

وبالتالي تنقسم هذه الآليات إلى ضمانات قانونية تضمنتها قوانين العمل وقوانين أخرى نذكر منها القانون المدني (الفصل الأول) وآليات إدارية وقضائية التي تظهر حاجة العامل لمعرفة عند نشوب أي نزاع بينه وبين صاحب العمل حول موضوع الأجر أو أحد مكوناته (الفصل الثاني).

الفصل الأول

الضمانات القانونية لحماية الأجور

تقوم النظرية العامة للأجور برمتها على مجموعة من المبادئ التي أقرتها المنظمات الدولية بموجب الاتفاقيات الصادرة بشأن الأجور وحمايتها.

كانت للنهضة الصناعية التي شهدها العالم في أوائل القرن الثامن عشر والتطورات والتحويلات الاقتصادية والاجتماعية التي رافقتها كما سبق الإشارة إليه، الدور الأساسي والمهم في تطوير القواعد والأحكام القانونية التي تختص بمجالات العمل بوجه عام والعلاقات الناشئة بين العمال وأصحاب العمل وما يترتب عنها، بوجه خاص.

الأمر الذي أخذ حيزاً واسعاً من اهتمامات مشرعي القوانين العمالية في المراحل الزمنية اللاحقة لهذه الثورة الصناعية والتي كان موضوعها رعاية فئات خاصة من العمال كالنساء العاملات والقصر والأجانب، نظراً لما شهدته من اضطهاد وتهميش وعدم المساواة خاصة فيما يتعلق في حقهم في الأجر.

تطورت هذه القوانين بتطور الحركات النقابية واحتجاجات العمال إلى أن اتخذت الشكل الذي هو عليه في عصرنا الحديث، حيث تم إقرار بعض الضمانات القانونية لحماية الأجور في التشريعات الوطنية الحديثة، جاءت استجابة لمقتضيات الاتفاقيات الدولية والعربية الصادرة بهذا الشأن، إذ تسمح هذه الأخيرة بضمان المساواة في الأجر متى تساوى العمل المؤدى من قبل العمال بغض النظر عن جنسهم أو سنهم أو انتمائهم الديني أو الوطني أو السياسي (المبحث الأول).

كما تضمن حق استيفاء الأجر دون اعتراض من صاحب العمل أو الغير، ومهما كانت الوضعية الاقتصادية للمؤسسة المستخدمة، مع إخضاع عملية الوفاء بالأجر إلى ضوابط وقواعد أساسية وأخرى احتياطية، لا تستقيم عملية الدفع إلا باحترامها من طرف المستخدم، الذي لا تبرأ ذمته إلا بإثباتها عن طريق الكتابة، عكس العامل الذي بإمكانه الإثبات بكل وسائل الإثبات العامة (المبحث الثاني).

المبحث الأول

ضمان مبدأ المساواة في الأجور

يعتبر مبدأ المساواة في الحقوق بين العمال من أبرز المبادئ التي تضمنتها الاتفاقيات الدولية والعربية للعمل، لتجسيد الحماية القانونية في مجال علاقات العمل، باعتباره من أهم المؤشرات المعتمدة لتجسيد قاعدة تكافؤ الفرص.

جاء هذا المبدأ كحتمية تاريخية لمطالبة النساء العاملات منذ نهاية الحرب العالمية الثانية بالمساواة بينهن وبين الرجال في ميدان العمل، سواء من حيث الحقوق أو ظروف أو نتائج التشغيل وعلى وجه خاص فيما يتعلق بحقهن في أجر مماثل للرجال متى تساوى العمل المؤدى.

تطور هذا المبدأ ليصبح ضمن المبادئ الأساسية التي تقوم عليها علاقات العمل وتم تعميمه على كافة اليد العاملة بل أوسع من ذلك، أصبح يحظر كل أشكال التمييز سواء كان بسبب الجنس أو السن أو العرق، أو الانتماء الديني أو السياسي أو لأي سبب كان، إذ يؤدي كل خرق له إلى البطلان المطلق باعتباره من قبيل النظام العام ومن القيود الواردة على حرية الأطراف في تحديد الأجور سواء بموجب عقد العمل الفردي، أو الجماعي، كما يعد كذلك من أهم الضمانات المكرسة قانوناً لتجسيد الحماية القانونية على الأجور وهو ما أقرته معظم النصوص الدولية الصادرة بهذا الشأن (المطلب الأول)، كما كرسته معظم التشريعات المقارنة بما فيها التشريع الجزائري (المطلب الثاني).

المطلب الأول

مصدر مبدأ المساواة في الأجور

اهتمت معظم المنظمات الدولية، بما فيها هيئة الأمم المتحدة وكل من منظمتي العمل الدولية والعربية بمبدأ المساواة في الأجر في إطار مهمتها في حماية الأجور.

كانت هيئة الأمم المتحدة السبّاقة في تكريسه صراحة، حيث تضمن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أول نص تم التطرق فيه إلى مبدأ المساواة بين كافة أفراد المجتمع من حيث الأجور.

كما سائرته منظمة العمل الدولية في ذلك وأقرت تطبيق هذا المبدأ على كل طوائف العمال مهما كان جنسهم أو عرقهم أو سنهم أو انتمائهم الديني أو السياسي، خاصة من حيث حقهم في الأجر باعتباره من أهم الحقوق الناتجة عن علاقة العمل. أصدرت منظمة العمل الدولية في هذا الشأن العديد من الاتفاقيات والتوصيات، تضمنت مجموعة من الوسائل القانونية والإجرائية لتطبيقه ميدانيا في كافة الدول العضوة، بغض النظر عن نظامها السياسي والاقتصادي (الفرع الأول)، كما شاركت منظمة العمل العربية في إرساء وتعميم مقتضيات هذا المبدأ على الصعيد العربي، إذ أصدرت هي الأخرى عدة اتفاقيات بخصوص هذه المسألة (الفرع الثاني).

الفرع الأول

إرساء مبدأ المساواة في الأجور على المستوى الدولي

اهتمت مختلف المنظمات الدولية بمبدأ المساواة بين العمال من حيث الحقوق خاصة فيما يتعلق بالحق في الأجر، كما أقرت كذلك عدم جواز التمييز بينهم لأي سبب كان. أصدرت هذه المنظمات عدة اتفاقيات بهذا الشأن، تضمنت تفسير هذا المبدأ ومضمونه وعملت على إرساء قواعد ووسائل قانونية لتجسيده في المنظومات القانونية العمالية لكل دولة عضوة، مع مراعاة كافة العوامل الحضارية، الاجتماعية، الاقتصادية والثقافية بل حتى السياسية الخاصة بها.

وعليه تظهر أهمية تفسير مبدأ المساواة في الأجور وفقا لهيئة الأمم المتحدة (أولا)، ثم دور منظمة العمل الدولية في إرساء الوسائل القانونية لتطبيق هذا المبدأ على المستوى الدولي (ثانيا).

أولا - تفسير مبدأ المساواة في الأجور حسب هيئة الأمم المتحدة:

تعتبر هيئة الأمم المتحدة أول منظمة كرست المبدأ العام القاضي بالمساواة بين جميع الأفراد، كما كانت السبابة في إقرار مبدأ المساواة في الأجور بين العمال.

1- تكريس مبدأ المساواة:

يعتبر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المصدر الأساسي لمبدأ المساواة، حيث نصت المادة 2 منه⁽¹⁾، على أنه « لكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في هذا الإعلان، دون أي تمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة، أو الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو الميلاد أو أي وضع آخر، دون أية تفرقة بين الرجال والنساء. وفضلا عما تقدم فلن يكون هناك أي تمييز أساسه الوضع السياسي أو القانوني أو الدولي لبلد أو البقعة التي ينتمي إليها الفرد سواء كان هذا البلد أو تلك البقعة مستقلا أو تحت الوصاية أو غير متمتع بالحكم الذاتي أو كانت سيادته خاضعة لأي قيد من القيود ».

تعد أحكام هذه المادة أول نص يكرس مبدأ تساوي جميع الناس في الكرامة والحقوق دون أي تمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر، أو بسبب الأصل الوطني أو الاجتماعي، أو الثروة أو الميلاد، دون ممارسة أي تفرقة بين الرجال والنساء.

2- تكريس مبدأ المساواة في الأجر:

تضمنت المادة 23 فقرة 2 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان النص الخاص بمبدأ المساواة في الأجر، حيث نصت على أنه « لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجر متساو للعمل ». جاءت أحكام هذه المادة كنتيجة حتمية للمبدأ العام القاضي بالمساواة بين جميع الأفراد دون تمييز في مجال العمل، سواء من حيث الحقوق أو شروط التوظيف أو حتى ظروف تشغيلهم ونتائج العمل سواء كانوا نساء أو رجال مواطنين في بلد ما أو أجانب. أصدرت كذلك هيئة الأمم المتحدة في سنة 1979، اتفاقية بشأن القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة⁽²⁾، التي نصت صراحة من خلال أحكام المادة 11 فقرة 1 البند د منها، على أنه

1 - الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة، المنعقدة في باريس، فرنسا، بتاريخ 10 سبتمبر 1948.

2 - اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، المعتمدة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة، بتاريخ 12/18/1979، دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 03/09/1981.

«تتخذ الدول الأطراف جميع ما يقتضي الحال اتخاذه من تدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس تساوي الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولاسيما:

د - الحق في المساواة في الأجر بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل المتعادل القيمة وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل، ...».

يفهم من نص المادة أن إقرار هذه الاتفاقية لمبدأ المساواة في الأجر جاء لتحفيز كل الدول الأعضاء على اتخاذ كافة التدابير اللازمة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل والمساواة بينها وبين الرجل في جميع الحقوق، لا سيما الحق في المساواة في الأجر والاستحقاقات متى تساوت قيمة العمل المؤدى، مع مراعاة هذه المساواة في تقييم نوعية العمل⁽¹⁾.

وعليه يمكن اعتبار أن هيئة الأمم المتحدة كانت أول من نادى بفكرة تطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين أوساط اليد العاملة، لا سيما بين العمال الرجال والنساء، شريطة أن تكون قيمة العمل المؤدى متعادلة.

ثانيا - دور منظمة العمل الدولية في إرساء الوسائل القانونية لتطبيق مبدأ المساواة في الأجر: لعبت منظمة العمل الدولية دورا هاما في إرساء وتعميم مبدأ المساواة في الأجر على المستوى الدولي وكذلك في تطويره، ليشمل حظر التمييز بين العمال لأي سبب كان.

1-تكريس منظمة العمل الدولية لمبدأ المساواة في الأجر:

كرست منظمة العمل الدولية مبدأ المساواة في الأجر بين الجنسين، إذ أعطت تعريفا للمبدأ لإزالة أي غموض قد يحول دون تطبيقه، كما استحدثت بعض التدابير والإجراءات لتشجيع الدول العضوة على تطبيقه وتكريسه في تشريعاتها الوطنية.

أ-تعريف منظمة العمل الدولية لمبدأ المساواة في الأجر:

أصدرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم (100)⁽²⁾، بشأن "المساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية"، الصادرة في 20 جوان 1951، وتعتبر هذه الاتفاقية المصدر الخاص لهذا المبدأ، إذ تضمنت في مادتها الأولى تعريف الأجر والمقصود بمبدأ المساواة بين العمال والعاملات فيه، حيث نصت على أنه «يشمل تعبير

1 - المادة 11 فقرة 1 البند د من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة...، سالف الذكر.

2 - الاتفاقية الدولية رقم (100) المتعلقة بـ"مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية"، مرجع سابق.

"أجر" الأجر أو المرتب العادي، الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى، التي يدفعها صاحب العمل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عيناً مقابل استخدامه له؛

- تشير عبارة "مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية" إلى معدلات الأجور المحددة دون تمييز قائم على الجنس.»

جاء هذا التعريف لإزالة الغموض على مفهوم هذا المبدأ وعن عناصر الأجر ومعدلات الأجور المحددة التي يشملها تطبيقه والناجمة عن التقييم الموضوعي للعمل المؤدى وتعتبر هذه الاتفاقية أول نص تطرق لهذا الموضوع.

كما نصت كذلك هذه المادة على ضرورة عدم التمييز أو التفرقة بين اليد العاملة النسوية والرجالية في الأجر، متى تساوت قيمة الأعمال التي يقومون بها، حيث اعتبرت مبدأ المساواة في الأجر مبدأ ثابت بغض النظر عن الجنس⁽¹⁾.

ب- تدابير منظمة العمل الدولية لتكريس مبدأ المساواة في الأجر في التشريعات الوطنية:

شجعت منظمة العمل الدولية بموجب الاتفاقية رقم (100)، السالفة الذكر، كافة الدول العضوة على اتخاذ كل الوسائل الملائمة مع أساليب تحديد معدلات الأجور السائدة أو المقررة قانوناً، مصرة على وجوب ضمان المرونة في كيفية تطبيق وتعزيز هذا المبدأ⁽²⁾ ووضعت عدة طرق لتحقيق ذلك، تتمثل أساساً في تكريسه بموجب القوانين واللوائح الوطنية وفي النظام القانوني لتحديد الأجور المقررة، أو المتعرف به قانوناً وكذا في الاتفاقيات الجماعية المبرمة بين أصحاب العمل والعمال، مع إمكانية المزج بين هذه الوسائل⁽³⁾.

1 - مكاشة مريم، "وضعية المرأة في قانون العمل الجزائري"، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، فرع: قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2010 - 2011، ص 71.

2 - تنص المادة 2 فقرة 1 من الاتفاقية الدولية رقم (100)، المتعلقة بـ"مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية"، على أنه: «تشجع كل دولة عضو، بوسائل تتلاءم مع الأساليب السائدة في تحديد معدلات الأجور، على كفالة تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية على جميع العاملين، أو أن تضمن تطبيق المبدأ في حدود عدم تعارضه مع تلك الأساليب.»

3 - تنص المادة 2 فقرة 2 من الاتفاقية الدولية رقم (100)، المتعلقة بـ"مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية"، على أنه: «يجوز تطبيق هذا المبدأ عن طريق:

(أ) القوانين واللوائح الوطنية؛

(ب) أي نظام قانوني لتحديد الأجور يقرره القانون أو يعترف به؛

(ج) الاتفاقات الجماعية بين أصحاب العمل والعمال؛

(د) أي مزج من هذه الوسائل.»

انطلاقاً من هذه الطرق المنصوص عليها، أصبح لا يمكن لأي دولة تصادق على هذه الاتفاقية التخلي أو التهرب عن مسؤوليتها في تشجيع والسهل على تطبيق مبدأ المساواة في الأجر، مهما كان نوع النظام الذي يحكم علاقات العمل، سواءً كانت الدولة هي المستخدمة، أو كان دورها يقتصر على التدخل في تحديد مستويات الأجور الدنيا.

أما إذا كانت الدولة غير مستخدمة ولا تتدخل في تحديد الأجور، بل تحيل صلاحية تحديدها للاتفاقيات الجماعية المبرمة بين المنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل، فإنها ملزمة في هذه الحالة بالتكفل بتشجيع تطبيق هذا المبدأ بالتعاون مع هذه التنظيمات وذلك عن طريق تحديد كفاءات وإجراءات تطبيقه عند تحديدهم لمستويات الأجور اعتماداً على قيمة العمل والمنصب المشغول⁽¹⁾.

نصت كذلك هذه الاتفاقية من خلال أحكام المادة 3 فقرة 1 و2 منها، على أنه « ...

1 - تتخذ تدابير لتشجيع التقييم الموضوعي للوظائف على أساس العمل الذي يتعين

إنجازه، حيث يكون من شأن التدابير المذكورة تيسير إنفاذ هذه الاتفاقية.

2 - يجوز أن تقرر السلطة المختصة بتحديد معدلات الأجور، الأساليب التي يتعين

اتباعها في هذا التقييم، أو إذا حدثت مثل هذه المعدلات باتفاقات جماعية يقع ذلك على الأطراف المتعاقدة ».

وبالتالي حثت المنظمة الدول الأعضاء فيها، على ضرورة اتخاذ كافة التدابير اللازمة لتشجيع التقييم الموضوعي للوظائف، على أن يكون تحديد معدلات الأجور قائماً على معايير موضوعية كالمستوى التعليمي، الشهادة، الخبرة المهنية، المهنة وغيرها واستبعاد المعايير الشكلية كالجنس، حيث تقرر تدابير التقييم هذه من قبل السلطة المختصة بتحديد مستويات الأجور مع اشتراك منظمات العمال وأصحاب العمل أو من طرف الاتفاقيات الجماعية.

أوردت المنظمة استثناءً على هذا المبدأ فيما يخص التفاوت في الأجر المبرر بعدم التمييز على أساس الجنس والناج عن تقييم موضوعي للأعمال المنجزة، إذ لا تعتبر هذا

1 - بظاهر أمال، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري...، مرجع سابق، ص 25.

التفاوت خرقاً للمبدأ⁽¹⁾، بل هو تشجيع لروح المبادرة في أوساط اليد العاملة، خاصة الفئات المتميزة من العمال والتي تعود جهودهم بالفائدة على المؤسسة المستخدمة⁽²⁾، حيث أن تحفيزهم لا يكون إلا بالزيادة في أجورهم على أساس المردود.

كما تعتبر المهارات والقدرات والتأهيلات والخبرة المهنية معايير موضوعية ينبغي مكافأتها، مما يؤدي إلى الرفع من أجور بعض العمال دون سواهم دون الإخلال بمبدأ المساواة⁽³⁾، بل يعتبر ذلك من عادلا ومنصفا في حق هؤلاء العمال مقابل جهودهم للتفوق في العمل وهو ما يعود بالفائدة على المؤسسة المستخدمة.

أكدت كذلك هذه الاتفاقية على أن ضمان تنفيذ المبدأ من الناحية العملية والميدانية قد يقتضي إشراك منظمات العمال وأصحاب العمل باعتبارها الممثل الأساسي للفئات المعنية به وهو ما تضمنته أحكام المادة 4 منها⁽⁴⁾.

وفي هذا الصدد، يرى مكتب العمل الدولي من خلال دراسته لهذه الاتفاقية، بما أنها تقر بحق منظمات أصحاب العمل والعمال في المشاركة في تنظيم بنود وأحكام علاقة العمل، فإن هذه الأخيرة تتحمل جزء من المسؤولية في ضمان تطبيق مبدأ المساواة بين الرجال والنساء في الأجور في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل، التي يتم إبرامها مع أرباب العمل خاصة تلك التي تتضمن موضوع تحديد الأجور⁽⁵⁾.

يلاحظ أن هذه الاتفاقية فرقت بين ما إذا كان تكريس المبدأ واردا في تشريع العمل أو في تشريع خاص، بحيث إذا تم تكريسه في تشريع العمل، فإن الهياكل العامة المختصة في

1 - تنص المادة 3 فقرة 3 من الاتفاقية الدولية رقم (100)، المتعلقة بـ"مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية"، على أنه: « 3- لا يعتبر مخالفة لمبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر ذي قيمة متساوية، وجود فروق بين معدلات الجور تقابل، دونما اعتبار الجنس، فروقا في العمل الواجب إنجازه ناجمة عن التقييم الموضوعي المشار إليه ».

2 - سلامة عبد التواب عبد الحليم، الحماية القانونية لأجر العامل...، مرجع سابق، ص 56.

3 - Bouras Zohra, "**La mondialisation et le travail des femmes**", Revue Algérienne de Sciences Juridiques et Politique, N° 2, Alger, 2009, p 67.

4 - تنص المادة 4 من الاتفاقية الدولية رقم (100)، المتعلقة بـ"مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية"، على أنه: « على كل دولة عضو أن تتعاون، عند الاقتضاء، مع منظمات أصحاب العمل والعمال من أجل إنفاذ أحكام هذه الاتفاقية ».

5 - بظاهر أمال، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري...، مرجع سابق، ص ص 26، 27.

مراقبة تطبيق هذا التشريع هي كذلك مكلفة بالسهر على ضمان تطبيق واحترام مبدأ المساواة في الأجور، كمفتشية العمل في التشريع الجزائري.

أما إذا تمّ تكريس هذا المبدأ في التشريعات الوطنية بموجب قانون خاص فإن هذه الدول ملزمة بإدراج أحكاما خاصة فيه لضمان تطبيق المبدأ، على أن تتضمن مجموعة من الوسائل والإجراءات ومعايير لتجسيد ذلك وأن تستحدث كذلك جهازا خاصا تنيط له صلاحية السهر ومراقبة تطبيق هذه الأحكام⁽¹⁾.

تجدر الإشارة إلى أن هذه الاتفاقية قد تناولت في مضمونها الخطوط العريضة لمبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء العاملات متى تساوت قيمة العمل المؤدى.

وهو الأمر الذي دفع بمنظمة العمل الدولية لإصدار واعتماد التوصية رقم (90)⁽²⁾ الملحقة بها والمتعلقة هي الأخرى بـ"مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية"، الصادرة بتاريخ 20 جوان 1951، والتي جاءت لتكملة وتفصيل أحكامها.

تضمنت المادة الأولى منها، مجموعة من الإجراءات العملية تهدف إلى حث الدول الأعضاء في المنظمة على تطبيق الاتفاقية والتوصية ميدانيا بعد استشارة المنظمات الممثلة للعمال وأصحاب العمل، حيث نصت على أنه «تتخذ إجراءات مناسبة، بعد التشاور مع منظمات العمال المعنيين أو مع العمال المعنيين في حال وجود مثل هذه المنظمات من أجل:

أ - ضمان تطبيق مبدأ العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية على جميع مستخدمي الإدارات أو الوكالات الحكومية المركزية.

ب - تشجيع تطبيق هذا المبدأ على مستخدمي الدولة وإدارات أو هيئات حكومات المقاطعات أو الحكومات المحلية، إذا كان يدخل في اختصاصها سلطة تحديد معدلات الأجور».

1 - بطاهر أمال، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري...، مرجع سابق، ص 27.

2 - التوصية الدولية رقم (90) المتعلقة بـ"مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية"، المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 34، المنعقدة بجنيف-سويسرا، بتاريخ 06/06/1951، دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 29/06/1951.

إن هدف المنظمة من خلال استحداث هذه الإجراءات هو تسهيل ضبط تحديد الأجور، مع تحقيق مساواة كاملة في الأجر بين العمال مهما كان قطاع النشاط الذي يشتغلون فيه.

كما دعت كذلك الدول الأعضاء فيها إلى التعاون مع المنظمات الممثلة للعمال وأصحاب العمل إلى إعداد طرق للتقييم الموضوعي للوظائف قائمة على أساس تحليل العمل أو غير ذلك وهذا بغرض إعداد تصنيف للمناصب دون أي تمييز على أساس الجنس⁽¹⁾. يلاحظ أن هذه التوصية جاءت أكثر تفصيلا من سابقتها فيما يتعلق بأحكامها حول كيفية تقييم مناصب الشغل حسب معايير موضوعية بغض النظر عن الجنس⁽²⁾، كما بيّنت للدول الأعضاء في المنظمة كيفية اتخاذ آليات عملية تتناسب مع الطرق السائدة والمعروفة، لتحديد مستويات الأجر وتطبيقها على أرض الواقع من أجل القضاء على الفروقات الموجودة في الأجور بين العمال الرجال والنساء العاملات في ميدان العمل.

كما أكدت كذلك على دور الدولة في تأمين تطبيق مبدأ المساواة في الأجور عن طريق إقرار البطالان التام لأي بند أو فقرة تشكل خرقا لهذا المبدأ سواء كان ذلك في عقد العمل الفردي أو في الاتفاقيات الجماعية، أو في النظام الداخلي للمؤسسة، في تشريعاتها الوطنية وإخضاع عملية تطبيق المبدأ لرقابة جهاز خاص⁽³⁾.

2- حظر التمييز بين العمال في مجال الأجور:

لم تكن منظمة العمل الدولية بتكريس مبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء العاملة، بل أصبحت تنادي بحظر كل أشكال التمييز في احتساب ودفع الأجور مهما كان سببه.

1 - تنص المادة 2 فقرة 1 من التوصية الدولية رقم (90)، على أنه: «تتخذ إجراءات مناسبة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنيين، لضمان تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، بأسرع ما يمكن، في جميع المهن التي تخضع معدلات الأجور فيها للوائح قانونية أو لرقابة عامة، باستثناء المهن المشار إليها في الفقرة 1...».

2 - مكاشة مريم، "وضعية المرأة في قانون العمل الجزائري..."، مرجع سابق، ص 73.

3 - المادة 1 من التوصية رقم (90)، بشأن "مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية"،...، سألقة الذكر.

أصدرت في هذا الشأن، الاتفاقية الدولية رقم (111) المتعلقة "بالتمييز في الاستخدام والمهنة"، الصادرة سنة 1958⁽¹⁾، التي تضمنت من خلال أحكامها ضرورة تكريس مبدأ المساواة في الأجر وتعميمه على كافة العمال بغض النظر عن الجنس، العرق، اللون، أو الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر أو على أساس الأصل الوطني أو الاجتماعي وفي كافة قطاعات النشاط، حيث نصت في المادة 1 فقرة 1 البند أ منها، على أنه: « في مصطلح الاتفاقية، تشمل كلمة "تمييز":

(أ) أي ميز أو استثناء أو تفضيل يتم على أساس العنصر واللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني والمنشأ الاجتماعي، ويسفر عن إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة على صعيد الاستخدام أو المهنة ».

وبالتالي أعطت هذه الاتفاقية من خلال نص هذه المادة مفهوما لمصطلح التمييز، مستبعدة أي تفريق أو تفضيل من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام والمهنة مهما سببه.

حظرت كذلك هذه الاتفاقية والتوصية الملحقة بها بوجه عام كافة أشكال التمييز وليس التمييز بين العمال على أساس الجنس فحسب، بل أدرجت ضمن أحكامها ضرورة تطبيق مبدأ المساواة في الأجر على جميع الوظائف وعلى كافة العمال نساءً كانوا أو رجالاً، مواطنين أو أجانب، مهما كانت قطاعات النشاط التي يستغلون فيها عامة كانت أو خاصة⁽²⁾.

كما لم تعتبر تمييزاً أو تفضيلاً كل ما ينجر عنه وجود فروقات في الأجر كان سببه مبنياً على أساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة العمل⁽³⁾، إذ تعد هذه الأخيرة ناتجة على معايير موضوعية تضمن مكافأة المبادرات الفردية للعمال بما يعود على المؤسسة المستخدمة بالفائدة والربح.

1 - الاتفاقية الدولية رقم (111) المتعلقة ب"التمييز في الاستخدام والمهنة"، المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 42، جنيف، سويسرا، بتاريخ 1958/06/25، دخلت حيز التنفيذ في 1960/06/15.

2 - صلاح علي حسن، حماية الحقوق العمالية...، مرجع سابق، ص 50.

3 - تنص المادة 1 فقرة 2 من الاتفاقية الدولية رقم (111)، على أنه: « لا يعتبر تمييزاً أو استثناءً أو تفضيلاً بصدده عمل إذا كان مبنياً على أساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة هذا العمل ».

تجدر الإشارة إلى أن المعايير الدولية المنصوص عليها في هذه الاتفاقية لا تزال تعاني من عدم احترامها وتنفيذها من قبل الدول الأعضاء في المنظمة وعلى وجه الخصوص في الدول العربية وهو ما يستتج من التقارير السنوية للجنة الخبراء القانونيين المنتدبين⁽¹⁾ وبالرغم من إعطائها كامل السلطة التقديرية لاتخاذ الإجراءات التي تتناسب مع ظروفها وأوضاعها الاجتماعية والاقتصادية وتحقيق تقدم واضح في بعض البلدان، فلا تزال المرأة عموماً تتقاضى أجور أدنى من الرجال⁽²⁾.

الفرع الثاني

جهود منظمة العمل العربية في إرساء مبدأ المساواة في الأجر

أولت منظمة العمل العربية منذ نشأتها، اهتماماً كبيراً لمبدأ المساواة بين العمال من الجنسين واعتبرته كمبدأ عام وثابت، خصوصاً فيما يتعلق بحقوقهم في أجر مماثل متى تساوت أعمالهم كما حثت كذلك على القضاء على كافة أشكال التمييز التي من شأنها المساس بهذا المبدأ.

قامت المنظمة بتكريس مبدأ المساواة في الأجر وحظر كافة أشكال التمييز بين العمال في مجال الأجور بطريقة موحدة، ضماناً لتوفير أكبر قدر من الحماية لهم (أولاً) وألزمت كل الدول الأعضاء بضمان تطبيق مقتضيات المبدأ وتكريسه في تشريعاتها الوطنية (ثانياً).

أولاً- توحيد الحماية المقررة للعمال بين تطبيق مبدأ المساواة وحظر التمييز في الأجر:

تضمنت الاتفاقية العربية رقم (1)، بشأن مستويات العمل، الصادرة في 1966⁽³⁾ أول نص كرّس مبدأ المساواة في الأجر بين الجنسين، حيث نصت المادة 42 منها، على أنه «تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل، وذلك عند تماثل العمل».

1 - سعد عبد الجبار سوسن، حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي -دراسة مقارنة-، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2015، ص 44.

2 - خالد السيد عبد المجيد موسى، "أثر التقدم التكنولوجي على تطور أحكام عقد العمل - دراسة مقارنة"، رسالة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، مصر، 2011، ص 467.

3 - الاتفاقية العربية رقم (1)، المتعلقة بـ "مستويات العمل"، مرجع سابق.

لم تجري المنظمة أي تعديل في نص هذه المادة، عند إصدارها للاتفاقية العربية رقم (6)، بشأن مستويات العمل الصادرة سنة 1976⁽¹⁾، والتي عدلت أحكام الاتفاقية رقم (1)، السالفة الذكر، إذ تم الاحتفاظ بنصها كاملاً.

حظرت كذلك المنظمة في كلا الاتفاقيتين كافة أشكال التمييز سواء كان على أساس الجنس أو الأصل العنصري أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي وذلك بموجب أحكام المادة 8 من الاتفاقية العربية رقم (1)، التي تقابلها المادة 8 من الاتفاقية العربية رقم (6)، حيث جاء فيهما ما يلي «1- يجب أن تكون الحماية التي تقرها مستويات العمل واحدة، وألا تنطوي على أي تفرق بين العمال، كالتفرق بسبب الجنس، أو الأصل العنصريين أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي.

2 - ينظم تشريع كل دولة تشغيل العمال الذين هم مواطني الدول والبلاد العربية.
3 - تعمل كل دولة، بقدر الإمكان على أن تضمن تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية ما يكفل استفادة العمال المشار إليهم في الفقرة (2) من جميع المزايا والحقوق المنصوص عليها في هذه التشريعات».

مفاد نص هاتين المادتين أنهما يسويان في المعاملة بين كافة العمال من حيث الحقوق والمزايا، خصوصاً فيما يتعلق بحقوقهم في أجر متساوي متى تساوى العمل المنجز، سواء كانوا نساء أو رجال، مواطنين لبلد معين أو أجانب.

ثانياً- إلزام الدول الأعضاء بتكريس مبدأ المساواة وحظر التمييز بين العمال في الأجر: نصت الاتفاقية العربية رقم (5)، بشأن المرأة العاملة، الصادرة في 1976⁽²⁾ على إلزام كافة الدول الأعضاء بضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة، في كافة مجالات العمل عند تساوي المؤهلات والكفاءات، مع وجوب مراعاة عدم التفرقة بينهما في الترقية المهنية، كما نصت على وجوب ضمان المساواة بين الجنسين في كافة شروط

1 - الاتفاقية العربية رقم (6)، المتعلقة بـ"مستويات العمل" المعتمدة من قبل مؤتمر العمل العربي في دورته 5، المنعقدة بالإسكندرية، مصر، في مارس 1977.

2 - الاتفاقية العربية رقم (5) المتعلقة بـ"المرأة العاملة"، المعتمدة من قبل مؤتمر العمل العربي في دورته 5، المنعقدة بالإسكندرية، مصر، في مارس 1976.

وظروف العمل، وضمان منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل عند تساوي العمل المؤدى⁽¹⁾.

أصدرت كذلك منظمة العمل العربية الاتفاقية رقم (15)، المتعلقة بتحديد وحماية الأجور، الصادرة في 1983⁽²⁾، التي أعادت فيها التأكيد على ضرورة تطبيق المساواة في الأجر بين العمال الرجال والنساء العاملات متى تماثل العمل المؤدى، حيث نصت المادة 13 منها على أنه « تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل وذلك عند تماثل العمل ».

يلاحظ من خلال نص هذه المادة أنها نقلت حرفياً عن نص المادة 42 من الاتفاقية رقم (1)⁽³⁾، السالفة الذكر وهو ما يوضح جلياً تمسك المنظمة بضرورة تطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين الجنسين في مجال العمل بصفة خاصة، خصوصاً وأن المرأة في العالم العربي لازالت تعاني من تمييز فادح سواء من حيث الأجر أو من حيث التوظيف ومناصب الشغل وفرص العمل المتاحة لها.

تضمنت كذلك هذه الاتفاقية تعريف الأجر وتطرقت لكافة عناصره التي يشملها مبدأ المساواة وذلك لإزالة الغموض حول هذه المسألة⁽⁴⁾.

يتبين مما سبق أن منظمة العمل العربية اتخذت نفس الموقف مع منظمة العمل الدولية، مؤيدة كل ما جاءت به هذه الأخيرة فيما يتعلق بتطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة في ميدان العمل وحظر كافة أشكال التمييز بين العمال والقضاء على كافة الفوارق في الأجر المبينة على أساس الأصل أو العرق أو الدين أو الانتماء السياسي.

1 - تنص المادة 2 من الاتفاقية العربية رقم (5)، على أنه: « يجب العمل على ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة، في كافة مجالات العمل، عند تساوي المؤهلات والصلاحية، كما يجب مراعاة عدم التفرقة بينهما في الترقى الوظيفي ».

وتنص المادة 3 على أنه: « يجب العمل على ضمان مساواة المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل، وضمان منح المرأة العامل الأجر المماثل لأجر الرجل، وذلك في العمل المماثل ».

2 - الاتفاقية العربية رقم (15) المتعلقة بتحديد وحماية الأجور "...، مرجع سابق.

3 - الاتفاقية العربية رقم (1)، المتعلقة بـ "مستويات العمل" "...، مرجع سابق.

4 - المادة 1 من الاتفاقية العربية رقم (15) المتعلقة بتحديد وحماية الأجور "...، سالفة الذكر.

كما لم تعتبر خرقاً لهذا المبدأ، كل تفاوت في الأجر مبرر بتقييم موضوعي للعمل والوظائف، حيث أجازت ربط الأجر بالإنتاج ووضع نظام للمكافآت التشجيعية، لحث العمال المتفوقين في عملهم بصفة تعود بالفائدة على الهيئة المستخدمة⁽¹⁾.

لقد بذلت المنظمة جهوداً معتبرة لإرساء وتعميم تطبيق هذا مبدأ المساواة في الأجر في أوساط اليد العاملة على الصعيد العربي وفي كافة قطاعات النشاط.

غير أن جهودها لا ترقى ولا تضاهي جهود منظمة العمل الدولية، لأن كافة الاتفاقيات التي أصدرتها في هذا الشأن، تفتقر للوسائل القانونية والإجرائية لتطبيقه ميدانياً، مما ينقص من قيمتها الأمرة والإلزامية ويقيد دورها الرقابي حول مدى تطبيق وتكريس هذا المبدأ في التشريعات الداخلية للدول الأعضاء التي تعرف بهشاشة وعدم استقرار أنظمتها السياسية والاقتصادية، مما ينعكس دائماً على سوق العمل ونظام وقيمة الأجور.

ما يؤسف له هو عدم مصادقة الكثير من الدول العربية على الاتفاقيات المتعلقة بهذا المبدأ بالرغم من أنه وفي ظل الأوضاع الحالية ونظراً لوضعية المرأة العاملة في العالم العربي، فإنها تحتاج إلى مساندة الدولة حتى تستطيع ممارسة حقها في العمل والاستفادة من كافة الحقوق والامتيازات المقررة في مجال العمل على قدم المساواة مع الرجل العامل، إذ لا يتأتى ذلك إلا عن طريق مراجعة تشريعات العمل بما يواكب ويساير مستويات ومعايير العمل المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية والعربية والمصادقة على الاتفاقيات العربية الصادرة في هذا الشأن⁽²⁾.

غير أنه وبالرغم من تكريس هذا المبدأ في كافة هذه الاتفاقيات إلا أن الواقع يوحي بعدم تطبيقه الفعلي، خاصة في الدول العربية حيث أن الفوارق في الأجور بين النساء والرجال لازالت قائمة بشكل بارز.

1 - تنص المادة 43 من الاتفاقية رقم (1)، تقابلها المادة 43 من الاتفاقية رقم (6)، على أنه: «يجوز ربط الأجر بالإنتاج على أساس حصول العامل على الحد الأدنى للأجر، فإذا زاد إنتاجه على معدل الإنتاج المقرر، منح أجر إضافي عن هذا الإنتاج الزائد، بشرط أن لا يترتب على ذلك إرهاب العامل بدنياً أو عقلياً.

كما يجوز وضع نظام للمكافآت التشجيعية، لحث العاملين الذين يؤدون خدمات ممتازة تعود على المنشأة بالفائدة.»

2 - حراره معاذ عدنان، "الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل - دراسة مقارنة -"، رسالة للحصول على درجة الدكتوراه في الحقوق، قسم: القانون المدني، كلية الحقوق، جامعة الزقازيق، مصر، 2008، ص 123.

المطلب الثاني

تطبيق مبدأ المساواة في الأجور في تشريعات العمل الوطنية

تبنى التشريع الجزائري كأغلب التشريعات في العالم مبدأ المساواة في الأجور بين أوساط اليد العاملة منذ الاستقلال، حيث جاء تطبيقه سنة 1962 عقب توقيع الجزائر ومصادقتها على الاتفاقية الدولية رقم (100)، السالفة الذكر⁽¹⁾.

أصبح هذا المبدأ من النظام العام الاجتماعي، بل من أهم الضمانات المقررة لتجسيد الحماية القانونية للأجور ويعتبر كل خرق له باطلا بطلانا مطلقا وهو ما تم تكريسه في بعض الدساتير وفي كافة التشريعات المتعاقبة، سواء في ظل مرحلة تطبيق نظام الاقتصاد الموجه (الفرع الأول)، أو في مرحلة تطبيق نظام اقتصاد السوق (الفرع الثاني).

الفرع الأول

تطبيق مبدأ المساواة في الأجور في ظل نظام الاقتصاد الموجه.

مرّ النظام الاقتصادي الجزائري منذ الاستقلال على مرحلتين، تمثلت المرحلة الأولى في تطبيق نظام الاقتصاد الموجه أو النظام الاشتراكي، حيث كرست كافة التشريعات العمالية الصادرة خلال هذه الفترة مبدأ المساواة في الأجور، وانقسمت هذه المرحلة هي الأخرى إلى فترتين، ارتبطت بصدور القانون الأساسي العام للعامل الذي يعتبر منعرجا حاسما في تاريخ التشريع الجزائري، ومجال علاقات العمل، حيث تمثلت المرحلة الأولى فيما قبل صدوره (أولا) بينما تمثلت الثانية فيما بعد صدوره (ثانيا).

أولا- بالنسبة لمرحلة ما قبل صدور القانون الأساسي العام للعامل (1962 - 1978):

ظهر تطبيق مبدأ المساواة في الأجر منذ الاستقلال مع صدور الأمر رقم 57-62 في 1962/12/31⁽²⁾، الذي نص على استمرار العمل بالنصوص القانونية الفرنسية إلا ما

1 - صادقت الجزائر على الاتفاقية الدولية رقم (100)، المتعلقة بـ "مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية"، 1962/10/19.

2 - قانون رقم 57-62 مؤرخ في 1962/12/31، يتضمن تمديد إلى إشعار آخر التشريع الساري مفعوله، (ملغى).

يتعارض منها مع السيادة الوطنية وبالنتيجة تمديد سريان قانون العمل الفرنسي الذي كان يمنع ويجعل باطلا كل تمييز في الأجر قائما على أساس الجنس.

شهدت هذه المرحلة صدور عدة مواثيق ونصوص تشريعية تضمنت مسألة المساواة في الأجور بين العمال.

1- مبدأ المساواة في ظل ميثاق التنظيم الاشتراكي:

نتج عن تمديد سريان قانون العمل الفرنسي فراغا في مجال علاقات العمل⁽¹⁾ وهو ما دفع الحكومة الجزائرية إلى إصدار ميثاق التنظيم الاشتراكي سنة 1971⁽²⁾ أين أعاد المشرع الجزائري التأكيد على مبدأ المساواة في الأجور، حيث نص في أحد بنوده على أنه « **إنَّ مبدأ المساواة بين جميع العمال هو مبدأ أساسي للثورة الجزائرية ولا ينتج عنه المساواة في الفوائد الاجتماعية فحسب ولكن كذلك المساواة في الأجور المدفوعة مقابل نفس العمل** ».

تضمن كذلك هذا الميثاق فكرة وضع جدول سلمي للأجور، ليتم وضعه لاحقا من قبل المشرع من أجل تطبيقه على مجموع التراب الوطني، حيث تحدّد فيه من جهة الأجور الدنيا المضمونة ومن جهة أخرى المعايير التي تتحدد بموجبها قواعد المرتبات وذلك حتى تصبح الأجور المدفوعة منسجمة عبر كافة التراب الوطني⁽³⁾.

2- تأكيد مبدأ المساواة في الأجور في ظل الأمر رقم 71-74:

صدر خلال نفس السنة الأمر رقم 71-74⁽⁴⁾، المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، الذي نص على ضرورة تساوي العمال في الحقوق والواجبات بما فيها الحق في

1 - ميلودي وارزقي، "سياسة الأجور وفق قانون علاقات العمل في الجزائر"، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، كلية الحقوق جامعة مسيلة، عدد 02، صادرة بتاريخ 2017/03/01، ص 23.

2 - ميثاق التنظيم الاشتراكي، ج ر عدد 101، صادر في 1971/12/13.

3 - نص ميثاق التنظيم الاشتراكي في أحد بنوده على أنه: « **وثمة جدول سلمي للأجور سيتم وضعه ليطبق على مجموع التراب الوطني وستحدد فيه من جهة، الأجر الدنيا المضمونة التي ستسمح للعمال بأن يعيشوا عيشة لائقة ومن جهة أخرى المعايير التي تحدد بموجبها قواعد المرتبات وذلك لكي تصبح الأجور المدفوعة عن نفس العمل ونفس الاختصاص منسجمة في مجموع التراب الوطني** ».

4 - أمر رقم 71-74 مؤرخ في 1971/11/16، يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج ر عدد 101، صادر في 1971/12/13 (ملغى).

الأجر⁽¹⁾، مع جواز تقاضيهم لعلاوات تشجيعية عن قابلية الإنتاج تحدد بموجب نصوص تنظيمية عن كل نوع من النشاط⁽²⁾ وعليه يعتبر كل ما سبق تجسيدا لمقتضيات الاتفاقية رقم (100)⁽³⁾، السالفة الذكر.

3- تأسيس الأجر الوطني الأدنى المضمون لتجسيد مبدأ المساواة في الأجور:

أسس المشرع الجزائري سنة 1974 الأجر الوطني الأدنى المضمون⁽⁴⁾ الذي جاء كآلية لتجسيد مبدأ المساواة بين العمال في الأجور بغض النظر عن الجنس أو القطاع الذي يشتغلون فيه سواء كان زراعي أو غير زراعي، عمومي أو خاص، أو تحت تسيير ذاتي⁽⁵⁾. أعاد التأكيد عليه لاحقا من خلال أحكام المادة 146 من الأمر رقم 75-31⁽⁶⁾، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الصادر سنة 1975، التي نصت على أنه « **يؤمن الحد الأدنى المضمون للأجر الوطني لكل عامل دون تمييز في الجنس أو السن** ».

وجد المشرع الجزائري بذلك طريقة فعالة يضمن بها تطبيق مبدأ المساواة في الأجر دون إقصاء أي عامل مهما كان جنسه أو سنه أو حتى قطاع النشاط الذي يشتغل فيه. تجدر الإشارة إلى أن المشرع لم ينص صراحة وبوجه خاص على مبدأ المساواة في الأجر من خلال النصوص القانونية السالف ذكرها، بل جاء تكريسه بطريقة ضمنية لكنها واضحة على العموم.

- 1 - تنص المادة 9 من الأمر رقم 71-74، يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، على أنه: « **يتساوى العمال في الحقوق والواجبات، ويستفيدون من الأجور والفوائد الممنوحة عن نفس العمل وعن مؤهلات وإنتاج متساويين** ».
- 2 - تنص المادة 12 من الأمر رقم 71-74، يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، على أنه: « **يمكن للعمال علاوة على ذلك أن يتقاضوا علاوات عن قابلية الإنتاج، تحدد حسب قواعد للإنتاج توضع بموجب نصوص تنظيمية وتحدد عن كل نوع من النشاط** ».
- 3 - الاتفاقية الدولية رقم (100)، المتعلقة بـ "مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية"، مرجع سابق.
- 4 - أمر رقم 74-02، يتضمن تأسيس الأجر الوطني الأدنى المضمون...، مرجع سابق.
- 5 - تنص المادة 1 من الأمر رقم 74-02، على أنه: « **يحقق أجر وطني أدنى مضمون لكل عامل من كلا الجنسين من القطاع الزراعي أو غير الزراعي، العمومي أو الخاص والمسير ذاتيا** ».
- 6 - أمر رقم 75-31، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص...، مرجع سابق.

4- تكريس مبدأ المساواة في دستور 1976:

يعتبر دستور 1976⁽¹⁾ أول نص قانوني تضمن مبدأ المساواة في الأجور بصفة خاصة وبصريح العبارة، حيث نصت المادة 59 فقرة 4 منه، على أنه « المساواة في الأجور وفقا لمبدأ التساوي في العمل، يستلزم التساوي في الأجر ».

يستخلص من نص هذه المادة أن تجسيد مبدأ المساواة في العمل يتم بالضرورة بانسجام أجور العمال وتساويها، متى تساوى العمل الذي يقومون به والمؤهلات التي يحوزونها. جاء ذلك تكريسا لما تضمنه الميثاق الوطني⁽²⁾، الصادر في نفس السنة أين أكد فيه المشرع الجزائري نيته في تحقيق شيء من الانسجام في سياسة الأجور المطبقة في كافة قطاعات النشاط على المستوى الوطني.

وحتى تكون هذه السياسة عادلة وفعالة، لا بد أن تستمد من المبادئ التالية:

- التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر.

- من كل حسب قدرته ولكل حسب عمله.

كما نص الميثاق الوطني على ضرورة المساواة بين الجنسين والاعتراف بمكانة المرأة العاملة وما تقدمه للمجتمع وأكد أن الاشتراكية ترفض المساواة الشكلية في تقييم العمل وأنها تشجع المواهب والامتيازات في أداء العمل دون المساس بمبدأ المساواة.

نص كذلك المشرع في هذا الميثاق في بنده الثامن المتعلق بالمبادئ الأساسية لبناء الاشتراكية، على أنه « وانطلاقا من مبدأ المساواة بين الجنسين، فإن الاشتراكية التي تعترف بالمكانة الأساسية التي تحتلها المرأة في الخلية العائلية بوصفها أما زوجة ومواطنة، تشجعها على أن تشتغل، لأن في ذلك مصلحة للمجتمع إن مبدأ الاشتراكية القائل: « من كل حسب قدرته ولكل حسب عمله ». يجب أن يكون المبدأ الأساسي لنظامنا الاجتماعي. إن المكافآت على العمل يجب أن تأخذ اعتبارها للكم والنوعية على سواء، لأن ذلك أن تأخذ في اعتبارها للجهد المبذول، وحفز للمبادرة وتشجيعا للإنتاج. ذلك أن الاشتراكية

1 - دستور 1976، الصادر بموجب الأمر رقم 76-97، مؤرخ في 1976/11/22، ج ر عدد 94، صادر في 1976/11/24.

2 - الميثاق الوطني، ج ر عدد 61، صادر في 1976/07/30، (ملغى).

ترفض المساواة الشكلية التي تأخذ بعين الاعتبار ما يمتاز به عامل عن آخر بفضل مواهبه وحسب استعداداته الشخصية، حتى لا يكون هناك مكافأة على العمل الرديء».

وهو ما يتوافق كذلك مع مقتضيات الاتفاقية الدولية رقم (100) ⁽¹⁾، المتعلقة بـ "مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية"، فيما يخص تطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين الجنسين وضرورة الاعتماد على المعايير الموضوعية لتقييم العمل والوظائف وعدم اعتبار الفوارق والزيادات في الأجر الناتجة عن هذه المعايير إخلالا بهذا المبدأ.

ثانيا - بالنسبة لمرحلة ما بعد صدور القانون الأساسي العام للعامل (1978 - 1989):

تعتبر هذه المرحلة منعرجا حاسما في قوانين علاقات العمل، حيث صدرت فيها مجموعة من القوانين أكدت على وجوب تطبيق مبدأ المساواة بين العمال من حيث الحقوق والواجبات بما فيها الحق في الأجر.

1- التأكيد على مبدأ المساواة في الأجور في ظل القانون رقم 78-12:

صدر سنة 1978 ما يسمى بالقانون الأساسي العام للعامل ⁽²⁾ الذي تضمن توحيد النظام القانوني المطبق على كل علاقات العمل في كافة قطاعات النشاط على المستوى الوطني ⁽³⁾، حيث أنه يحكم الفئات العمالية باختلاف أصنافها ودرجاتها ومهنها، سواء في قطاع الوظيفة العمومي أو في القطاع الخاص.

كرس هذا القانون على غرار القوانين السالف ذكرها مبدأ المساواة في الأجر بين الجنسين، من خلال نص المادة 7 فقرة 2 التي تنص على أنه «العمال سواسية في الحقوق والواجبات، يتقاضون عن العمل الواحد أجور مماثلة، وينتفعون بمزايا واحدة، إذا تساوا في التأهيل والمردود».

يستخلص من أحكام هذه المادة، أن المشرع كرس صراحة مبدأ المساواة في الأجر بين العمال دون تمييز وأن المساواة التي يقصدها من خلال هذا القانون هي تلك التي تأخذ بعين الاعتبار المؤهلات والخبرات والمهارات الخاصة بكل عامل، حيث يمنح للعامل الأجر الذي

1 - الاتفاقية رقم (100)، المتعلقة بـ "مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية"...، مرجع سابق.

2 - قانون رقم 78-12، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل...، مرجع سابق.

3 - وارزقي ميلودي، سياسة الأجور وفق قانون علاقات العمل في الجزائر"...، مرجع سابق، ص 26.

يتناسب مع مؤهلاته ومردوبيته وخبرته وظروف عمله وأقدميته ومختلف المعايير الموضوعية التي تؤخذ بعين الاعتبار عند حساب الأجر، بغض النظر عن الجنس⁽¹⁾.

كما أقر هذا القانون عدم تمييز العمال على أساس السن وضرورة تساوي حقوق وواجبات العمال الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 سنة إلى سن الرشد المدني مع حقوق وواجبات العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة⁽²⁾ وهو ما يعتبر ضمانا على حرص المشرع ألا تكون المساواة في الأجور شكلية.

أكد المشرع الجزائري كذلك من خلال هذا القانون على ضرورة التساوي في الأجر بين العمال المشتغلين بعقود محددة المدة مع العمال المشتغلين بعقود غير محددة المدة⁽³⁾، فلا يمكن بأي حال من الأحوال التمييز بين هاتين الفئتين فيما يتعلق بالأجر المدفوع لهم، على أساس نوع العقد المبرم أو مدته⁽⁴⁾.

2- توسيع نطاق تطبيق مبدأ المساواة في الأجر في ظل القانون رقم 82-06:

أعاد المشرع الجزائري في سنة 1982 التأكيد على مبدأ المساواة في الأجر ووسع نطاقه من خلال حظر التمييز بين أوساط اليد العاملة، حيث صدر القانون رقم 82-06⁽⁵⁾، يتعلق بعلاقات العمل الفردية الذي نصت المادة 8 منه، على أنه « يستفيد العمال من نفس الحقوق ويخضعون لنفس الواجبات مهما كان جنسهم وسنهم وما دامت مناصب العمل متساوية وعند التساوي في التأهيل والمردود يتقاضون عن العمل المماثل أجورا وينتفعون من نفس المزايا ». يلاحظ أن كل هذه النصوص التشريعية خصوصا القانون الأساسي العام للعامل، قد أولت أهمية كبيرة لحقوق وواجبات العمال، كما كرست مبدأ المساواة في الأجر متى تساوت الأعمال وحظرت كافة أشكال التمييز مهما كان سببها.

1 - مكاشة مريم، "وضعية المرأة في قانون العمل الجزائري"....، مرجع سابق ص 75.

2 - تنص المادة 44 فقرة 3 من القانون رقم 78-12، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، على أنه: « تكون حقوق وواجبات العمال الذين يشغلون مناصب العمل نفسها ».

3 - تنص المادة 53 فقرة 1 من القانون رقم 78-12، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، على أنه: « يؤدي أجر المستخدمين المؤقتين والموسمين حسب القواعد والشروط السارية على المستخدمين المعنيين لمدة غير محددة ».

4 - بظاهر أمال، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري....، مرجع سابق، ص 37.

5 - قانون رقم 82-06 مؤرخ في 27/02/1982، يتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 09، صادر في 02/03/1982.

غير أن هذه الأخيرة افتقرت للأحكام القانونية المتعلقة بالعقوبات المقررة في حالة الإخلال أو المساس بهذا المبدأ ولا شك أن السبب في ذلك، هو تطبيق النظام الاشتراكي المطبق في تلك الفترة والذي كانت فيه الدولة هي المستخدمة والمالكة للمؤسسات الاقتصادية وبالتالي لا يمكن تصور مخالفتها لما تضعه لنفسها من أحكام.

الفرع الثاني

مكانة مبدأ المساواة في الأجور في ظل نظام اقتصاد السوق

تميزت مرحلة تطبيق نظام اقتصاد السوق كما سبق الإشارة إليه، بتكريس المشرع الجزائري لمبدأ سلطان الإدارة وحرية التعاقد في مجال علاقات العمل وانسحاب الدولة من تسيير القطاع الاقتصادي، مع احتفاظها بصلاحيات التدخل في وضع النظام العام الاجتماعي وحماية حقوق طرفي عقد العمل، خصوصا حقوق العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل نظرا لعدم تكافؤ المراكز القانونية في عقد العمل.

لم يكن التكريس الدستوري لمبدأ المساواة في الأجر صريحا في مختلف التعديلات الدستورية الصادرة خلال هذه المرحلة (أولا) في حين تدارك المشرع الجزائري هذا الفراغ عن طريق القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، حيث تم تكريس هذا المبدأ بموجب نصوص قانونية خاصة به (ثانيا).

أولا- موقف الدستور الجزائري بمختلف تعديلاته من مبدأ المساواة في الأجور:

بعد الإقرار الصريح للمشرع الجزائري لمبدأ المساواة في الأجور في النصوص التشريعية الصادرة ابتداء من سنة 1978، تراجع عن موقفه من خلال التعديل الدستوري الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18، المتعلق بنشر تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 1989/02/32⁽¹⁾، إذ لم يتضمن هذا الأخير أي نص خاص بمبدأ المساواة في الأجر، بل اكتفى بتكريس المبدأ العام القاضي بمساواة جميع المواطنين من حيث الحقوق والواجبات، حيث نصت المادة 30 منه، على أنه «تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل

1 - دستور 1989، صادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 مؤرخ في 1989/02/28، يتعلق بنشر تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 1989/02/23 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج ر عدد 09، الصادر في 1989/03/01.

المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية».

لم يتدارك المشرع الجزائري هذا النقص في كافة التعديلات الدستورية المتعاقبة⁽¹⁾، حيث لم يطرأ أي تعديل على نص هذه المادة في كل من التعديل الدستوري لسنة 1996 و2016. غير أنه بموجب التعديل الدستوري الصادر في سنة 2020⁽²⁾، قام المشرع بتعزيز مقتضيات هذه المادة من خلال أحكام المادة 37 منه، التي تنص على أنه « كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولهم الحق في حماية متساوية. ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي».

يفهم من هذا النص أن المشرع الجزائري أعاد التأكيد على تكريسه للمبدأ العام القاضي بالمساواة بين كافة المواطنين من حيث الحقوق والواجبات، التي يخولها لهم القانون بما فيها الحق في الأجر ومنح لهم الحق في الاستفادة من حماية متساوية من حيث الحقوق، دون إمكانية التمييز بينهم بسبب المولد أو العرق أو الجنس، أو حتى بسبب الرأي أو شرط أو قيد أو ظرف آخر سواء كان شخصا أو اجتماعيا وهذا ما يعد توسيعا لنطاق تطبيق مبدأ المساواة ليشمل الحظر المانع والبات لكل أشكال التمييز بين المواطنين مهما كان السبب.

ثانيا-تطبيق مبدأ المساواة في الأجور في تشريع العمل:

انطلاقا من التغيرات الجذرية التي شهدتها المحيط الاقتصادي الجزائري إثر أزمة قطاع المحروقات التي عرفت البلاد في فترة التسعينات وانسحاب الدولة من الحقل الاقتصادي،

1 - دستور 1996، صادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 1996/12/07، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 1996/11/28، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج ر عدد 76، الصادر في 1996/12/08.

- دستور 2016، صادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 16-01 مؤرخ في 2016/03/06، يتضمن التعديل الدستوري، ج ر عدد 14، الصادر في 2016/03/07.

2 - دستور 2020، صادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 2020/3/12، يتعلق بإصدار نص التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء 2020/11/01، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج ر عدد 82، الصادر في 2020/12/30.

عمل المشرع الجزائري من خلال تشريع العمل الجديد على إقرار حماية للعامل بصفة عامة وحماية لأجره بصفة خاصة، تجسدت من خلال تكريس مبدأ المساواة في الأجور بموجب نصوص خاصة مع حظر أي تمييز بين العمال فيما يخص هذا العنصر، تحت طائلة توقيع العقاب.

1- الأساس القانوني لمبدأ المساواة في الأجور:

نتج عن انسحاب الدولة من الحقل الاقتصادي، ترك المجال للخواص للنهوض بالاقتصاد الوطني عن طريق خوصصة المؤسسات الاقتصادية وتكريس مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد.

نظرا للمخاطر التي يحملها هذا النمط الجديد في تنظيم علاقات العمل خاصة على أجر العامل، احتفظت الدولة بصلاحيه التدخل عن طريق التشريع لفرض النظام العام الاجتماعي لتوفير حد أدنى من الحماية للعمال، كما عمل المشرع الجزائري على التأكيد على بعض المبادئ المستوحاة من النظام الاشتراكي، التي تعتبر حقوقا مكتسبة للعمال لا يمكن بأي حال من الأحوال التخلي عنها حتى في ظل نظام اقتصاد السوق⁽¹⁾ ويعد مبدأ المساواة في الأجر من أهم هذه المبادئ المكرسة.

تم تجسيد الدور الحمائي للدولة في القانون رقم 90-11⁽²⁾، المتعلق بعلاقات العمل، الذي بدأ بالتحضير له منذ فشل القانون الأساسي العام للعامل في مواكبة الأزمة وما نتج عنها من تغيير خاصة في سوق العمل، حيث تضمن هذا القانون أحكاما تشريعية أثرت مبدأ المساواة مقارنة بالتشريعات السابقة، إذ تم توسيع نطاقه إلى حظر كافة أشكال التمييز بين العمال في مجال الأجور مهما كان السبب.

جاء تكريس المساواة كمبدأ عام أولا من خلال أحكام المادة 17، التي تنص على أنه «تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيفما كان نوعه

1 -Yacoub zina, « Le droit algérien du travail entre enjeux économiques et protection de l'emploi »..., Op.cit, p 77.

2 - قانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل....، مرجع سابق.

في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس والوضعية الاجتماعية أو النسبية، والقرباة العائلية والقناعات السياسية والانتماءات إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها».

يتضح جليا من خلال تحليل نص هذه المادة أن المشرع الجزائري قد حدّد وبدقة أشكال التمييز التي قد يتعرض لها العمال في مجال العمل وجعلها باطلة وعديمة الأثر باعتبارها إخلالا لمبدأ المساواة.

أما النص الخاص بمبدأ المساواة في مجال الأجور، فقد تضمنته أحكام المادة 84 من نفس القانون والتي تنص على أنه « يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال، لكل عمل متساوي القيمة دون تمييز ».

تتمثل المساواة التي يقصدها المشرع في نص هذه المادة في المساواة الموضوعية القائمة على أساس مؤهلات العامل، مردوديته، ظروف عمله، أقدميته وخبرته المهنية، فمتى تساوت قيمة العمل المؤدى، التزام المستخدم بتقديم أجرا متساويا لعماله⁽¹⁾ وهو ما قضت به المحكمة العليا في أحد قراراتها، حيث أكدت على مبدأ اللا تمييز بين العمال في نفس المؤسسة من حيث الأجر، إذ يتم تحديده وفقا لمعايير ذات صلة بالمؤهلات العلمية والمهنية⁽²⁾.

فإذا كانت المساواة الشكلية تطبق في مجال وحيد وهو الأجر الوطني الأدنى المضمون، فإن هذه العوامل والمعايير هي الوحيدة التي تؤثر على قيمة الأجر المستحق للعامل سواء بالزيادة أو بالنقصان وتختلف من شخص إلى آخر⁽³⁾ دون اعتبار ذلك إخلالا بمبدأ المساواة في الأجر.

وبالتالي فلا يعتبر تمييزا ولا خرقا لمبدأ المساواة في الأجر منح صاحب العمل لعامل ما مكافآت وحوافز وتعويضات تتناسب مع مؤهلاته ومردوده وخبرته وأقدميته وظروف العمل المحيطة به وعدم منحها لعامل آخر يشغل نفس منصب العمل، ولا تتوفر فيه نفس الشروط

1 - براهيم نسيمة، "الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري"...، مرجع سابق، ص 168.

2 - قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 501846، مؤرخ في 2009/05/06، مجلة المحكمة العليا الجزائرية، العدد 01، صادر في 2009، ص 421.

3 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية...، مرجع سابق.

ولا يعمل في نفس الظروف وهو ما أكدت عليه كذلك المحكمة العليا في قرارها الصادر عن الغرفة الاجتماعية، في الملف رقم 289675، الصادر في 2005/01/12⁽¹⁾.

غير أنه وبالرغم من حرص المشرع الجزائري على ضمان تطبيق مبدأ المساواة في الأجور وحظر التمييز بين العمال لأي سبب كان، إلا أن النصوص القانونية التي تضمنت هذا الموضوع تبقى غير كافية لتجسيد ذلك في الواقع العملي، مقارنة بما نصت عليه أحكام الاتفاقية الدولية رقم (100)، السالفة الذكر⁽²⁾، حيث لم يتضمن القانون رقم 90-11⁽³⁾، المتعلق بعلاقات العمل، أي آلية واقعية وعملية لتدعيم المساواة ومنع التمييز بين العمال في مجال الأجور، كما لم يحدد كافة المعايير المتعلقة بهذا المبدأ.

وبالنتيجة تبقى أحكامه في هذا الشأن غير كافية للحد من هذه الظاهرة، حيث أن الكثير من المستخدمين لا يزالوا يميزون بين عمالهم في الأجر على أساس اللون، أو الأصل أو الانتماء الديني والوطني وكذا الأمر بالنسبة للعمال المصابين بإعاقة، على الرغم من تأهيلهم الكافي⁽⁴⁾، إلا أن هذه الفئة شهدت اجحافا واهدارا لحقوقها من خلال النصوص القانونية، التي تبين جليا نقص التكفل بها، الذي من المفروض أن توفره الدولة، إذ لم تلقى الاهتمام الكافي في تشريع العمل الجزائري؛ وما زاد الأمر أكثر تعقيدا هو أن القانون جعل عبئ إثبات هذه التجاوزات على عاتق العامل طبقا للقواعد العامة المطبقة في هذا الشأن وهذا ما يجعل إثبات هذه الوقائع مستحيلا في معظم الأحيان⁽⁵⁾.

1 - «لا تمييز بين العمال بمفهوم المادة 17 من القانون 90-11، إلا إذا كان العمال في نفس الحالة والوضعية

يخضعون لنفس الشروط المهنية». قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 289675، مؤرخ في 2005/01/12، مجلة المحكمة العليا الجزائرية، العدد 02، صادر في 2005، ص ص 235، 238، 239.

2 - الاتفاقية الدولية رقم (100)، المتعلقة بـ "مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية"...، مرجع سابق.

3 - قانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل...، مرجع سابق.

4 - سليمان حميدة، "تعسف المستخدم في إطار ممارسة سلطاته"، أطروحة لنيل درجة الدكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في القانون، تخصص: القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي-وزو، 2016/11/03، ص 20.

5 - تاج عطاء الله، "مركز المرأة في تشريع العمل الجزائري على ضوء المعايير الدولية والعربية للعمل -دراسة مقارنة-"، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2014-2015، ص 91.

أما بالنسبة للتشريعات المقارنة نذكر منها التشريع المصري والفرنسي، نجد أن أحكامها في هذا الصدد جاءت أكثر توافقاً مع مقتضيات الاتفاقية الدولية رقم (100)، السالفة الذكر⁽¹⁾، إذ تنص المادة 35 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003⁽²⁾ على أنه « يحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة ».

أما قانون العمل الفرنسي، فتعتبر أحكامه بخصوص هذه المسألة الأكثر إماماً بكافة جوانب هذا المبدأ والأكثر نجاعة لتحقيق الأهداف المرجوة من إقراره، حيث خصص المشرع الفرنسي فصلاً كاملاً لمبدأ عدم التمييز بين العمال في الأجر إلى جانب مجموعة من المواد المتعلقة بتطبيقه على كلا الجنسين وحظر كل أشكال التمييز مهما كان سببه.

تتلخص أساساً في منع معاقبة أي عامل أو فصله أو إخضاعه لأي إجراء تمييزي، لاسيما فيما يتعلق بالأجر، سواء كان ذلك بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، أو بسبب الأصل، أو الجنس، أو العادات أو الميول الجنسي أو الهوية الجنسية، أو السن أو الحالة العائلية أو الحمل أو الخصائص العدائية، أو الضعف الناتج عن الوضعية المالية ظاهرة كانت أو مفترضة، أو بسبب الانتماء أو عدم الانتماء لجماعة عرقية أو أمة أو عرق مزعوم، أو بسبب الرأي السياسي أو النشاطات النقابية أو المعتقدات الدينية، أو المظهر الجسدي، أو الاسم العائلي، أو مقر الإقامة أو التوطين المصرفي أو بسبب الحالة الصحية أو العقلية أو الإعاقة أو عدم التمكن من التعبير بلغة غير اللغة الفرنسية⁽³⁾.

1 - الاتفاقية الدولية رقم (100)، المتعلقة بـ "مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية"،... مرجع سابق.

2 - قانون العمل المصري رقم 12، لسنة 2003...، مرجع سابق.

3 - L'article L1132 -1, du code de travail Français dispose que : « ... *Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure de discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1 de la loi N° 2008-496 du 27 Mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération au sens de l'article L3221 -3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement d'affectation de qualification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de son incapacité à s'exprimer dans une langue autre que le français* ».

كما يلزم المشرع الفرنسي كل صاحب عمل بضمان الأجر المتساوي للرجال والنساء مقابل نفس العمل أو عمل ذي قيمة متساوية، موضحاً أن المقصود بعبارة "العمل ذي القيمة المتساوية" هو كل الأعمال التي تتطلب من العمال قدراً مماثلاً من الكفاءة المهنية المتوجة بشهادة، أو ناتجة عن ممارسة مهنية والمهارات المستمدة من الخبرة والمسؤوليات في منصب العمل وكذا الاجتهاد البدني والفكري وهو ما ورد في نص المادة 2-L3221 من قانون العمل الساري المفعول⁽¹⁾.

2-العقوبات المقررة على خرق مبدأ المساواة في الأجور:

حصن المشرع الجزائري القانون رقم 90-11⁽²⁾، السالف الذكر، بمجموعة من الأحكام الخاصة بتوقيع عقوبات وجزاءات على المستخدم في حالة مخالفته لمقتضيات مبدأ المساواة في الأجور المنصوص عليها قانوناً، متداركاً بذلك النقص الذي تضمنته القوانين السابقة. وفي هذا الصدد، نصت المادة 142 منه، على أنه «يعاقب بغرامة تتراوح من 2000 إلى 5000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقاً جماعياً للعمل يكون من شأن أحكامها إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل كما وردت في المادة 17 من هذا القانون».

ويعاقب في حالة العود بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 10000 دج وبالحبس مدة ثلاثة (3) أيام أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط».

لا شك أن إقرار المشرع لهذه العقوبات ناتج عن التغيير الجذري الذي أقامه في تشريع العمل، فبعد ما كانت الدولة في ظل نظام الاقتصاد الموجه هي المسؤولة عن تطبيق مبدأ المساواة وضمان عدم التمييز بين العمال بصفقتها المستخدمة، أصبحت تلقي مسؤولية تطبيقه

1 - L'article L 140-2 de la loi N° 83 -635 du 13 Juillet 1983 - 14 Juillet 1983, Abrogé par ordonnance N° 2007-329, 12 Mars 2007, JORF du 13 Mars 2007, In : www.Legifrance.gouv.fr, dispose que : « *Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.*

Par rémunération, au sens du présent chapitre, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèce ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salaires un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre ou diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

L'article L 3221 -2, dispose que :« *Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes* ».

2 - قانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل...، مرجع سابق.

على عاتق صاحب العمل في ظل نظام اقتصاد السوق، مع إضفاء البطلان المطلق والتام لأي فقرة أو بند في عقد العمل أو في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل يشكل خرقاً له.

غير أن نص المادة 142 السالفة الذكر، يوحى إلى أن المشرع لا يعترف إلا بالدليل المكتوب وهذا ما يمكن استنتاجه من خلال العبارة " كل من يوقع على اتفاقية جماعية"، التي تفيد أن الوثيقة التي تتضمن تمييزاً يجب أن تكون مكتوبة وهو أمر مستحيل، حيث لا يمكن التصور أن يكون صاحب العمل في درجة من الغفلة حتى يوقع عليها مع العلم أن هذه الاتفاقيات تخضع لرقابة مفتش العمل وإلى مصادقة المحكمة عليها⁽¹⁾ وهو الأمر الذي يمكن استخلاصه كذلك من خلال نص المادة 17⁽²⁾ من نفس القانون.

كما تجدر الإشارة إلى أن معظم الاتفاقيات الجماعية لمختلف المؤسسات المستخدمة المبرمة على مستوى التراب الوطني لم تكن أكثر تفصيلاً في هذه المسألة، بل أعادت الأحكام الواردة في القانون رقم 90-11، السالف الذكر، بكل عمومياتها. يلاحظ من خلال ما سبق، أنه بالرغم من ورود التكريس الصريح لمبدأ المساواة وحظر التمييز بين العمال في الأجر وإقرار عقوبات على مخالفة هذا المبدأ، إلا أن الغرامات المنصوص عليها لا تحقق الغاية والردع الذي وضعت من أجله، خصوصاً في غياب عقوبات تكميلية في قانون العقوبات ونظراً لهذا الوضع الذي يميزه نقصاً فادحاً من حيث النصوص القانونية فإن المطلوب هو إيجاد ضمانات عملية لا بد أن يحتويها التشريع الجزائري.

وهو ما يتضح كذلك من خلال دراسة أحكام قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، الذي نص على معاقبة صاحب العمل أو من يمثله في المنشأة بغرامة لا تقل عن مئة (100) جنيه ولا تتجاوز خمسمائة (500) جنيه إذا خالف أحكام المادة 35⁽³⁾، السالفة

1 - تاج عطاء الله، "مركز المرأة في تشريع العمل الجزائري على ضوء المعايير الدولية والعربية للعمل - دراسة مقارنة"، ...، مرجع سابق، ص 91.

2 - المادة 17 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل...، سالفة الذكر.

3 - المادة 35 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، سالفة الذكر.

الذكر، مع مضاعفة العقوبة في حالة العود⁽¹⁾، غير أن هذه العقوبة والغرامة المقررة لها ليست ردعية بالنسبة لأرباب العمل.

في حين أقرّ قانون العمل الفرنسي في هذا الشأن، عقوبات جد صارمة مقارنة بتلك المنصوص عليها في قانون العمل الجزائري والمصري، في حالة المساس أو تجاهل المستخدم لالتزامه بتطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين العمال من كلا الجنسين، تتمثل في معاقبته بسنة حبس وبغرامة قدرها 3750 يورو والتي تفوق حالياً ضعف الأجر الوطني الأدنى المضمون في فرنسا⁽²⁾.

بالرغم من وجود النصوص القانونية التي تهدف إلى تكريس مبدأ المساواة في الأجور بين العمال من أجل عمل ذو قيمة متساوية سواء في التشريع الدولي أو الوطني، غير أن الواقع يوحي بعدم التطبيق الفعلي لهذا المبدأ خاصة بين الرجال والنساء العاملات، حيث يوجد هنالك عدة عوامل تؤثر على الأجر وتجعل النساء يتقاضين أجراً أقلّ من الذي يتقاضاه الرجال، بالرغم من أن عمل النساء يمثل نصف الطاقة العاملة في المجتمع وأي ضياع أو فقدان في استخدام هذه الطاقة بالشكل الأمثل، يعد خسارة ينتج عنها خلل في بناء الاقتصاد الوطني⁽³⁾.

لعل أن ذلك راجع لاعتبارات صحية أو أخلاقية وكذا عائلية أو حتى فيزيولوجية، فإذا كانت الأجور الأساسية المستحقة للعمال متى تساوى المنصب الذي يشغلونه لا يطرح أي إشكال، فإن العناصر المتغيرة الملحقة بالأجور كالمكافآت والمنح هي التي تجعل المرأة العاملة تعاني من فرق في الأجر مقارنة مما يتقاضاه الرجل العامل.

1 - تنص المادة 247 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، مرجع سابق، على أنه: « يعاقب صاحب العمل، ومن يمثله في المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تتجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيًا من أحكام المواد (33)، (35)، (37)، (38)، (40)، (41)، (42)، (43)، (44)، (45)، (46)، (47)، (48)، (49)، (52)، (54)، (58)، (59)، (61)، (62)، (63)، (64)، (65)، (66)، (67)، (68) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة ».

2 - L'article L 1146-1 du code de travail français dispose que: « *Le fait de méconnaître les dispositions relatives à l'égalité par les articles L1142 -1 et L1142 -2, est puni d'un emprisonnement d'un aux et d'une amende de 3750 Euros...* ».

3 - معاشو نبالي فطة، "عمل المرأة بين التمييز والامتياز"، ...، مرجع سابق، ص 15.

تعود أسباب هذه الفوارق خاصة في الدول العربية والإسلامية، إلى عدة عوامل اجتماعية، ثقافية وحتى دينية، أثّرت مباشرة على أجر المرأة العاملة التي بقي حالها في عالم الشغل عموماً دون مستوى، نذكر منها عدم استفادتها من بعض التعويضات التي يقرّها المشرع لبعض الأعمال التي تتم خارج الأوقات العادية للعمل كالعمل الليلي أو تلك التي تتم خارج المقرّ المعتاد للعمل، كالقيام بمهمة لفائدة المستخدم خارج المؤسسة المستخدمة، فغالبا ما تكتفي النساء العاملات بأداء مهامهم في الأوقات المقررة قانوناً وترفضن القيام بمهام خارج الهيئة المستخدمة، نظراً لازدواجية مسؤوليتهنّ وكذا الظروف الاجتماعية التي تجبر المرأة على الاعتناء ببيتها وبأسرتها، الأمر الذي يفوت عليها فرصة الحصول على مكافآت وتعويضات مناسبة زيادة عن الأجر الأساسي، مقارنة مع الرجل الذي لا يجد أي صعوبة في القيام بذلك⁽¹⁾.

كما يوجد كذلك عامل آخر يزيد من حدة الفوارق في الأجر بين الجنسين، يتمثل في عدم استفادة المرأة العاملة المتزوجة من المنح العائلية المقررة قانوناً إذا كان زوجها يستفيد منها بصفته عاملاً، حيث تدفع هذه الأخيرة للأب باعتباره رب الأسرة وهو ما يؤثر سلباً على أجرها.

هناك عدة عوامل أخرى ترجع أساساً إلى عدم استقرار المرأة العاملة في عمل محدد، مما يترتب عليه عدم حصولها على الخبرة المهنية، التي تعتبر عنصراً مهماً في تحديد الأجر، هذا إلى جانب غيرها من المعوقات التي تتعرض لها المرأة في مجال العمل وهو ما يفسّر الفوارق في مستوى الأجور بينها وبين الرجل العامل، التي تزداد رقعتها اتساعاً خاصة في القطاع الخاص، مع العلم أن هذه الظاهرة ليست لصيقة بالجزائر وإنما نجدها في معظم دول العالم.

1 - مكاشة مريم، "وضعية المرأة في قانون العمل الجزائري"، مرجع سابق، ص 76.

المبحث الثاني

ضمان الوفاء بالأجور

نظرا للطابع الاجتماعي والمعيشي الذي يكتسبه الأجر بالنسبة للعامل وما يمثله من مصدر رزق وحيد له ولأسرته في أغلب الحالات، فقد أحاطته التشريعات الدولية وكذا الوطنية بحماية مشددة من كافة النواحي، خاصة في مرحلة الوفاء به.

في هذا الصدد، تدخل المشرع في أغلب الدول، إن لم يكن كلها، عن طريق التشريع من أجل توفير الحماية القانونية اللازمة لأجور العمال وذلك من خلال سنّ بعض القواعد القانونية والاجرائية التي تهدف لتنظيم وضمان عملية الوفاء بالأجر وحمايته من مختلف المخاطر التي قد يتعرض لها سواء كان مصدرها صاحب العمل أو دائنيه أو حتى دائني العامل شخصيا.

كما تضمنت هذه التشريعات قواعد أخرى لتسيير ظروف الوفاء بأجور العمال، يلتزم بها رب العمل، تقاديا لأي تحايل صادر من طرفه لإعاقة عملية الوفاء السليم للأجر وأخضعت هذه العملية لرقابة جهاز مختص، خولت له صلاحية السهر على تطبيق الإجراءات المنصوص عليها قانونا.

وعليه فلتجسيد الحماية القانونية للأجور في مرحلة دفعها، أقرّ التشريعات الحديثة قواعد أساسية ((المطلب الأول) وأخرى احتياطية لضمان تحصيل العامل لأجره فعلا ((المطلب الثاني)).

المطلب الأول

القواعد الأساسية للدفع السليم للأجور

قد يتعرض أجر العامل لمخاطر عديدة، سواء كانت نابعة من صاحب العمل أو من دائنيه أو من دائني العامل نفسه، فقد يقدم المستخدم على الاقتطاع من أجر العامل للوفاء بديون هذا الأخير اتجاهه، أو للتعويض عن خسائر لحقت به بسببه ويمكن كذلك أن تتعثر المؤسسة المستخدمة ماليا ويصبح المستخدم غير قدر على الوفاء بديونه ومن بينها أجور العمال. كما يمكن أن يستدين العامل من أشخاص آخرين، يلتزم بسدادها عند قبضه لأجره، مع توفير جزء منه لقضاء احتياجاته الضرورية لإعالة أسرته.

نظرا لتعدد هذه المخاطر واختلاف الوسائل التي تؤدي بالمساس بالكتلة الأجرية للعامل، سواء بطريقة كلية أو جزئية والتي تلحق به ضررا وتنقص من الحماية القانونية المقررة قانونا لهذا العنصر، عملت التشريعات العمالية الحديثة بما فيها التشريع الجزائري، على إقرار قواعد أساسية لتجسيد هذه الحماية، لتضمن استحقاق العمال لأجورهم مهما كان الخطر الذي يهددها، تتمثل أساسا في عدم جواز المساس بالكتلة الأجرية (الفرع الأول) وضمان امتياز الأجر على بقية الديون الأخرى (الفرع الثاني).

الفرع الأول

عدم جواز المساس بالكتلة الأجرية

ينبغي لتحقيق الحماية المنشودة لأجر العامل وتكريسها فعليا، توفر قواعد قانونية تقرر هذه الحماية في مواجهة دائني العامل بصفة عامة، أو في مواجهة صاحب العمل بصفة خاصة، نظرا لما لديه من سلطة تمكنه من استخدامها للانتقاص من أجور العمال تحت تسميات مختلفة.

وبالتالي عملت التشريعات العمالية المعاصرة على تكريس وسن بعض القواعد، يحظر بواسطتها على المستخدم أو غيره المساس بالكتلة الأجرية بصفة جزئية أو كلية، سواء كان ذلك عن طريق المقاصة (أولا)، أو عن طريق الحجز (ثانيا)، كما حظرت أي تنازل عن الأجر ولو كان ذلك برضا العامل (ثالثا).

أولا - وضع حدود للمقاصة على الأجور:

تقتضي القواعد العامة انقضاء الالتزام بالمقاصة، حيث يترتب على إجراءات انقضاء الدينين إن كان متساويين في القيمة أو بقدر الدين الأقل قيمة⁽¹⁾، غير أنه ونظرا للطابع الحيوي الذي يمتاز به الأجر وضرورة قبض العامل لقدر من المال يضمن له توفير احتياجاته الضرورية، تم تقييد العمل بالقواعد العامة في انقضاء الالتزام بالمقاصة في مجال علاقات العمل، خصوصا إذا كان صاحب العمل دائنا للعامل بمبلغ القرض ومدينا له بالأجر في نفس الوقت.

خلافًا لما هو معمول به في التشريع الجزائري الساري مفعوله، الذي لم يتناول فيه المشرع مسألة إجراء المقاصة على الأجور، فإن بعض التشريعات المقارنة أجازت إجراءاتها

1 - عاطف عبد الحميد حسن، النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي...، مرجع سابق، ص 186.

في بعض الحالات ووضعت لها حدودا وشروطا خاصة غير تلك الحدود المنصوص عليها في القواعد العامة وذلك حفظا على مصالح طرفي عقد العمل، إلا أنه وبالرغم من ذلك فعادة ما تطرح هذه المقاصة العديد من الإشكالات القانونية كتلك التي قد تثيرها عند تطبيقها أو عدم تطبيقها على الأجور وما قد ينجر عن ذلك من تجريد العامل من مبالغ ضرورية لإشباع حاجاته اليومية هو وأسرته وما قد ينتج عن عدم تطبيقها من حرمانه من قروض هامة يكون مصدرها صاحب العمل⁽¹⁾، كما يمكن أن يتعلق الإشكال في تحديد وتمييز الديون القابلة للمقاصة عن غيرها⁽²⁾.

1 - الديون القابلة للمقاصة على الأجور:

يمكن حصر الديون القابلة للمقاصة في: القروض، أقساط الأجر المدفوعة مسبقا، ومستحقات الضمان الاجتماعي.

أ - القروض:

عادة ما تكون القروض أحسن وسيلة يملكها المستخدم لتسهيل عملية الاستيلاء على كل أو جزء من أجر العامل، خاصة عند حلول أجل استحقاقه.

لم يتناول قانون العمل الجزائري الساري مفعوله، مسألة إجراء المقاصة على الأجور لتسديد مبلغ اقترضه العامل من المستخدم، بل اكتفى بالنص على عدم جواز إجراء أي اعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم أو حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب وهذا حرصا منه على حماية العامل من أي ضرر قد يترتب عن ذلك⁽³⁾.

وبالتالي فقد منع المشرع على المستخدم المساس بأجر العامل مهما كانت الوسيلة التي يستخدمها لهذا الغرض بما فيها إجراء المقاصة، عكس ما كان معمول به سابقا بموجب الأمر رقم 31-75⁽⁴⁾، السالف الذكر، الذي أجاز إجرائها على الأجر لتسديد القروض المقدمة من قبل المستخدم للعامل في حدود 10% بالنسبة للأجور الشهرية التي تقل أو تساوي أربعة

1 - Pierre Dominique Ollier, Le droit du travail, LAC Edition, Paris, 1972, p 210.

انظر كذلك: سعودي عمر، "عنصر الأجر في عقد العمل"....، مرجع سابق، ص 54.

2 - سعودي عمر، المرجع نفسه، ص 54.

3 - تنص المادة 90 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: «لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على

المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها».

4 - أمر رقم 31-75، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص....، مرجع سابق.

أضعاف الحد الأدنى المضمون و15% بالنسبة للأجور التي تزيد عن أربعة أضعاف الحد الأدنى للأجور، حيث تخصص هذه النسب لرب العمل وحده دون منافسة من غيره ولا يمكن إدخالها ضمن الجزء القابل للحجز ولا تستدعي هذه الاقتطاعات صدور حكم من القاضي⁽¹⁾.

في غياب نص صريح في قانون علاقات العمل الساري المفعول، عن إمكانية إجراء المقاصة على الأجور لفائدة المستخدم لاستيفاء القروض المقدمة لعماله، يجب الاحتكام للقواعد العامة للقانون المدني وذلك حماية لمصلحة الدائنين لضمان استيفاء حقوقهم، حيث تم معالجة هذه المسألة ضمن أحكام المادة 297 منه، التي تخول للمدين حق المقاصة بين ما هو مستحق عليه لدائنه وما هو مستحق له اتجاهه ولو اختلف سبب الدينين، شريطة أن يكون موضوع الدينين نقودا أو مثليات متحدة النوع والجودة وكان كل منها ثابتا وخاليا من النزاع ومستحق الأداء وصالحا للمطالبة به قضائيا⁽²⁾.

أما موقف التشريع المقارن من هذه المسألة، فقد نص قانون العمل الفرنسي على إمكانية إجراء المقاصة على أجور العمال لفائدة المستخدم في حالة ما حصل هؤلاء على قرض منه⁽³⁾، بشرط ألا تفوق نسبة الاقتطاع 10% من أجر العامل شهريا⁽⁴⁾.

وهو الأمر كذلك بالنسبة لقانون العمل المصري، الذي نص على أنه في حالة حصول العامل على قرض من صاحب العمل أثناء سريان عقد العمل لا يجوز لهذا الأخير

1 - تنص المادة 157 من الأمر رقم 75-31، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، على أنه: « كل صاحب عمل يقرض العامل نقدا لا يمكنه استيفاء قرضه إلا باقتطاعات لا تتجاوز عشر الأجور الشهرية التي تقل أو تساوي أربعة أضعاف الحد الأدنى للأجر المضمون و15% بالنسبة للاقتطاعات من الأجور التي تزيد عن أربعة أضعاف الحد الأدنى للأجر المضمون ... ».

2 - تنص المادة 297 من الأمر رقم 75-58، المتضمن القانون المدني، على أنه: « للمدين حق المقاصة بين ما هو مستحق عليه لدائنه وما هو مستحق له اتجاهه ولو اختلف سبب الدينين إذا كان موضوع كل منهما نقودا أو مثليات متحدة النوع والجودة وكان كل منها ثابتا وخاليا من النزاع ومستحق الأداء صالحا للمطالبة به قضاء ... ».

3 - « La compensation est possible en cas notamment d'avances en argent (qui, à la différence de l'acompte, sont un prêt), mais la retenue sur salaire ne peut dépasser chaque mois le dixième du salaire... ». Voir : Mazeaud Antoine, Droit du travail, Op.cit, p 641.

4 - L'Article L3251 -1 du code du travail Français, dispose que: « L'employeur ne peut opérer une retenue de salaire pour compenser des sommes qui lui seraient dues par un salarié pour fournitures diverses, quelle qu'en soit la nature. ».

L'Article L 3251 -3, dispose que: « En dehors des cas prévus au 3° de l'article L3251 -2, l'employeur ne peut opérer de retenue de salaire pour les avances en espèces qu'il a faites, que s'il s'agit de retenues successives ne dépassant pas le dixième du montant des salaires exigibles.

La retenue opérée à ce titre ne se confond pas avec la partie saisissable ou cessible.

Les acomptes sur un travail en cours ne sont pas considérés comme des avances. »

أن يقتطع من أجره أكثر من 10% وفاء لهذا القرض، كما لا يجوز له أن يتقاضى أي فائدة عن ذلك القرض⁽¹⁾.

كما أجاز للطرفين أن يتفقا على خفض هذه النسبة إلى قدر معقول، على أن تقتطع من الأجر الفعلي للعامل وليس الأجر المسمى في العقد⁽²⁾، ذلك لأن هذا الأخير قد يزيد أو ينخفض نتيجة لمردوده الفردي أو الجماعي أو نتيجة عمله بنظام الساعات الإضافية أو نتيجة لغيابه عن العمل.

إلى جانب ذلك، نص المشرع المصري على وجوب اجراء الاقتطاع من أجر العامل بحسب طريقة أداء الأجر سواء كان شهريا أو أسبوعيا أو باليوم، فلا يحق للمستخدم أن يقتطع النسبة المحددة، لسداد القرض دفعة واحدة نظرا لما يترتب عن ذلك من حرمان العامل من أجره كله أو من جزء كبير منه ويعتبر هذا الحظر من النظام العام⁽³⁾، إذ لا يكون جائزا حتى ولو وافق عليه العامل.

ب - أقساط الأجر المدفوعة مسبقا:

يقصد بأقساط الأجر المدفوعة مسبقا التي تسمى باللغة الفرنسية (Les acomptes)، تلك المبالغ التي يؤديها المستخدم للعامل قبل حلول ميعاد دفع أجره وبالتالي تعتبر جزء منها ولا تعد قرضا، حيث تتم عملية اقتطاعها من الأجر دفعة واحدة عند حلول موعد دفعه. تشير هذه الأقساط إشكالا من حيث التمييز بينها وبين القروض، نظرا للتشابه الموجود بينهما، إلا أن الفقه الفرنسي وضع حدا فاصلا في هذه المسألة، يقتضي أنه كلما كان التسبيق أو المبلغ المقدم من طرف رب العمل للعامل مقابل عمل قام بأدائه فعلا، اعتبر هذا التسبيق دفعة على الحساب وكل ما يخرج عن هذا النطاق يعتبر قرضا من المستخدم⁽⁴⁾. لم ينص المشرع الجزائري من خلال قانون علاقات العمل الساري مفعوله على هذه المسألة بل اكتفى بإلزام المستخدم بدفع الأجور لكل عامل بانتظام، عند حلول أجل

1 - تنص المادة 43 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: « لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من 10% وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى أية فوائد عن هذه القروض، ويسري ذلك على الأجور المدفوعة مقدما ».

2 - سلامة عبد التواب عبد الحليم، الحماية القانونية لأجر العامل...، مرجع سابق، ص 123.

3 - سلامة عبد التواب عبد الحليم، المرجع نفسه، ص 123، 124.

4 - غريب بوخالفة، "عنصر الأجر في علاقة العمل"، مرجع سابق، ص 143، نقلا عن:

Durand Paul et Vitu André, Traité de droit du travail, Op.cit, p 540.

استحقاقها⁽¹⁾ لأن لجوء العامل إلى المطالبة بهذه الأقساط قد يؤدي به إلى استنفاد أجره قبل حلول موعد استحقاقه وقد يصبح مدينا للمستخدم عند حلول هذا الأجل.

وهو الأمر كذلك بالنسبة للمشرع المصري الذي لم ينص على مسألة إجراء المقاصة على الأجور لتسديد الأقساط المدفوعة مسبقاً، بينما أدرجها المشرع الفرنسي في الفقرة الأخيرة من المادة 3- L3251 من قانون العمل⁽²⁾ واستنتاها من الشروط المطبقة في إجراء المقاصة على الأجور لتسديد القروض التي قدمها المستخدم للعامل، نظراً لمنافعها على هذا الأخير ومقدارها الهين⁽³⁾.

ج - مستحقات الضمان الاجتماعي:

تمثل مستحقات الضمان الاجتماعي، مجموعة من الاشتراكات يتم فرضها على طرفي عقد العمل، فلا يعتبر صاحب العمل دائناً بها، بل يقوم باقتطاعها بصورة آلية من أجر العامل ودفعها لهيئة الضمان الاجتماعي حتى يتمكن العامل من الحصول على تغطية أو تأمين اجتماعي، يضمن له الحصول على خدمات اجتماعية ضرورية في حياته كالتأمين على المرض والولادة أو الوفاة⁽⁴⁾ ومستحقات أخرى لضمان معاشه بعد انتهاء علاقة العمل أو توقفها لأسباب نذكر منها التقاعد، أو العجز الناتج عن حوادث العمل والأمراض المهنية⁽⁵⁾.

تعتبر مستحقات الضمان الاجتماعي من الديون القابلة للمقاصة على الأجر، أقرتها معظم التشريعات المقارنة التي تطبق هذا النظام، نذكر منها المشرع المصري الذي نص في

1 - تنص المادة 88 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: « يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام، عند حلول أجل استحقاقه ».

2 - Voir L'Article L 3251 -3 Alinéa 3 du code du travail Français, Op.cit.

3 - « *Les acomptes sur le travail en cours, par exemple les avances faites en cours du mois, ne sont cependant pas, en raison de leur utilité évidente et de la modicité relative des sommes en cause, concernées par cette restriction.* ». Gaudin François, Vatinet Raymonde, Les contrats du travail, Op.cit, p 211.

4 - قانون رقم 83-11، مؤرخ في 1983/07/02، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر، عدد 28، صادر بتاريخ 1983/07/05، (معدل ومتمم).

5 - نظمت المعاشات المذكورة أعلاه بموجب القوانين التالية:

- قانون رقم 83-12، مؤرخ في 1983/02/02، يتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 28، صادر في 1983/07/05، (معدل ومتمم).

- قانون رقم 83-13، مؤرخ في 1983/02/02، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 28، صادر في 1983/07/05، (معدل ومتمم).

قانون العمل على جواز اقتطاعها من الأجر تلقائياً⁽¹⁾.

أما عن نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي وكيفية توزيعها، فقد حددها المشرع الجزائري في نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 339-06⁽²⁾ بـ 34.50%، وتختلف نسبة اشتراك العامل من دولة إلى أخرى، فإذا كان المشرع الجزائري قد حددها بـ 9% من أجره الشهري، فإن المشرع الفرنسي قد حددها بـ 22% من الأجر الصافي الشهري⁽³⁾.

2 - الديون غير القابلة للمقاصة على الأجور:

يمكن تقسيم الديون غير القابلة للمقاصة على الأجور إلى نوعين، هما:

أ - الديون عن اللوازم المختلفة:

لا يجوز مبدئياً إجراء المقاصة على الأجور، إلا أنه استثناء يجوز لصاحب العمل إجراء مقاصة عليها في حالة تقديمه للوازم أو أدوات للعامل كان من المفروض أن تكون بحوزته لممارسة نشاطه⁽⁴⁾.

لم يؤكد المشرع الجزائري على هذه المسألة بنص خاص في القانون رقم 90-11،

1 - تنص المادة 44 فقرة 3 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: «... وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر، وقيمة المبالغ المستحقة وفقاً لقوانين التأمين الاجتماعي، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة السابقة ».

2 - تنص المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 339-06، المؤرخ في 25/09/2006، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 06/07/1994، الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 06، صادر في 27/09/2006، على أنه: « توزع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي المحددة بـ 34.50% كما هو منصوص عليها في المادة الأولى كما يأتي:

الفروع	الحصة التي يتكفل بها المستخدم	الحصة التي يتكفل بها الأجير	حصة صندوق الخدمات الاجتماعية	المجموع
التأمينات الاجتماعية	12.50%	1.50%	-	14%
حوادث العمل والأمراض المهنية	1.25%	-	-	1.25%
التقاعد	10%	6.75%	0.50%	17.50%
التأمين عن البطالة	1%	0.50%	-	1.50%
التقاعد المسبق	0.25%	0.25%	-	0.50%
المجموع	25%	9.00%	0.50%	34.50%

3 - « Le taux des cotisations Sociales salariales et patronales ». Consultable sur le site: <http://www.legisocial.fr/reperes-sociaux/taux-cotisations-sociales-urssaf2020.html>.

4 - سعودي عمر، "عنصر الأجر في عقد العمل"، مرجع سابق، ص 56.

السالف الذكر، عكس ما جاء به في الأمر رقم 31-75، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الملغى، حيث نص فيه صراحة على منع رب العمل من أن يفرض على العمال الاقتراض للتزود بالآلات والأدوات والمواد والأجهزة لتنفيذ عملهم⁽¹⁾، خصوصا إن كان ملزما بتوفيرها لهم.

إلا أن هذا الحظر فتح مجالا للتأويل فيما يخص تطبيقه في حالة إلحاق العامل أضرارا بوسائل الإنتاج، بسبب إهماله أو لارتكابه لخطأ أو مخالفة ما، وجواز قيام المستخدم في هذه الحالة بإجراء مقاصة على الأجر لتعويض ما لحق به من ضرر من جراء إتلاف تلك الآلات أو لإصلاحها وهو أمر يشوبه الغموض⁽²⁾.

تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري، كان بإمكانه تجنب هذا الفراغ في قانون العمل الساري مفعوله، عن طريق وضع قواعد متوازنة حول هذه المسألة تخدم مصلحة الطرفين مثلما كان معمولاً به سابقا ومثلما أقرته كذلك بعض التشريعات المقارنة كالتشريع الفرنسي، الذي نص صراحة على حظر رب العمل من إجراء المقاصة على أجور العمال مع مبالغ يدينون له بها، لاقتنائهم لوازم مختلفة مهما كان نوعها وأورد استثناء على هذه الحالة، أجاز فيه للمستخدم إجراء هذه المقاصة، إذا كانت هذه اللوازم تتعلق بأدوات ضرورية لممارسة نشاطهم، أو تتعلق بمواد يجب على العامل توفيرها⁽³⁾.

1 - تنص المادة 156، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، على أنه: « لا يجوز إجراء مقاصة لفائدة أصحاب العمل بين مبلغ الأجور الواجب أدائه إلى عمالهم والمبالغ التي يترتب أدائها من هؤلاء الآخرين إليهم عن لوازم مختلفة مهما كان نوعها.

فلا يجوز لصاحب العمل أن يفرض على العامل الدائم أو الموسمي التزود بالآلات أو الأدوات أو المواد أو الأجهزة لتنفيذ عمله».

2 - راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 193.

3 - L'Article L3251 -1 du code du travail Français, dispose que: « *L'employeur ne peut opérer une retenue de salaire pour compenser des sommes qui lui seraient dues par un salarié pour fournitures diverses, quelle qu'en soit la nature.*»

L'Article L 3251 -2, dispose que: « *Par dérogation aux dispositions de l'article L3251 -1, une compensation entre le montant des salaires et les sommes qui seraient dues à l'employeur peut être opérée dans les cas de fournitures suivants :*

1° *Outils et instruments nécessaires au travail ;*

2° *Matières ou matériaux dont le salarié a la charge et l'usage ;*

3° *Sommes avancées pour l'acquisition de ces mêmes objets. »*

جاء الحظر المنصوص عليه في المادة 1- L3251 من قانون العمل الفرنسي، تكريسا للحماية القانونية المقررة لأجر العامل، حيث يقصد المشرع الفرنسي من خلال عبارة "للازم المختلفة مهما كان نوعها"، تلك الأشياء التي يفرض عليه المستخدم شرائها في المحالات التي يملكها أو يسيورها، لحرمانه من جزء أو كل أجره⁽¹⁾، غير أن الاستثناء الوارد على جواز إجراء المقاصة للتزود بالوسائل الضرورية للإنتاج (كآلات والمواد والأدوات الضرورية للإنتاج)، قد يقلل من هذه الحماية لما يشوبه من غموض حول تحديد هذه الوسائل بصفة دقيقة، حيث أن هذه الأخيرة عادة ما تكون تكلفتها باهظة الثمن لا يقدر العامل على تحملها⁽²⁾.

أما قانون العمل المصري، فقد أجاز لرب العمل إجراء المقاصة مباشرة على أجر العامل دون اللجوء إلى القضاء للتعويض المدني⁽³⁾ في حالة ما لحقه ضرر سببه العامل بخطئه وبمناسبة عمله انجر عنه فقدان أو إتلاف آلات أو منتجات يملكها أو كانت بجوزته، حيث يحق له بعد إجراء التحقيق وإخطار هذا العامل، أن يقطع المبلغ المذكور من أجره على ألا يزيد ما يتم اقتطاعه لهذا الغرض عن أجر خمسة أيام في الشهر الواحد ولا يتعدى مجموعها أجر شهرين⁽⁴⁾. وفي حالة استحالة تطبيق ذلك، يجوز للمستخدم اللجوء إلى القضاء لطلب الحكم بإلزام العامل بدفع التعويض عما سببه من ضرر وتعيين مقداره، ثم المباشرة في التنفيذ والحجز على ذمته المالية التي يعد الأجر أحد عناصرها⁽⁵⁾.

1 - « ...La compensation a été a cet égard réglementée, notamment pour mettre un terme à l'économat qui obligeait le salarié a se fournir dans des magasins tenus par l'employeur. ». Antoine Mazeaud, Droit du travail, Op.cit, p 641.

2 - François Gaudin, Raymonde Vatinet, Les contrats du travail, Op.cit, p 211.

3 - أحمد السيد الدقاق، شرح قانون العمل...، مرجع سابق، ص 234.

4 - تنص المادة 73 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: « إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله فيفقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده التزم بأداء قيمة ما فقد أو أُلّف. ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره على ألا يزيد ما يقطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون ووفقا للمدد والإجراءات الواردة بها. فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف أو قضى له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقا لحكم هذه المادة إذا بلغ مجموعها أجر شهرين ... ». تنص المادة 44 فقرة 2 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: « ... وعند التزاحم يقدم دين النفقة، ثم ما يكون مطلوبا لصاحب العمل بسبب ما أُلّفه العامل من أدوات أو مهمات، أو استرداد ما صرف إليه بغير وجه حق، أو ما وقع على العامل من جزاءات ... ». انظر كذلك: أحمد السيد الدقاق، شرح قانون العمل...، مرجع سابق، ص 234.

ب - الغرامات المالية:

لم يتناول المشرع الجزائري في قانون العمل الساري المفعول، مسألة تطبيق وفرض غرامات مالية على العامل من قبل المستخدم ولا يمكن تفسير سكوته حول الموضوع، قبولاً لفرض هذه الغرامات، خصوصاً وأنه منعها صراحة في الأمر رقم 75-31، السالف الذكر⁽¹⁾.

بالرغم من غياب أي نص صريح في القانون رقم 90-11، السالف الذكر، يمنع المستخدم من إجراء المقاصة على أجر العامل بسبب الغرامات المالية، إلا أنه يمكن الاحتكام لنص المادة 90 منه⁽²⁾، التي يحظر من خلالها المشرع على صاحب العمل الاعتراض، أو الحجز أو الاقتطاع من الأجور المترتبة عليه مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها.

في حين أجازت بعض التشريعات المقارنة لرب العمل فرض هذا النوع من الغرامات، كالتشريع المصري الذي يسمح للمستخدم أن يوقع غرامة على العامل في حالة ما تسبب بخطئه وبمناسبة تنفيذ عمله، بأضرار في المؤسسة المستخدمة، إلا أن هذا الاقتطاع وكما سبق الإشارة إليه يكون في حدود قيمة أجر خمسة أيام في الشهر الواحد ولا يجوز أن تتجاوز القيمة الإجمالية للمبالغ التي يتم اقتطاعها لهذا الغرض أجر شهرين كاملين⁽³⁾.

ثانياً- تقييد الحجز على الأجور:

قد يصبح العامل مديناً بمبلغ مالي معين، ولا يملك دائنه أي ضمان لاستيفاء حقه سوى الأجر⁽⁴⁾، ومنه تنثور مسألة جواز الحجز على أجور العمال التي هي بين يدي المستخدم، ومدى سريان القواعد العامة المتعلقة بالتنفيذ الجبري في المسائل المدنية على هذا الأمر⁽⁵⁾.

1 - أيت إفتان نادية، "تبعية العامل في علاقة العمل"، بحث لنيل درجة الماجستير، فرع: قانون التنمية الوطنية، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 1996 - 1997، ص ص 248، 249.

2 - المادة 90 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل...، سالف الذكر.

3 - المادة 73 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، سالف الذكر.

4 - Mazeaud Antoine, Droit du travail, Op.cit, p 641.

5 - سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل...، مرجع سابق، ص 262.

1- موقف منظمتي العمل الدولية والعربية حول الحجز على الأجور:

تناولت الاتفاقيات الصادرة عن منظمتي العمل الدولية والعربية هذه المسألة، حيث أقرت الاتفاقية الدولية رقم (95)، بشأن حماية الأجور، قابلية الحجز على الأجور جزئياً ووفقاً لشروط معينة، حيث أجازت الحجز على الأجور لتسديد ديون العامل، لكنها تركت للدول الأعضاء حرية وضع حدود للجزء من الأجر القابل للحجز عن طريق التشريع، على أن يضمن له الجزء المتبقي منه حياة كريمة له ولأسرته⁽¹⁾.

كما تناولت منظمة العمل العربية هذا الموضوع بموجب الاتفاقية العربية رقم (6) بشأن مستويات العمل، واتخذت نفس موقف منظمة العمل الدولية، حيث أقرت عدم جواز الحجز على الأجور إلا في أضيق الحدود والتي يتكفل تشريع كل دولة تحديد نسبها بصفة تصاعدية مع احتساب نوع الدين الذي يتم الحجز من أجله⁽²⁾ وأعدت المنظمة التأكيد على موقفها من خلال الاتفاقية العربية رقم (15) بشأن تحديد وحماية الأجور⁽³⁾.

2- موقف التشريعات الوطنية من الحجز على الأجور:

جاءت أحكام قانون العمل الجزائري الساري المفعول، مخالفة لمقتضيات الاتفاقيات الدولية والعربية الصادرة في هذا الشأن، بالرغم من مصادقة الجزائر على الاتفاقية الدولية رقم (95)، السالفة الذكر، حيث أفرط المشرع الجزائري من الحماية المقررة لأجور العمال فيما يخص موضوع الحجز عليها، إذ اعتبر مبدأ عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية من بين الضمانات التي تجسد الحماية القانونية عليها وأورد هذا المنع بصفة مطلقة وكلية⁽⁴⁾.

1 - تنص المادة 10 من الاتفاقية الدولية رقم (95)، بـ "شأن حماية الأجور"، على أنه: « 1 - لا يجوز الحجز على

الأجور أو التنازل عنها إلا بالطريقة والمدى الذي تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية.

2 - تحمي الأجور من الحجز أو التنازل، بالقدر الذي يعتبر ضرورياً لحياة العامل وأسرته ».

2 - تنص المادة 36 من الاتفاقية العربية رقم (6)، بـ "شأن مستويات العمل"، على أنه: « لا يجوز الحجز على الأجر التنازل عنه إلا في أضيق الحدود.

يحدد تشريع كل دولة، نسبة الأجر التي يجوز الحجز عليها، أو النزول عنها لديون أو المبالغ المستحقة للغير، وتحدد هذه الحدود بنسب تصاعدية وبحسب نوع الدين الذي يتم الحجز من أجله ».

3 - تنص المادة 12 من الاتفاقية العربية رقم (15)، بـ "شأن تحديد وحماية الأجور"، على أنه: « تحدد التشريعات

الوطنية النسبة التي يجوز الحجز عليها أو التنازل عنها من أجر العامل المستحق وفاء للديون المترتبة عليه

وأولويتها، مع مراعاة كفاية ما يبقى للعامل من أجر لسداد حاجاته وحاجات أسرته الأساسية ».

4 - بظاهر أمال، النظام القانوني لحماية الأجور....، مرجع سابق، ص 171.

لعل أن تقرير عدم قابلية الحجز الكلي على الأجور، جاء لأسباب إنسانية ترجع للطابع المعيشي الذي يتصف به أجر العامل، باعتباره المصدر الوحيد لإعالتة هو وأسرته، فحرمانه منه لا يتوقف عند الإضرار به فحسب، بل ينعكس على كل عائلته ولو كان ذلك لاستيفاء الديون التي في ذمته⁽¹⁾.

يبدو أن هذا الموقف متشدد ومنطقي في الوقت نفسه، حيث أنه من الضروري من جهة أن يحظر على أي دائن كان أن يستوفي دينه من العامل بالحجز والتنفيذ على أجره، لأن الترخيص بذلك سيؤدي حتما إلى حرمانه من وسيلة عيشه، إلا أن الإفراط في هذه المسألة من جهة أخرى قد ينعكس سلبا على الدائنين الذين يمنع عليهم الحجز والتنفيذ على الأجر وهو ما يشكل مساسا بمصلحة الفرد وبمصلحة الجماعة ككل.

أمام هذا التضارب، اتخذ المشرع الجزائري موقفا وسطا يعمل على الموازنة بين مصلحة العمال ومصلحة دائنيهم، حيث أصدر قانون الإجراءات المدنية الجديد⁽²⁾ الذي نص فيه على عدم جواز الحجز على الأجور والمداخيل والمرتبات إلا بموجب أحد السندات التنفيذية المنصوص عليها في المادة 600 من نفس القانون ممهورة بالصيغة التنفيذية⁽³⁾.

1 - بظاهر أمال، المرجع نفسه، ص 172.

2 - قانون رقم 08-09، مؤرخ في 2008/02/25، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21، صادر في 2008/04/23.

3 - تنص المادة 775 من القانون رقم 08-09، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، على أنه: « لا يجوز الحجز على الأجور والمداخيل والمرتبات إلا بموجب سند تنفيذي وفي حدود النسب المذكورة في المادة 776 ». تنص المادة 600، على أنه: « لا يجوز التنفيذ الجبري إلا بسند تنفيذي.

والسندات التنفيذية هي: 1- أحكام المحاكم التي استنفذت طرق الطعن العادية والأحكام المشمولة بالنفاذ المعجل، 2- الأوامر الاستعجالية، 3- أوامر الأداء، 4- الأوامر على العرائض، 5- أوامر تحديد المصاريف القضائية، 6- قرارات المجالس القضائية وقرارات المحكمة العليا المتضمنة التزاما بالتنفيذ، 7- أحكام المحاكم الإدارية وقرارات مجلس الدولة، 8- محاضر الصلح أو الاتفاق المؤشر عليها. " من طرف القضاة والمودعة بأمانة الضبط، 9- أحكام التحكيم = المأمور بتنفيذها من قبل رؤساء الجهات القضائية والمودعة بأمانة الضبط، 10- الشيكات والسفاتيح، بعد التبليغ الرسمي للاحتجاجات إلى المدين، طبقا لأحكام القانون التجاري، 11- العقود التوثيقية، لا سيما المتعلقة بالإيجارات التجارية والسكنية المحددة، وعقود القرض العارية والهبة والوقف والبيع والرهن والوديعة، 12- محاضر البيع بالزاد العلني، بعد إيداعها بأمانة الضبط، 13- أحكام رسو المزاد على العقار، وتعتبر أيضا سندات تنفيذية كل العقود والأوراق الأخرى التي يعطيها القانون صفة السند التنفيذي. ».

تنص المادة 601 فقرة 1، على أنه: « لا يجوز التنفيذ في غير الأحوال المستثناة بنص في القانون، إلا بموجب نسخة من السند التنفيذي، ممهورة بالصيغة التنفيذية ... ».

وعليه تم إدراج بعض المبالغ المحمية التي يجوز للدائن بها توقيع الحجز على الأجر، وفقا لشروط ونسب محددة قانونا، حيث قرّر المشرع الجزائري تخصيص جزء من أجر العامل يقبل الحجز والحوالة، لتمكينه من سداد ديونه اتجاه دائنيه وذلك بغض النظر عن طبيعة الدين ونوعه وأورد حكما خاصا فيما يتعلق بدين العامل بالنفقة الغذائية المستحقة لطفله القاصر أو لوالديه أو لزوجيه أو لكل شخص تجب عليه نفقته قانونا، حيث يجوز إجراء الحجز على الأجر في حدود قيمة هذه النفقة على ألا تتجاوز قيمتها نصف الأجر⁽¹⁾. يظهر مما سبق أن المشرع قد مكن العامل في أسوأ حالاته من نصف الأجر⁽²⁾ على الأقل، ضمانا لتوفير قدر يمكنه من العيش هو وأفراد عائلته.

وبالتالي ففيما يخص القانون الواجب التطبيق في مسألة الحجز على الأجور، فهو قانون الإجراءات المدنية والإدارية، لأن الديون التي يجوز الحجز على أجر العامل لاستيفائها، تمثل ديونا مدنية، حيث يصبح مركزه القانوني في هذه الحالة هو مركز المدين، وبالنتيجة لا تسري على ديونه أحكام قانون العمل وهذا ما يعتبر خروجاً عن القاعدة العامة التي تقتضي بأن "الخاص يقيد العام"، إذ لم يعد هناك مجالا لتطبيق أحكام المادة 90 من القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل⁽³⁾، بل أصبح نص المادة 776 من قانون

- 1 - تنص المادة 776 من القانون رقم 08-09، يتضمن ق.إ.م.إ، على أنه: «يجوز لمن بيده سند تنفيذي الحجز على الأجور والمداخيل والمرتبات التي يتقاضاها المدين وفقا للإجراءات التالية، وفي حدود النسب المبينة أسفله:
 - 10% إذا كان المرتب الصافي يساوي أو يقل عن قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون،
 - 15% إذا كان المرتب الصافي يفوق قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل عن ضعف قيمته،
 - 20% إذا كان المرتب الصافي يفوق ضعف الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل بثلاث (3) مرات قيمته،
 - 25% إذا كان المرتب الصافي يفوق ثلاث (3) مرات عن قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل بأربع (4) مرات قيمته،
 - 30% إذا كان المرتب الصافي يفوق أربع (4) مرات عن قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل بخمس (5) مرات قيمته،
 - 40% إذا كان المرتب الصافي يفوق خمس (5) مرات عن قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل بست (6) مرات قيمته،
 - 50% إذا كان المرتب الصافي يفوق ست (6) مرات عن قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- تستثنى المنح العائلية عند حساب الدخل الصافي في النسب المذكورة أعلاه، ولا يجوز الحجز عليها.

2 - Borsali Hamdan Leila, Droit du travail, Op.cit, p 433.

3 - المادة 136 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل...، سالف الذكر.

الإجراءات المدنية والإدارية⁽¹⁾ هو الواجب التطبيق فيما يخص جواز الحجز على الأجور وهو ما يتوافق مع ما جاءت به الاتفاقية رقم (95)، بـ "شأن حماية الأجور" الصادرة عن منظمة العمل الدولية، التي لم تمنع إجراء الحجز على الأجور بصفة مطلقة⁽²⁾.

أما عن تنظيم التشريعات المقارنة لهذه المسألة، فقد نص قانون العمل المصري صراحة على عدم جواز الحجز على الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين، إلا في حدود (25%) من هذا الأجر ويجوز رفع نسبة الخصم إلى (50%) في حالة دين النفقة⁽³⁾.

في حين أقر قانون العمل الفرنسي جواز الحجز على الأجور وفقا لنسب وحدود وشروط يتم تحديدها بموجب مرسوم يصدره مجلس الأمة، مع جواز رفع هذه النسب في حالة ارتفاع أجر العامل، على أن يتم تحديدها مراعاة لعدد أفراد العائلة التي يكفلهم هذا الأخير⁽⁴⁾.

1 - المادة 776 من ق.إ.م.إ...، سالف الذكر.

2 - بوكلي حسن شكيب، "حظر الحجز على الأجور وتحويلها بناء على أحكام ق.إ.م.إ. الجديد"، ... العلوم القانونية والعلوم السياسية، عدد 2، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2011، ص 121.

3 - تنص المادة 44 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: «مع مراعاة أحكام المواد (75، 76، 77) من قانون تنظيم بعض أو ضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر، بالقانون رقم 1 لسنة 2000، لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود (25%) من هذا الأجر، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى (50%) في حالة دين النفقة.

وعند التزام مقدم دين النفق، ثم ما يكون مطلوبا لصاحب العمل بسبب ما أتلّفه العامل من أدوات أو مهمات، أو استرداد لما صرف إليه بغير وجه حق، أو ما وقع على العامل من جزاءات.

ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل. وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر، وقيمة المبالغ المستحقة وفقا لقوانين التأمين الاجتماعي، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة السابقة.»

4 - L'Article L 3252 -2 du code du travail Français, dispose que: «Sous réserve des dispositions relatives aux pensions alimentaires prévues à l'article L3252 -5, les sommes dues à titre de rémunération ne sont saisissables ou cessibles que dans des proportions et selon des seuils de rémunération affectés d'un correctif pour toute personne à charge, déterminés par décret en Conseil d'Etat.

Ce décret précise les conditions dans lesquelles ces seuils et correctifs sont révisés en fonction de l'évolution des circonstances économiques.»

4 - L'Article L 3252 -3 dispose que: «Pour la détermination de la fraction insaisissable, il est tenu compte du montant de la rémunération, de ses accessoires ainsi que de la valeur des .../... avantages en nature, après déduction des cotisations et contributions sociales obligatoires et de la retenue à la source prévue à l'article 204A du code général des impôts.

Il est en outre tenu compte d'une fraction insaisissable égale au montant forfaitaire mentionné à l'article L262 -2 du code de l'action sociale et des familles applicable à un foyer composé d'une seule personne.

Il n'est pas tenu compte des indemnités insaisissables, des sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par le travailleur et des allocations ou indemnités pour charges de famille.»

كما تجدر الإشارة إلى أنه منذ صدور قانون بتاريخ 29 جويلية 1998، أصبح الحجز على الأجر غير جائزا إذا كان الجزء القابل للحجز يساوي الحد الأدنى للدخل (Revenu Minimum d'Insertion RMI)، الذي قد يحصل عليه العامل إن لم يكن له أي دخل آخر⁽¹⁾.

ثالثا - عدم جواز التنازل عن الأجر:

يتمتع عقد العمل باعتباره عقد معاوضة بميزة خاصة، تكمن في أن العمل المنجر من طرف العامل يولد بالمقابل التزام المستخدم بدفع الأجر المتفق عليه، عملا بمبدأ التلازم الشرطي بين الأجر والعمل، حيث يرتبط كلا العنصرين ارتباطا عفويا وشرطيا لارتباط الأجر بواقعة شرطية هي تقديم العمل وبالتالي فإن أي تنازل عن الأجر صادر من العامل يعد أمرا لا يمكن تصوره، خاصة وأنه المورد الرئيسي لمداخيله، مما يستدعي حمايته تشريعا وحظر التنازل عنه حتى ولو كان برضاه.

تناول المشرع الجزائري بصفة صريحة مسألة البطلان القانوني والتلقائي لأي تنازل من العامل عن أجره في نص تشريعي واحد، يتمثل في الأمر رقم 75-31، السالف الذكر⁽²⁾، الذي نص في المادة 172 منه، على أنه « **يعد باطلا وعديم المفعول، كل تنازل من العامل عن كل أجره أو جزء منه** ».

يفهم من خلال نص هذه المادة أنه لا يجوز للعامل التنازل عن كامل أجره أو جزء منه، مهما كانت طبيعة هذا التنازل وأسبابه، سواء كان ذلك برضاه أو بدون رضاه. في حين لم تتناول التشريعات العمالية اللاحقة هذه المسألة، غير أنه تم التعبير عنها ضمنيا من خلال القانون رقم 90-11، الساري المفعول، حيث نص على بطلان أي شرط مخالف للأحكام القانونية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل⁽³⁾ وهو ما يمكن اعتباره منعا ضمنيا للتنازل عن الأجر.

1 - « *En toute hypothèse, depuis une loi du 29 juillet 1998, une fraction du salaire égale au montant du RMI que percevrait le salarié s'il n'avait pas d'autres ressources est insaisissable...* ».

». Voir : Gaudu François, Vatinet Raymonde, Les contrats du travail, Op.cit, p 213.

2 - أمر رقم 75-31، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص...، مرجع سابق.

3 - تنص المادة 136 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: « **يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون** ».

تنص المادة 137، على أنه: « **يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنفاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية** ».

لما كان كذلك من بين نصوص هذا القانون إلزام صاحب العمل بدفع أجور العمال بانتظام عند حلول الأجل، فإن تنازل هؤلاء عن أجرهم لفائدة الأول يعتبر أمرا وتصرفا مخالفا لهذا القانون ويعد باطلا بطلانا مطلقا ولو كان برضا العامل، أو كان ذلك مقابل منفعة أو مصلحة أخرى⁽¹⁾ وهذا التوجه يبدو في نظرنا موقفا لما فيه من رعاية لحق العامل من تعسف صاحب العمل.

أما المشرع المصري، فقد نص صراحة في قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على عدم جواز تنازل العامل عن جزء من أجره، إلا إذا كان ذلك لأداء دين قائم على عاتقه في حدود (25%) من هذا الأجر شريطة أن تتم موافقته كتابيا حتى يكون هذا التنازل صحيحا⁽²⁾.

في حين قضت محكمة النقض الفرنسية بجواز تنازل العامل شهرا بشهر عن حقوقه المكتسبة التي يستمدّها من القواعد المنظمة للأجر، بالرغم من تعلقها بالنظام العام⁽³⁾. تجدر الإشارة إلى أن عدم جواز التنازل عن الأجر يثير إشكالا في تطبيقه من الناحية الزمنية، حيث يطرح تساؤلا فيما إذا كان تطبيقه يسري أثناء تنفيذ علاقة العمل أو يمتد إلى ما بعد انتهائها.

للإجابة على هذا الإشكال يجب التمييز بين ثلاث مراحل في موضوع هذا المنع، فالمرحلة الأولى تمثل مرحلة لا يجب التنازل فيها وهي مرحلة ما قبل نشوء الحق والمرحلة الثانية تمثل مرحلة نشوء الحق واستمرار سريان عقد العمل وهي كذلك مرحلة لا يجوز فيها التنازل⁽⁴⁾.

يعد المغزى من ذلك أن علة بطلان التنازل أثناء سريان عقد العمل الفردي، تكمن في الصفة الأمرة المقررة للحق محل التنازل من جهة ولضعف المركز التفاوضي للعامل أثناء سريان هذا العقد من جهة أخرى⁽⁵⁾، أما المرحلة الأخيرة وهي مرحلة ما بعد انتهاء علاقة

1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل...، مرجع سابق، ص 262.

2 - المادة 44 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، سالف الذكر.

3 - Cass. Soc, 17janvier 1957. Bull. Civ. 1957-4-42 ; Trib.Paris 01 fevrier 1960, Editions Dalloz, 1960, p 236.

4 - بوخالفة غريب، "عنصر الأجر في علاقة العمل"...، مرجع سابق، ص 145. انظر كذلك: عمر سعودي، "عنصر الأجر في عقد العمل"...، مرجع سابق، ص 59.

5 - رباحي أحمد، "التنازل عن الحقوق المكتسبة وتطبيقاتها في مادة الأجور"، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 02، صادرة في جوان 2016، ص 111.

العمل، فيعتبر التنازل فيها صحيحاً لأن العامل قد استعاد حريته وتخلص من التبعية القانونية والعقدية التي تربطه بصاحب العمل⁽¹⁾، لكن بشرط أن يصدر هذا التنازل عن إرادته الحرة والمستتيرة، خالية من أي عيب من عيوب الإرادة⁽²⁾، أو عارض من عوارض الأهلية وأن يكون بشكل صريح، لأن التنازل لا يفترض⁽³⁾.

في هذا الصدد، قضت المحكمة العليا في قرارها الصادر عن الغرفة الاجتماعية في 1992، ملف رقم 85845، بأن عدم مطالبة العامل بأجوره وتعويضاته في دعوى قضائية تتعلق بالتسريح، لا يفهم منه التنازل عنها أو سقوطها تلقائياً، لأن التنازل لا يفترض وإذا كان ضمناً يجب اثباته⁽⁴⁾.

يعتبر أساس هذا التصور أن فكرة الحق ذاتها تعني ثبوت قيمة معينة لشخص بمقتضى القانون، فيكون له أن يمارس سلطات معينة يكفلها له القانون، بغية تحقيق مصلحة جديرة بالرعاية والحماية من أي اعتداء ويترتب عن ذلك أنه يجوز للمتعاقدین الاتفاق على ما يروق لهما من حقوق لتنظيم مصالحهم طبقاً لمبدأ سلطان الإرادة، إلا أن حريتهم في ذلك مقيدة بعدم مخالفة النظام العام الاجتماعي.

يستخلص من كل ما سبق أن المشرع الجزائري جاء أكثر حماية للعامل فيما يخص هذه المسألة، إذ لم يجيز للعامل التنازل عن أجره لفائدة المستخدم مهما كان السبب وبأي طريقة كانت، صريحة أو ضمنية، حيث لا تبرأ ذمة هذا الأخير إلا بالوفاء أو بالتقادم وهو ما سيتم دراسته في المطلب الأول من المبحث الثاني للفصل الثاني من الباب الثاني.

الفرع الثاني

إقرار حق امتياز الأجور على ديون صاحب العمل

تصادف أحيانا المؤسسات المستخدمة أزمات مالية معقدة قد تؤدي إلى عدم قدرتها على دفع ديونها بما فيها أجور عمالها، فتعلن بذلك عن إفلاسها أو تصفيتها.

- 1 - بوخلفة غريب، "عنصر الأجر في علاقة العمل"،...، مرجع سابق، ص 145. انظر كذلك: عمر سعودي، "عنصر الأجر في عقد العمل"،...، مرجع سابق، ص 59.
- 2 - فرج الصده عبد المنعم، أصول القانون، دار النهضة العربية، القاهرة، 1974، ص ص 315، 316.
- 3 - رباحي أحمد، "التنازل عن الحقوق المكتسبة وتطبيقاتها في مادة الأجور"،...، مرجع سابق، ص 113.
- 4 - قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 85845، المؤرخ في 1992/06/22، مجلة القضاء الجزائرية، العدد 01، صادر في 1994، ص 95.

وبالتالي نظرا للطابع المعيشي الذي يكتسيه دين الأجر، عملت معظم التشريعات العمالية المقارنة على إقرار نظام خاص به لحمايته وحماية العمال وذلك من خلال إقرار نظام يسمح للعمال باستيفاء أجورهم منه بالأولوية قبل بقية الدائنين، يتمثل في تطبيق ما يعرف بمبدأ امتياز⁽¹⁾ الأجور عن بقية ديون صاحب العمل وهو مبدأ يجد مصدره في اتفاقيات أصدرتها منظمتي العمل الدولية والعربية (أولا) وكرسته التشريعات الوطنية على غرار المشرع الجزائري (ثانيا).

أولا - مصدر مبدأ امتياز الأجور على باقي ديون صاحب العمل:

اهتمت منظمتي العمل الدولية والعربية منذ نشأتها بموضوع حماية الأجر وشكلت الاتفاقيات الصادرة عنها مصدرا هاما ومرجعا أساسيا لتكريس مبدأ امتياز الأجور على ديون صاحب العمل.

1- إرساء منظمة العمل الدولية مبدأ امتياز الأجور عن باقي ديون صاحب العمل:

إستحوذ موضوع حماية الأجور منذ الثلاثينات من القرن الماضي، الصدارة في الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية⁽²⁾ وتعتبر هذه الأخيرة أول من اهتم بحماية أجور العمال في مواجهة دائني صاحب العمل وذلك إدراكا منها للمخاطر التي قد يتعرض لها في هذه الحالة.

أصدرت المنظمة لهذا الغرض عدة اتفاقيات، أهمها الاتفاقية رقم (95) ب "شأن حماية الأجور"، لسنة 1949، السالفة الذكر، التي نصت على أنه في حالة إفلاس المؤسسة الاقتصادية أو تصفيتها قضائيا، يعامل العمال معاملة الدائنين الممتازين فيما يخص مستحقاتهم من أجور مقابل العمل الذي قاموا به خلال الفترة السابقة للإفلاس أو التصفية القضائية، على ألا تتجاوز هذه الأخيرة مبلغا معيناً يحدده التشريع الوطني، حيث يدفع الدين

1 - "الامتياز أو حق الامتياز في فقه القانون الوضعي، يعرفه البعض بالقول: "الامتياز حق عيني يخول صاحبه سلطة مباشرة يقرها القانون لأصحاب الديون الممتازة، مراعاة منه لصفات ديونهم، وهي تقع على جميع منقولات المدين وعقاراته..."

-بيان يوسف رجب، شرح القانون المدني، حقوق الامتياز-دراسة مقارنة-، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 30.

2 - براهيم نسيمة، "مبدأ الإمتياز كضمانة لحماية أجر العامل"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 11، العدد 01، الجزائر، صادرة في 2015، ص 439.

الممتاز قبل أن يطالب الدائنون العاديون بحصتهم ويتولى التشريع الوطني تحديد مرتبة دين الأجر بالنسبة للديون الممتازة الأخرى⁽¹⁾.

غير أن هذه الاتفاقية لم تعالج إلا آثار حالة الإفلاس والتصفية القضائية للمؤسسة المستخدمة على أجور العمال، مع إقرارها كديون ممتازة، حيث تركت المجال للتشريع الوطني في تحديد مقدار الأجر الذي يمكن أن يكون ممتازا وتحديد مرتبته بالنسبة للديون الممتازة الأخرى وهذا ما يجعل من الحماية المقررة للأجور غير كافية عند إفلاس رب العمل.

الأمر الذي جعل منظمة العمل الدولية تصدر الاتفاقية الدولية رقم (173) لسنة 1992، بشأن حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم، حيث أقرت هذه الاتفاقية ضرورة حماية مستحقات العمال المترتبة على ذمة مستخدمهم عند إعساره عن طريق الامتياز، حيث تدفع من أصوله المالية قبل حصول الدائنين غير الممتازين على حصتهم ويغطي هذا الامتياز على الأقل أجور العمال ومستحقاتهم عن حالات الغياب المدفوعة الأجر لفترة محددة لا تقل عن ثلاثة أشهر قبل الإعسار، أو قبل انتهاء علاقة العمل ومستحقاتهم عن الإجازات الناتجة عن العمل الذي قاموا به خلال السنة الجارية والسابقة لحدوث الإعسار، أو لانتهاء علاقة العمل وكذا التعويضات المستحقة عن إنهاء الخدمة عند انتهاء علاقة العمل⁽²⁾.

1 - تنص المادة 11 من الاتفاقية الدولية رقم (95)، بـ "شأن حماية الأجور"، على أنه: « 1 - في حالة الإفلاس أو التصفية القضائية لمشروع ما يعامل العمال المستخدمون معاملة الدائنين الممتازين سواء فيما يتعلق بالأجور المستحقة لهم عن الخدمات المؤداة خلال فترة سابقة للإفلاس أو التصفية القضائية يجدها التشريع الوطني، وفيما يتعلق بالأجور التي لا تتجاوز مبلغا يحدده التشريع الوطني.

2 - يدفع الأجر الذي يشكل دينا ممتازا بكامله قبل أن يطالب الدائنون العاديون بحصتهم.

3 - يحدد التشريع الوطني ترتيب أولوية الديون الممتازة المكونة من الأجور بالنسبة للديون الممتازة الأخرى ».

2 - الاتفاقية الدولية رقم (173)، بـ "شأن حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم"، المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، في دورته 79، المنعقدة بجنيف سويسرا، بتاريخ 1992/06/03.

تنص المادة 5، على أنه: « عند إعسار صاحب العمل، تحمي مستحقات العمال المترتبة على استخدامهم، عن طريق امتياز بحيث تدفع هذه المستحقات من أصول صاحب العمل المعسر قبل حصول الدائنين غير الممتازين على حصتهم ».

تنص المادة 6، على أنه: « يغطي الامتياز على الأقل:

(أ) مستحقات العمال من الأجور عن فترة محددة لا تقل عن ثلاثة أشهر قبل الإعسار أو قبل انتهاء علاقة الاستخدام،

(ب) مستحقات العمال عن الإجازات المستحقة نتيجة العمل الذي أدى في مجرى السنة التي يحدث فيها الإعسار أو انتهاء علاقة الاستخدام وكذلك أثناء السنة التي تسبقها،

(ج) مستحقات العمال عن حالات التغيب الأخرى مدفوعة الأجر عن فترة محددة لا تقل عن ثلاثة أشهر قبل الإعسار أو قبل انتهاء علاقة الاستخدام،

(د) تعويضات إنهاء الخدمة المستحقة للعمال عند انتهاء علاقة الاستخدام ».

كما ألزمت الاتفاقية على الدول الأعضاء فيها، أن تضع في قوانينها ولوائحها الوطنية مستحقات العمال في مرتبة امتياز أعلى عن أغلب الديون الممتازة الأخرى وبوجه خاص الديون المستحقة للدولة والضمان الاجتماعي⁽¹⁾ وهو ما يبين حرص منظمة العمل الدولية على حماية أجور العمال وإقرار حماية اجتماعية لهم ولأسرهم، باعتبار الأجر مصدر رزقهم.

2- دور منظمة العمل العربية في تكريس مبدأ امتياز الأجور على ديون صاحب العمل

على الصعيد العربي:

منحت منظمة العمل العربية هي الأخرى مرتبة الدين الممتاز لأجور العمال وجعلت لها الأولوية على سائر الديون الممتازة والعادية لصاحب العمل المعسر، بما فيها الديون المستحقة للدولة.

حيث أصدرت في هذا الشأن الاتفاقية العربية رقم (1)⁽²⁾، بشأن مستويات العمل العربية السالفة الذكر، إلا أنها أقرت حق الامتياز على أجر العامل فقط، أما باقي مستحقاته فتعتبر ديونا عادية، لا يتم الوفاء بها إلا بعد الوفاء بالديون الممتازة الأخرى⁽³⁾ وهو أمر لا يحقق حماية كافية لأجور العمال.

هذا ما دفع بالمنظمة إلى إصدار الاتفاقية العربية رقم (6) بشأن مستويات العمل، لسنة 1966، السالفة الذكر، التي أصبح فيها حق الامتياز لا يقتصر فقط على أجر العمل فحسب، بل يمتد ليشمل كل ما في حكمه⁽⁴⁾ وبالتالي أصبح لمرتب العامل وتوابعه حق الامتياز على أموال المستخدم المعسر أو المفلس، بما فيه العلاوات والمنح والتعويضات وسائر مكونات الأجر⁽⁵⁾ وله الأولوية على سائر الديون الأخرى التي على عاتقه، لاسيما الديون المستحقة للدولة والضمان الاجتماعي.

1 - تنص المادة 8 فقرة 1 من الاتفاقية رقم (173) بـ "شأن حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم، على أنه: «تضع القوانين أو اللوائح الوطنية مستحقات العمال في مرتبة امتياز أعلى من أغلب الديون الممتازة الأخرى، وبوجه خاص الديون المستحقة للدولة والضمان الاجتماعي».

2 - تنص المادة 1 من الاتفاقية العربية رقم (1)، بـ "شأن مستويات العمل العربية"، على أنه: «أجر العامل دين ممتاز على صاحب العمل، وله الأولوية بين سائر الديون الممتازة».

3 - سلامة عبد التواب عبد الحليم، الحماية القانونية لأجر العامل...، مرجع سابق، ص 147.

4 - تنص المادة 38 من الاتفاقية العربية رقم (6) بـ "شأن مستويات العمل"، على أنه: «أجر العامل وما في حكمه دين ممتاز بأكمله على صاحب العمل، وله الأولوية على سائر الديون الممتازة».

5 - مقني بن عمار، "مبدأ امتياز الأجور في التشريع الجزائري والمقارن - نسخة منقحة -"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الأغواط، العدد 08، صادرة في ديسمبر 2014، ص 180.

كما أصدرت كذلك الاتفاقية رقم (15)، لسنة 1983، السالفة الذكر، التي جعلت أجر العامل وكافة المبالغ الناشئة عن عقد العمل المستحقة له ديناً ممتازاً، يتمتع بأعلى مراتب الامتياز، تستوفى بالأسبقية على كافة الديون الأخرى المترتبة على المستخدم، حتى تلك المستحقة للدولة، حيث يشمل هذا الامتياز كل أموال المستخدم سواء كانت منقولات أو عقارات⁽¹⁾.

يلاحظ أن هذه الاتفاقية وسّعت من حق الامتياز الممنوح لأجور العمال، كما حدّدت محل الامتياز في الأموال المنقولة وغير المنقولة لصاحب العمل وهو ما لم تتضمنه الاتفاقية العربية رقم (1) و (6) السالفتي الذكر، غير أن ما يعاب على كل هذه الاتفاقيات بالمقارنة بالاتفاقيات التي أصدرتها منظمة العمل الدولية، أنها لم تنص على مدة الضمان المقرر للأجور والمبالغ المستحقة للعامل وإنما أقرت حق الامتياز بصفة مطلقة⁽²⁾، وبالتالي تسدّد هذه الأجور ومستحقات العامل الناشئة عن عقد العمل بالامتياز والأولوية أيّا كانت مدة استحقاقها وأيّا كان مقدارها ولا شك أن هذا الأمر يحقق فائدة أكثر له، مقارنة بأحكام الاتفاقيات الدولية التي جاء مفادها أنه إذا تجاوزت مستحقاته المدة المحددة أو المبلغ المحدد، تفقد امتيازها وتصبح ديوناً عادية، تدفع وفقاً لإجراءات نظام قسمة الغرماء.

ثانياً - تكريس مبدأ امتياز الأجور في التشريعات الوطنية:

كرّست التشريعات الحديثة بما فيها التشريع الجزائري مبدأ امتياز الأجور على باقي ديون المستخدم، حيث تم تكريس هذا المبدأ ضمن أحكام القانون العام وأحكام قانون العمل.

1 - تكريس التشريعات الوطنية لمبدأ امتياز دين الأجر في القانون العام:

عرّفت التشريعات المقارنة حق الامتياز في أحكام القانون المدني، حيث تنص المادة 982 من القانون المدني الجزائري، على أنه « **الامتياز أولوية يقرها القانون لدين معين مراعاة منه لصفته ولا يكون للدين امتياز إلا بمقتضى نص قانوني** ».

أما عن النص الخاص بامتياز دين الأجور، فقد جاء ضمن أحكام 993 منه، التي صنفت دين الأجر ضمن الديون الممتازة التي تنصب على جميع أموال المدين، من منقول

1 - تنص المادة 8 من الاتفاقية العربية رقم (15)، بـ "شأن تحديد وحماية الأجور"، على أنه: « **تعتبر الأجور والمبالغ**

المستحقة للعامل الناشئة عن عقد العمل ديناً ممتازاً ويتمتع بأعلى درجات الامتياز على ما عداه من ديون بما فيها

ديون الدولة (على الأموال المنقولة وغير المنقولة لصاحب العمل) ».

2 - سلامة عبد التواب عبد الحليم، الحماية القانونية لأجر العامل...، مرجع سابق، ص 150.

وعقار ويستوفى مباشرة بعد المصاريف القضائية والمبالغ المستحقة للخرينة العمومية ومصاريف الحفظ والترميم وتشمل الأجور المستحقة عن مدة اثني عشر (12) شهرا الأخيرة⁽¹⁾.

وهو الأمر كذلك بالنسبة للمشرع الفرنسي الذي عرّف الامتياز، كحق يمنح لدين الدائن مرتبة خاصة لتفضيله على غيره من الدائنين وصنّف امتياز دين أجور العمال المستحقة عن السنة الماضية أو الجارية وكافة المرتبات المؤجلة المستحقة الناشئة عن عقود العمل، في المرتبة الرابعة بعد المصاريف القضائية ومصاريف الجنازة وتكاليف المرض⁽²⁾.

بينما منح القانون المدني المصري، حق الامتياز لمستحقات العامل من أجر ورواتب وجعله ينصب على كل أموال المدين من منقول وعقار وهو حق امتياز عام، يخول له أولوية

1 - تنص المادة 993 فقرة 1 و4 من الأمر رقم 58-75، المتضمن القانون المدني، على أنه: « يكون للديون التالية امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار:

- المبالغ المستحقة للخدم، والكتب والعمال وكل أجير آخر، من أجورهم ورواتبهم من أي نوع كان عن الاثني عشر (12) شهرا الأخيرة...

وتستوفى هذه المبالغ مباشرة بعد المصاريف القضائية والمبالغ المستحقة للخرينة العامة ومصاريف الحفظ والترميم، أما فيما بينها فتستوفى بنسبة كل منها ».

- تجدر الإشارة أن هذا النص جاء متوافقا مع أحكام المادة 11 من الاتفاقية الدولية رقم (95)، بشأن حماية الأجور التي صادقت عليها الجزائر في 19/10/1962، وبالتالي أصبحت أحكام هذه الاتفاقية سامية على القانون طبقا للمادة 132 من دستور 1996 المعدل والمتمم التي تنص على أنه: « المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور تسمو على القانون ».

وهو ما يمنح الحق للمتقاضي بالاحتجاج بنص هذه المادة في حالة مخالفة أحكامها، أمام القاضي الجزائري، وهو ما أكدت عليه المحكمة العليا الجزائرية، حيث نصت على أنه: « لا يمكن مخالفة نص اتفاقية أو معاهدة دولية صادقة عليها الجزائر ».

- قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 119341، مؤرخ بتاريخ 24/10/1995 مجلة القضاء الجزائرية، العدد 01، صادر في 1995، ص 103.

2 - L'Article 2324 du code civil français, Institut Français d'information juridique, In: www.Droit.org, dispose que: « Le privilège est un droit que la qualité de la créance donne à un créancier d'être préféré aux autres créanciers, même hypothécaires. »

L'Article 2325, dispose que: « Entre les créanciers privilégiés, la préférence se règle par les différentes qualités des privilèges. »

L'Article 2331, dispose que: « Les créances privilégiées sur la généralité des meubles sont celles ci-après exprimées, et s'exercent dans l'ordre suivant: 1° Les frais de justice; 2° Les frais funéraires; 3° Les frais quelconques de la dernière maladie, quelle qu'en ait été la terminaison, concurremment entre ceux à qui ils sont dus ... »

على أي حق امتياز خاص، أو رهن رسمي مهما كان تاريخ قيده وهذا وفقا لأحكام المادة 1134 فقرة 3 منه⁽¹⁾.

يستخلص مما سبق أن حق امتياز الأجور في القواعد العامة، جاء متناقضا مع مقتضيات الاتفاقيات الدولية والعربية الصادرة بهذا الشأن ولا تتوافق أحكامها مع أحكام هذه الأخيرة فيما يخص إقرارها لضرورة تصنيف دين الأجر في المراتب العليا للديون الممتازة، حتى تلك المستحقة للدولة والضمان الاجتماعي.

2 - تكريس التشريعات الوطنية لمبدأ امتياز دين الأجر في قانون العمل:

إدراكا لأهمية الأجر والدور الحيوي الذي يلعبه في حياة العامل واستجابة لأحكام اتفاقيات العمل الدولية والعربية التي لاقت صدى كبير في التشريعات الوطنية، اعترفت معظم التشريعات العمالية المعاصرة بمبدأ امتياز الأجور على باقي ديون صاحب العمل وجعلتها في المرتبة الأولى⁽²⁾، حيث يعتبر هذا المبدأ تدبيرا من التدابير الحمائية المقررة قانونا للأجر والتي تخدم مصلحة العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل⁽³⁾. أكدت كافة التشريعات العمالية المتعاقبة في الجزائر على ذلك، ابتداء من الأمر رقم 31-75⁽⁴⁾، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ثم القانون رقم 12-78⁽⁵⁾ المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، إلى غاية صدور القانون رقم 90-11، الساري المفعول، والذي نص من خلال المادة 89 منه، على أنه « تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها ».

1 - نقلا عن: سلامة عبد التواب عبد الحليم، الحماية القانونية لأجر العامل...، مرجع سابق، ص 156.

2 - مقني بن عمار، "مبدأ امتياز الأجور في التشريع الجزائري والمقارن - نسخة منقحة..."، مرجع سابق، ص 183.

3 - براهيم نسيمة، "مبدأ الامتياز كضمانة لحماية أجر العامل..."، مرجع سابق، ص 438.

4 - تنص المادة 161 من الأمر رقم 31-75، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، على أنه: « تدفع أجور والتسبيقات والتعويضات من كل نوع بطريق الأفضلية على جميع الديون بما فيها الخزينة والضمان الاجتماعي ومهما نوع علاقة العمل وشرعيتها، وشكلها، ورغم الأحكام المخالفة ».

5 - تنص المادة 142 من القانون رقم 12-78، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، على أنه: « تدفع الأجور وتسبيقات الأجور بالأفضلية على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل، مدتها، وشكلها ».

يلاحظ من خلال نص المادة أن هناك تناقضا واضحا وصريحا بين أحكام قانون علاقات العمل وأحكام القانون المدني الجزائري، حيث أقر أن المشرع من خلال هذه المادة وجوب دفع أجور العمال ومستحقاتهم المالية بالأفضلية على باقي الديون الأخرى، حتى وإن كانت متعلقة بديون الخزينة العامة والضمان الاجتماعي، بينما أحكام المادة 993 من القانون المدني⁽¹⁾، جاءت مخالفة لهذا الترتيب، إذ جعلت أجور العمال ومستحقاتهم في الدرجة الرابعة بعد المصاريف القضائية والمبالغ المستحقة للخزينة العامة ومصاريف الحفظ والترميم.

يجد هذا الإشكال الوارد على تخالف الترتيب بين كلا القانونين، حله في تطبيق المبدأ المعروف في قواعد القانون "الخاص يقيد العام" وبالتالي فإن أحكام المادة 89 من قانون علاقات العمل باعتباره قانونا خاصا، تلغي أحكام المادة 993 من القانون المدني، أو على الأقل تطبق بالأفضلية عنها، في انتظار تعديلها.

يكفي الرجوع في هذا الشأن، إلى أحكام المادة 294 من القانون التجاري⁽²⁾، التي جاءت أكثر انسجاما مع أحكام قانون العمل فيما يخص هذه المسألة، حيث أعاد المشرع بموجبها التأكيد على مبدأ امتياز وأولوية أجور العمال عن باقي ديون صاحب العمل مهما كانت طبيعتها.

أما عن تكريس التشريعات العمالية المقارنة لمبدأ امتياز الأجور عن باقي ديون صاحب العمل⁽³⁾، فقد أقر المشرع المصري حق امتياز عام لأجر العامل يقع على جميع أموال صاحب العمل من منقول وعقار⁽⁴⁾ ويشمل كافة المبالغ المستحقة له ويمتد كذلك

1 - المادة 933 من الأمر رقم 75-58، يتضمن القانون المدني...، سالف الذكر.

2 - تنص المادة 294 من القانون رقم 05-02، المؤرخ في 06/02/2005، المعدل والمتمم للأمر رقم 75-59، المؤرخ في 26/09/1975، يتضمن القانون التجاري، ج ر عدد 11، صادر في 09/02/2005، على أنه: « يجب على وكيل التفليسة خلال 10 أيام من الحكم بشهر الإفلاس أو التسوية القضائية أن يؤدي الأجور والتعويضات والتوابع من كل نوع الناشئة بمناسبة عقود العمل، والتي لازالت مستحقة للعمال المستخدمين مباشرة من طرف المدين، وذلك بمجرد أمر صادر من القاضي المنتدب وذلك رغم وجود أي دائن أجير وبشرط وحيد هو وجود الأموال اللازمة لهذا الغرض».

3 - تنص المادة 7 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: « تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزينة العامة.

ومع ذلك يستوفى الأجر قبل غيره من الحقوق المشار إليها في الفقرة السابقة ».

4 - عاطف عبد الحميد حسن، النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي...، مرجع سابق، ص 182.

لورثته، بالرغم من أن الأجر يعد حقاً شخصياً⁽¹⁾ ويظل هذا الامتياز قائماً على أموال صاحب العمل سواء انتهى عقد العمل أو لم ينته، مادام أن الأجر لم يتم تسديده⁽²⁾، كما يشمل هذا الامتياز كافة مستحقات العامل الناشئة عن علاقة العمل دون سواها، فإذا كان سبب مديونية المستخدم له لا ترتبط بالعمل، تعد ديناً عادياً لا يشمل حق الامتياز وتم التأكيد كذلك على أولوية استيفاء دين الأجر قبل غيره من الديون الممتازة بما فيها المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخرينة العمومية⁽³⁾ وهو ما يتفق مع أحكام الاتفاقيات الدولية والعربية الصادرة في هذا الشأن.

أما عن تناقض أحكام القانون المدني وأحكام قانون العمل المصري فيما يخص مرتبة دين الأجر بين الديون الممتازة، فإن الامتياز المقرر بموجب عقد العمل يسري على العقود الخاضعة له، بينما تسري أحكام القانون المدني على عقود العمل الخاضعة له⁽⁴⁾.

خلافًا لما جاء به المشرع الجزائري، فإن قانون العمل المصري لم يحدد مدة معينة أو مبلغ محدد للمبالغ المستحقة للعامل والمحمية بهذا الامتياز، بل جعلها مطلقة لا تخضع لأي قيد، وهو ما يتوافق مع موقف منظمة العمل العربية وما يوفر حماية ومصلحة أكثر للعامل.

أما المشرع الفرنسي، فقد قرر في قانون العمل الساري المفعول، الامتياز العام لأجور العمال ومستحقاتهم الناشئة عن عقد العمل لمدة ستون (60) يوماً السابقة لحالة إعسار المستخدم أو تصفية مؤسسته قضائياً، حيث يشمل هذا الامتياز العام كل أمواله منقولة كانت أو عقارات وتستوفى بعد المصاريف القضائية⁽⁵⁾، كما حرص المشرع الفرنسي على توفير أكبر قدر من الحماية لأجور العمال ومستحقاتهم في حالة إعسار أو إفلاس رب العمل وعجزه على دفعها،

1 - سلامة عبد التواب عبد الحليم، الحماية القانونية لأجر العامل...، مرجع سابق، ص 151.

2 - صلاح الدين رياض يوسف إيمان، التغييرات القانونية التي تطرأ على المنشأة وأثارها على علاقات العمل...، مرجع سابق، ص 355.

3 - أحمد السيد الدقاق، شرح قانون العمل - القانون رقم 12 لسنة 2003 -، دار النهضة العربية، القاهرة، د.س.ن، ص 230.

4 - محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل...، مرجع سابق، ص 90.

5 - L'Article L3253 -1 du code du travail Français, dispose que: « *Les créances résultant du contrat de travail sont garanties dans les conditions prévues au 4° de l'article 2331 et au 2° de l'article 2375 du code civil, relatifs aux privilèges sur les biens mobiliers et immobiliers du débiteur...* »

L'Article L3253 -2, dispose que : « *Lorsqu'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire est ouverte, les rémunérations de toute nature dues aux salariés pour les soixante derniers jours de travail sans déduction faite des acomptes déjà perçus, payées, nonobstant l'existence de toute autre créance privilégiée, jusqu'à concurrence d'un plafond mensuel identique pour toutes les catégories de bénéficiaires.* »

حيث تم إنشاء صندوق وطني لتأمين الأجور (A G S)⁽¹⁾ مسير من طرف جمعية تدعى الجمعية المختصة بتسيير نظام ضمان ديون العمال⁽²⁾، لمساعدة المؤسسات المتعثرة ماليا على دفع أجور عمالها ومستحققاتهم الناشئة عن تنفيذ عقد العمل⁽³⁾ ويتم تمويل الصندوق عن طريق الاشتراكات التي يدفعها أرباب العمل والتي يتم اقتطاعها بصفة تلقائية من الأجور⁽⁴⁾.

أقر المشرع الفرنسي إضافة لهذا الجهاز امتيازاً ممتازاً لأجور العمال بموجب أحكام المادة L 3253-2 من قانون العمل الفرنسي⁽⁵⁾، والذي يدعى بـ « Le super privilège » ، وهو نظام أو مبدأ يسمح للعمال باستيفاء أجورهم وملحقاتها بما فيها التعويضات عن العطل المدفوعة الأجر، قبل غيرهم من الدائنين الممتازين وهو ما يضمن لهم الأولوية والسرعة في الاستحقاق⁽⁶⁾ بمجرد تصفية وبيع أصول الهيئة المستخدمة، الأمر الذي يحقق حماية أكبر لأجور هؤلاء العمال وهي أنظمة لا نجدها في القانون الجزائري ولا المصري.

1 - A G S: Assurance Garantie des Salaires.

2 - L'Article L3253 -6 du code du travail Français, dispose que: «*Tout employeur de droit privé assure ses salariés, y compris ceux détachés à l'étranger ou expatriés mentionnés à l'article L 5422 -13, contre le risque de non-paiement des sommes qui leur sont dues en exécution du contrat de travail, en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire.*». Voir aussi : François Duquesne, Droit du travail, Op.cit, p218.

3 - « *Le jeu classique du privilège et du super privilège n'a pas été en mesure de garantir au salarié le paiement de sa créance, précisément en cas d'insolvabilité de l'employeur. C'est la raison pour laquelle il a été institué une assurance garantie des salaires dans l'hypothèse des entreprises en difficulté.* ». Voir : Antoine Mazeaud, Droit du travail, Op.cit, p 641.

4 - L'article L 3253-3 du code du travail Français, dispose que: « *Les rémunérations prévues au premier alinéa de l'article L. 3253-2 comprennent :*

1° *Les salaires, appointements ou commissions proprement dites ;*

2° *Les accessoires et notamment l'indemnité compensatrice prévue à l'article L. 1226-14, l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5, l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 et l'indemnité de fin de mission prévue à l'article L. 1251-32. »*

L'article L 3253-4, dispose que: «*Les indemnités de congés payés sont, nonobstant l'existence de toute créance privilégiée, payées jusqu'à concurrence d'un plafond identique à celui établi pour une période de trente jours de rémunération par l'article L. 3253-1.*». Voir aussi: L'article L 3253-2 du code du travail Français, Op.cit.

5 - «*Le superprivilège a été créé pour renforcer le privilège ordinaire ; Il vise le paiement rapides des créances d'une partie des bénéficiaires du privilège général, dont il n'est qu'une modalité particulière... Le super privilège bénéficie également de manière extensive aux créances des salariés ; Il couvre les salaires, les accessoires du salaire, les indemnités de congés payés.../... et de préavis.*». Ondze Stani, "La garantie des salaires en cas d'insolvabilité de l'employeur", Thèse de doctorat Mention Droit privé, Faculté de Droit et science politique, Université Paris-Ouest-Nanterre-La défense, Paris, 05/12/2012, p 78.

6 - Cozin Maurice Petit Jean Maurice, Manuel du Droit du travail et de droit social, 5ème édition, LITEC, Paris, 1996, p 273

يستخلص مما سبق أن التشريعات المقارنة، كرست مبدأ امتياز الأجر عن باقي ديون المستخدم و إن اختلفت في تعاملها مع هذه المسألة⁽¹⁾، حيث منحت حق الأولوية للعمال في استيفاء مستحقاتهم من صاحب العمل في حالة غلق المنشأة أو إفلاسها أو تصفيتها⁽²⁾.

المطلب الثاني

القواعد الاحتياطية لضمان الدفع السليم للأجور

أولت التشريعات العمالية الحديثة حماية قانونية خاصة للأجور وعملت على تكريسها على شكل ضمانات تضمن من خلالها مبدأ المساواة في الأجر بين كافة العمال، كما أقرت كذلك قواعد أخرى خاصة لضمان الوفاء السليم والفعلي له، تتمثل في عدم المساس به أو الإنقاص من قيمته مهما كان السبب، مع ضمان امتياز الأجور على سائر ديون صاحب العمل. غير أن تكريس هذه القواعد يبقى قاصرا وغير فعالا، نظرا للمركز القانوني الذي يحتله عنصر الأجر في عقد العمل وبالتالي عملت هذه التشريعات بما فيها المشرع الجزائري على إحاطته بقواعد احتياطية لضمان استحقاقه فعليا من قبل العامل من جهة (الفرع الأول) وأحاطت عملية الوفاء به بقواعد إجرائية تضمن إمكانية إثبات دفع هذه الأجور من جهة أخرى (الفرع الثاني).

الفرع الأول

إقرار قواعد الدفع الأصلية للوفاء بالأجور

تقوم الحماية القانونية للأجور على عدة مبادئ سبق عرضها، غير أن هذه الأخيرة تبقى مجرد ضمانات إن لم تقترن ببعض الإجراءات والتدابير الاحتياطية التي تضمن الدفع السليم والمنتظم للأجر.

تضمنت التشريعات العمالية المقارنة بما فيها المشرع الجزائري عدة تدابير تضمن للعامل استيفاء أجره من صاحب العمل في الوقت والمكان المحدد، حيث تقتضي القوانين في

1 - سمار نصر الدين، "الحماية القانونية للأجور في حالة إفلاس صاحب العمل -دراسة مقارنة-"، مداخلة أقيمت في إطار ملتقى وطني حول "الظروف الاقتصادية للمؤسسة وآثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة جيجل، الجزائر، 2010، ص 242.

2 - صلاح الدين رياض يوسف إيمان، التغييرات القانونية التي تطرأ على المنشأة وآثارها على علاقات العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2017، ص 301.

الكثير من النظم المقارنة، ضرورة تحديد مكان الوفاء بالأجر إلى جانب ضرورة دفعه بصفة دورية ومنتظمة، على أن يتم تحديد ميعاد استحقاقها تزامنا مع إنهاء العامل لعمله، سواء بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم، كما تقتضي كذلك وجوب دفعها في الأيام والأوقات العادية للعمل وعدم الوفاء بها في أوقات أو أيام الراحة القانونية أو في الأعياد أو العطل، لا سيما إذا تم الاعتماد على طريقة الدفع بالنقد السائلة.

يمكن إجمال هذه التدابير في وجوب تحديد مكان (أولا) وزمان دقيق لدفع تلك الأجور (ثانيا).

أولا - تحديد زمان الوفاء بالأجور:

يعتبر تحديد ميعاد دقيق لقبض الأجور أمرا مهما بالنسبة للعامل، إذ يكون على علم مسبقا بتاريخ الاستحقاق وهو ما سيساعده دون أدنى شك على تنظيم ميزانيته العائلية من جهة ويجنبه اللجوء للاقتراض من الغير، من جهة أخرى.

1- موقف منظمتي العمل الدولية والعربية من تحديد زمان الوفاء بالأجر:

تضمنت الاتفاقية الدولية رقم (95) ⁽¹⁾، ب "شأن حماية الأجور"، السالفة الذكر، ضرورة دفع الأجر في يوم العمل، حيث نصت المادة 13 فقرة 1 منها، على أنه « 1 - يجري دفع الأجور النقدية في أيام العمل فقط... ».

تبنت كذلك منظمة العمل العربية نفس موقف منظمة العمل الدولية، حيث أصدرت الاتفاقية العربية رقم (15) ⁽²⁾ ب "شأن تحديد وحماية الأجور"، التي نصت في المادة 6 منها، على أنه « يدفع الأجر في يوم العمل ومكانه، ويجوز الاتفاق على خلاف ذلك، شريطة ألا يتحمل العامل أي جهد أو نفقة مالية ».

2- موقف التشريعات الوطنية من تحديد زمان الوفاء بالأجور:

أيد المشرع الجزائري مبدئيا موقف منظمتي العمل الدولية والعمل حول ضرورة دفع الأجر للعامل في يوم العمل وكان ذلك بموجب الأمر رقم 31-75 ⁽³⁾، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، غير أنه تراجع عن موقفه نظرا لما شهدته

1 - الاتفاقية الدولية رقم (95)، ب "شأن حماية الأجور" ...، مرجع سابق.

2 - الاتفاقية العربية رقم (15)، ب "شأن تحديد وحماية الأجور" ...، مرجع سابق.

3 - تنص المادة 151 فقرة 1 من الأمر رقم 31-75، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، على أنه: «لا يجوز أن يتم الدفع في يوم يكون للعامل حق في الراحة، سواء بمقتضى القانون أو بمقتضى اتفاقية... ».

علاقات العمل من تحرر وتطور من الإطار اللائحي في ظل قانون رقم 78-12، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، إلى الإطار التعاقدى في ظل قانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، حيث سكت المشرع تماما ولم يتطرق لموضوع زمان الوفاء بالأجور⁽¹⁾ ولم يحدد ميعادا دقيقا لدفعها، بل ترك صلاحية تحديد زمان الوفاء بها لاتفاق الطرفين في إطار عقد العمل أو الاتفاقيات الجماعية.

غير أنه أورد نصا صريحا يقتضي وجوب الدفع المنتظم للأجور، عند حلول أجل استحقاقها⁽²⁾ وحث على أن تكون مواعيد الدفع متقاربة حتى يتمتع العامل باستمرار بسيولة نقدية، تمكنه من مواجهة أعباء المعيشة وسد احتياجاته.

تبنى المشرع الفرنسي نفس الرأي، ابتداء من صدور القانون رقم 78-49 الصادر في 19 جانفي 1978، المتعلق بالاتفاق الوطني المهني المبرم في 10 ديسمبر 1977، الذي نص على وجوب دفع الأجور بصفة دورية ومتجددة، إضافة إلى إضفاء الطابع الجزافي عليها فأصبح بموجبه الدفع الشهري للأجور الأسلوب الأكثر شيوعا، إلا أن هذا الأخير لا يمنع الوفاء بها على فترات متقاربة أو بالتقسيط⁽³⁾ وهو ما تم تكريس ذلك في أحكام قانون العمل الساري المفعول من خلال نص المواد L3242-1 و L3242-2 و L3242-3 منه⁽⁴⁾.

أما المشرع المصري، فقد جاء أكثر دقة وتفصيلا من التشريعين السابقين فيما يخص هذه المسألة، حيث عمل من خلال قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على فرض عدة قيود أمرة تهدف إلى حصول العامل على أجره في مواعيد محددة ومتقاربة، بصرف النظر عن الطريقة المتبعة في تحديد الأجور⁽⁵⁾، حيث لم يعد لطرفي علاقة العمل دورا في تحديد موعد الوفاء بالأجر، بل أصبح تحديده يخضع لأحكام قانون العمل وألزم المستخدم بالوفاء بأجور العمال وكافة مستحقاتهم في أيام وأوقات العمل، حتى يتجنب هؤلاء العمال مشقة التوجه إلى

1 - بظاهر أمال، "النظام القانوني لحماية الأجور"....، مرجع سابق، ص 188.

2 - تنص المادة 88 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: « يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام عند حلول أجل استحقاقه ». راجع كذلك: المادة 6 فقرة 5 من نفس القانون.

3 - « ...La règle de principe est celle de la mensualisation, depuis la loi du 19 Janvier 1978 faisant suite à l'accord national interprofessionnel de 1977 qui, outre cette périodicité, imprime au salaire un certain caractère forfaitaire. Le paiement au mois n'exclut pas un paiement plus rapproché ou versement d'un acompte... ». Mazeaud Antoine, Droit du travail, Op.cit, p640. Voir aussi : Petit Franck, L'essentiel du Droit du travail..., Op.cit, p 85.

4 - Voir les articles L 3242 -1, L 3242 -2, L 3242 -3 du code du travail Français, Op.cit.

5 - عاطف عبد الحميد حسن، النظام القانوني لأجر العامل....، مرجع سابق، ص 149.

مكان الوفاء في يوم الراحة لقبض أجورهم وإن كان الوفاء في يوم عطلة مبرئ لذمة رب العمل، إلا أنه يعتبر مخالفا للقانون وهو ما يعرضه للعقوبات المنصوص عليها قانونا⁽¹⁾.

كما وسع المشرع المصري من نطاق الحماية القانونية المقررة للأجور، فيما يتعلق بزمان الوفاء وجعلها تمتد إلى ما بعد انتهاء عقد العمل، إذ ألزم المستخدم بالدفع للعامل أجره فوراً في حالة ما إذا كان هو المتسبب لهذا الإنهاء، أما إذا غادر منصبه من تلقاء نفسه، وجب على صاحب العمل الوفاء بأجره وجميع مستحقاته في ظرف سبعة أيام من تاريخ مطالبة بها⁽²⁾.

يعد سكوت المشرع الجزائي حول مسألة زمان الوفاء بالأجر تقصيرا من طرفه، ينبغي إدراكه لتعزيز الحماية القانونية المقررة للأجور.

ثانيا - تحديد مكان الوفاء بالأجور:

تقتضي قواعد الدفع السليم للأجور، أن يتم تحديد مكان دفعها بدقة من أجل تمكين العامل من الحصول على مستحقاته المالية لقاء عمله في أقرب مكان، لتجنبه نفقات مالية وجهدا إضافيا للحصول عليها ويعتبر مقر العمل أفضل مكان بالنسبة له لقبض أجره، خاصة بالنسبة للمؤسسات التي تمتلك فروعاً كثيرة عبر مختلف المناطق على مستوى التراب الوطني.

1- موقف منظمتي العمل الدولية والعربية من تحديد مكان الوفاء بالأجور

اتفقت منظمتي العمل الدولية والعربية بخصوص موقفها حول تحديد مكان دفع الأجر للعامل، حيث نصت منظمة العمل الدولية في الاتفاقية الدولية رقم (95)، بـ "شأن حماية

1 - المادة 246 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، سألقة الذكر.

2 - تنص المادة 38 فقرة د من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: «تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً في أحد أيام العمل وفي مكانه، مع مراعاة الأحكام التالية:

(أ) العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل في الشهر.

(ب) إذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وأن يؤدى له باقي الأجر خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به.

(ج) فيغير ما ذكر في البندين السابقين تؤدى للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك.

(هـ) إذا انتهت علاقة العمل يؤدى صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فوراً إلا إذا كان العامل قد ترك

العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات.

الأجور"، على ضرورة دفع الأجور في مكان العمل أو في مكان قريب منه، ما لم تنص القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم، أو ما لم تعتبر ترتيبات أخرى معروفة للعمال المعنيين أكثر ملائمة⁽¹⁾.

في حين تناولت منظمة العمل العربية هذه المسألة من خلال أحكام المادة 6 من الاتفاقية العربية رقم (15)، بـ "شأن تحديد وحماية الأجور"⁽²⁾، التي تنص على أنه « يدفع الأجر في يوم العمل ومكانه، ويجوز الاتفاق على خلاف ذلك، شريطة ألا يتحمل العامل أي جهد أو نفقة مالية ».

وعليه يلاحظ أن منظمتي العمل الدولية والعربية في إطار مهمتها في إرساء وضمان الحماية لأجور العمال، قد اهتمت بمسألة تحديد مكان الوفاء بالأجر وحرصت على أن يكون الدفع في مكان العمل، أو بمكان قريب منه مع إمكانية منح الصلاحية لأطراف علاقة العمل على الاتفاق على مكان يناسب العامل، حتى لا يتحمل هذا الأخير أي جهد أو نفقة مالية إضافية.

2- موقف التشريعات الوطنية من تحديد مكان الوفاء بالأجور:

لم يورد المشرع الجزائري مثل نظيره الفرنسي أي نص قانوني صريح يحدد من خلاله مكان دفع الأجور في قانون العمل الساري المفعول⁽³⁾ وهو الأمر كذلك بالنسبة للقانون رقم 78-12، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل⁽⁴⁾ عكس ما كان معمولاً به سابقاً في الأمر رقم 75-31، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الذي نص صراحة على عدم جواز دفع أجور العمال في الحانات أو مخازن البيع أو أماكن اللهو، إلا إذا تعلق الأمر بالأشخاص المستخدمين فيها⁽⁵⁾، حيث قد يؤدي ذلك حسب رأي الفقه إلى

1 - تنص المادة 13 فقرة 1 من الاتفاقية الدولية رقم (95)، بـ "شأن حماية الأجور"، على أنه: « 1 - يجري دفع الأجور النقدية في أيام العمل فقط، وفي مكانه أو في مكان قريب منه، ما لم تنص القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم، أو ما لم تعتبر ترتيبات أخرى معروفة للعمال المعنيين أكثر ملائمة... ».

2 - الاتفاقية العربية رقم (15)، بـ "شأن تحديد وحماية الأجور" ...، مرجع سابق.

3 - قانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل...، مرجع سابق.

4 - قانون رقم 78-12، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل...، مرجع سابق.

5 - تنص المادة 151 فقرة 1 من الأمر رقم 75-31، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، على أنه: « لا يجوز أن يتم الدفع في يوم يكون للعامل حق في الراحة، سواء بمقتضى القانون أو بمقتضى اتفاقية كما لا يجوز الدفع في الحانات أو مخازن البيع أو أماكن اللهو إلا للأشخاص المستخدمين فيها ».

إمكانية الإنفاق السريع للأجر، لهذا السبب حرص المشرع على حماية أجر العامل من كل أشكال التبذير أو الاحتيال وكل ما يمس بمصدر عيش أسرته ويهدد استقرارها⁽¹⁾.

بينما تناول المشرع المصري مسألة مكان دفع الأجور، من خلال أحكام قانون العمل الذي نص فيه صراحة على وجوب أدائها وكل المبالغ المستحقة للعامل بمناسبة عمله، في مكان العمل ولم يرد أي استثناء على هذا الحكم العام، حيث رتب على مخالفة المستخدم لأحكام هذا القانون، تعريضه للعقوبات المنصوص عليها هذا القانون بالرغم من تبرئة ذمته، إذ تشمل العقوبة فرض غرامة مالية لا تقل عن مائة (100) جنيه ولا تتجاوز خمسمائة (500) جنيه وتتعدد بتعدد العمال الذين وقعت في حقهم هذه المخالفة وتضاعف الغرامة في حالة العود⁽²⁾.

تجدر الإشارة إلى أن عدم تناول المشرع الجزائري لموضوع مكان دفع الأجور في القانون الساري المفعول لا يعد أمرا فريدا من نوعه بالرغم من مخالفته لمقتضيات الاتفاقيات الدولية والعربية الصادرة بهذا الشأن، بحيث يوجد العديد من التشريعات المقارنة التي لم تتضمن نصوص قانونية لتنظيم هذه المسألة مثلما هو الحال بالنسبة لقانون العمل الفرنسي ولا يمكن اعتبار هذا الأمر إهمالا من طرفهما في تقدير أهمية هذا الموضوع، فقد يكون السبب في ذلك هو اعتبارهما أن هذه المسألة ثانوية يمكن لأطراف عقد العمل الاتفاق عليها، أو قد يكون السبب هو تعميم استعمال الدفع عن طريق الشيكات والصكوك البريدية⁽³⁾ إذ أصبحت معظم المؤسسات المستخدمة تعتمد على هذا أسلوب لدفع أجور عمالها وذلك عن طريق تحويلها إلى حساباتهم البريدية أو البنكية لصرفها، أو بإصدار شيكات باسم العمال لاستخراجها من الحساب الجاري للمؤسسة.

الفرع الثاني

إقرار التدابير الاحتياطية للدفع السليم للأجور

تعتبر إجراءات إثبات الدفع السليم للأجور من التدابير الاحتياطية التي أقرتها معظم التشريعات العمالية المقارنة، بما فيها التشريع الجزائري لتجسيد الحماية القانونية لها، حيث جعلت من هذه التدابير حقا ثابتا للعامل والتزاما على عاتق المستخدم، إذ يستحيل عمليا

1 - بظاهر أمال، النظام القانوني لحماية الأجور...، مرجع سابق، ص ص 185، 186.

2 - المادة 38 فقرة 1 والمادة 246 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، سألقة الذكر.

3 - سعودي عمر، "عنصر الأجر في عقد العمل"...، مرجع سابق، ص 66.

وطبقا للقانون أن يقوم هذا الأخير بدفع أجرة العامل دون تسليمه وثائق تثبت عملية الوفاء، لإبراء ذمته منها، كما يقتضي المنطق أن يقوم الطرفين بالحفاظ عليها لغرض الإثبات في حالة نشوب أي نزاع في تنفيذ عقد العمل.

يمكن إجمال هذه التدابير الاحتياطية في وجوب تسليم العامل أجره شخصيا (أولا) وإلزام رب العمل بتسليمه كشوفات الأجور (ثانيا) ومسك دفاتر الأجور (ثالثا).

أولا - وجوب استلام العامل أجره شخصيا:

تعتبر أهم ميزة يتميز بها عقد العمل، هو وجوب أداء العامل لعمله بصفة شخصية، فشخصية العامل ومؤهلاته تعد محل اعتبار جوهري في العقد وينتج عن هذه الخاصية بالمقابل حق العامل دون غيره في استلام الأجر الناتج عن العمل الذي أنجزه، حيث يعد ذلك أهم وسيلة وأقنعة لإثبات قبضه لأجره، فلا يعقل أن يدفع المستخدم أجر العامل لشخص غريب عن عقد العمل لأنه في هذه الحالة لا تبرأ ذمته وهذا ما أكدت عليه التشريعات الدولية والوطنية للعمل، بالرغم من أن هذه القاعدة تثير بعض الإشكالات سيتم إبرازها فيما يلي.

1- الأساس القانوني لوجوب استلام العامل أجره شخصيا:

تضمنت الاتفاقية الدولية رقم (95)، بشأن حماية الأجور، الصادرة عن منظمة العمل الدولية، أول نص خاص يقضي بوجوب منح العامل الأجر الذي يستحقه مباشرة⁽¹⁾. كرس المشرع الجزائري هذه القاعدة بموجب نص المادة 151 فقرة 2 من الأمر رقم 31-75، السالف الذكر⁽²⁾، التي أكد فيها على وجوب تسلّم العامل أجره شخصيا وبصفة مباشرة⁽³⁾، إلا إذا طرأ مانعا يحول دون قدرته على الاستلام الشخصي لأجره، ففي هذه الحالة يجوز له تفويض شخصا آخر لقبضه مكانه، بموجب عقد وكالة مكتوبة وصحيحة قانونا⁽⁴⁾.

1 - تنص المادة 5 من الاتفاقية الدولية رقم (95)، بشأن حماية الأجور، "على أنه: « تدفع الأجور للعامل المعني مباشرة ما لم ينص على غير ذلك في القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم، أو يوافق العامل المعني على غير ذلك ».

2 - تنص المادة 151 فقرة 2 من الأمر رقم 31-75، يتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، على أنه: « يجب أن يتم الدفع مباشرة للعامل شخصيا، إلا في حالة حصول مانع لهذا الأخير، وعندئذ يمكن أن يجري الدفع إلى شخص مفوض من طرفه بموجب وكالة مكتوبة وصحيحة قانونا ».

3 - أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور...، مرجع سابق، ص 194.

4 - عمر سعودي، "عنصر الأجر في عقد العمل"...، مرجع سابق، ص 71.

أما قانون العمل الساري المفعول، فلم يرد فيه أي نص قانوني يبين إلزامية أو وجوب تسليم الأجر للعامل شخصيا، غير أنه بالرجوع إلى القواعد العامة وباعتبار عقد العمل عقدا ملزما للطرفين، تكون الالتزامات متبادلة في العقد، فيلتزم العامل بأداء العمل شخصيا بينما يلتزم المستخدم بدفع الأجر للعامل مباشرة دون تسليمه لغيره⁽¹⁾.

تجدر الإشارة إلى أن معظم التشريعات العمالية الحديثة أخذت بهذه القاعدة العامة حتى وإن لم تكرسها صراحة في التشريع الوطني، كما هو الحال في التشريع الجزائري والفرنسي وحتى المصري، إذ يثبت الواقع العملي لهذه الدول في مجال علاقات العمل، أن دفع الأجر وتسلمها من طرف العمال يتم بصفة شخصية ومباشرة سواء كانت وسيلة الدفع بالنقود السائلة أو عن طريق تحويلها إلى الحساب المصرفي للعامل أو بتحرير صك بمقدار أجره باسمه الشخصي لسحبه من الحساب الجاري للمؤسسة المستخدمة.

2- إشكالات الدفع الشخصي للأجر:

يمكن أن تثير قاعدة الدفع الشخصي للأجور إشكالا خاصة بالنسبة للعمال القصر، حيث يلاحظ أنه فيما يخص هذه المسألة فإن المشرع الجزائري لم يتخذ موقفا صريحا من خلال قانون العمل الحالي، إذ اكتفى بتحديد سن التوظيف بستة عشر (16) سنة ومنع توظيف القصر إلا برخصة من الوصي الشرعي، كما أضاف نصا يفيد تساوي حقوق العمال القصر أو المتدربين مع العمال الراشدين وجعل باطلا وعديم الأثر كل تمييز بينهم⁽²⁾ وبالتالي يبقى الإشكال مطروحا فيما يتعلق بوجوب أداء الأجر للعامل القاصر شخصيا وبصفة مباشرة أو أدائه لوصيه الشرعي.

نفس الأمر بالنسبة للمشرع الفرنسي، الذي لم يتعرض بصفة صريحة لهذه المسألة في قانون العمل، فلم يبين من خلال أحكام قانون العمل كيفية الوفاء بالأجر للعامل القاصر،

1 - سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري...، مرجع سابق، ص 263.

2 - تنص المادة 15 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: « لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشرة (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما ».

ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي ».

وتنص المادة 17، على أنه: « تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس والوضعية الاجتماعية أو النسبية، والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماءات إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها ».

غير أنه جرى العرف في ميدان علاقات العمل أن يتم تسليمه لهذا الأخير شخصيا، إذا أذن له وليه الشرعي، حيث يكفي أن يصرح بهذا الإذن بموجب رسالة عادية مكتوبة، يمكن لصاحب العمل بناء عليها دفع مستحقات القاصر مباشرة وتبرأ ذمته بهذا الوفاء، أما إذا انعدم التصريح، يدفع الأجر للوصي الشرعي⁽¹⁾.

أما إذا كان القاصر مرشد للعمل فإن دفع الأجر له شخصيا لا يطرح أي إشكال، حيث أنه يتمتع بنفس حقوق والتزامات العمال الآخرين، بما فيها حق استلام أجره بصفة شخصية ومباشرة⁽²⁾. عادة ما يترتب عن الفراغ القانوني الذي يشوب هذه المسألة، إجحافا في حق العمال القصر ويفتح المجال أمام المستخدم لاستغلالهم والإضرار بهم، خاصة في حالة تواطئه مع ولي شرعي سيء النية، الذي قد يستغل ضعف ونقص أهلية القاصر لإهدار حقوقه.

في هذا الصدد، يعتبر القانون المصري الأكثر وضوحا والأكثر دقة وتفصيلا فيما يتعلق بأهلية قبض الأجر، حيث نص صراحة في قانون العمل الساري المفعول على وجوب تسليم المستخدم أجور ومكافئات العمال القصر وغير ذلك من مستحقاتهم، بصفة شخصية ومباشرة ويكون هذا الوفاء مبرئا لزمته.

كما حدد سن التوظيف بأربعة عشر (14) سنة كاملة أو ببلوغ سن إتمام التعليم الأساسي⁽³⁾، حيث يصبح الطفل في هذه السن قادرا على إبرام عقد العمل الفردي وأهلا لتحمل الالتزامات واستيفاء الحقوق الناشئة عنه، بما فيها أهلية قبض الأجر المستحق له لقاء عمله.

إن الحكمة من هذه الأحكام هو حرص المشرع المصري على تكريس حماية قانونية لحقوق العمال القصر خاصة فيما يتعلق بالحقوق في الأجر وحرية التصرف فيه، حيث تثير مسألة

1 - Giroudroux Catherine, Julien Dominique, Lamy social, Edition Lamy, Paris, 1995, p 391.

2 - بطاهر أمال، النظام القانوني لحماية الأجور...، مرجع سابق، ص 195.

3 - تنص المادة 46 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: «مع مراعاة حكم المادة السابقة، يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال أجورهم أو مكافآتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانونا، ويكون هذا التسليم مبرئا لزمته».

وتنص المادة 98، على أنه: «يعتبر طفلا - في تطبيق أحكام هذا القانون - كل من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني عشرة سنة كاملة.

ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلا دون سن السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوى العاملة المختص».

وتنص المادة 99 منه على أنه: «يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم اثنتي عشرة سنة».

دفعه لنائبه القانوني عدة صعوبات بالنسبة له ولصاحب العمل، تكمن أساسا في صعوبة التأكد من صفة النائب القانوني كالولي أو الوصي لإبراء ذمة المستخدم، بالإضافة إلى ما قد يتعرض له الطفل العامل من استيلاء على أجره ونهبه من طرف هذا النائب دون إنفاقه عليه وما يترتب عنه من ضرر محقق لهذا القاصر⁽¹⁾ الذي أدت به ظروف الحياة إلى العمل منذ سن مبكرة.

ثانيا - إلزام صاحب العمل بتسليم العامل قسيمة الأجور:

يترتب عن دفع صاحب العمل لأجر العامل، التزاما يتمثل في تسليمه كشف الأجور وهو ما يعرف بـ "قسيمة الأجر" أو "كشف الراتب".

1-المقصود من قسيمة الأجر:

تتمثل قسيمة الأجر⁽²⁾ أو كشف الراتب في تلك الوثيقة التي تسلّم للعامل أثناء كل دفع دوري للأجر يضمن من خلالها القانون حماية قانونية له في استيفاء أجره والتأكد من الوفاء به ودفع مستحقاته لكل ساعات العمل الفعلية، حيث تسمح هذه الوثيقة من التحقق من صحة البيانات التفصيلية لعناصر الأجر ومدى تطابقها مع المبلغ المدفوع⁽³⁾.

2-البيانات الواردة على قسيمة الأجر:

تعد قسيمة الأجر من الوسائل الثبوتية التي تمنح للعامل، تقيد فيها كافة البيانات المتعلقة بالعامل والمستخدم وكل العناصر التي تمّ على أساسها حساب الأجر، مهما اختلفت أشكالها وأنواعها، سواء كانت ثابتة أو متغيرة، دائمة أو عارضة وبغض النظر عن طبيعة ومدة وشكل علاقة العمل⁽⁴⁾، خاصة وأن التقنيات الحديثة المعتمدة في ذلك، جعلت من هذه العملية أمرا معقدا للغاية⁽⁵⁾.

أغلغ المشرع الجزائري في القانون رقم 90-11، الساري المفعول على تحديد البيانات

1 - عاطف عبد الحميد حسن، النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي...، مرجع سابق، ص 162.

2 - أنظر الملحق رقم (2).

3 - هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية...، مرجع سابق، ص 144، 145.

4 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري...، مرجع سابق، ص 265. انظر كذلك:

L'Article L 3243 -1 du code du travail Français, qui dispose que : « *Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à toutes les personnes salariées ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs et quels que soient le montant et la nature de leurs rémunérations, la forme, ou la validité de leur contrat.* »

5 - Lyon-Caen Gerard, Supiot Alain Jean, Droit du travail, Op.cit, p 496. Voir aussi : Pelissier Jean, Supiot Alain, Jeammaud Antoine Alain, Droit du travail, 21^{ème} édition, Dalloz Edition, Paris, 2002, p 1143.

الواجب توافرها في قسيمة الأجر مثلما فعله في ظل القانون رقم 78-12⁽¹⁾، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل؛ حيث اكتفى بالزام صاحب العمل بتسليم قسيمة الأجر للعامل والنص على وجوب إدراج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجر الدوري التي يعدها، باستثناء المصاريف التي سددتها العامل بمناسبة أدائه لعمله امتثالا لأوامر رب العمل⁽²⁾ تحت طائلة توقيع عقوبات في حالة مخالفة أحكام هذه المادة، تتمثل في إلزامه بدفع غرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج إلى 1000 دج، تضاعف حسب عدد المخالفات⁽³⁾.

يرجع السبب في هذا الإغفال إلى أن تنظيم وتحديد هذه البيانات لم يعد من اختصاص التشريع في ظل نظام اقتصاد السوق، حيث أصبح المشرع لا ينظم كل التفاصيل الخاصة بالأجور، خلافا لما كان معمول به في الأمر رقم 75-31، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، حيث تم فيه تحديد كافة البيانات الواجب ذكرها في قسيمة الأجور بصفة دقيقة⁽⁴⁾ إذ لم يدع فيه أي مجال لإثارة الشكوك بين طرفي عقد العمل حول الأجر المستحق والعناصر التي يتم إدراجها عند احتسابه.

1 - تنص المادة 138 من القانون رقم 78-12، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، على أنه: « يدرج مبلغ الأجر، وجميع عناصره اسميا في قسيمة الأجر التي تعدها المؤسسة المستخدمة بصفة دورية. يعاقب القانون على كل خرق لهذه المادة ».

2 - تنص المادة 86 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: « يدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجور الدوري التي يعدها المستخدم. ولا يطبق هذا الحكم على تسديد المصاريف ».

3 - تنص المادة 148 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: « يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 500 دج إلى 1.000 دج، كل من دفع أجرا لعامل دون أن يسلمه قسيمة الراتب المطابقة للأجر المقبوض، أو يغفل فيها عنصرا أو عدة عناصر يتكون منها الراتب المقبوض، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات ».

4 - تنص المادة 152 من الأمر رقم 75-31، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، على أنه: « يحق لكل عامل مهما كانت صفته وأيا كان محل عمله، عند تقاضيه أي أجر له مهما كان مقداره أو نوعه، ومهما كان شكل علاقة عمله وطبيعتها أو شرعيتها، أن يستلم ورقة ثبوتية تسمى "قسيمة الأجر" ويعد الشخص المعنوي أو الطبيعي الذي يستخدم العامل قسيمة الأجر ويسلمها إلى هذا الأخير. ويجب أن تتضمن قسيمة الأجر البيانات التالية:

1 - العنوان التجاري لصاحب العمل أو اسمه وعنوانه،

2 - اسم الصندوق الذي يدفع إليه صاحب العمل أقساط الضمان الاجتماعي وكذلك رقم تسجيل هذه الأقسام لدى الصندوق المذكور،

.../...

أما المشرع المصري فقد نص على وجوب تقديم صاحب العمل لكشف الأجور للعامل، أو أي وثيقة تثبت الوفاء بها لتبراً ذمته، على أن تتضمن هذه الأخيرة كافة عناصر الأجر⁽¹⁾ ولم يرد في قانون العمل الساري المفعول أي نص قانوني يحدد بصفة دقيقة البيانات الواجب توافرها في هذه الوثيقة، غير أنه رتب على مخالفة المستخدم لهذه الأحكام، توقيع العقوبات المقررة في نص المادة 246 من نفس القانون⁽²⁾.

بينما يعد المشرع الفرنسي من أولى التشريعات التي عملت على تقنين إلزامية تقديم رب العمل لقسيمة الأجر للعامل وذلك بموجب القانون رقم 04 الصادر في مارس 1937⁽³⁾، وتم إعادة التأكيد على هذه المسألة في قانون العمل الساري المفعول⁽⁴⁾.

أما البيانات الواجب تقييدها في قسيمة الأجور فجاء تحديدها بموجب التعليم رقم 91-94، الصادرة بتاريخ 14 أكتوبر 1991، التي تضمنت إضافة للبيانات التي أوردها المشرع الجزائري في الأمر رقم 75-31 الملغى، وجوب ذكر عنوان الاتفاقية الجماعية التي يخضع

3 - اسم مستلم قسيمة الأجر وبيان العمل الذي يقوم به،

4 - مدة العمل وساعات العمل المتعلقة بالأجر أو التسبيق المدفوع مع الإشارة على انفراد عند الاقتضاء، إلى الساعات المدفوعة بسعر الساعات الإضافية ومعدل أو معدلات الزيادة المطبقة وعدد الساعات المطابقة، بالنسبة للعمال الذين تحسب أقساط ضمانهم الاجتماعي على أساس الأجر الجزافي، ويكمل بيان ساعات العمل ببيان أيام العمل عند الاقتضاء إنصاف أيام العمل،

5 - نوع ومبلغ مختلف الكافات والتعويضات التي تضاف عند الاقتضاء إلى الأجر،

6 - مبلغ الأجر الإجمالي الذي اكتسبه مستلم قسيمة الأجر،

7 - مبلغ الحصة من الأرباح المدفوعة عند الاقتضاء إلى العامل مع ذكر المدة المطابقة لها،

8 - مبلغ ونوع المستقطعات المحسومة من الأجر الإجمالي،

9 - مبلغ الأجر الصافي الذي قبضه مستلم الأجر فعلاً،

10 - تاريخ دفع الأجر.»

1 - تنص المادة 46 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: « لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعدل ذلك وفي كشوف الأجور، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر.»

2 - المادة 246 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، سألغة الذكر.

3 - Lyon Caen Gerard, Droit du travail: une technique révisable, Dalloz Edition, Paris, 1995, p p 85, 87.

4 - L'article L 3243 -2 du code du travail Français, dispose que: « Lors du paiement du salaire, l'employeur remet aux personnes mentionnées à l'article L3243 -1 une pièce justificative dite bulletin de paie. Il ne peut exiger aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur ce bulletin. »

لها العامل والمستحقات المتعلقة بالعطل المدفوعة الأجر وكذا قيمة اشتراكات العامل في الضمان الاجتماعي⁽¹⁾، كما حظر المشرع الفرنسي الإشارة إلى بعض البيانات التي قد يشكل إفشاؤها عائقاً للعامل في حالة البحث عن منصب عمل آخر، كالاقتطاع من الأجر بسبب الإضراب مثلاً أو أجر ساعات التمثيل النقابي⁽²⁾ وعليه يعتبر التشريع الجزائري والمصري. تفصيلاً بخصوص هذه المسألة مقارنة بما جاء به التشريع الجزائري والمصري.

3- القيمة القانونية لقسيمة الأجر:

تكمّن القيمة القانونية لقسيمة الأجر في صفتها الثبوتية، وفي هذا الشأن لم يتطرق المشرع الجزائري إلى هذه المسألة في قانون العمل الساري المفعول وهو ما يجعلها مجرد وثيقة يحتفظ بها الطرفين يمكن الاستعانة بها لمعاينة مادية تمكّن القاضي من مراقبة العناصر المدونة فيها في حالة نشوب أي نزاع ولا يعتد بها أبداً لإثبات التسليم الفعلي لأجر العامل.

أما المشرع الفرنسي ، فقد نص صراحة من خلال أحكام المادة 3-3243 L⁽³⁾ من قانون العمل على أن تسليم قسيمة الأجر للعامل لا يعد بمثابة مخالصة نهائية ولا تعتبر قرينة إثبات قاطعة للقبض الفعلي للعامل لأجره وهو ما أيده الاجتهاد القضائي الفرنسي الذي قضى بأن استلام هذه الوثيقة من قبل العامل لا يعد دليلاً عن قبضه الفعلي لأجره⁽⁴⁾.

خلافًا لما هو معمول به في تشريع العمل الجزائري والفرنسي، فإن المشرع المصري جعل من كشوفات الأجور وسيلة لإثبات عملية التسليم الفعلي لأجر العامل، حيث اعتبر أنه بمجرد توقيعه على هذه الوثيقة، تبرأ ذمة المستخدم من دينه بالأجر⁽⁵⁾ وهذا ما يعتبر خروجاً عن القواعد العامة للإثبات المتمثلة في البيئة والقرائن⁽⁶⁾ وشهادة الشهود.

1 - Mazeaud Antoine, Droit du travail, Op.cit, p 640.

2 - Mazeaud Antoine, Ibid.

3 - L'Article L 3243 -3 du code du travail Français, dispose que: «*L'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paie par le travailleur ne peut valoir de sa part renonciation au paiement de tout ou partie du salaire et des indemnités ou accessoires de salaire qui lui sont dus en application de la loi, du règlement, d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat.*

Cette acceptation ne peut valoir non plus compte arrêté et réglé au sens de l'article 1269 du code de procédure civile. »

4 - Cass.Soc, 2 Février 1999, RJS 3/99, n 370, 11 Janvier 2006, JCP S2006.

5 - المادة 45 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، سالفه الذكر.

6 - عاطف عبد الحميد حسن، النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي...، مرجع سابق، ص 166.

غير أنه وبالرغم من تحديد المشرع المصري للوثائق التي يجب أن يوقع عليها العامل بما يفيد استلامه لأجره، إلا أن القضاء المصري اعترف بجواز إثبات المستخدم لبراءة ذمته، بأي كتابة أخرى تحمل توقيع العامل، غير تلك التي حددها القانون⁽¹⁾.

تجدر الإشارة إلى أن المشرع الفرنسي، تناول مسألة مهمة جدا بخصوص مدة احتفاظ المستخدم بكشوفات الأجور حيث ألزمه بالاحتفاظ بنسخة منها لمدة لا تقل عن خمس (5) سنوات⁽²⁾ وهو أمر أغفل المشرع الجزائري والمصري عن ذكره في تشريع العمل.

ثالثا - إلزام صاحب العمل بمسك دفاتر الأجور:

يمثل دفتر الأجر ذلك السجل الذي يتعين على صاحب العمل مسكه قصد السماح لمفتش العمل بالقيام بمهامه المرتبطة بمراقبة مدى تطبيق القوانين والأنظمة المعمول بها في مواد الأجر، حيث يحزر فيه المستخدم البيانات الخاصة لكل عامل والأجور التي أداها لهم.

1- البيانات الواردة في دفاتر الأجور:

لم يتناول المشرع الجزائري في ظل القانون رقم 90-11، الساري المفعول مسألة مسك دفاتر الأجور ولا البيانات الواجب توافرها فيه، بل لم يحدد حتى الدفاتر والسجلات التي يلزم أرباب العمل بمسكها وترك مسؤولية تحديد وتنظيم هذه الأخيرة للسلطة التنظيمية⁽³⁾، عكس ما كان معمول به في ظل الأمر رقم 75-31⁽⁴⁾، الملغى الذي ألزم صراحة صاحب العمل بمسك دفاتر الأجور مع تبين كافة البيانات التي يجب إدراجها فيه بصفة واضحة، دون أن يحتوي هذا الدفتر على أي شطب أو فراغ أو حشو مع

1 - سلامة عبد التواب عبد الحليم، الحماية القانونية لأجر العامل...، مرجع سابق، ص 105.

2 - L'Article L 3243 -4 du code du travail Français, dispose que: « *L'employeur conserve un double des bulletins de paie des salariés ou les bulletins de paie remis aux salariés sous forme électronique pendant cinq ans.* »

3 - تنص المادة 156 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: « *يحدد التنظيم، قصد تطبيق هذا القانون الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها كل مستخدم كما يحدد مضمونها.* »

يقدم المستخدم هذه السجلات كلما يطلبها مفتش العمل ».

4 - تنص المادة 154 فقرة 1 و2 من الأمر رقم 75-31، يتعلق بشروط العمل في القطاع الخاص، على أنه: « *إن البيانات التي تقيد في قسيمة الأجر يجب إدراجها إلزاميا في دفتر الأجر.* »

ويمسك دفتر الأجر بترتيب التاريخ دون بياض أو فراغ أو شطب أو حشو أو حاشية، يرقم ويؤشر عليه ضمن الأوضاع العادية ودون نفقات من طرف قاضي المحكمة، وفي حالة عدم وجوده فمن طرف رئيس المجلس الشعبي البلدي الذي يمارس صاحب العمل نشاطه في نطاق دائرته. ويتعين على صاحب العمل المحافظة عليه طيلة ثلاثة أعوام من تاريخ قفله ».

وجوب ترقيمه والتأشير عليه وتوقيعه من طرف قاضي المحكمة أو في حالة عدم وجوده، توقيعه من طرف رئيس المجلس الشعبي البلدي ويحفظ لمدة لا تقل عن ثلاث (3) سنوات⁽¹⁾.

كما أخضع المشرع الجزائري بموجب هذا الأمر دفتر الأجور لرقابة مفتش العمل المختص إقليميا واعتبر تقديمها التزاما يقع على عاتق المستخدم، تحت طائلة توقيع غرامة مالية تتراوح ما بين 250 إلى 1000 دج⁽²⁾.

يلاحظ من خلال أحكام هذا الأمر الملغى أن المشرع قد سمح بإخضاع الأجر وكافة عناصره لرقابة مفتشية العمل للتأكد من مدى احترام المستخدم للنصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها في تشريع العمل والمتعلقة بحساب والوفاء بالأجور⁽³⁾، بينما لم يتعرض إلى هذه المسألة إطلاقا في القانون رقم 78-12، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ولم يلزم صاحب العمل بمسك دفاتر الأجور⁽⁴⁾.

تداركا للفراغ القانوني الوارد في القانون رقم 90-11، السالف الذكر أصدر المشرع الجزائري سنة 1996، المرسوم التنفيذي رقم 96-98، المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها⁽⁵⁾، والذي جاء أكثر تفصيلا في هذا الشأن، حيث نص من خلال أحكام المادة الثالثة منه على ضرورة إدراج كل العناصر والبيانات الخاصة بالعامل ومنصب العمل الذي يشغله في دفاتر الأجور، بالإضافة إلى أجره القاعدي

1 - براهيم نسيمة، "الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري"، مرجع سابق، ص 218.

2 - تنص المادة 154 فقرة 4 من الأمر رقم 75-31، يتعلق بشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، على أنه: «ويمكن لمفتشية العمل والشؤون الاجتماعية أن تطلب في كل حين الاطلاع على دفتر الأجر».

وتنص المادة 321، على أنه: «يجب على الوحدات وأصحاب العمل أن يقدموا بناء على طلب مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية السجلات المنصوص عليها في المواد 131 و 207 و 221 و دفتر الأجر المنشأ وفقا للمادة 154 من هذا الأمر».

ويجب أن يحافظ على تلك السجلات من طرف صاحب العمل خلال مهلة 3 سنوات ابتداء من قفلها».

وتنص المادة 338، على أنه: «إن الامتناع عن تقديم دفتر الأجر المؤسس بموجب المادة 154 أو عدم وجوده أو سوء مسكه أو عدم الاحتفاظ به طيلة المدة المقررة، يعاقب بغرامة من 250 إلى 1000 دج».

3 - بظاهر أمال، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري...، مرجع سابق، ص 212.

4 - قانون رقم 78-12، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل...، مرجع سابق.

5 - مرسوم تنفيذي رقم 96-98، مؤرخ في 06/03/1996، يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، ج ر عدد 17، صادر في 13/03/1996.

وكافة العلاوات والتعويضات المستحقة له والزيادات التي يتلقاها مقابل ساعات العمل الإضافية التي عملها وكذا اقتطاعات الضمان الاجتماعي⁽¹⁾.

كما نص هذا المرسوم على ضرورة ترقيم دفاتر الأجور وتسجيلها من طرف كاتب ضبط المحكمة، ثم حفظها دون شطب أو إضافة أو حشو في أماكن العمل لمدة لا تقل عن عشر (10) سنوات، على أن تتم مراجعتها بصفة دائمة تحت مسؤولية صاحب العمل، حيث يلزم بتقديمها إلى مفتش العمل المختص إقليمياً أو إلى السلطة المؤهلة كمفتشي الضرائب مثلاً للاطلاع عليها متى طلب منه ذلك⁽²⁾.

كما أورد المرسوم حكماً خاصاً في نص المادة 19 منه حول حفظ دفاتر الأجور في سندات الإعلام الآلي، التي يجب أن تحتوي كل عناصر الأجر بما فيها الاقتطاعات القانونية وكل البيانات المنصوص عليها في المادة 3 السالفة الذكر، على أن تخضع في كل الأحوال إلى نفس الرقابة الواردة على دفاتر الأجر المعتادة⁽³⁾.

1 - تنص المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98، الذي يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، على أنه: « يتضمن دفتر الأجور العناصر الآتية:

- اسم العامل ولقبه،

- فترة العمل،

- الأجر القاعدي،

- العلاوات والتعويضات والزيادات مقابل ساعات العمل الإضافية والاقتطاعات المستحقة قانوناً، لاسيما الاقتطاعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي والضرائب ».

2 - تنص المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98، يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، على أنه: « تراجع الدفاتر والسجلات الخاصة المنصوص عليها في المادة 2 أعلاه بصفة دائمة، تحت مسؤولية المستخدم، دون شطب أو إضافة أو تحشية وتقدم إلى مفتش العمل المختص إقليمياً وإلى كل سلطة مؤهلة لطلب الإطلاع عليها ... ».

وتنص المادة 14، على أنه: « يرقم ويسجل دفتر الأجور كاتب ضبط المحكمة المختص إقليمياً ».

وتنص المادة 17، على أنه: « تحدّد مدة الاحتفاظ بالدفاتر والسجلات المنصوص عليها في المادة 2 أعلاه من هذا المرسوم بعشر (10) سنوات ابتداء من تاريخ اختتامها ».

وتنص المادة 18، على أنه: « توضع الدفاتر والسجلات المنصوص عليها في هذا المرسوم تحت تصرف مفتش العمل في جميع أماكن العمل التي يشتغل بها عمال ومتمهنون ... ».

3 - تنص المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98، يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، على أنه: « يجب على المؤسسات التي تستعمل أجهزة الإعلام الآلي في تسيرها أن تكمل دفتر الأجور بغض النظر عن أحكام المادة 3 من هذا المرسوم بسندات الإعلام الآلي بحيث لا يتضمن هذا الدفتر في هذه الحالة إلا المبلغ الإجمالي بالنسبة لهذه المؤسسات ولكل عنصر من عناصر الأجر بما فيها الاقتطاعات القانونية.

يجب إن تحتوي السندات المذكورة في الفقرة أعلاه جميع عناصر الأجر المذكورة في المادة 3 من هذا المرسوم ».

غير أنه فيما يخص العقوبات المقررة على المستخدم في حالة مخالفته للأحكام المنظمة لمسك دفاتر الأجور، فإن المشرع الجزائري لم يعمل على تحديدها بشكل دقيق في المرسوم رقم 96-98، السالف الذكر⁽¹⁾، وبالتالي يجب الرجوع إلى أحكام القانون رقم 90-03، المتعلق بمفتشية العمل، الذي يخول لمفتش العمل صلاحية مراقبة مدى امتثال أصحاب العمل لمسك الدفاتر والسجلات المتعلقة بالأجور⁽²⁾ وتقديم الاعذار للمستخدم للامتثال للقانون في مهلة أقصاها ثمانية (8) أيام في حالة ثبوت حسن نيته ورغبته في التقيد بالتزاماته القانونية، أو تحرير محضر بالمخالفة في حالة تعنته، مع إحالته على القضاء⁽³⁾ وهو ما يعزز الحماية المقررة على الأجور.

أما عن موقف التشريعات المقارنة من هذه المسألة، فقد ألغى المشرع الفرنسي الأحكام القانونية المتعلقة بمسك دفاتر الأجور، بموجب القانون رقم 98-546⁽⁴⁾ الصادر في 03 جويلية 1998، وذلك ابتداء من الفاتح أوت لنفس السنة وبالتالي لم يصبح صاحب العمل ملزما بمسك هذا النوع من الدفاتر ويعود السبب في ذلك إلى استعمال الأدوات الأتوماتيكية في المحاسبة، حيث تم تعويض دفاتر الأجور تدريجيا في المؤسسات ذات العدد الهائل من العمال بسندات الإعلام الآلي⁽⁵⁾.

- 1 - تنص المادة 22 من المرسوم رقم 96-98، يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، على أنه: « يعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا المرسوم طبقا للتشريع المعمول به ».
- 2 - خنيش رابح، "مفتشية العمل في الجزائر - التطور والآفاق"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع: قانون الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2011-2012، ص 64.
- 3 - تنص المادة 12 من القانون رقم 90-03، المؤرخ في 06/02/1990، يتعلق بمفتشية العمل، ج ر، عدد 6، الصادر بتاريخ 07/02/1990، المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 69-11، مؤرخ في 10/06/1996، ج ر، عدد 36، الصادر بتاريخ 12/06/1996، على أنه: « إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات، يلزم المستخدم بامتثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية (08) أيام . وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له، يحرر مفتش العمل محضر ويخطر الجهة القضائية المختصة، التي تبت، خلال جلستها الأولى، بحكم قابل للتنفيذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف ».

4 - Loi n° 98-546 du 2 Juillet 1998 portant diverses dispositions d'ordre économique et financier, JORF n°0152 du 3 Juillet 1998.consultable sur le site : www.Legifrance.gouv.fr.

5 - « Mais l'utilisation d'instruments automatisés de comptabilisation de la paie a contraint le législateur à admettre des dérogations aux dispositions relatives à la tenue du livre de paie, parfois remplacé, notamment dans les entreprises à fort effectif, par un support informatique... ». Teyssie Bernard, Droit du travail, 22^{ème} édition, Litec Edition, Paris, 1992, p 526.

أما المشرع المصري، فقد اكتفى بالإشارة إلى هذا الدفتر مطلقا عليه تسمية "السجل" في نص المادة 45 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003⁽¹⁾، السالف الذكر، دون إلزام صاحب العمل بمسكه.

2- القيمة القانونية لدفاتر الأجور:

لم يبين المشرع الجزائري دور دفتر الأجور في إثبات الدفع الفعلي لأجر العامل⁽²⁾، بل اكتفى فقط بإقراره كوسيلة لتمكين مفتش العمل من القيام بمهام الرقابة على مدى احترام المستخدم للأحكام القانونية المعمول بها في مجال تحديد وحساب الأجور وهذا أمر يجدر استدراكه في تشريع العمل.

بينما جعله المشرع المصري وسيلة لإثبات وفاء رب العمل بالأجر وتبرئة ذمته شريطة أن يشتمل هذا السجل على عناصر الأجر وأن يتم التوقيع عليه من طرف العامل⁽³⁾. أما المشرع الفرنسي فلم يتناول هذه المسألة في قانون العمل الساري المفعول والسبب في ذلك هو إلغائه للأحكام القانونية المتعلقة بمسك دفاتر الأجور كما سبق الإشارة إليه، حيث لم يعد صاحب العمل ملزما بمسكها.

1 - المادة 45 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، سالف الذكر.

2 - بظاهر أمال، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري...، مرجع سابق، ص 214.

3 - المادة 45 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، سالف الذكر.

الفصل الثاني

وضع إجراءات خاصة لتسوية النزاعات الفردية المتعلقة بالأجور

يعتبر إقرار الضمانات القانونية لحماية الأجور، من الآليات المقررة لحماية أجر العامل من الضياع والتحقق من استيفائه الفعلي لهذا الحق بطريقة سليمة. إلا أن هذه الضمانات غير كافية لتحقيق الغاية من وضعها إذا لم تقترن بآليات أخرى لتجسيد فكرة الحماية وبالتالي أقرت التشريعات المقارنة الحديثة، آليات إدارية وأخرى قضائية لتجسيد هذه الحماية.

باعتبار عقد العمل، عقدا ملزما لجانبيين، يلتزم بموجبه العامل بأداء عمل لفائدة صاحب العمل وتحت إشرافه ورقابته مقابل أجر، فإن إخلال أي طرف عن التزامه قد يؤدي إلى نشوب نزاع فردي للعمل يستدعي تسويته عن طريق تدخل هيئات إدارية وأخرى قضائية وهو ما يتم تطبيقه كذلك إذا كان موضوع هذا النزاع يتعلق بعنصر الأجر أو أحد مكوناته، إذ تظهر في هذه الحالة حاجة العامل إلى معرفة هذه الآليات التي خول له القانون إياها، للتمكن من الدفاع عن حقوقه وحماية مستحقته مقابل عمله من الضياع.

في هذا الصدد، تضمن التشريع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة، عدة وسائل قانونية لفض النزاع، إما بطريقة ودية عن طريق تمكينه من اللجوء إلى الهيئات الإدارية على مستوى المؤسسة المستخدمة التي يعمل على مستواها، أو إلى هيئة إدارية خارجها خول لها القانون صلاحية تسوية النزاعات الفردية في العمل، غير أن هذه التشريعات اختلفت في اعتبار هذه الإجراءات الإدارية شرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية شكلا، بالرغم من أن إقرارها يهدف ويساهم في تسوية هذه النزاعات بسرعة (المبحث الأول).

أما في حالة فشل هذه التسوية، تم إقرار بعض الإجراءات للجوء إلى الجهات القضائية المختصة بواسطة إقامة دعوى قضائية، التي تعتبر آخر وسيلة لفض النزاع نهائيا (المبحث الثاني).

المبحث الأول

الإجراءات الإدارية لتسوية النزاعات الفردية المتعلقة بالأجور

نظرا للخصائص التي تتميز بها النزاعات الفردية في العمل وأثارها السلبية على استقرار علاقة العمل القائمة بين الطرفين، خصتها التشريعات المقارنة بما فيها التشريع الجزائري ببعض الإجراءات العلاجية، يتعين على الطرف المتضرر اتباعها لفض النزاع بطريقة ودية قبل اللجوء إلى القضاء.

لقد تضمنت هذه التشريعات نصوصا قانونية خاصة بتسوية النزاعات الفردية في العمل، تم من خلالها تنظيم بعض الإجراءات الإدارية لتسوية الخلاف بطريقة.

يضمن ذلك الحفاظ على العلاقات الودية بين طرفي علاقة العمل من جهة والتخفيف على المحاكم من كثرة القضايا المعروضة عليها من جهة أخرى، خاصة وأنه غالبا ما لا تحتاج هذه النزاعات إلى تسوية قضائية، نظرا لبساطة أسبابها وسهولة حلها كونها تتلخص في معظم الأحيان في سوء تفاهم أو خلافا بسيط بين العامل والمستخدم حول مسألة قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية متعلقة بالأجر أو أحد مكوناته، يكفي فيها تبادل الآراء بشكل جدي ومعقول للوصول إلى اتفاق يرضي الطرفين.

تتم التسوية الودية، إما بتقديم تظلم أمام السلطة الهرمية على مستوى المؤسسة المستخدمة، أو عن طريق إخطار هيئة إدارية مستقلة حول لها القانون صلاحية التدخل لتسوية النزاعات الفردية (المطلب الأول)، التي تتولى إجراء المصالحة بين الطرفين والتوصل إلى حل يرضيهما (المطلب الثاني).

المطلب الأول

التظلم والإخطار آلية إدارية لتجسيد الحماية القانونية للأجور

عند بروز أي خلاف بين العامل وصاحب العمل حول عنصر الأجر أو أحد مكوناته، يتعين على العامل اللجوء إلى الآليات الإدارية لتسويته وديا قبل تطوره وتعمده.

في هذا الصدد، نميز بين حالتين نصّ عليهما المشرع الجزائري في القانون رقم 90-04⁽¹⁾، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، تتمثل الأولى في إتباع الإجراءات الواردة في الاتفاقيات أو المعاهدات الجماعية المنصوص عليها بموجب المادة الثالثة منه⁽²⁾، أو في حالة غيابها إتباع بعض الإجراءات الإدارية التي يتعين على العامل القيام بها لتسوية النزاع القائم بينه وبين مستخدمه بطريقة ودية وسلمية.

تشتمل هذه التسوية على بعض الإجراءات التي من شأنها التوصل إلى حل ودي للنزاع سواء داخل الهيئة المستخدمة وذلك عن طريق التظلم أمام الرئيس المباشر، ثم إلى رئيس الهيئة المستخدمة (الفرع الأول)، أو خارجها عن طريق رفع النزاع إلى هيئة إدارية مستقلة تتمثل في مفتشية العمل المختصة إقليميا وذلك بواسطة توجيه إخطار لهذه الهيئة للتكفل بإجراء مصالحة بين الطرفين لحل النزاع ودياً (الفرع الثاني).

الفرع الأول

التظلم على مستوى الهيئة المستخدمة

يعد التظلم على مستوى الهيئة المستخدمة، محاولة لتسوية النزاع الفردي في العمل بطريقة ودية دون أن يتعدى حدود المؤسسة، حيث يقوم العامل والمستخدم بتسوية الخلاف القائم بينهما، دون تدخل أي طرف أجنبي عنها.

وبالتالي يتم حله قبل تعقده خصوصا إن كان مبنيًا على أسباب بسيطة وتافهة، مما يساهم في استقرار علاقة العمل بين الطرفين والحفاظ على العلاقات الودية بينهما.

غالبا ما لا تنص التشريعات العمالية المقارنة على هذا الإجراء الإداري الودي، حيث تتولى تنظيمه في معظم الأحيان أطراف علاقة العمل بموجب عقود العمل الفردية، أو الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية التي يبرمونها، إلا أن المشرع الجزائري عالج هذه المسألة

1 - قانون رقم 90-04، مؤرخ في 06/11/1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر عدد 06، صادر في 07/02/1990، معدل ومتّم بالقانون رقم 91-28، المؤرخ في 21/12/1991، ج ر عدد 62، صادر في 25/12/1991.

2- تنص المادة 3 من القانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، على أنه: « يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة ».

بموجب نصوص قانونية صريحة، تتمثل مبدئياً في اتباع إجراءات التسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة التي تتضمنها المعاهدات والاتفاقيات الجماعية التي يبرمها ممثلي العمال أو تنظيماتهم النقابية مع أصحاب العمل، أما في حالة غيابها فيتم اتباع بعض الإجراءات الإدارية الواردة في القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

وعليه منح المشرع الجزائري للعامل حق توجيه تظلمين، يتمثل الأول في توجيه التظلم إلى رئيسه المباشر (أولاً) ويكون الثاني حسب الحالة، إما موجهاً إلى هيئة تسيير المستخدمين أو للمستخدم شخصياً (ثانياً).

أولاً - التظلم أمام الرئيس المباشر:

يتم التظلم أمام الرئيس المباشر بتقديم العامل طلباً مكتوباً إلى رئيسه المباشر، يلتمس فيه سحب أو تعديل أو إلغاء القرار أو التصرف الذي تسبب في المساس بأجره أو أحد مكوناته ويتعين على هذا الرئيس الردّ على الطلب في مهلة لا تتجاوز ثمانية (8) أيام من تاريخ الإخطار، هذا ما تضمنته أحكام المادة 4 فقرة 1 من القانون رقم 90-04، السالف الذكر، التي تنص على أنه « في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية (8) أيام من تاريخ الإخطار ».

قد يكون الرد إيجابياً وفي هذه الحالة ينتهي النزاع عند هذا الحد، كما قد يكون سلبياً أو لا يكون هناك رداً إطلاقاً ففي هذه الحالة لا يتبقى أمام العامل إلا رفع أمره إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو إلى المستخدم نفسه، حسب الحالة⁽¹⁾.

أما فيما يخص التشريعات المقارنة، فلم يتضمن كل من قانون العمل الفرنسي والمصري أي نص قانوني يتعلق بهذا الإجراء، غير أن ذلك لا يمنع من أن يتضمن عقد العمل الفردي أو الاتفاقيات الجماعية هذا النوع من الإجراءات لفض النزاع بطريقة ودية قبل تفاقمه.

ثانياً - التظلم أمام الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم:

نص المشرع الجزائري في القانون رقم 90-04، السالف الذكر، على أنه في حالة عدم الرد، أو عدم رضا العامل بمضمون الرد، يرفع أمره إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين

1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقة العمل الفردية - ...، مرجع سابق، ص

أو المستخدم حسب الحالة، اللذان يلتزمان بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء الموضوع خلال (15) يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار⁽¹⁾.

يسعى الطرفين من خلال هذه الوسيلة إلى فض النزاع القائم بينهما في حدود الهيئة المستخدمة، حيث يتفاوضان على حلول ترضيهما دون الاستعانة بأي شخص أو جهاز خارج المؤسسة، بل يكتفيان إما بتطبيق الإجراءات المدرجة ضمن الاتفاقية الجماعية⁽²⁾ أو تلك التي نص عليها القانون.

تعتبر هذه الإجراءات ركنا أساسيا في حل النزاعات الفردية للعمل، تعمل على تسهيل حلها وديا⁽³⁾، حيث يتجنب من خلالها الطرفين عواقب وإشكالات من ناحية هدر الوقت والجهد وتشنج العلاقات المهنية داخل المؤسسة⁽⁴⁾.

يعد هذا الأسلوب، أسلوبا مقتبسا من النظام المعمول به في مجال القانون الإداري الجزائري لفض النزاعات المتعلقة بالقرارات الإدارية⁽⁵⁾، التي يتقدم بمقتضاها أصحاب المصلحة بالطلب والالتماس إلى الجهة التي أصدرت القرار المتضرر منه مطالبين مراجعته أو سحبه أو تعديله أو إعادة النظر فيه⁽⁶⁾ وهو ما يسمى بالتنظيم الولائي، الذي تم اعتماده كذلك في معالجة النزاعات الفردية للعمل داخل المؤسسة المستخدمة.

1 - تنص المادة 4 فقرة 2 و3 من القانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، على أنه: «في حالة عدم الرد، أو عدم رضا العامل بمضمون الرد، يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة».

ويلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء الموضوع خلال (15) يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار».

2 - عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 203.

3 - واضح رشيد، منازعات العمل الفردية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص 32.

4 - خليفي عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عناية، الجزائر، 2008، ص 42.

5 - بقة عبد الحفيظ، "الحماية القانونية للعامل في ظل الخصوصية والتسريح الاقتصادي"، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012-2013، ص 284..

6 - عوابدي عمار، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 13.

غير أنه ما يعاب على اعتماده هو أن المشرع الجزائري لم يربط أية عقوبة على المستخدم أو الهيئة المسيرة في حالة عدم إقباله على الرد على طلب العامل في المهلة المحددة، مما يمنح لهم فرصة في التقاعس واللامبالاة بمصير العامل.

يلاحظ كذلك أنه بالرغم من تنظيم المشرع لإجراءات هذا التظلم بصفة صريحة ودقيقة في القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، إلا أنه لم يجعله إجباريا، بل خيّر العامل في اتباعه أو اللجوء مباشرة إلى إجراءات التسوية الودية خارج المؤسسة المستخدمة. عكس ما كان معمول به في ظل نظام الاقتصاد الموجه، بموجب الأمر رقم 75-32⁽¹⁾، المتعلق بالعدالة في العمل، الذي كان يسميها آنذاك بطرق الطعن الودية، حيث كان على العامل استنفاد هذه الطرق إجباريا قبل اللجوء إلى مفتش العمل والشؤون الاجتماعية⁽²⁾. وبالتالي كان من الأجدر أن يدرج في القواعد القانونية المنظمة لإجراءات التظلم، نصا قانونيا يقضي بعدم إمكانية تنفيذ القرارات الماسة بمركز العامل أو بحقوقه بما فيها تلك الماسة بأجره أو أحد مكوناته، التي تكون محل تظلم من طرفه، إلا بعد استنفاد كافة إجراءات التسوية الودية، بما فيها إجراء المصالحة⁽³⁾.

أما فيما يخص نجاعة نظام التظلم المتبع في حدود الهيئة المستخدمة وفقا لهرمها التنظيمي والتسييري⁽⁴⁾، فإن الواقع العملي في مجال علاقات العمل في الجزائر، يبين جلّيا عدم فعاليته لتمسك الطرفين في غالب الأحيان برأييهما، أو لاشتراط صاحب العمل بعض الأمور لقبول طلبات العامل والتي لا يرضى بها هذا الأخير⁽⁵⁾، أو قد يكون السبب في عدم نجاعة هذا النظام هو أن هذا الإجراء غير ملزما للطرفين، حيث لا يعتبر شرطا جوهريا

1 - أمر رقم 75-32، مؤرخ في 1975/04/29، يتعلق بالعدالة في العمل، ج ر عدد 39، صادر في 1975/05/16، (ملغى).

2 - تنص المادة 1 فقرة 3 من الأمر رقم 75-32، يتعلق بالعدالة في العمل، على أنه: «... وبالنسبة للمؤسسات الاشتراكية فإنه لا يجوز عرض النزاع على مفتش العمل والشؤون الاجتماعية إلا إذا استنفذت طرق الطعن الودية المنصوص عليها بموجب القانون ضمن المؤسسات الاشتراكية ».

3 - Belloula Tayeb, Droit du travail, Edition Dahleb, Alger, Algérie, 1994, p 610.

4 - واضح رشيد، منازعات العمل الفردية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر...، مرجع سابق، ص 25.

5 - عيساني محمد، "أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية"، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم: تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2001 - 2002، ص 115.

لقبول الدعوى الاجتماعية شكلاً، إثبات العامل قيامه بإجراءات التسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة⁽¹⁾ وهو ما أكدته اجتهاد المحكمة العليا في أحد قراراتها، الذي اعتبرت فيه أن عدم قيام العامل بالطعون المسبقة لا يمس بسلامة إجراءات الدعوى القضائية بل يبقى من صلاحيات مفتش العمل أمر العامل باللجوء إلى الطعن الداخلي قبل القيام بإجراء المصالحة⁽²⁾.

أما بالنسبة لبعض التشريعات المقارنة، فغالبا ما لا يتضمن تشريع العمل هذا النوع من الإجراءات لتسوية النزاع على مستوى الهيئة المستخدمة، بل يتم اللجوء إلى هيئة إدارية مستقلة أوكلت لها صلاحية إجراء المصالحة بين طرفي علاقة العمل، تختلف من دولة إلى أخرى وهو ما نلاحظه من خلال دراسة قانون العمل الفرنسي والمصري، حيث لا نجد ضمنها أي نص قانوني مفاده توجيه تظلم إداري من العامل إلى صاحب العمل، للمطالبة والطعن في قرارات هذا الأخير قصد حماية الحقوق وفي مقدمتها الأجر.

إلا أنه لا يوجد في القانون ما يمنع من تحديد هذا النوع من الإجراءات لمعالجة النزاعات الفردية للعمل داخل الهيئة المستخدمة، ضمن عقد العمل الفردي أو النظام الداخلي أو حتى في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية.

وعليه فإذا لم يعقد الطرفان اتفاق ينهي الخلاف القائم بينهما بطريقة ودية، يتم اللجوء إلى إجراء إداري آخر يقتضي تدخل هيئة إدارية عامة من أجل القيام بمهمة الصلح، خارج الهيئة المستخدمة⁽³⁾.

الفرع الثاني

الإخطار

يعتبر الإخطار إجراء جوهريا لتسوية النزاعات الفردية المتعلقة بالعمل بصفة عامة وتلك المتعلقة بالأجر أو أحد مكوناته بصفة خاصة، بطريقة ودية قبل اللجوء إلى القضاء.

1 - بن شرفي قوريس، "منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية"، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 2001 - 2002، ص 67.

2 - نقلا عن: ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي...، مرجع سابق، ص 536.

3 - Lyon Caen Gerard, Pelissier Jean, Supiot Alain, Droit du travail, 17^{ème} édition, Dalloz Editions, Paris, 1994, p 881.

يتضمن هذا الإجراء لجوء العامل إلى الاستعانة بطرف ثالث غريب عن المؤسسة، خول له القانون صلاحية تقريب وجهات النظر بين طرفي علاقة العمل، لتسوية النزاع القائم بينهما وديا.

تناولت التشريعات العمالية الحديثة بما فيها التشريع الجزائري، هذا الإجراء كخطوة أولى لتسوية هذا النوع من الخلافات بصفة سلمية وودية، إلا أنها اختلفت في تعيين الجهاز المختص والمخول له قانونا الاهتمام بهذه التسوية (أولا) وكذا في الإجراءات الواجب اتباعها لإخطاره (ثانيا).

أولا - الجهاز المختص باستقبال الإخطار:

اتفقت التشريعات العمالية المقارنة على إقرار حق العامل بتوجيه إخطار إلى جهاز إداري، مخول له قانونا صلاحية التدخل في حالة نشوب نزاع فردي في العمل بينه وبين صاحب العمل لفرضه وديا، خاصة إن كان موضوع النزاع هو المساس بأجره أو أحد مكوناته.

غير أنها اختلفت من حيث تعيين هذا الجهاز، فإذا كانت صلاحية استقبال هذا الإخطار وإجراء التسوية الودية من اختصاص مكاتب المصالحة والتوجيه المتواجدة على مستوى المجلس الاجتماعي بالنسبة لتشريع العمل الفرنسي⁽¹⁾، فإن المشرع المصري أحال هذا الاختصاص إلى جهة إدارية تدعى اللجنة المشكلة بمكتب العمل⁽²⁾، أما المشرع

1 - L'article L 1411 -1 du code de travail Français, dispose que: «*Le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient.*

Il juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti. »

L'article L 1454 -1 Alinéa 1, dispose que :« *Le bureau de conciliation et d'orientation est chargé de concilier les parties.* »

2 - تنص المادة 70 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: «*إذا نشأ نزاع فردي بين صاحب العمل والعامل في شأن تطبيق أحكام هذا القانون أو أي من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية فلائي منهما أن يطلب من لجنة - تشكل من: ممثل للجهة الإدارية المختصة (مقررا)، وممثل للمنظمة النقابية، وممثل لمنظمة أصحاب الأعمال - خلال عشرة أيام من تاريخ النزاع تسويته وديا، فإذا لم تتم التسوية خلال واحد وعشرون يوما - من تاريخ تقديم الطلب - جاز لأي منهما أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية المنصوص عليها في المادة (71) من هذا القانون أو أن يلجأ إليها في موعد أقصاه خمسة وأربعين يوما من تاريخ انتهاء المدة المحددة للتسوية سواء كان قد تقدم للجنة بطلب التسوية أو لم يتقدم به وإلا سقط حقه في عرض الأمر على المحكمة* ».

الجزائري فقد منح صلاحية استقباله لمفتش العمل على مستوى مفتشية العمل المختصة إقليمياً⁽¹⁾، حيث تنص المادة 5 من القانون رقم 90-04⁽²⁾، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، على أنه « **بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقاً للإجراءات التي يحددها القانون** ».

وبالتالي ففي حالة فشل التسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة، يمنح المشرع الحق للعامل في الاستعانة بجهة أخرى خارجة عن المؤسسة المستخدمة لحل خلافه، تتمثل في مفتشية العمل المختصة إقليمياً ويكون ذلك عن طريق توجيه إخطار إلى مفتش العمل، الذي يتولى بدوره إخطار مكتب المصالحة المشكل على مستوى هذه المفتشية.

ثانياً - إجراءات الإخطار:

تختلف إجراءات إخطار الجهاز المكلف بالتسوية الودية خارج الهيئة المستخدمة من بلد إلى آخر، حسب ما تمليه النصوص القانونية المتعلقة بتسوية النزاعات الفردية المتعلقة بالعمل.

1- بالنسبة للتشريع الجزائري:

يتم إخطار مفتش العمل في التشريع الجزائري، إما بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور العامل (المدعي) شخصياً إلى مقر مفتشية العمل المختصة إقليمياً وهو ما تضمنته أحكام المادة 26 من القانون رقم 90-04، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل، التي تنص على أنه « **في إطار محاولة المصالحة الواردة في المادة 19 من هذا القانون يتم إخطار**

1 - إن مفتشية العمل ليست حديثة النشأة، بل عرفت في القانون الفرنسي عام 1874، وذلك نتيجة للخروقات التي كان يمارسها أصحاب العمل في ظل القانون 1841، المتعلق بحماية فئة القصر والنساء في مجال العمل، لعدم وجود جهاز أو هيئة رقابة خارجية عن الهيئة المستخدمة تمارس اختصاصاتها الرقابية، وعليه أسندت مهمة تفتيش العمل لجهاز مفتشية العمل الذي كان دوره في بادئ الأمر مهمة رقابة قواعد النظافة والأمن داخل أماكن العمل، لتتوسع اختصاصاتها لتشمل جميع المسائل المتعلقة بعلاقات العمل سواء الفردية منها أو الجماعية.

-Serour Mohamed, « **Les instances de contrôles du droit du travail** », RCDSP, n° 2, Faculté de droit et des sciences politiques, Université Mouloud Mammeri, Tizi Ouzou, p p 57, 58.

2 - قانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل...، مرجع سابق.

مفتشية العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصيا. وفي الحالة الأخيرة يقوم مفتش العمل بإعداد محضر بتصريحات المدعي».

وعليه يقوم العامل بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية للنزاع القائم بينه وبين المستخدم على مستوى المؤسسة المستخدمة، بإخطار مفتش العمل المختص إقليميا بموجب عريضة مكتوبة، يصرح فيها عن الوقائع المتعلقة بهذا النزاع المتعلق بالمساس بأجره أو أحد مكوناته، مع إدراج طلباته.

لم يشترط المشرع الجزائري شكلا معينا لتحريير العريضة أو لقبولها ولم يحدد البيانات الواجب توافرها ومختلف الوثائق والسندات المرفقة بها، حيث أجاز للعامل الحضور شخصيا ومباشرة إلى مقر مفتشية العمل المختصة محليا، للإدلاء بتصريحاته أمام مفتش العمل الذي يلزم بإعداد محضر بهذه تصريحات.

يقوم مفتش العمل في كل الحالات فور إخطاره من طرف العامل سواء بموجب عريضة كتابية أو بحضور هذا الأخير شخصيا، بالنظر في شكوى العامل وتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة واستدعاء الأطراف إلى الاجتماع في حدود ثلاثة (3) أيام من تاريخ تبليغه، وتحسب مدة ثمانية (8) أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف وهو ما نصت عليه أحكام المادة 27 من القانون رقم 90-04⁽¹⁾، السالف الذكر.

يلاحظ أن مهلة الثلاثة أيام المقررة لمفتش العمل لإخطار مكتب المصالحة قصيرة جدا، نظرا لكثرة القضايا المعروضة عليه، كما أنه في حالة تجاوزه لهذه الآجال، يتم رفض الإخطار من طرف مكتب المصالحة لعدم احترام الآجال القانونية⁽²⁾.

كما يلاحظ أنه في إطار التحولات الاقتصادية الحاصلة بعد التسعينات، سلب المشرع الجزائري من مفتش العمل صلاحية إجراء المصالحة، التي كانت تعتبر من أهم اختصاصاته

1 - تنص المادة 27 من القانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، على أنه: « يقوم مفتش العمل خلال ثلاثة أيام من تبليغه بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة، واستدعاء الأطراف إلى الاجتماع.

تحسب مدة ثمانية (8) أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف ».

2 - عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 204.

في النظام السابق⁽¹⁾، حيث كان تنص المادة سابقا على أنه « لا يقبل طلب رفع القضية إلا إذا أثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية المختصة إقليميا ولم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم »⁽²⁾.

أما في التشريع الساري المفعول فقد أصبح دور مفتش العمل، مقتصرًا على تلقي التبليغات والإخطارات والشكاوي والتصريحات المرفوعة إليه من أطراف علاقة العمل وتقديمها لمكتب المصالحة، الذي يتولى مواصلة إجراءات التسوية الودية للنزاع الفردي.

وعليه يكون المشرع قد قلص من دور مفتش العمل بدلا من تعزيزه وتدعيمه، حيث كان من الأجدر أن يحتفظ له على هذه المهمة الأساسية المتمثلة في إجراء المصالحة ويدعمه بهذا الجهاز الجديد المعروف بمكتب المصالحة، للرفع من فرص حل النزاعات الفردية بطريقة ودية وفعالة، بحيث إن لم يوفق مفتش العمل في وجود حل للنزاع القائم بين العامل وصاحب العمل، يحيل الملف والأطراف إلى مكتب المصالحة ليحاول مجددا في إيجاد حلول وسيطة ترضي الطرفين.

2- بالنسبة للتشريع المصري:

نص المشرع المصري من خلال أحكام المادة 70 من القانون رقم 12 لسنة 2003، على أنه في حالة نشوب أي نزاع فردي بين صاحب العمل والعامل في شأن تطبيق أحكام هذا القانون أو أي من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية، فلاي منهما أن يطلب تسوية النزاع وديا من لجنة مشكلة من ممثل للجهة الإدارية المختصة (مقررا) وممثل للمنظمة النقابية وممثل لمنظمة أصحاب الأعمال وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ نشوب النزاع⁽³⁾.

1 - تنص المادة 3 من الأمر رقم 75-33، مؤرخ بتاريخ 1975/04/29، يتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ج ر، عدد 39، صادر في 1975/05/16، (ملغى)، على أنه: « تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بما يلي:

4 - القيام بالمصالحة المسبقة في النزاعات الفردية الخاصة بالعمل ضمن الشروط المنصوص عليها بموجب المقطع 2 من المادة الأولى من الأمر رقم 75-32 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 المتعلق بالعدالة في العمل ».

2 - المادة 1 فقرة 2 من الأمر رقم 75-32، يتعلق بالعدالة في العمل...، سألغة الذكر.

3 - المادة 70 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، سألغة الذكر.

وعليه في حالة تضرر العامل من تصرف قام به صاحب العمل، يمس أجره أو أحد مكوناته وقرّر حل هذا النزاع وديا، يتعين عليه تقديم طلب إلى اللجنة المشكلة بمكتب علاقات العمل المختص الذي يقع في دائرة اختصاصه المحلي مقر العمل في حدود عشرة (10) أيام من تاريخ نشوب النزاع.

يلاحظ أن المشرع المصري لم يشترط هو الآخر شكلا معيناً لقبول الطلب، بالرغم من أن الواقع العملي يقتضي وجوب تقديمه مكتوبا ليسهل إثبات ما ورد فيه، مع تحديد تاريخ تقديمه، خلافا لما جاء به التشريع الجزائري الذي أجاز حضور العامل إلى مكتب المصالحة لإخطار مفتش العمل الذي يلتزم بتحرير محضر بمجمل الوقائع والطلبات⁽¹⁾.

مما دفع بالمشرع المصري إلى توضيح إجراءات إخطار اللجنة المختصة في التسوية الودية للنزاعات الفردية للعمل من خلال إصداره للقرار الوزاري رقم 179 لسنة 2008⁽²⁾.

ينص قذا القرار على جواز حضور العامل إلى مكتب العمل لتسليم عريضته أو شكواه شخصيا إلى الموظف المختص على مستوى هذا المكتب، كما يجوز له إرسالها عبر البريد العادي أو المسجل، على أن يكون طلب التسوية الودية صريحا فيه ويتضمن كافة البيانات الخاصة بالطالب وجهة عمله ومحل إقامته وبيانات الطرف الثاني في النزاع ومحل إقامته وموضوع الطلب، أسانيده وما يدعمه من أوراق ومستندات ومذكرات ويودع هذا الإخطار على مستوى كتابة ضبط اللجنة حيث يتم تقييده في السجل المعد لذلك، ثم يقوم الموظف المختص بعرضه على مدير المكتب ليحدد ميعادا للنظر فيه ويقوم كذلك بإخطار طرفي النزاع وأعضاء اللجنة بموعد وساعة ومكان انعقادها برسالة موصى عليها خلال ثلاثة أيام على الأكثر من تاريخ استلام الطلب ويسلم العامل وصلا باستلام الإخطار ومرفقاته مبينا فيه تاريخ تقديمه وموضوع المنازعة وأطرافها وتاريخ أول جلسة⁽³⁾.

يكتفي العامل أو من يمثله بالتوقيع على السجل لإثبات علمه بتاريخ وساعة ومكان انعقاد اللجنة، ولا يشترط إخطاره.

1 - دسوقي محمود رأفت، إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2012، ص 46.

2 - محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل...، مرجع سابق، ص 202.

3 - دسوقي محمود رأفت، إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية...، مرجع سابق، ص 46.

أما فيما يخص وجوب عرض النزاع على اللجنة واعتباره شرطا جوهريا قبل اللجوء إلى القضاء فإن المشرع المصري جاء غامضا في صياغة لنص المادة، حيث تضمنت هذه الأخيرة عبارة "لأي منهما"، كما أضافت في الفقرة الأخيرة عبارة « سواء كان قد تقدم للجنة بطلب التسوية أو لم يتقدم به وإلا سقط حقه في عرض الأمر على المحكمة »، وهو ما يثبت بأن هذا الإجراء جوازي واختياري لا يلزم به الطرفان، بل يمكن لأي منهما اللجوء مباشرة إلى القضاء دون المرور بإجراءات الإخطار ومحاولة تسوية النزاع وديا⁽¹⁾ وهو ما يفوت فرصة على الأطراف في الحوار وتقريب وجهات النظر وهو ما يؤثر أكثر العلاقات المهنية بينهما، خصوصا في حالة رفض صاحب العمل إجراء التسوية الودية، باعتباره الطرف الأقوى في علاقة العمل.

3- بالنسبة للتشريع الفرنسي:

جاء التشريع الفرنسي بنصوص قانونية أكثر دقة وتفصيلا من تلك التي تضمنها التشريع الجزائري والمصري بخصوص إجراءات إخطار مكتب المصالحة والتوجيه، حيث جعلها تضاهي إجراءات رفع الدعوى القضائية على مستوى المحكمة⁽²⁾، كما اعتبر هذه المرحلة إجبارية بالنسبة للأطراف لتسوية النزاع بطريقة ودية قبل إحالته إلى مكتب الحكم. تجدر الإشارة في هذا الصدد أنه غالبا ما يصدر هذا الإخطار من العامل، خصوصا إن كان سبب النزاع هو مساس صاحب العمل بأجره أو أحد مكوناته⁽³⁾.

وعليه نص قانون العمل الفرنسي أن للعامل الحق عند نشوب أي نزاع بينه وبين مستخدمه أن يرفع أمره إلى جهاز خول له القانون صلاحية التوفيق بينهما بطريقة ودية، حيث يقوم بإخطار مكتب المصالحة والتوجيه المختص إقليميا بموجب عريضة مكتوبة يتم

1 - أحمد إبراهيم عبد التواب، خصوصيات التقاضي في تسوية منازعات العمل الفردية -دراسة على ضوء آراء الفقه وأحكام القضاء في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة وقانون العمل المصري وقوانين العمل لدول مجلس التعاون الخليجي والتشريعات العربية والأجنبية-، دار النهضة العربية، القاهرة، 2013، ص 46.

2 - L'article R 1452 -5 du code du travail Français, dispose que: « *Sous réserve des dispositions du second alinéa de l'article R1452 -1, la convocation du défendeur devant le bureau de conciliation et d'orientation et, lorsqu'il est directement saisi, devant le bureau de jugement vaut citation en justice.* »

3 - Meyer Olivier, Procédure prud'homale -Mode d'emploi-, Editions afnor, Paris, 2011, p 29.

إيداعها أو إرسالها إلى هذا المكتب المشكل على مستوى المجلس الاجتماعي⁽¹⁾، حيث يعتبر هذا الأخير جزء من الفرع المختص بهذه التسوية إلى جانب مكتب الحكم⁽²⁾.

كما حدد قانون العمل الفرنسي، شكل العريضة والبيانات الإجبارية الواجب توافرها فيها تحت طائلة رفض الطلب وهو ما لم يتم النص عليه في التشريع الجزائري والمصري، حيث نص على وجوب توجيه العريضة بصفة صريحة إلى كاتب ضبط مكتب المصالحة والتوجيه وأن تتضمن كافة المعلومات المنصوص عليها في المادة 57 من قانون الإجراءات المدنية الفرنسي⁽³⁾ تحت طائلة بطلان الطلب، إضافة إلى احتوائها على عرض موجز للوقائع والطلبات وأسبابها وأسانيدھا القانونية، تكون مرفقة بكافة المستندات والإثباتات التي يرغب العامل في الاعتماد عليها لدعم ادعاءاته ويتم جرد هذه المستندات في قسيمة مرفقة بها، مع تحرير الطلب والاستمارة على نسخ بعدد الأطراف، بالإضافة إلى النسخة المعدة للمحكمة⁽⁴⁾. يلزم القانون مكتب المصالحة والتوجيه بإجراء المصالحة في أجل شهر من تاريخ الإخطار ويعلم كاتب الضبط المختص، العامل (المدعي) بجميع الوسائل بمكان ويوم وساعة اجتماع مكتب المصالحة ويقوم بإرسال جميع المستندات إلى المستخدم (المدعى

1 - L'article R 1452 -1 Alinéa 1 du code du travail Français, dispose que : « **La demande en justice est formée par requête.** »

2 - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص 14.

3 - L'article 57 du décret n° 2019-1333 du 11 Décembre 2019, In : <https://www.legifrance.gouv.fr>, dispose que : « **Lorsqu'elle est formée par le demandeur, la requête saisit la juridiction sans que son adversaire en ait été préalablement informé. Lorsqu'elle est remise ou adressée conjointement par les parties, elle soumet au juge leurs prétentions respectives, les points sur lesquels elles sont en désaccord ainsi que leurs moyens respectifs**

Elle contient, outre les mentions énoncées à l'article 54, également à peine de nullité :

- **lorsqu'elle est formée par une seule partie, l'indication des nom, prénoms et domicile de la personne contre laquelle la demande est formée ou s'il s'agit d'une personne morale, de sa dénomination et de son siège social ;**
- **dans tous les cas, l'indication des pièces sur lesquelles la demande est fondée. Elle est datée et signée. »**

4 - L'article R 1452 -2 du code du travail Français, dispose que: « **La requête est faite, remise ou adressée au greffe du conseil de prud'hommes.**

Elle comporte les mentions prescrites à peine de nullité à l'article 57 du code de procédure civile. En outre, elle contient un exposé sommaire des motifs de la demande et mentionne chacun des chefs de celle-ci. Elle est accompagnée des pièces que le demandeur souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions. Ces pièces sont énumérées sur un bordereau qui lui est annexé.

La requête et le bordereau sont établis en autant d'exemplaires qu'il existe de défendeurs, outre l'exemplaire destiné à la juridiction. »

عليه)، قبل الجلسة، مع إعلامه بأنه في حالة عدم الحضور دون سبب مشروع، يجوز الحكم ضده استنادا للعريضة والوثائق المدفوعة للنقاش أمام المكتب.

عند تلقي كاتب الضبط كافة النسخ المتعلقة بملف العامل والوصل الذي يثبت قيامه بالتبليغ المذكور آنفا، يقوم باستدعاء صاحب العمل بموجب رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، يدعوه فيها إلى تقديم أو إرسال الوثائق التي ينوي تقديمها وتبليغها للعامل ويرفق مع الاستدعاء نسخة من الطلب واستمارة بيان الوثائق التي أرسلها مقدم الطلب⁽¹⁾.

وفي كل الحالات، عند استنفاد إجراءات الإخطار وتحديد موعد انعقاد جلسة الصلح يتم الشروع في إجراءات المصالحة لتسوية النزاع الفردي القائم بين العامل وصاحب العمل.

المطلب الثاني

نظام المصالحة لتسوية النزاعات الفردية المتعلقة بالأجر

يعتبر نظام أو إجراء المصالحة⁽²⁾ مرحلة مهمة وأساسية لتسوية النزاعات الفردية للعمل، خصوصا تلك المتعلقة بالأجر أو أحد مكوناته.

تكمن أهميتها في الطابع الودي الذي تكتسيه، حيث يعمل هذا الإجراء على التوفيق بين وجهات النظر بين طرفي علاقة العمل للوصول إلى حل ودي يرضيهما، كما يعتبر

1 - L'article R 1456-2 du code du travail Français, dispose que : « *La séance de conciliation et d'orientation a lieu dans le mois de la saisine du conseil de prud'hommes.* »

L'article R 1452 -3, dispose que: « *Le greffe avise par tous moyens le demandeur des lieu, jour et heure de la séance du bureau de conciliation et d'orientation ou de l'audience lorsque le préalable de conciliation ne s'applique pas.*

Cet avis par tous moyens invite le demandeur à adresser ses pièces au défendeur avant la séance ou l'audience précitée et indique qu'en cas de non-comparution sans motif légitime il pourra être statué en l'état des pièces et moyens contradictoirement communiqués par l'autre partie. »

2- أثار كل من مصطلح الصلح والمصالحة جدلا حول توحيد المصطلحين، حيث يوجد رأي يرى أن الصلح عبارة عن عقد ينهي النزاع بين الطرفين بتنازل كل منهما عن جزء من ادعاءاته، أما المصالحة فهي إجراء يقوم به طرف ثالث قصد تقريب وجهات النظر، وما يدعم ذلك أن المشرع الفرنسي استعمل مصطلح transaction الذي يقصد به الصلح، أما عن المصالحة فقد عبر عنها بمصطلح conciliation ، بينما لم يفرق المشرع الجزائري بين المصطلحين غير أنه غالبا ما يستعمل مصطلح الصلح بالنسبة للنزاعات التي يتم حلها أمام القضاء، ويستعمل مصطلح المصالحة في النزاعات التي يتم حلها خارج القضاء كالإدارات.

-انظر: معاشو نبالي فطة، "الإلزامية المصالحة في النزاعات الفردية"، مداخلة أقيمت في الملتقى الوطني حول المصالحة آلية لحل النزاعات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، يومي 24-25 أفريل 2013، ص 4.

كذلك المرحلة الحاسمة والأخيرة لحل النزاع قبل اللجوء إلى القضاء.

عملت معظم التشريعات العمالية المقارنة بنظام المصالحة وأسند المشرع الجزائري، هذه مهمة إجرائها إلى جهاز جديد يدعى مكتب المصالحة، تم استحداثه في إطار الإصلاحات الاقتصادية التي شهدتها البلاد في فترة التسعينات، بعد أن كان مفتش العمل والشؤون الاجتماعية صاحب الاختصاص في النظام السابق، كما سبق الإشارة إليه.

وبالتالي سيتم التطرق إلى التنظيم الهيكلي لهذا الجهاز المستحدث واختصاصاتها وكذا تنظيمه الهيكلي في التشريع المقارن (الفرع الأول)، قبل التطرق إلى إجراء المصالحة ونتائجها (الفرع الثاني).

الفرع الأول

التنظيم الهيكلي لمكاتب المصالحة واختصاصها

نظرا لأهمية المصالحة والدور الهام الذي تلعبه في تسوية النزاعات الفردية للعمل وباعتبارها شرطا جوهريا قبل رفع النزاع إلى القضاء للبحث فيه وفضه نهائيا، ينبغي التعرف على الجهاز المكلف بإجرائها سواء من حيث تشكيلته وتنظيمه الهيكلي وكذا من حيث اختصاصه المحلي والنوعي.

تطرق المشرع الجزائري في هذا الصدد على غرار التشريعات العمالية المقارنة بصفة دقيقة لهذا التنظيم الهيكلي (أولا) والاختصاص (ثانيا).

أولا - التنظيم الهيكلي لمكاتب المصالحة:

تضمنت التشريعات العمالية المقارنة بما فيها تشريع العمل الجزائري التنظيم الهيكلي لمكاتب المصالحة، سواء من حيث تشكيلتها أو من حيث طريقة تعيين المساعدين ودواعي سقوط عضويتهم.

1-تشكيلة مكاتب المصالحة:

غالبا ما تعتبر اللجان المشكلة لمكاتب المصالحة، لجانا متساوية الأعضاء ويعني هذا أنها تتكون من أعضاء تمثل العمال من جهة وأعضاء تمثل أصحاب العمل من جهة

أخرى، بنسب متساوية، يترأسها بالتداول عضو من كلا الجهتين وهو ما كرسه المشرع الجزائري من خلال أحكام المادة 6 فقرة 1 من القانون رقم 90-04⁽¹⁾، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، التي تنص على أنه « **يتكون مكتب المصالحة من عضوين ممثلين للعمال وعضوين ممثلين للمستخدمين ويرأس المكتب بالتداول ولفترة (6) أشهر عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين** ».

يفهم من نص هذه المادة أن لجنة مكتب المصالحة ذو تشكيلة جماعية، تتكون من عضوين اثنين يمثلان العمال وعضوين يمثلان أصحاب العمل، يترأسهم رئيس، يتم تجديده كل ستة أشهر.

أما المشرع الفرنسي، فقد تضمن تشكيلة مكاتب المصالحة والتوجيه من خلال أحكام قانون العمل، حيث تتكون من عضوين، عضو ممثل للعمال وعضو ممثل لأصحاب العمل، يترأس أحدهما المكتب بالتداول بينهما، لمدة لم يحددها القانون بل يختص بتحديد النظام الداخلي للمحكمة الاجتماعية⁽²⁾.

كما نص أنه في حالة غياب الأعضاء أو حدوث ظرف مؤقت يعرقل سير عمل المكتب، يجوز لرئيس المجلس الاجتماعي، بعد الحصول على موافقة نائبه، وموافقة الأطراف المعنية، أن ينقل مساعدين من أحد أقسام المجلس إلى مكتب المصالحة لاستخلاف العضو الغائب أو كليهما، إلى غاية زوال الظرف المؤقت؛ وفي حالة عدم صدور قرار من رئيس المجلس الاجتماعي أو في حالة رفض نائبه لإجراء هذا التحويل، يجوز للرئيس الأول لمجلس الإستئناف المختص إقليمياً، بناء على عريضة صادرة عن

1 - قانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل...، مرجع سابق.

2 - L'article L 1423 -13 du code du travail Français, dispose que : « **Le bureau de conciliation et d'orientation, la formation de référé et le bureau de jugement dans sa composition restreinte se composent d'un conseiller prud'homme employeur et d'un conseiller prud'homme salarié.** »

L'article R 1454 -7, dispose que : « **Le règlement intérieur établit un roulement au sein du bureau de conciliation et d'orientation entre tous les conseillers prud'hommes salariés et employeurs. Il peut prévoir l'affectation de certains conseillers prud'hommes par priorité à ce bureau.**

La présidence appartient alternativement au salarié et à l'employeur, suivant un roulement établi par ce règlement. Celui des deux qui préside le bureau le premier est désigné par le sort. »

النائب العام، أن يقوم بنفسه بهذه التدابير المؤقتة بعد الحصول على موافقة الأطراف المعنية⁽¹⁾.

أما المشرع المصري، فقد تناول تشكيلة اللجنة المختصة بالتسوية الودية للمنازعات الفردية في العمل، من خلال نص المادة 70 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، السالف الذكر التي نصت على أن تشكيل هذه اللجنة يكون على مستوى مكتب العمل وتتكون من ممثل للجهة الإدارية المختصة مقررا وعضو ممثل للمنظمة النقابية للعمال وعضو ممثل لمنظمة أصحاب الأعمال.

يلاحظ أن نص هذه المادة يثير إشكالا من حيث تشكيلة اللجنة وذلك لعدم تحديد رئيس لها، مما يطرح تساؤلا عن النصاب الواجب توافره لانعقادها والأغلبية اللازمة لإصدار قراراتها.

2- طرق تعيين المساعدين:

ينص التشريع الجزائري على تعيين مساعدين وأعضاء احتياطيين بضعف عدد المساعدين الأعضاء الأصليين لدى كل مكاتب المصالحة⁽²⁾ وهذا لغرض استخلاف الممثلين الغائبين أو الذين قد يكونوا طرفا في النزاع أو لديهم مصلحة شخصية فيه، مما يستدعي ردّهم أو استبعادهم لوجود مصالح متضاربة.

يتم انتخاب المساعدون العمال والأعضاء العاملون لمكاتب المصالحة عن طريق الاقتراع السري المباشر، من قبل عمال المؤسسات الواقعة في دائرة الاختصاص المحلي للجهة القضائية المختصة ويتم تعيين هؤلاء الأعضاء المنتخبين في المكتب بصفة رسمية لمدة ثلاث (3)

1 - L'article L 1423 -10 du code du travail Français, dispose que: « *Lorsque le président du conseil de prud'hommes constate une difficulté provisoire de fonctionnement d'une section, il peut, après avis conforme du vice-président, sous réserve de l'accord des intéressés, affecter temporairement les conseillers prud'hommes d'une section à une autre section pour connaître des litiges relevant de cette dernière.*

Ces affectations sont prononcées pour une durée de six mois renouvelable deux fois dans les mêmes conditions.

A défaut de décision du président du conseil de prud'hommes ou lorsque le vice-président a émis un avis négatif, le premier président de la cour d'appel, saisi sur requête du procureur .../... général , peut constater la difficulté de fonctionnement et procéder lui-même, après accord des intéressés, aux affectations temporaires mentionnées au premier alinéa.»

2 - تنص المادة 7 من القانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، على أنه: « *يعين لدى كل محكمة ولكل مكاتب المصالحة مساعدون احتياطيون وأعضاء احتياطيون بضعف عدد المساعدين الأعضاء الأصليين* ».

سنوات قابلة للتجديد، بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليمياً، بناء على نتائج الانتخابات مع مراعاة الترتيب التنازلي لعدد الأصوات المتحصل عليها من قبل كل عضو⁽¹⁾.

تتولى مفتشية العمل الإشراف على عملية الانتخاب وجمع الترشيحات وتشكيل الهيئتين الانتخابيتين لكل من طائفة العمال وأصحاب العمل⁽²⁾.

في حين يتم تعيين المساعدين وأعضاء مكتب المصالحة والتوجيه في التشريع الفرنسي كل أربع سنوات، بموجب قرار وزاري مشترك بين وزير العدل حافظ الأختام ووزير العمل، بناء على عدد المناصب التي تقترحها التنظيمات النقابية والمهنية⁽³⁾.

1 - تنص المادة 10 من القانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، على أنه: « ينتخب المساعدون العمال والأعضاء العاملون لمكاتب المصالحة لمدة (3) سنوات، من قبل ممثلين عن عمال الشركات والمؤسسات التي تقع في دائرة الاختصاص المحلي للجهة القضائية المعنية.

تحدد كفاءات تطبيق أحكام هذه المادة عن طريق التنظيم ».

وتنص المادة 11، على أنه: « ينتخب المساعدون والأعضاء المستخدمون لمكاتب المصالحة لمدة ثلاث (3) سنوات من ممثلين عن المستخدمين وفقاً للكفاءات المحددة في المادة العاشرة من هذا القانون ».

وتنص المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 91-273، المؤرخ في 10/08/1991، المتعلق بكفاءات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، ج ر عدد 38، صادر في 14/08/1991، على أن: « ينتخب مساعداً العمل ومستخدمو المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية وأعضاء مكاتب المصالحة من هيئتين انتخابيتين متميزتين من العمال وأصحاب العمل ويعينون طبقاً لأحكام هذا المرسوم ».

2 - خليفة عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي...، مرجع سابق، ص44.

3 - L'article L 1441 -1 du code du travail Français, dispose que: « *Les conseillers prud'hommes sont nommés conjointement par le garde des sceaux, ministre de la justice, et le ministre chargé du travail tous les quatre ans par conseil de prud'hommes, collège et section, sur proposition des organisations syndicales et professionnelles selon les modalités fixées au présent chapitre.*»

L'article L 1441 -4, dispose que : « *Le garde des sceaux, ministre de la justice, et le ministre chargé du travail arrêtent le nombre de sièges attribués pour la durée du mandat aux organisations syndicales et professionnelles par conseil de prud'hommes, collège et section, en fonction du nombre de conseillers défini à l'article L. 1423 -2et, pour les organisations syndicales de salariés, des suffrages obtenus au niveau départemental par chaque organisation dans le cadre de la mesure de l'audience définie au 5° de l'article L2121 -1; pour les organisations professionnelles d'employeurs, l'audience patronale prévue au 6° de l'article L. 2151 -1déterminée au niveau national.*

Pour l'appréciation de l'audience patronale, sont pris en compte, chacun à hauteur de 50 %, le nombre des entreprises qui emploient au moins un salarié adhérent à des organisations professionnelles d'employeurs et le nombre de salariés employés par ces mêmes entreprises.

Les sièges sont attribués à la représentation proportionnelle suivant la règle de la plus forte moyenne. »

أما في تشريع العمل المصري فلم يرد أي نص قانوني ينظم عمل هذه اللجنة المشكلة على مستوى مكتب العمل ولم يتضمن أية آلية تحدد كيفية استخلاف الأعضاء الأصليين في حالة غيابهم، أو في حالة ما إذا تعذر عليهم حضور جلسة الصلح لسبب أو لآخر. غير أنه في الواقع العملي، ففي حالة تخلف ممثل المنظمة النقابية أو ممثل منظمة أصحاب الأعمال أو كليهما عن الحضور، فإنه يجوز تحديد موعد أو مواعيد أخرى لانعقاد اللجنة مع مراعاة مدة الواحد وعشرين يوما من تاريخ الإخطار، المحددة قانونا لتسوية النزاع⁽¹⁾، كما يجوز لمقرر اللجنة إجراء المصالحة بطلب من طرفي النزاع الحاضرين وبالتالي يجوز لهم مناقشة الطلبات وإثبات اتفاقهما في حالة تراضيتهما في محضر رسمي، تسلم نسخة منه لكلا الطرفين⁽²⁾.

3- شروط الترشح لمهمة مساعد أو عضو مكتب المصالحة:

تناول المشرع الجزائري شروط الترشح لمهمة مساعد أو عضو مكتب المصالحة، محددا إياها في أربع شروط أساسية تتطلبها مزاوله أية مهمة نيابية، تتمثل في: الجنسية الجزائرية وبلوغ سن الخامسة والعشرين سنة على الأقل بتاريخ الانتخاب، وممارسة مهنة بصفة عمال أجراء أو مستخدمين منذ خمس 5 سنوات على الأقل، وشرط التمتع بالحقوق المدنية والسياسية⁽³⁾.

كما استبعد المشرع الجزائري ترشح بعض الأشخاص الذين ثبت قيامهم لبعض الأفعال، حيث يشمل هذا المنع كل الأشخاص المحكوم عليهم بارتكاب جنائية، أو المحكوم عليهم بالحبس بسبب ارتكاب جنحة، أو الذين لم يرد لهم الاعتبار وكذا المفلسون الذين لم يرد إليهم اعتبارهم والمستخدمون المحكوم عليهم بسبب العود إلى ارتكاب أفعال مخالفة

1 - المادة 70 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، سألقة الذكر.

2 - دسوقي محمود رأفت، إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية...، مرجع سابق، ص 47.

3 - تنص المادة 12 من القانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، على أنه: « ينتخب إلى مهمة

مساعد وعضو مكتب المصالحة العمال والمستخدمون الذين تتوفر فيهم الشروط التالية:

- الجنسية الجزائرية،

- بلوغ سن الخامسة والعشرين على الأقل بتاريخ الانتخاب،

- ممارسة المهنة بصفة عمال أجراء أو مستخدمين منذ خمس 5 سنوات على الأقل،

- التمتع بالحقوق المدنية والسياسية .»

الباب الثاني - الفصل الثاني: وضع إجراءات خاصة لتسوية النزاعات الفردية المتعلقة بالأجور

لتشريعات العمل، خلال فترة لا تقل عن سنة واحدة والعمال المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن سنتين بسبب عرقلة حرية العمل وكذا قدماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية⁽¹⁾.

أما المشرع الفرنسي فقد حدد شروط الترشح فيما يلي:- الحصول على الجنسية الفرنسية، - أن تكون صحيفة السوابق القضائية للمترشح خالية من أي تنويه يتناقض مع مزاولة المهام النيابية، - التمتع بكافة الحقوق المدنية، - بلوغ سن الواحدة والعشرين سنة على الأقل، - وأن يكون الشخص قد زاول نشاطا مهنيا لمدة لا تقل عن سنتين، أو أن يكون قد مارس مهمة مساعد خلال العشر السنوات السابقة للترشح⁽²⁾ وهي تقريبا نفس الشروط التي حددها المشرع الجزائري.

في حين لم يتضمن التشريع الفرنسي أي نص قانوني يحدد موانع الترشح، خلافا لما ذهب إليه المشرع الجزائري الذي حددها صراحة بموجب القانون رقم 90-04⁽³⁾، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

أما المشرع المصري، فلم يتطرق في أحكام قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، إلى مسألة تحديد طريقة تعيين أعضاء اللجنة المكلفة بالتسوية الودية للنزاعات الفردية للعمل، المشكلة على مستوى مكتب العمل ولم يحدد شروط الترشح وموانعه، إلا أن الواقع العملي يبين أنه فيما يخص

1 - تنص المادة 13 من القانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، على أنه: « لا يمكن أن ينتخب كمساعدين وكأعضاء مكاتب المصالحة:

- الأشخاص المحكوم عليهم بارتكاب جناية أو بالحبس بسبب ارتكاب جنحة والذين لم يرد إليهم اعتبارهم،
- المفلسون الذين لم يرد إليهم اعتبارهم،
- المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العود إلى ارتكاب مخالفة لتشريعات العمل خلال فترة تقل عن سنة واحدة،
- العمال المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن سنتين (2) بسبب عرقلة حرية العمل،
- قدماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية ».

2 - L'article 1441 -7 du code du travail Français, dispose que: « *Les conditions requises des candidats sont les suivantes:*

- 1° *Etre de nationalité française ;*
- 2° *Ne pas avoir au bulletin n° 2 du casier judiciaire de mentions incompatibles avec l'exercice des fonctions prud'homales et n'être l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques ;*
- 3° *Etre âgés de vingt et un ans au moins ;*
- 4° *Avoir exercé une activité professionnelle de deux ans ou justifier d'un mandat prud'homal dans les dix ans précédant la candidature. »*

3 - المادة 13 من القانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل...، سألغة الذكر.

ممثل الجهة الإدارية المختصة، فيجوز أن يكون مدير مكتب علاقات العمل، أو أحد المفتشين على مستوى المكتب ممن لهم صفة مأموري الضبط القضائي في تنفيذ تشريعات العمل، أما ممثل المنظمة النقابية، فيجوز أن يكون أحد أعضاء مجلس إدارة اللجنة النقابية الفرعية بالمنشأة التي يعمل بها العامل وفي حالة عدم وجود لجنة نقابية، يمكن أن يتولى هذه المهمة أحد أعضاء النقابة العامة التابعة للمؤسسة المستخدمة، من بين العمال الحاصلين على تفرغ للعمل النقابي؛ أما ممثل منظمة أصحاب الأعمال، فتتولى تعيينه الغرفة التجارية المختصة أو اتحاد الصناعات⁽¹⁾.

وبالتالي يلاحظ أن أحكام القانون الجزائري والفرنسي، جاءت أكثر دقة ووضوحاً من أحكام القانون المصري، بشأن مسألة تنظيم تشكيلة مكاتب المصالحة وشروط العضوية فيها، خاصة وأن مهمة التسوية الودية لفض النزاعات الفردية المنوطة بهم، تستدعي إقرار قواعد قانونية تضمن التنظيم والضبط المحكم لعمل هذا الجهاز، نظراً للدور الأساسي الذي يلعبه إجراء المصالحة في الحفاظ على العلاقة الودية بين أطراف النزاع وبالنتيجة ضمان استقرار واستمرارية علاقة العمل بينهما مقابل بعض التنازلات.

4-أسباب سقوط العضوية في مكاتب المصالحة:

رتب المشرع الجزائري السقوط النهائي لعضوية المساعدين أو أعضاء مكاتب المصالحة، في حالة فقدان العضو لأحد الشروط الواجب توافرها للترشح أو في حالة ارتكابهم لأحد الأفعال السابق ذكرها، أو في حالة غيابهم ثلاث مرات متتالية عن الاجتماعات والجلسات دون تقديم مبرر مقبول، أو تخليهم عن واجباتهم النيابية⁽²⁾.

أما المشرع الفرنسي فقد اكتفى بخصوص هذه المسألة بالنص على المنع الصريح لترشح الأشخاص الذين أسقطت عنهم صفة العضوية⁽³⁾.

1 - دسوقي محمود رأفت، إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية...، مرجع سابق، ص من 50 إلى 52.
2 - تنص المادة 18 من القانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، على أنه: « في حالة غياب المساعد أو العضو مكتب المصالحة دون تقديم مبرر مقبول خلال ثلاث جلسات أو ثلاث اجتماعات متتالية أو تخلى عن واجبات وظيفته بصفة خطيرة يتعرض إلى إحدى العقوبات التالية:

- التوبيخ،

- التوقيف لفترة لا تتجاوز ثلاثة أشهر،

- الإسقاط،

يصدر العقوبة رئيس المجلس القضائي المختص باقتراح من رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية ».

3 - L'article L 1441 -10 du code du travail Français, dispose que: «Ne peut être candidat le conseiller prud'homme déclaré déchu en application de l'article.»

في حين لم يتضمن المشرع المصري أي نص قانوني يحدد أسباب سقوط عضوية المساعدين وأعضاء اللجنة المشكلة على مستوى مكتب العمل.

وعليه يلاحظ أن المشرع الجزائري جاء متشددا فيما يخص أسباب سقوط العضوية، حيث جاءت نصوصه أكثر دقة من التشريع الفرنسي والمصري فيما يخص هذه المسألة ولا شك أن السبب في ذلك هو حرصه على جدية ومواظبة الأعضاء الأصليين، أو الاحتياطيين في مكتب المصالحة في أداء مهامهم، حفاظا على هيبة هذه الهيئة⁽¹⁾ وتجسيدا للدور الحمائي الذي تلعبه الدولة في حماية العمال خاصة بعد تحرير سوق العمل.

ثانيا - اختصاص مكاتب المصالحة:

تستدعي دراسة اختصاص مكاتب المصالحة في مجال النزاعات الفردية المتعلقة بالأجور، التمييز بين اختصاصين يتمثل الأول في تحديد اختصاصها النوعي المتعلق بموضوع المنازعة الفردية و يتمثل الثاني في تحديد اختصاصها المحلي المتمثل في النطاق الجغرافي لمجال عمل هذه المكاتب.

1 - الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة:

تختص مكاتب المصالحة في التشريع الجزائري، بتسوية كافة النزاعات الفردية المتعلقة بالعمل بصفة عامة⁽²⁾، أو بمعنى آخر كافة النزاعات التي تنشأ بين العامل والمستخدم بمناسبة تنفيذ عقد العمل الخاضع للقوانين والنظم المتعلقة بتشريع العمل⁽³⁾.

لم يذكر المشرع بصفة صريحة اختصاصات هذا الجهاز في النزاعات التي يكون موضوعها الأجر، إلا أنه عادة ما تنحصر أسباب هذه النزاعات في المساس بالحق في الأجر والمنح والتعويضات الناشئة عن تنفيذ عقد العمل⁽⁴⁾.

فباعتبار الأجر عنصرا جوهريا في عقد العمل، فإن كل خرق صادر عن الطرفين يمس بقيمته أو أحد البنود المنظمة لعناصره سواء كان مصدرها العقد أو قانون علاقات

1 - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الاجتماعي...، مرجع سابق، ص 18.

2 - تنص المادة 19 فقرة 1 من القانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، على أنه: « يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمال موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية ».

3 - براهيم نسيمة، "الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري"...، مرجع سابق، ص 236.

4 - عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية...، مرجع سابق، ص 202.

العمل أو الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، يعد أمراً يؤهله ليشكل موضوع نزاع يتم عرضه على مكتب المصالحة لفضه ودياً، في حالة فشل عملية التسوية داخل الهيئة المستخدمة⁽¹⁾.

استثنى القانون من مجال اختصاص مكاتب المصالحة النزاعات الفردية التي يكون طرفاً فيها الموظفون أو الأعوان الخاضعين لقانون الوظيف العمومي⁽²⁾.

عكس ما ذهب إليه بعض التشريعات المقارنة كالتشريع الفرنسي للعمل، الذي جعل مكاتب المصالحة والتوجيه تختص بالتسوية الودية للنزاعات الفردية المتعلقة بالموظفين في القطاع العمومي الذين يتم تشغيلهم تحت شروط القانون الخاص⁽³⁾، إضافة إلى الاختصاص النوعي العام المقرر لها في توليها بالتسوية الودية للنزاعات الفردية المترتبة عن تنفيذ علاقات العمل التي يحكمها قانون العمل⁽⁴⁾.

أما المشرع المصري، فقد حدد اختصاص اللجنة المختصة بالتسوية الودية المشكّلة على مستوى مكاتب العمل في بداية تطبيق القانون رقم 12 لسنة 2003⁽⁵⁾ بالنظر والفصل في المنازعات المتعلقة بتسريح العمال فقط دون غيرها من المنازعات، أما بعد صدور القانون رقم 180 لسنة 2008، الذي تضمن تعديل المادة 70 من قانون العمل السالف ذكرها، أصبحت اللجنة تختص بالتسوية الودية لكافة النزاعات الفردية التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل، سواء كان سببها إخلال أي منهما بالالتزامات التي يكون مصدرها عقد العمل أو القانون أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل، أو كان يحكم هذه العلاقات قانون العمل أو أي قانون خاص يسري على فئة معينة من العمال⁽⁶⁾.

1 - تنص المادة 2 من القانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، على أنه: « **يعد نزاعاً فردياً في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجبر ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة** ».

2 - تنص المادة 19 فقرة 3 من القانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل، على أنه: « **يستثنى من مجال اختصاص مكاتب المصالحة الخلافات الفردية للعمل التي يكون طرفاً فيها الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية** ».

3 - L'article L 1411 -2 du code du travail Français, dispose que: « **Le conseil de prud'hommes règle les différends et litiges des personnels des services publics, lorsqu'ils sont employés dans les conditions du droit privé.** »

4 - Voir l'article L 1411 -1 du code du travail Français, Op.cit.

5 - قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، مرجع سابق.

6 - نقلاً عن: دسوقي محمود رأفت، إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية...، مرجع سابق، ص 48، 49.

2 - الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة:

يتمثل الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة، في النطاق الجغرافي المحدد لمجال عملها.

أحال المشرع الجزائري تحديد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة إلى التنظيم⁽¹⁾، حيث أصدر مبدئيا المرسوم التنفيذي رقم 91-272⁽²⁾، ليحدد هذا الاختصاص، ثم تم إلغائه بصدور المرسوم التنفيذي رقم 05-07⁽³⁾، يحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة، أهم ما جاء فيه أنه يتم إنشاء مكتب مصالحة واحد في كل دائرة اختصاص محلي لمفتشية العمل من أجل الوقاية من النزاعات الفردية في العمل وتسويتها⁽⁴⁾.

كما أجاز المشرع توسيع عدد المكاتب إذا كان هناك ما يبرر ذلك، حيث نص في المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 05-07، السالف الذكر، على أنه « يمكن إنشاء مكاتب إضافية للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص المحلي لمفتشية العمل للولاية و/أو مكتب مفتشية العمل.

يحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة المذكورة في الفقرة أعلاه ومقرها بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والوزير المكلف بالعدل والوزير المكلف بالمالية ».

يتم تحديد مجال الاختصاص المحلي لكل مكتب مصالحة في حالة تعددها، في نفس دائرة مفتشية العمل شريطة ألا تتضارب اختصاصاتها المحلية.

جاء إقرار المشرع لهذه المادة تحسبا للعراقيل التي قد يواجهها هذا المكتب لتأدية مهامه على وجه سليم في حالة الاعتماد على التنظيم المبدئي المنصوص عليه في المادة الثانية

1 - تنص المادة 6 فقرة 2 من القانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، على أنه: « يحدد

الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة عن طريق التنظيم ».

2 - مرسوم تنفيذي رقم 91-272، مؤرخ في 10/08/1991، يحدد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة، ج ر عدد 38، صادر في 14/08/1991.

3 - مرسوم تنفيذي رقم 05-07، مؤرخ في 06/01/2005، يحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة، ج ر عدد 04، صادر في 09/01/2005.

4 - تنص المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 05-07، الذي يحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة، على أنه: « يؤسس لكل دائرة اختصاص محلي لمفتشية العمل للولاية و/أو مكتب مفتشية العمل، مكتب للمصالحة من أجل الوقاية من النزاعات الفردية في العمل وتسويتها ».

لهذا المرسوم، وذلك إما لشساعة المنطقة التي يختص بها، أو لكثرة النشاطات المهنية فيها⁽¹⁾، مما قد يؤدي إلى نشوب قدر معتبر من نزاعات العمل الفردية التي لا يمكنه مسايرتها، خصوصا وأن هذا النوع من النزاعات تكتسي الطابع الاستعجالي، الذي يستدعي التكفل بها في أقرب الآجال وأن إجراء المصالحة يعد شرطاً جوهرياً يجب استكمالها قبل التوجه إلى القضاء.

خلافًا لما ورد في التشريع الجزائري، فإن المشرع الفرنسي يعتبر مكتب المصالحة والتوجيه جزء من المجلس الاجتماعي، حيث يوجد في كل فرع من فروعها الخمسة مكتب للمصالحة والتوجيه إلى جانب مكتب الحكم وبالتالي يكون اختصاصه المحلي تابعاً لدائرة اختصاص المجلس الاجتماعي وليس ضمن دائرة اختصاص مفتشية العمل.

نص المشرع الفرنسي في هذا الصدد، على أنه ينشأ مجلس اجتماعي بكافة فروع الإقليمي على كافة الاختصاص المحلي لهذه الأخيرة، كما يضيف أنه ولأسباب جغرافية واقتصادية، أو اجتماعية، يجوز إنشاء عدة مجالس اجتماعية في نطاق الاختصاص الإقليمي للمحكمة القضائية الواحدة⁽²⁾ وبالتالي تتعدد مكاتب المصالحة بتعدددها.

في حين لم يتناول المشرع المصري، في قانون العمل رقم 12 لسنة 2003⁽³⁾، الاختصاص الإقليمي للجان المختصة بالتسوية الودية للنزاعات الفردية في العمل ولم يحدد حتى إذا كان تشكيلها يتم على مستوى مكاتب العمل، أم على مستوى المناطق، أو هي لجنة مركزية تشكل على مستوى المحافظة بديوان مديرية القوى العاملة⁽⁴⁾.

1 - براهيم نسيمة، "الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري"، مرجع سابق، ص 237.

2 - L'article L1423 -1 du code du travail Français, dispose que: «*Le conseil de prud'hommes est divisé en sections autonomes.*

Il comporte une formation commune de référé. »

L'article L 1422 -1, dispose que : « *Il est créé au moins un conseil de prud'hommes dans le ressort de chaque tribunal judiciaire. Le ressort du conseil, s'il est unique, s'étend à l'ensemble de celui du tribunal judiciaire.*

Pour des raisons d'ordre géographique, économique ou social, plusieurs conseils de prud'hommes peuvent être créés dans le ressort d'un tribunal judiciaire. »

3 - قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، مرجع سابق.

4 - دسوقي محمود رأفت، إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية، مرجع سابق، ص 50.

الفرع الثاني

مجريات المصالحة

تعتبر المصالحة مرحلة جد مهمة بالنسبة للعامل في حالة نشوب نزاع بينه وبين المستخدم بسبب مساس هذا الأخير بأجره أو أحد مكوناته، حيث يتسم هذا الإجراء بطابع ودي يعمل على التوفيق بين وجهات نظر الطرفين لمحاولة التوصل إلى حل سلمي يرضيهما قبل تفاقم الخلاف وخروجه عن السيطرة، مما قد يؤدي إلى توتر وتدهور العلاقة بينهما.

أقرت التشريعات العمالية بما فيها المشرع الجزائري، أهمية هذا الإجراء حيث تضمنته في معظم النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالعمل وجعلته كمرحلة ضرورية، ينبغي استفادها قبل اللجوء إلى القضاء.

وعليه سيتم دراسة طريقة إجراء هذه المصالحة (أولا) والنتائج التي قد تتوصل إليها (ثانيا).

أولا - إجراءات المصالحة:

سبق الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد منح الحق للعامل بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية للنزاع القائم بينه وبين صاحب العمل حول أجره أو أحد عناصره، القيام بإخطار مفتش العمل المختص إقليميا بموجب عريضة مكتوبة، أو بالحضور شخصيا إلى مقر مفتشية العمل المختصة محليا، للإدلاء بتصريحاته مباشرة أمام مفتش العمل وانطلاقا من ذلك يتم مباشرة الإجراءات لانعقاد جلسة المصالحة.

1- الإجراءات الأولية لانعقاد جلسة المصالحة:

حدد المشرع الجزائري بعض الإجراءات الأولية لانعقاد جلسة المصالحة، حيث خول لمفتش العمل فور إخطاره صلاحية النظر في شكوى العامل وتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة في ظرف ثلاثة (3) أيام، مع استدعاء الأطراف المتنازعة لإجراء المصالحة حسب تاريخ وساعة معينة وبناء على برنامج عمل محدد مسبقا، وبالتالي يتعين على أعضاء هذا المكتب عقد اجتماعهم لإجراء التسوية الودية للنزاع القائم بين الطرفين بعد ثمانية (8) أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء⁽¹⁾.

1 - تنص المادة 27 من القانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، على أنه: « يقوم مفتش العمل

خلال ثلاثة أيام من تبليغه بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة، واستدعاء الأطراف إلى الاجتماع.

تحسب مدة ثمانية (8) أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف ».

أما المشرع المصري فلم يتضمن أي إجراء مسبق لإجراء المصالحة، بل اكتفى بتحديد مهلة واحد وعشرون يوما لإجراء التسوية الودية من قبل اللجنة المختصة على مستوى مكتب العمل، تسري من تاريخ تقديم الطلب⁽¹⁾، بينما لم ينص المشرع الفرنسي من خلال أحكام قانون العمل على أي إجراء أولي تلتزم به مكاتب المصالحة والتوجيه قبل انعقاد جلسة المصالحة ولم ينص كذلك على أية مهلة لإجرائها.

2- إجراء المصالحة:

تتعدّد جلسة المصالحة بعد استدعاء طرفي النزاع ليوم وساعة محددة، بناء على برنامج عمل مسبق ويمتثل فيها الطرفين شخصيا كما يجوز لهم الاستعانة بأشخاص مؤهلين قانونا لمساعدتهم، أما في حالة تخلف أحدهما عن الحضور، تضمنت التشريعات المقارنة بما فيها التشريع الجزائري أحكاما قانونية في هذا الشأن بما يضمن السير الحسن لعمل اللجنة المكلفة بإجراء المصالحة.

أ- عن تمثيل الأطراف في جلسة المصالحة:

نص المشرع الجزائري على وجوب امتثال العامل والمستخدم بالحضور لاجتماع مكتب المصالحة بصفة شخصية أو أن يفوضوا تمثيلهما إلى أشخاص مؤهلين قانونا، سواء كان محاميا أو ممثل نقابي أو غيرهم، غير أنه لم يحدد القانون بصفة دقيقة وواضحة الأشخاص المؤهلين لذلك مما ترك المجال واسعا لتفسير هذه المسألة، حيث يمكن لأي شخص أن يمثل أحد الطرفين ولو بواسطة وكالة خاصة⁽²⁾.

خلافًا لما ورد في التشريع الجزائري، فإن قانون العمل الفرنسي جاء أكثر تفصيلا في هذا الشأن، حيث حدد بصفة صريحة وعلى سبيل الحصر الأشخاص المؤهلين لتمثيل أو مساندة العمال والمستخدمين في جلسة الصلح، يتمثلون في: - المحامين، - العمال أو المستخدمين المنتمين إلى نفس فرع النشاط الممارس، - الممثلين النقابيين، - وكذلك الأزواج.

1 - المادة 70 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، سألقة الذكر.

2 - براهيم نسيمة، "الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري"...، مرجع سابق، ص 243.

في حين نص على إمكانية تمثيل العمال القصر من طرف آبائهم أو أمهاتهم أو أوليائهم الشرعيين حسب الحالة⁽¹⁾.

كما حظر المشرع الفرنسي إمكانية التمثيل من طرف أحد الأشخاص المذكورين أعلاه، في حالة ما إذا كان يشغل منصب مساعد أو عضو في أحد فروع المجلس الاجتماعي الذي يتم فيه إجراء المصالحة، بما فيهم الرئيس ونائبه⁽²⁾.

أما المشرع المصري فلم يتطرق إطلاقاً لهذه المسألة من خلال أحكام قانون العمل، بل تضمنها القرار الوزاري رقم 179 لسنة 2008، الذي نص على إمكانية تفويض طرفي علاقة العمل لممثل قانوني لتمثيلهم أمام مكتب العمل المختص بالتسوية الودية للنزاع القائم بينهما⁽³⁾.

ب- عن إجبارية حضور الأطراف لجلسة المصالحة:

نص المشرع الجزائري على أنه في حالة عدم حضور العامل (المدعي) أو ممثله إلى الجلسة المحددة لإجراء المصالحة بدون أي مبرر شرعي، يتم شطب القضية بموجب محضر معد لهذا الغرض، أما في حالة عدم حضور المستخدم (المدعى عليه) أو ممثله لجلسة المصالحة في التاريخ المحدد، يتم استدعائه من جديد لجلسة لاحقة تعقد في أجل أقصاه ثمانية (8) أيام، تحسب من تاريخ الاستدعاء الأول وإذا تغيب مجدداً، يُعدُّ

1 - L'article L 1453 -1 du code du travail Français, dispose que: «*Par dérogation au premier alinéa de l'article 4 de la loi n° 71 -1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques, les parties peuvent se défendre elles-mêmes ou se faire assister ou représenter devant le conseil de prud'hommes, outre par un avocat, par:*

1° Les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ;

2° Les défenseurs syndicaux ;

3° Leur conjoint, leur partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou leur concubin.

L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement fondé de pouvoir ou habilité à cet effet.

Le représentant, s'il n'est pas avocat, doit justifier d'un pouvoir spécial. Devant le bureau de conciliation et d'orientation, cet écrit doit l'autoriser à concilier au nom et pour le compte du mandant, et à prendre part aux mesures d'orientation. »

L'article L 1453 -1, dispose que : « *Les mineurs qui ne peuvent être assistés de leur père, mère ou tuteur peuvent être autorisés par le conseil de prud'hommes à agir devant lui.* »

2 - L'article L 1453 -2 du code du travail Français, dispose que: «*Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties en matière prud'homale, si elles sont par ailleurs conseillers prud'hommes, ne peuvent pas exercer une mission d'assistance ou un mandat de représentation devant le conseil de prud'hommes auquel elles appartiennent.*»

L'article L 1453 -3, dispose que : « *Le président et le vice-président du conseil de prud'hommes ne peuvent pas assister ou représenter les parties devant les formations de ce conseil.* »

3 - نقلاً عن: محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل...، مرجع سابق، ص 202.

مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة، تسلم نسخة منه إلى العامل أثناء الاجتماع⁽¹⁾، مما يخول له الحق إلى اللجوء إلى القضاء في أجل ستة أشهر من تاريخ تحرير المحضر.

وهو الأمر كذلك بالنسبة للمشرع المصري حيث تشدد في موقفه في هذا الشأن، إذ لم يجيز للعامل (المدعي) الغياب عن جلسة الصلح ولو بعذر شرعي، نظرا لجواز تمثيله في هذه الحالة بممثله القانوني الذي يمكنه حضور الاجتماع نيابة عنه.

أما إذا تغيب صاحب العمل (المدعى عليه)، فيتم تحديد موعد أو مواعيد أخرى لانعقاد اللجنة⁽²⁾، مع الأخذ بعين الاعتبار المدة المقررة قانونا لتسوية النزاع وديا والمتمثلة في واحد وعشرين يوما من تاريخ الإخطار⁽³⁾.

تجدر الإشارة في هذا الصدد، أن المشرع الجزائري لم يرتب أي عقوبة على المستخدم (المدعى عليه) في حالة تغيبه عن جلسة الصلح بدون مبرر شرعي، حيث أنه غير ملزم بالحضور ولا يمكن أن يصدر مكتب المصالحة أي قرار ضده في هذه الحالة، بل يتم تحرير محضر بعدم المصالحة، تسلم نسخة منه للعامل للتوجه إلى القضاء.

خلافا للتشريع الفرنسي الذي أجاز إجراء المصالحة في حالة تكرار غياب الطرفين أو من يمثلهما، حيث منح للمكتب صلاحية النظر في النزاع وإصدار حكمه استنادا على ما

1 - تنص المادة 28 من القانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، على أنه: «يجوز لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية في حالة عدم حضور المدعي أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء ما لم يوجد مانع جدي وشرعي.

يبلغ المدعي خلال ثمانية (8) أيام من تاريخ اتخاذ القرار».

تنص المادة 29، على أنه: «عند عدم حضور المدعى عليه أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء، يتم استدعائه من جديد لاجتماع مصالحة يعقد في أجل أقصاه ثمانية (8) أيام من تاريخ الاستدعاء».

تنص المادة 30، على أنه: «في حالة غياب المدعى عليه أو ممثله المؤهل في اجتماعين متتاليين للمصالحة يعد المكتب محضرا بعدم المصالحة لعدم حضور المدعى عليه المستدعى بصفة نظامية».

2 - دسوقي محمود رأفت، إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية...، مرجع سابق، ص 47.

3 - المادة 70 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، سالف الذكر.

قدمه الأطراف من وثائق ومستندات بالإضافة إلى عريضة الإخطار، إذ يثبت في ملف القضية بصفة مكتب حكم⁽¹⁾.

لعل أن هدف المشرع الفرنسي من إقرار هذا الحكم هو إرغام الأطراف خصوصا المدعى عليه للحضور إلى جلسة المصالحة لتسوية النزاع وديا.

ج- انعقاد جلسة المصالحة:

اتفقت كافة التشريعات المقارنة بما فيها التشريع الجزائري أنه في حالة حضور الطرفين، يتم عقد جلسة المصالحة، حيث يتم فيها تبادل طرفي النزاع لوجهات نظرهم ومناقشتها ويقوم أعضاء المكتب باقتراح بعض الحلول التي قد ترضيهما، مع السعي إلى الحصول على موافقة العامل والمستخدم قصد التوصل إلى اتفاق بينهما وعند نهاية الاجتماع يتم تحرير محضر إما بالمصالحة، أو بعدم المصالحة وذلك حسب الحالة⁽²⁾.

ثانيا - نتائج المصالحة:

يترتب عن إجراء المصالحة حالتين على العموم، تتمثل الأولى في التوصل إلى اتفاق يرضي الطرفين ويسوي النزاع القائم بينهما، أما في الحالة الثانية يفشل فيها الأطراف في إيجاد حل يناسبهما مما يستدعي اللجوء إلى القضاء

1 - في حالة المصالحة:

غالبا ما تكون أسباب النزاع القائم بين طرفي علاقة العمل حول الأجر أو أحد مكوناته بسيطة لا تستدعي التسوية القضائية⁽³⁾ وفي هذه الحالة يلزم المشرع الجزائري مكتب المصالحة عند اتفاق

1 - L'article L 1454 -1 -3 du code du travail Français, dispose que: « *Si, sauf motif légitime, une partie ne comparait pas, personnellement ou représentée selon des modalités prévues par décret en Conseil d'Etat, le bureau de conciliation et d'orientation peut juger l'affaire, en l'état des pièces et moyens que la partie comparante a contradictoirement communiqués.*

Dans ce cas, le bureau de conciliation et d'orientation statue en tant que bureau de jugement dans sa composition restreinte mentionnée à l'article L. 1423 -13. »

Voir aussi : Le Rolland Partick, Prud'hommes –connaître et comprendre la procédure devant les conseils de prud'hommes-, Gualino Lextenso Editions, Paris, 2015, p 34.

2 - تنص المادة 31 من القانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، على أنه: « *في حالة اتفاق الأطراف على كل أو جزء من الخلاف يعد مكتب محضرا بالمصالحة على ذلك.*

وفي حالة عدم الاتفاق بين الأطراف يعد المكتب محضرا بعدم المصالحة ».

انظر كذلك: دسوقي محمود رأفت، إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية...، مرجع سابق، ص 48.

Voir aussi : Meyer Olivier, Procédure prud'homale mode d'emploi, Op.cit, pp 30, 31.

3- بوضياف عمار، "المصالحة ودورها في حل نزاعات العمل الفردية"، مجلة الفكر البرلماني، الدراسات والبحوث

البرلمانية، العدد 15، الجزائر، 2007، ص 81.

الطرفين على حل يناسبهما، بتحرير محضرا يدعى بـ "محضر المصالحة"⁽¹⁾ يكون نتيجة لإرادتهما القوية في استمرار علاقة العمل بينهما، مقابل بعض التنازلات التي يقومون بها وكذا بفضل حكمة أعضاء هذا المكتب وقدرتهم على الإقناع ومعرفتهم المفترضة لقانون العمل والأعراف المهنية⁽²⁾.

يصبح اتفاق الصلح قابلا للتنفيذ بمجرد التوقيع عليه من قبل الأطراف شرط ألا يتجاوز مهلة الثلاثين (30) يوما التي يحددها القانون كأقصى حد، غير أنه يمكن الاتفاق على أجل معين للتنفيذ على ألا يتجاوز بأي حال من الأحوال المدة السالف ذكرها⁽³⁾.

تجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن محاضر المصالحة على الرغم من اكتسائها لقوة ثبوتية، إلا أنها لا تتمتع بقوة تنفيذية فهي غير ملزمة للطرفين، ففي حالة عدم تنفيذ أحدهما عن تنفيذ اتفاق المصالحة، يتعين على الطرف المتضرر اللجوء إلى القضاء لحسم النزاع بأحكام إلزامية ونهائية تكتسي قوة الشيء المقضي فيه⁽⁴⁾ وذلك عن طريق إقامة دعوى قضائية للمطالبة بتنفيذ اتفاق الصلح، تحت طائلة غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون، توقع بموجب أمر مشمول بالنفذ المعجل، بالرغم من ممارسة أي طريق من طرق الطعن ولا تنفذ إلا بعد انقضاء مهلة الوفاء التي لا تتجاوز (15) يوما⁽⁵⁾.

1- الملحق رقم (3).

2 - Belloula Tayeb, Droit de travail, Editions Dahleb, INT, Alger, 1984, p 140.

3 - تنص المادة 33 من القانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، على أنه: « **ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفق الآجال والشروط التي يحدونها، فإن لم توجد ففي أجل لا يتجاوز (30) يوما من تاريخ الاتفاق** ».

4 - معاشو نبالي فطة، "النظام القانوني للتسريح لأسباب اقتصادية - دراسة مقارنة (الجزائر - فرنسا)"، بحث لنيل درجة الماجستير في القانون، فرع: التنمية الوطنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي-وزو، 1997 - 1998، ص 149.

5 - تنص المادة 34 من القانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، على أنه: « **في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للشروط والآجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية والملمس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة ومع استدعاء المدعى عليه نظاميا، التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول به** ».

غير أن هذه الغرامة التهديدية لا تنفذ إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز (15) يوما.

يكون لهذا الأمر التنفيذ المعجل قانونا رغم ممارسة أي طريق من طرق الطعن ».

تنص المادة 508 فقرة 1 من ق إ م إ، على أنه: « **يجوز تقديم طلب التنفيذ الفوري إلى رئيس القسم الاجتماعي في الحالتين الآتيتين:**

1 - حالة الامتناع عن تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف ... »

أما عن تنظيم التشريع المقارن لهذه المسألة، فقد خول قانون العمل المصري للجنة المختصة بتسوية النزاعات الفردية للعمل المشكلة على مستوى مكاتب العمل، صلاحية تحرير محاضر في حالة حسم النزاع بين الطرفين.

بالرغم من أن هذه اللجنة تعد لجنة إدارية محضة، لا تملك صلاحية إصدار القرارات وأن اللجوء إليها من قبل أطراف النزاع رخصة لم يلزمهم بها المشرع المصري، إلا أن ما تعقده من جلسات التسوية وما تحرره من محاضر، لا يخلو من القيمة القانونية، حيث أنه بمجرد توقيع طرفي النزاع وأعضاء اللجنة على محضر الصلح، تصبح بنوده قابلة للتنفيذ⁽¹⁾ وفي حالة عدم التنفيذ في ظرف خمس وأربعين (45) يوما المحددة قانونا من تاريخ انتهاء مدة التسوية الودية، يتم عرض النزاع على المحكمة تحت طائلة سقوط الحق⁽²⁾.

أما المشرع الفرنسي، فقد أقر هو الآخر قابلية تنفيذ اتفاق الصلح بمجرد توقيع الأطراف على محضر المصالحة، حيث يكتسي هذا الأخير القيمة القانونية للأحكام القضائية، إلا أن قانون العمل لم يتضمن أي نص قانوني يتعلق بتحديد حد أقصى للأجل المقررة لتنفيذ اتفاق الصلح، كما لم يتضمن كذلك الإجراءات الواجب إتباعها في حالة عدم التنفيذ.

يلاحظ أنه في حالة اتفاق الطرفين وتحرير محضر الصلح فإن المشرع الجزائري جاء أكثر وضوحا وتفصيلا، فيما يخص المدة الممنوحة لتنفيذه مقارنة بالتشريع المصري والفرنسي.

2 - في حالة عدم المصالحة:

ألزم المشرع الجزائري مكتب المصالحة في حالة فشل التسوية الودية للنزاع القائم بين الطرفين، بتحرير محضرا بعدم المصالحة⁽³⁾، تسلم نسخة منه للعامل (المدعي) ليقوم بموجبه التوجه إلى القضاء لاستيفاء حقوقه عن طريق رفع دعوى قضائية أمام القسم الاجتماعي للمحكمة المختصة إقليميا، في أجل أقصاه ستة (6) أشهر من تاريخ تحرير المحضر، تحت طائلة سقوط الحق⁽⁴⁾.

1 - دسوقي محمود رأفت، إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية...، مرجع سابق، ص ص 69، 70.

2 - نص المادة 70 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، سالف الذكر.

3-الملحق رقم (4).

4 - تنص المادة 504 من ق إ م إ، على أنه: « يجب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز ستة (6) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى ».

وبالتالي يتبين أن المشرع الجزائري، أحال للعامل (المدعي) مسؤولية تنظيم طلباته وتحديد موضوع النزاع وكافة المسائل المرتبطة به سواء عند عرض أمره أمام مفتشية العمل أو أمام القضاء، خلافا لما ذهبت إليه بعض التشريعات العمالية المقارنة، كالمشرع الفرنسي الذي نص على أنه في حالة فشل التسوية الودية على مستوى مكتب المصالحة والتوجيه، يتولى هذا الأخير إحالة النزاع إلى مكتب الحكم المختص بمجرد تدبير إداري قضائي، بعد تحضير ملف القضية للمحاكمة القضائية، بكل ما يتضمنه من طلبات ومستندات وأسانيد قانونية دفع بها الطرفين⁽¹⁾.

وهو الأمر كذلك بالنسبة لمشرع المصري الذي أحال مسؤولية إجراء الإحالة على المحكمة العمالية، لمكتب المصالحة بناء على طلب من أحد أطراف النزاع في موعد أقصاه خمسة وأربعين (45) يوما من تاريخ انتهاء المدة المقدرة بواحد وعشرين (21) يوما المحددة قانونا للتسوية الودية، سواء كان قد تقدم للجنة بطلب التسوية أو لم يتقدم به وإلا سقط حقه في عرض الأمر على المحكمة، مع إرفاق هذا الطلب بجميع الوثائق التي قدمت للجنة، وتقريرها وأسانيدها القانونية، حيث يلتزم المكتب بعدها بإخطار مقدم الطلب برقم وتاريخ إحالة النزاع على المحكمة، وينبّه عليه بمتابعة مآل قضيته على مستواها⁽²⁾.

تجدر الإشارة أن سقوط الحق في رفع الدعوى يسمح للمدعى عليه بالتمسك بالدفع أمام المحكمة بعدم قبول الدعوى لانقضاء الآجال القانونية لرفعها⁽³⁾، إذ يعتبر احترام هذه الآجال شرطا جوهريا لقبول الدعوى شكلا.

1 - L'article L 1454 -1 -1 du code du travail Français, dispose que: « *En cas d'échec de la conciliation, le bureau de conciliation et d'orientation peut, par simple mesure d'administration judiciaire:...*

2° *Renvoyer les parties, si elles le demandent ou si la nature du litige le justifie, devant le bureau de jugement mentionné à l'article L. 1423 -12 présidé par le juge mentionné à l'article L. 1454 -2. L'article L. 1454 -4 n'est pas applicable.*

A défaut, l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement mentionné à l'article L.1423 -12.

La formation saisie connaît de l'ensemble des demandes des parties, y compris des demandes additionnelles ou reconventionnelles. »

L'article L 1454 -1 -2, dispose que : « *Le bureau de conciliation et d'orientation assure la mise en état des affaires.*

Lorsque l'affaire n'est pas en état d'être jugée devant le bureau de jugement, celui-ci peut assurer sa mise en état... »

2 - محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل...، مرجع سابق، ص 204.

3 - بنيرة جمال، "رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2011 - 2012، دون صفحة.

المبحث الثاني

الدعوى القضائية آلية لتسوية النزاعات الفردية المتعلقة بالأجور

تعتبر التسوية القضائية للنزاع الفردي المتعلق بالأجر أو أحد مكوناته، الوسيلة الأخيرة التي يمتلكها العامل لاستيفاء حقوقه عند فشل كافة الآليات الإدارية المنصوص عليها لتسويته بطريقة ودية وهو ما أقرته كافة التشريعات العمالية المقارنة.

يمكن تعريف قضاء العمل بأنه ذلك الجهاز أو التنظيم القضائي المختص بالفصل في النزاعات والقضايا التي تثور بين العامل من جهة وصاحب العمل من جهة ثانية، نتيجة تنفيذ علاقة العمل الفردية التي تربطهما.

إلا أن المشرع الجزائري لم يتضمن أي تعريف له في تشريع العمل وهو الأمر كذلك بالنسبة للمشرع المصري، بينما عرّفه قانون العمل الفرنسي على أنه قضاء متساوي التمثيل، يتكوّن بكافة تشكيلاته من عدد متساوي من ممثلي العمال وأصحاب العمل ويختص بتسوية النزاعات التي قد تحدث بين صاحب العمل أو ممثليه وبين العمال الذين يشتغلون بموجب عقد عمل خاضع لهذا القانون، عن طريق المصالحة ويفصل بالحكم في النزاعات التي تقبل فيها هذه الأخيرة، أو بمعنى آخر فإن قضاء العمل قضاء مستقل ذو اختصاص أصيل ومنفرد، حيث أن تكليفه بمقتضى القانون بالاستئثار بحل وتسوية النزاعات العمالية، يجعل منه تنظيماً قضائياً قائماً بذاته ويخضع لنظام قانوني خاص به، منفصل عن النظام القضائي العام.

تقتضي دراسة الدعوى القضائية باعتبارها آلية لتسوية النزاعات الفردية المتعلقة بالأجر، التطرق إلى التنظيم القانوني لقضاء العمل (المطلب الأول) ومضمون الدعوى القضائية من حيث الإجراءات والأحكام الصادرة بخصوصها (المطلب الثاني).

المطلب الأول

تحديد التنظيم القانوني لقضاء العمل

يعد القضاء الجهاز المختص لفرض احترام القانون ويعتبر قضاء العمل من أهم الضمانات بالنسبة للعامل، لإرغام المستخدم على الامتثال لأحكامه في حالة نشوب أي نزاع.

يعتبر قضاء العمل قضاء مستقلا بذاته وذو اختصاص أصيل واستثنائي، مقارنة بالنظام القضائي العادي وتتعكس صفة الاستثناء هذه على عدة أوجه هيكلية، تنظيمية وإجرائية، إذ يعد جهازا قضائيا يختص بالفصل في نزاعات العمل الفردية ويخضع لنظام قانوني خاص به. ويعود السبب في ذلك إلى طبيعة علاقات العمل ومكانة كلا الطرفين من حيث المراكز القانونية والاقتصادية غير المتكافئة، التي يكون فيها العامل دائما في وضعية تبعية بالنسبة لصاحب العمل خاصة من الناحية الاقتصادية، كونه يعتمد في معاشه على الأجر الذي يتقاضاه من المستخدم، وبالتالي فإن كل نزاع يثور بينه وبين هذا الأخير سيجعله بالضرورة في مركز الضحية. بناء على ذلك، قررت معظم التشريعات العمالية المقارنة بما فيها التشريع الجزائري، تبني فكرة إخراج هذا النوع من النزاعات من دائرة اختصاص المحاكم العادية، نظرا لطول الإجراءات المعمول بها في النظام القضائي العادي، التي لا تنطبق ولا تتماشى مع خصوصيات نزاعات العمل الفردية التي غالبا ما تكتسي طابع الاستعجال لتعلقها بحقوق تمس الظروف المعيشية للعامل، كذلك التي تمس بالأجر أو أحد مكوناته. هذا ما يقتضي دراسة الاختصاص القضائي للمحاكم الفاصلة في الدعاوى المتعلقة بالنزاعات الفردية في العمل بما فيها دعوى الأجر (الفرع الأول) وتشكيلتها الأساسية (الفرع الثاني).

الفرع الأول

الاختصاص القضائي للجهات القضائية الفاصلة في دعوى الأجر

تعتبر مسألة تحديد الاختصاص القضائي للمحاكم الاجتماعية في مختلف التشريعات المقارنة من المسائل الأساسية والهامة، التي تضمنتها ونظمتها قوانين العمل أو قوانين الإجراءات المدنية، خصوصا وأنه عادة ما لا تحصر القوانين المقارنة الاختصاص القضائي للمحاكم فيما يخص الدعاوى المتعلقة بالأجر بصفة خاصة.

وهو ما قد يثير نوعا من الغموض حول هذه المسألة، خاصة بالنسبة لصاحب الحق الذي يستوجب عليه أن يكون على اطلاع على القواعد المتعلقة بهذا الاختصاص، حتى يتمكن من مباشرة دعواه بصفة صحيحة وسليمة، لاستيفاء حقه وحمايته من الضياع ومن ثم تبرز أهمية دراسة هذه القواعد، حيث سيتم تحديد الاختصاص النوعي للمحاكم الفاصلة في دعاوى الأجر (أولا) وتحديد اختصاصها المحلي (ثانيا).

أولا - الاختصاص النوعي للمانع للجهات القضائية الفاصلة في دعوى الأجر:

يؤول الاختصاص النوعي في دعاوى الأجر في معظم التشريعات المقارنة بما فيها التشريع الجزائري إلى المحكمة الاجتماعية، كأول درجة والغرفة الاجتماعية كأخر درجة وذلك باعتبار أن مسألة الأجور تدخل ضمن المسائل الاجتماعية التي تختص بها هذه المحاكم، لذلك فإن الحديث عن اختصاص القضاء في دعاوى الأجر هو نفسه الحديث عن اختصاصه في كافة المسائل الاجتماعية الأخرى التي يتكفل بها.

1- بالنسبة للتشريع الجزائري:

حدد المشرع الجزائري الاختصاص النوعي للمحاكم الاجتماعية تحديدا شاملا، مانعا، حصريا ودقيقا⁽¹⁾، حيث نص في المادة 20 من قانون رقم 90-04⁽²⁾، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، على ما يلي « مع مراعاة أحكام المادة 7 من قانون الإجراءات المدنية، تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية فيما يلي:

- الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين.

- كافة القضايا الأخرى التي يخولها لها القانون صراحة ».

ومع إلغاء قانون الإجراءات المدنية القديم سنة 2008، حلت محل المادة 7 المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد⁽³⁾، حيث تم بموجبها تحديد الاختصاص النوعي للمحاكم الفاصلة في المواد الاجتماعية بصفة مانعة وباتة، إذ أصبح القسم الاجتماعي على مستوى المحكمة يختص بالفصل في المواد الآتية:

- إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين.

- تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين.

- منازعات اتخاذ مندوبي العمال.

- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي.

1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية...، مرجع سابق، ص 320.

2 - قانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل...، مرجع سابق.

3 - قانون رقم 08-09، مؤرخ في 25/02/2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، عدد 21، صادر بتاريخ 23/04/2008، (معدل ومتمم).

- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب.

- منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد.

- المنازعات المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية للعمل⁽¹⁾.

يلاحظ أن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد قد حدد مجموعة من المواضيع التي يعود الاختصاص فيها إلى القسم الاجتماعي، غير أن هذا التحديد لم يستحدث اختصاصا جديدا للقسم الاجتماعي وإنما اكتفى بجمع ما ورد في النصوص المعمول بها في مسائل الاختصاص وتعتبر هذه التشكيلة الجماعية من النظام العام، تتعرض أحكامها للبطلان في حالة المخالفة، حيث يحق للمتقاضي رفع دعوى للمطالبة ببطلان الحكم في حالة ملاحظته عدم مطابقة التشكيلة لما هو منصوص عليه قانونا⁽²⁾.

لا شك أن تحديد المشرع لهذه المواضيع، جاء لإنارة المتقاضي عند توجيه دعواه والتسهيل عليه معرفة الجهة القضائية المختصة بالدعوى وهو ما يثنيه من الرجوع إلى كل موضوع من المواضيع لمعرفة الجهة القضائية المختصة وهو أمر ليس بالهين، نظرا للفراغات القانونية الموجودة في هذا المجال⁽³⁾.

غير أن مسألة انفراد القسم الاجتماعي باختصاص مانع تطرح إشكالا من حيث المقصود بالاختصاص المانع، إذ يأخذ هذا الأخير معنيين يتمثل الأول في اختصاص

1 - تنص المادة 500 من القانون رقم 08-09، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، على أنه: « يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الآتية:

1 - إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين.

2 - تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين.

3 - منازعات اتخاذ مندوبي العمال.

4 - المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي.

5 - المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب.

6 - منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد.

7 - المنازعات المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية للعمل ».

2 - بربارة عبد الرحمان، قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الطبعة الثانية، منشورات البغدادي، الجزائر، 2009، ص 359.

3 - معاشو عمار، "اختصاص المحكمة الاجتماعية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية - قانون رقم 08-09"،

مداخلة أقيمت في إطار الملتقى الوطني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثارها على علاقة العمل في التشريع

الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10-11 مارس 2010، ص ص 05، 06.

القاضي الاجتماعي بالفصل في القضايا الواردة على سبيل الحصر في المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية المذكورة أعلاه ولا يختص بغيرها، أما المعنى الثاني يتمثل في أن هذه المنازعات يختص بالنظر والفصل فيها القسم الاجتماعي دون سواه من أقسام المحكمة⁽¹⁾.

للإجابة على هذا الإشكال يكفي الرجوع إلى الواقع العملي للقضاء الاجتماعي، حيث يتضح جليا أن المعنى الثاني هو الأرجح وهو ما أكدّه المشرع الجزائري من خلال الفقرة 4 من المادة 32 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والتي نصت على أنه « غير أنه في المحاكم التي لم تنشأ فيها الأقسام، يبقى القسم المدني هو الذي ينظر في جميع النزاعات باستثناء القضايا الاجتماعية ».

حيث يفهم من نص هذه المادة أن المشرع لم يجيز للقسم المدني الذي يمكنه النظر في كافة النزاعات في المحاكم التي لم تنشأ فيها بعض الأقسام، أن ينظر في النزاعات المتعلقة بالمسائل الاجتماعية⁽²⁾ وهو ما ينزع الاختصاص من كافة الأقسام الأخرى للمحكمة، إذ يترتب على عدم احترام هذه القاعدة، الدفع بعدم الاختصاص النوعي في حالة عرض هذا النوع من القضايا على قسم غير القسم الاجتماعي.

كما يظهر جليا موقف المشرع من الاختصاص النوعي المانع والبات لهذه الأقسام الاجتماعية من خلال أحكام المادة 21⁽³⁾ من القانون رقم 90-04، السالف الذكر، التي أقر فيها إضافة للاختصاص الأصلي المقرر لهذه المحاكم، اختصاصها بالنظر والفصل دون سواها كأول وآخر درجة في الدعاوى المتعلقة أساسا بإلغاء العقوبات التأديبية، التي أصدرها المستخدم ضد العامل (المدعي) دون مراعاة تطبيق الإجراءات التأديبية و/أو الاتفاقية الإجبارية وتلك المتعلقة بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب، أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي.

-
- 1 - حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي - منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية-...، مرجع سابق، ص 149.
 - 2 - شويخة زينب، الإجراءات المدنية في ظل القانون رقم 09/08، الجزء الأول، دار أسامة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 109.
 - 3 - تنص المادة 21 من القانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، على أنه: « باستثناء الاختصاص الأصلي تبت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا ب:
- بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/أو الاتفاقية الإجبارية.
- بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي ».

وهو ما يؤكد مرة أخرى أن القسم الاجتماعي هو المختص دون غيره في النظر والفصل في الدعاوى المتعلقة بالمسائل الاجتماعية، بما فيها النزاعات الفردية في العمل التي يكون موضوعها الأجر أو أحد مكوناته.

يلاحظ من خلال ما سبق أنَّ المشرع الجزائري لم يحصر المواضيع المتضمنة دعاوى الأجور من خلال النصوص القانونية المنظمة لقواعد الاختصاص النوعي للمحاكم الاجتماعية، إلا أنه يمكن استخلاصها من مختلف النصوص والسوابق القضائية المتوفرة في الميدان، التي تبين جليا أنها عادة ما تدور حول عدم دفع الأجر أو المساس به، إما بصفة كلية أو جزئية، أو عدم دفع التعويضات أو إحدى العناصر المكونة له، كمطالبة العامل صاحب عمله بدفع أجر إضافي غير مستحق، أو مطالبة بتعويض الخبرة أو الترقية، أو مطالبة بتسليم كشوفات الرواتب لإثبات العلاقة المهنية بينه وبين المستخدم⁽¹⁾.

تجدر الإشارة في نفس السياق، إلى أنَّ المشرع قد جعل من مسألة مراعاة الاختصاص النوعي في الدعوى الاجتماعية أمرا إلزاميا يدخل ضمن قواعد النظام العام، حيث يجوز للقاضي إثارته من تلقاء نفسه في أي مرحلة كانت عليها الدعوى حتى ولو لم يثرها الخصوم⁽²⁾ وهو ما أكدت عليه المحكمة العليا في العديد من قراراتها، نذكر منها القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية على مستواها، الذي أيدت فيه قرار قضاة الاستئناف الذين قضوا بعدم الاختصاص، بعد ثبوت أن الطرف المطعون ضده يتمثل في بلدية⁽³⁾.

أما في حالة الطعن بالاستئناف يؤول الاختصاص النوعي في الفصل في دعوى الأجر، للغرفة الاجتماعية على مستوى المجالس القضائية⁽⁴⁾ وإلى الغرف الاجتماعية على مستوى المحكمة العليا في حالة الطعن بالنقض، حيث يرتبط اختصاصها

1 - فتحي وردية، "الرقابة القضائية على الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل - دراسة مقارنة (الجزائر-فرنسا) -"، رسالة لنيل شهادة ماجستير، فرع: قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2003، ص 31.

2 - واضح رشيد، علاقات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2003، ص 59.

3 - قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 122458، صادر بتاريخ 16/10/1995، المجلة القضائية، عدد خاص بمنازعات العمل والأمراض المهنية، الجزء الثاني، الجزائر، صادر في 1997، ص 181.

4 - تنص المادة 34 من ق إ م و إ، على أنه: « يختص المجلس القضائي بالنظر في استئناف الأحكام الصادرة عن المحاكم في الدرجة الأولى وفي جميع المواد، حتى ولو كان وصفها خاطئا ».

بالاختصاص المقرر للقسم الاجتماعي على مستوى المحكمة الابتدائية باعتباره الدرجة الأولى في التقاضي.

2- بالنسبة للتشريعات الوطنية المقارنة:

خلافًا لما هو معمول به في التشريع الجزائري الذي ترك للعامل (المدعي) مسؤولية رفع النزاع إلى القضاء من تلقاء نفسه، فإن بعض التشريعات العمالية المقارنة لم تحدد صراحة الاختصاص النوعي للمحاكم الاجتماعية في نص قانوني خاص، إلا أن هذا الأمر لا يثير أي إشكال عند توجيه الدعوى إلى القضاء بالنسبة للمدعي، لأن هذه التشريعات قد خوّلت هذه المهمة إلى المكاتب المختصة بالتسوية الودية للنزاع الفردي، حيث جعلتها تتكفل بإجراءات إحالة النزاع على الجهة القضائية المختصة في النظر والفصل في الدعوى، في حالة عدم التوصل الأطراف إلى اتفاق الصلح، وذلك بعد موافقة الطرف المتضرر.

أ- عدم التحديد الصريح للاختصاص النوعي للجهات القضائية الفاصلة في دعوى الأجر

في التشريع الفرنسي:

لم يحدد المشرع الفرنسي في قانون العمل، الاختصاص النوعي للجهات القضائية الفاصلة في دعوى الأجر بموجب نص صريح، إذ خول صلاحية توجيه ملف القضية لمكاتب المصالحة والتوجيه في حالة فشلها في التسوية الودية للنزاع، حيث تتكفل هذه الأخيرة بإحالة الملف إما لمكتب الحكم أو إلى مكتب الاستعجال المتواجدين على مستوى المجلس الاجتماعي حسب الحالة، مع اختيار الاختصاص النوعي الملائم لوقائع النزاع وذلك بغرض مساعدة الأطراف على اتباع الإجراءات المناسبة وعدم تضييع الوقت في إجراءات قد لا تجدي نفعا⁽¹⁾.

لعل أن السبب في ذلك هو وجود عدة مكاتب حكم أمام نفس المجلس الاجتماعي الواحدة، يملك كل واحد منهم اختصاصا نوعيا خاصا به، فيمكن أن يحال النزاع إلى مكتب الحكم في تشكيلته المقيدة (bureau de jugement restreint)، الذي يهتم بالنزاعات المتعلقة بالتسريح أو إنهاء علاقة العمل برضا الطرفين مع نشوب نزاع حول الحقوق

1 - Le Rolland Patrick, Prud'hommes connaitre et comprendre la procédure devant le conseils de Prud'hommes, Op.cit, p38.

والالتزامات المترتبة عن ذلك، أو أن يتم إحالته إلى مكتب حكم برئاسة قاضي ترجيحي (Bureau de jugement présidé par un juge départiteur)، الذي يختص بالقضايا التي لم يتوصل فيها قضاة الحكم لدى المجلس الاجتماعي إلى حكم حاسم وبات، كما يمكن إحالة النزاع إلى مكتب الحكم الاستعجالي (bureau de jugement en référé)، الذي يختص بإصدار الأوامر الاستعجالية في القضايا التي تكتسي الطابع الاستعجالي؛ أما باقي النزاعات الفردية للعمل القائمة بين العامل وصاحب العمل، كتلك المتعلقة بتنفيذ علاقة العمل بما فيها تلك المتعلقة بالأجر أو أحد مكوناته، فيتم توجيهها إلى مكتب الحكم العادي⁽¹⁾.

ب- التحديد الضمني للاختصاص النوعي للجهات القضائية الفاصلة في دعوى الأجر في التشريع المصري:

لم يتناول المشرع المصري مسألة الاختصاص النوعي للمحاكم الفاصلة في النزاعات الفردية في العمل بموجب نصوص قانونية صريحة، إلا أنه يمكن استخلاص هذا الاختصاص من خلال تحليل أحكام المادتين 70 و 71 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، حيث يتبين جليا أنه جعل المحكمة العمالية مختصة نوعيا دون غيرها بالنظر والفصل في النزاعات الفردية في العمل التالية: - النزاعات الفردية الناشئة بين صاحب العمل والعامل في شأن تطبيق أحكام قانون العمل أو أي من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية⁽²⁾.

- النزاعات المتعلقة بطلب صاحب العمل بفصل العامل.

1 - L'article L 1454 -1 du code du travail Français, dispose que: « *En cas d'échec de la conciliation, le bureau de conciliation et d'orientation peut, par simple mesure d'administration judiciaire :*

1° *Si le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, renvoyer les parties, avec leur accord, devant le bureau de jugement dans sa composition restreinte mentionnée à l'article*

L 1423 -13. La formation restreinte doit statuer dans un délai de trois mois ;

2° *Renvoyer les parties, si elles le demandent ou si la nature du litige le justifie, devant le bureau de jugement mentionné à l'article L 1423 -12 présidé par le juge mentionné à l'article L 1454 -2. L'article L 1454 -4 n'est pas applicable.*

A défaut, l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement mentionné à l'article L 1423 -12.

La formation saisie connaît de l'ensemble des demandes des parties, y compris des demandes additionnelles ou reconventionnelles. »

2 - راجع المادة 70 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، مرجع سابق.

- النزاعات الفردية المتعلقة بالفصل التعسفي للعامل.

- النزاعات المتعلقة بالتعويض المؤقت للعامل عن أجره الشامل لمدة اثني عشر (12) شهرا إذا تجاوزت مدة عمله سنة كاملة⁽¹⁾.

أما عن مسألة إحالة النزاع على المحكمة العمالية، فقد أسند المشرع المصري هو الآخر هذه المهمة لمكتب العمل المختص بالتسوية الودية للنزاع الفردي، في حالة عدم التوصل إلى اتفاق صلح يرضي الطرفين ويتم ذلك بناء على طلب أحد أطراف علاقة العمل، حيث يتكفل هذا المكتب بإرسال الطلب مرفقا بجميع الوثائق المدفوعة للنقاش أمام لجنة التسوية، إضافة إلى طلب الإحالة مدعما بتقرير المكتب، ويلتزم بإخطار مقدم الطلب برقم وتاريخ إحالة النزاع على المحكمة العمالية، وينبئه بمتابعة القضية على مستواها⁽²⁾.

1 - تنص المادة 71 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: «تشكل المحكمة العمالية من دائرة أو أكثر من دوائر المحكمة الابتدائية وتختص دون غيرها بالفصل في كافة المنازعات العمالية الفردية المشار إليها في المادة (70) من هذا القانون.

وتخطر المحكمة ممثلا عن المنظمة النقابية المعنية، وممثلا عن منظمة أصحاب الأعمال لسماع رأيهما في النزاع في أو لجلسة، فإذا تخلف أي منهما عن الحضور استمرت المحكمة فينظر الدعوى. وعلى المحكمة العمالية أن تفصل - على وجه السرعة وبحكم واجب النفاذ ولو تم استئنافه - فيطلب صاحب العمل بفصل العامل خلال خمسة عشر يوما من تاريخ أو لجلسة، فإذا رفضت الطلب، قضت باستمرار العامل في عمله وبالزام صاحب العمل بأن يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات.

فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ الحكم باستمرار العامل في عمله أعتبر ذلك فصلا تعسفيا يستوجب التعويض طبقا لنص المادة 122 من هذا القانون.

وتقضى المحكمة العمالية - بصفة مستعجلة - وبحكم واجب النفاذ بتعويض مؤقت للعامل يعاد لأجره الشامل لمدة اثني عشر شهرا إذا تجاوزت مدة عمله سنة كاملة، فإن كانت أقل من ذلك كان التعويض المؤقت بقدر أجره الشامل عن مدة عمله إذا طلب منها ذلك وعلى العامل إعلان صاحب العمل بطلباته النهائية خلال ثلاثين يوما من اليوم التالي لتاريخ صدور الحكم بالتعويض المؤقت إذا لم يكن قد سبق له إبدائها.

وتقضى المحكمة العمالية للعامل بمبلغ التعويض النهائي وفي باقي طلباته بعد أن تخصم المبالغ التي يكون العامل قد استوفها تنفيذًا للحكم الصادر بالتعويض المؤقت.

فإذا كان طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابي قضت المحكمة العمالية باستمرار العامل في عمله إذا طلب ذلك ما لم يثبت صاحب العمل أن طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط.

ويتبع في ما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون أحكام قانوني المرافعات والإثبات في المواد المدنية والتجارية.»

2 - دسوقي محمود رأفت، إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية...، مرجع سابق، ص 70.

غير أن باعتبار المشرع المصري قد خيّر أطراف النزاع بين إجراء التسوية الودية أمام اللجنة المختصة على مستوى مكتب العمل من عدمها في ظرف أقصاه خمسة وأربعين (45) يوما من تاريخ انتهاء المدة المحددة للتسوية الودية، فإنه بذلك قد أجاز لأي من الطرفين اللجوء مباشرة إلى المحكمة العمالية المختصة لرفع دعوى قضائية⁽¹⁾ وبالتالي يتحمل المدعي مسؤولية توجيه دعواه مع مراعاة قواعد الاختصاص النوعي المناسب والمنصوص عليها قانونا.

ثانيا - تحديد الاختصاص الإقليمي للجهات القضائية الفاصلة في دعوى الأجر:

يتم تحديد الاختصاص الإقليمي لمحاكم العمل كمبدأ عام في التشريعات المقارنة، بواسطة قوانين الإجراءات المدنية والقوانين المنظمة للقضاء وكذا قوانين العمل نفسها وتلعب هذه الأخيرة دورا هاما في تحديد اختصاص محاكم العمل بصفة عامة وتحديد اختصاصها الإقليمي بصفة خاصة، خصوصا في الأنظمة التي تأخذ بأسلوب استقلالية القضاء العمالي عن المنظومة القضائية العامة.

1- بالنسبة للتشريع الجزائري:

اعتمد المشرع الجزائري في معظم تشريعاته المتعاقبة على تحديد الاختصاص الإقليمي للجهات القضائية بمقتضى نص قانوني أو تنظيمي خاص، يتضمن توزيع المحاكم والمجالس القضائية على التراب الوطني، حيث يحدد لكل محكمة عدد من البلديات أو الدوائر التابعة لها أو الولايات التي يخضع لدائرة اختصاص كل مجلس قضائي.

حدّد المشرع الجزائري مبدئيا الاختصاص الإقليمي للجهات القضائية الفاصلة في الدعاوى الاجتماعية تحديدا دقيقا وذلك ضمن أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث أحال الاختصاص المحلي للفصل والنظر في النزاعات الفردية في العمل بما فيها تلك المتعلقة بالأجر أو أحد مكوناته، للمحكمة التي تمّ في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل، أو

1 - محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل...، مرجع سابق، ص 205.

تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه وهو ما أكدته المحكمة العليا في أحد قراراتها⁽¹⁾؛ غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعي⁽²⁾ والسبب في هذا الاستثناء هو مراعاة المشرع للظروف الصحية لهذا الأخير، لتسهيل عملية لجوئه للعدالة لاستيفاء حقوقه دون تحمل أعباء ومشقة الانتقال إلى المحكمة التي يقع بدائرة اختصاصها موطن المدعى عليه. أعاد المشرع التأكيد على الاختصاص الإقليمي الوارد في قانون الإجراءات المدنية والإدارية بموجب أحكام المادة 24 من القانون رقم 90-04⁽³⁾، السالف الذكر، التي تنص على أنه « ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعى عليه ».

كما يمكن رفعها لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعي عندما ينجم تعليق أو انقطاع علاقة العمل عند حادث أو مرض مهني ».

وهو ما يحقق نوعاً من التجانس بين أحكام القانونين.

في حين يعود الاختصاص الإقليمي في حالة الطعن بالاستئناف، للغرف الاجتماعية على مستوى المجلس القضائي الذي تقع في دائرة اختصاصه المحكمة الابتدائية الفاصلة في الدعوى كأول درجة، بينما يعود الاختصاص المحلي في حالة الطعن بالنقض للغرفة الاجتماعية على مستوى المحكمة العليا.

2- بالنسبة للتشريعات الوطنية المقارنة:

عملت بعض التشريعات المقارنة كالتشريع الفرنسي والمصري على إدراج قواعد الاختصاص المحلي للمحاكم الفاصلة في النزاعات الفردية في العمل، ضمن أحكام قانون العمل.

1 - « المبدأ: يؤول الاختصاص الإقليمي في المنازعات القائمة بين صاحب العمل والأجير، إلى المحكمة الواقعة في دائرة اختصاصها مكان إبرام العقد أو تنفيذه أو موطن المدعى عليه ». قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 0875794، مؤرخ في 05/06/2014، مجلة المحكمة العليا، العدد 02، صادر في 2014، ص 447.

2 - تنص المادة 501 من ق إ م و، على أنه: « يؤول الإختصاص الإقليمي إلى المحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه ».

غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، يؤول الإختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعي ».

3 - قانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل...، مرجع سابق.

أ- الاختصاص الإقليمي للجهات القضائية الفاصلة في دعوى الأجر في التشريع

الفرنسي:

نظم المشرع الفرنسي مسألة الاختصاص الإقليمي للجهات القضائية الفاصلة في دعاوى الأجر في قانون العمل، حيث نص على أنه ينشأ مجلس اجتماعي بكافة فروع «Conseil de prud'hommes» على مستوى كل محكمة قضائية ويمتد اختصاصه الإقليمي على كافة الاختصاص المحلي لهذه الأخيرة.

كما يضيف المشرع الفرنسي أنه ولأسباب جغرافية واقتصادية أو اجتماعية، يجوز إنشاء عدة مجالس اجتماعية في نطاق الاختصاص الإقليمي للمحكمة القضائية الواحدة⁽¹⁾ وبالتالي تتعدد مكاتب الحكم بتعددتها.

وبما أن المشرع الفرنسي قد أورد ضمن المهام المخولة لمكتب المصالحة والتوجيه، في حالة فشله في تسوية النزاع القائم بين طرفي علاقة العمل بطريقة ودية، مهمة إحالة القضية إلى مكتب الحكم المتواجد على مستوى المجلس الاجتماعي، فإن الاختصاص الإقليمي لهذا المكتب هو نفسه الاختصاص المحلي للمجلس الاجتماعي التي يتواجد على مستواه مكتب المصالحة والتوجيه⁽²⁾.

ب- الاختصاص الإقليمي للجهات القضائية الفاصلة في دعوى الأجر في التشريع

المصري:

تضمن المشرع المصري الاختصاص الإقليمي للمحكمة العمالية حيث نص في الفقرة الأولى من المادة 71⁽³⁾ من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، على أنه تنشأ بدائرة اختصاص كل محكمة ابتدائية محكمة تسمى المحكمة العمالية تكون مختصة دون سواها بالنظر في كل النزاعات الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية.

1 - Voir l'article L 1422 -1 du code du travail Français, Op.cit.

2 - Olivier Meyer, Droit Et PME Procédure Prud'homale Mode d'Emploi, Op.cit, p38.

3 - المادة 71 فقرة 1 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، سألقة الذكر .

يجوز كذلك للجمعية العامة للمحكمة الابتدائية تعيين دائرة أو أكثر في دائرة اختصاص بعض المحاكم الجزئية، لاعتبارات تراها ضرورية كظروف المكان، أو الكثافة العمالية، كما تنشأ بدائرة اختصاص كل محكمة من محاكم الاستئناف، دوائر استئنافية مختصة بالنظر في طعون الاستئناف على الأحكام الصادرة من المحكمة العمالية⁽¹⁾.

تجدر الإشارة في هذا الشأن، أن مسألة اختيار المحكمة العمالية المختصة إقليميا لا تطرح أي إشكال، في حالة ما كان النزاع القائم بين طرفي علاقة العمل محل محاولة تسوية ودية على مستوى مكتب العمل، حيث يتكفل هذا الأخير بتوجيه القضية إلى العدالة مع اختيار الجهة القضائية المختصة إقليميا للنظر والفصل فيها وذلك بناء على طلب من أحد الأطراف؛ أما في حالة لجوء المدعي مباشرة إلى القضاء مثلما يجيزه قانون العمل المصري، فينبغي أن يكون المشتكي على دراية تامة بالقواعد القانونية المنظمة لمسألة الاختصاص المحلي حتى يتسنى له توجيه دعواه بطريقة سليمة وصحيحة.

الفرع الثاني

تشكيلة الجهات القضائية الفاصلة في دعوى الأجر

اختلفت التشريعات المقارنة من حيث كيفية تشكيل الجهات القضائية الفاصلة في المسائل الاجتماعية وكذا من حيث تعيين أو انتخاب المساعدين القضائيين، حيث أخذت بعض القوانين بأسلوب تعيين المساعدين القضائيين وأخذ بعضها الآخر بأسلوب انتخابهم مثلما هو معمول به في التشريع الجزائري.

غير أنها اتفقت معظمها على ضرورة إدراج أعضاء في هذه التشكيلة، لتمثيل طائفة العمال من جهة وطائفة أصحاب العمل من جهة أخرى وهو ما يضمن طابعا انفراديا ومميزا عليها، مقارنة بالتشكيلة المعتادة في النظام القضائي العادي.

تتفرد المحاكم الاجتماعية في التشريع الجزائري بخصوصية من حيث تشكيلتها (أولا) مقارنة بتلك التي أقرها كل من التشريع الفرنسي والمصري (ثانيا).

1 - عامر عادل، "الوضع القانوني للجان الإدارية ذات الاختصاص القضائي"، مجلة دنيا الوطن، نشر بتاريخ 12-06-

2016، [In:https://pulpit.alwatanvoice.com/content/print/406733.htm](https://pulpit.alwatanvoice.com/content/print/406733.htm).

أولا- خصوصية تشكيلة المحاكم الاجتماعية في التشريع الجزائري:

وفقا لما هو معمول به في الجزائر في مجال التقسيم القضائي، تتمثل المحاكم المختصة في الفصل في الدعاوى الاجتماعية والنزاعات الفردية في العمل، في الأقسام الاجتماعية التابعة للمحاكم الابتدائية بالنسبة للدعاوى الابتدائية، تليها الغرف الاجتماعية التابعة للمجالس القضائية بالنسبة للدعاوى المستأنف فيها، ثم الغرفة الاجتماعية على مستوى المحكمة العليا بالنسبة للدعاوى المطعون فيها بالنقض⁽¹⁾.

ذهب المشرع الجزائري إلى إشراك ذوي الشأن في تشكيلة المحاكم، للمشاركة في النظر والفصل في دعاوى الأجر وغيرها من النزاعات الفردية في العمل، سواء بصفة استشارية كما كان معمول به سابقا، أو بصفة فعلية كما هو معمول به حاليا⁽²⁾ وهذا ما تضمنته أحكام المادة 8 من القانون رقم 90-04⁽³⁾، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، التي نصت على أنه «تتخذ جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين».

ويجوز للمحكمة أن تتخذ قانونيا بحضور مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين على الأقل.

وفي حالة غياب المساعدين من العمال أو المساعدين من المستخدمين أو كافة المساعدين يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين، وإذا تعذر ذلك يتم تعويضه بقاض يعينه رئيس المحكمة.

للمساعدين من العمال والمستخدمين صوت تداولي، وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت رئيس المحكمة «.

وعليه تتشكل المحكمة الاجتماعية من تشكيلة جماعية، تضم ممثلين عن العمال وممثلين عن أصحاب العمل منتخبين وبنسب متساوية، يرأسهم قاضي حكم يحسم بين الطرفين عند اختلافهما، يكون لهما صوت تداولي بعدما كان استشاري، كما يجوز أن تتخذ المحكمة

1 - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري...، مرجع سابق، ص 36، 37.

2 - درقاوي جمال الدين، "قضاء العمل"...، مرجع سابق، ص 20.

3 - قانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل...، مرجع سابق.

الاجتماعية بحضور مساعد واحد عن كل طرف⁽¹⁾ ويتم ادراج أسمائهم والهيئة التي يمثلونها في دباجة الحكم تحت طائلة تعريضه للنقض وهو ما أكدته المحكمة العليا في قرارها الصادر في 1998⁽²⁾.

يعوّض المساعدون الأصليون بمساعدين احتياطيين عند غيابهم وعند تعذر ذلك، يتم تعويضهم حسب الحالة بقاضي أو قاضيين يعينهما رئيس المحكمة، أما فيما يخص طرق وشروط انتخابهم، فإنها تخضع لنفس الطرق والشروط المقررة لانتخاب أعضاء مكاتب المصالحة على النحو الذي سبق دراسته من قبل⁽³⁾.

تعتبر هذه التشكيلة الجماعية من النظام العام، تتعرض أحكامها للبطلان في حالة المخالفة، حيث يحق للمتقاضي رفع دعوى للمطالبة ببطلان الحكم في حالة ملاحظته عدم مطابقة التشكيلة لما هو منصوص عليه قانونا⁽⁴⁾، كما أن إقرارها من طرف المشرع الجزائري جاء كضمان لتجسيد معادلة التوازن بين مصلحة المستخدم ومصلحة العامل، خاصة وأن صوت المساعدين أصبح تداوليا وهو ما يعطيهم وزنا وقيمة عند إصدار الأحكام.

غير أن هذه التشكيلة خاصة بالقسم الاجتماعي على مستوى المحاكم الابتدائية ولا تمتد إلى الغرف الاجتماعية سواء على مستوى المجلس القضائي أو على مستوى المحكمة العليا، حيث أن تشكيلة هاتين الغرفتين متكونة من قضاة فقط⁽⁵⁾.

تجدر الإشارة إلى أنه مهما كانت صيغة وطريقة تحديد اختصاص المحاكم الاجتماعية والنمط المتبع لتحديده، فإنها لا تخرج عن النزاعات فردية للعمل ويخرج من نطاق اختصاصها

-
- 1 - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري...، مرجع سابق، ص 37.
 - 2 - قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 157097، مؤرخ في 10/03/1998، المجلة النقدية الجزائرية، العدد 01، صادر في 1998، ص 135.
 - 3 - المواد 7، 12 و 13 من القانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل....، سألقة الذكر.
 - 4 - معاشو عمار، "تطبيق على اختصاص المحكمة الاجتماعية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، صادرة في 2010، ص 08.
 - 5 - وردية فتحي، "ضوابط إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري"، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص: القانون، كلية الحقوق والعلوم والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 07/02/2013، ص ص 324، 327.

الموضوعي المنازعات الجماعية، إلا ما تعلق منها بقضايا تفسير وتطبيق الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل⁽¹⁾.

ثانيا - تشكيلة المحاكم الاجتماعية في التشريعات الوطنية المقارنة:

خلافًا لما هو معمول به في التشريع الجزائري، فإن بعض التشريعات المقارنة جعلت من المحاكم الفاصلة في النزاعات الفردية في العمل أجهزة قضائية مستقلة تمامًا عن المحاكم الابتدائية، بل تعتبر جهة قضائية قائمة بذاتها وبفروعها وليست مجرد أقسام أو غرف مشكلة على مستوى المحكمة وهو ما أقره المشرع الفرنسي والمصري.

1 - بالنسبة للتشريع الفرنسي:

تضمن المشرع الفرنسي تشكيلة المجلس الاجتماعي من خلال أحكام المادة L1423-1، من قانون العمل الساري المفعول والتي تنص على أنه « ينقسم المجلس الاجتماعي إلى عدة أقسام مستقلة.

ويحتوي على تشكيلة مشتركة في الاستعجالي »⁽²⁾.

كما يعتبر المجلس الاجتماعي بكافة فروعها، جهة قضائية ذات تشكيلة متساوية الأعضاء، تحتوي على نسب متساوية من ممثلي العمال وممثلي أصحاب العمل، يتم تعيينهم حسب الطرق والشروط المقررة لتعيين المساعدين الأعضاء لمكاتب المصالحة والتوجيه⁽³⁾.

أما عن الفرع المختص بالفصل وإصدار الأحكام القضائية المتعلقة بالنزاعات الفردية في العمل، التي لم يتم تسويتها وديًا على مستوى مكتب المصالحة والتوجيه، فهو مكتب الحكم

1 - جعفر ليندة، " ضمانات استقرار العامل في منصبه"، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم الثالث (ل.م.د) في القانون، تخصص: القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2018/11/14.

2 - L'article L 1423 -1 du code du travail Français, dispose que: « *Le conseil de prud'hommes est divisé en sections autonomes.*

Il comporte une formation commune de référé. »

3 - L'article L 1421 -1 du code du travail Français, dispose que: « *Le conseil de prud'hommes est une juridiction paritaire.*

Il est composé, ainsi que ses différentes formations, d'un nombre égal de salariés et d'employeurs. »

Voir Les articles L 1441 -7, L 1441 -10, L 1441 -1, L 1441 -4, L 1423 -13 du code du travail Français, Op.cit.

على مستوى المجلس الاجتماعي، الذي يتشكل من عضوين مساعدين ممثلين لأصحاب العمل وعضوين مساعدين ممثلين للعمال، يترأس أحد منهما المكتب بالتداول⁽¹⁾.

2- بالنسبة للتشريع المصري:

أحال المشرع المصري صلاحية الفصل في النزاعات الفردية في العمل للمحكمة العمالية، التي تتشكل من دائرة أو أكثر من دوائر المحكمة الابتدائية والتي كانت تدعى سابقا "اللجنة الخماسية".

تتكون هذه المحكمة وفقا لقانون العمل المصري لسنة 2003، من لجنة قضائية مشكلة من قاضيين اثنان تكون الرئاسة لأقدمهما وفقا للقواعد المقررة في قانون السلطة القضائية وثلاثة أعضاء من الإداريين يمثلون جهات عن أطراف علاقة العمل، يتمثل العضو الأول في مدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختص، أو من ينوبه ويتمثل الثاني في ممثل عن المنظمة النقابية المعنية، أما الثالث فيتمثل في ممثل منظمة أصحاب العمل وتلتزم المحكمة بإخطارهم لسماع رأيهم في النزاع في أول جلسة وإذا تخلف أي منهم عن الحضور، تتعقد جلسة المحاكمة بطريقة عادية وتستمر في النظر في النزاع دون الاستعانة بهؤلاء الأعضاء⁽²⁾، حيث لا يؤثر غيابهم على إجراءات المحاكمة ولا على مسارها.

أما محاكم الاستئناف فتتشكل من ثلاث قضاة، يكون أحدهم على الأقل بدرجة رئيس بمحكمة الاستئناف حيث نص القانون على ضرورة تعيين الجمعية العامة للمحكمة الابتدائية في بداية كل سنة قضائية لقاض أو أكثر بدرجة رئيس محكمة من الفئة (أ) ليحكم بصفة مؤقتة ودون المساس بأصل الحق في المسائل المستعجلة التي يخشى عليها من فوات أوانها،

1 - L'article L 1423 -12 du code du travail Français, dispose que: « **Le bureau de jugement se compose de deux conseillers prud'hommes employeurs et de deux conseillers prud'hommes salariés, incluant le président ou le vice-président siégeant alternativement.** »

2- تنص المادة 71 فقرة 1 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه: « **تشكل المحكمة العمالية من دائرة أو أكثر من دوائر المحكمة الابتدائية وتختص دون غيرها بالفصل في كافة المنازعات العمالية الفردية المشار إليها في المادة (70) من هذا القانون.** »

وتخطر المحكمة ممثلا عن المنظمة النقابية المعنية، وممثلا عن منظمة أصحاب الأعمال لسماع رأيهما في النزاع في أول جلسة، فإذا تخلف أي منهما عن الحضور استمرت المحكمة فينظر الدعوى .»

انظر كذلك: أحمد إبراهيم عبد التواب، خصوصيات التقاضي في تسوية منازعات العمل الفردية...، مرجع سابق، ص ص

كما أكد المشرع المصري على إنشاء إدارة خاصة في دائرة اختصاص المحكمة العمالية، لتنفيذ الأحكام والقرارات الصادرة عنها أو عن دوائرها الاستئنافية، حيث يصدر قرار تنظيم العمل بها من رئيس المحكمة الابتدائية المختصة⁽¹⁾.

المطلب الثاني

مضمون دعوى الأجر

يكتسي قضاء العمل طابعا استثنائيا مقارنة بالنظام القضائي العادي وتكمن هذه الخاصية في بعض الشروط المتعلقة بالدعوى الاجتماعية بصفة عامة وفي دعوى الأجر بصفة خاصة، التي استوجب القانون توفرها في هذا النوع من الدعاوى دون غيرها. إنَّ الجانب التطبيقي لإجراءات رفع دعوى يستوجب التطرق إلى الإجراءات الواجب إتباعها عند رفعها أمام القسم الاجتماعي على مستوى المحكمة للفصل فيها مبدئيا (الفرع الأول)، ثمَّ التطرق إلى أنواع الأحكام الصادرة عنها (الفرع الثاني).

الفرع الأول

سريان دعوى الأجر

تتميز إجراءات التقاضي أمام الجهات القضائية الفاصلة في الدعاوى الاجتماعية بعدة خصوصيات تميزها عن غيرها من الجهات القضائية العادية، من حيث طبيعة القواعد القانونية المطبقة في هذا المجال.

وبالتالي تخضع الدعاوى الاجتماعية إلى إجراءات عامة تطبق على سائر الدعاوى القضائية الأخرى وتنفرد بإجراءات خاصة بها قانونا، تتمثل مبدئيا في مراعاة بعض الشروط الواجب استكمالها والتأكد من توافرها قبل رفع الدعوى القضائية (أولا) ثم اتباع إجراءات مباشرتها للفصل فيها في أقرب الآجال (ثانيا).

أولا - الشروط المسبقة لرفع دعوى الأجر:

تقتضي مباشرة الدعوى القضائية المتعلقة بالأجر مراعاة بعض الشروط الواجب استكمالها والتأكد منها مسبقا، تتمثل أساسا في: استكمال إجراءات المصالحة واحترام آجال تقادم حق المطالبة بالأجر.

1 - عامر عادل، "الوضع القانوني للجان الإدارية ذات الاختصاص القضائي"، مرجع سابق، ص 6، 7.

1 - شرط استكمال إجراءات المصالحة:

يعتبر استكمال إجراءات المصالحة في التشريع الجزائري وكما سبق دراسته، شرطا جوهريا لرفع دعوى الأجر كغيرها من الدعاوى الاجتماعية الأخرى وهو الأمر كذلك بالنسبة للمشرع الفرنسي⁽¹⁾.

عكس المشرع المصري الذي خیر أطراف النزاع بين إجراء التسوية الودية أمام اللجنة المختصة على مستوى مكتب العمل من عدمها كما تم الإشارة إليه سابقا، حيث أجاز بذلك لأي من الطرفين اللجوء مباشرة إلى المحكمة العمالية لرفع الدعوى القضائية، إذ لم يعتبر استكمال إجراءات التسوية الودية شرطا جوهريا لقبولها⁽²⁾.

باعتبار أن المشرع الجزائري قد اشترط إرفاق المدعي لمحضر عدم المصالحة في ملف الدعوى القضائية، ينبغي التطرق إلى أهمية هذا المحضر بالنسبة إلى مآل القضية، إذ أنه إضافة إلى اعتباره شرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية شكلا، فإن الطلبات المقيدة فيه هي التي تحدد موضوع هذه الدعوى ومآلها، حيث أن العامل (المدعي) يتوجه إلى مفتشية العمل أملا في تسوية النزاع القائم بينه وبين صاحب العمل (المدعى عليه) بطريقة ودية، إلا أنه من الناحية العملية غالبا ما لا يرضى هذا الأخير بإجراء المصالحة ولا حتى بالحضور إلى جلسة الصلح، لأن المشرع لم يلزمه بذلك وبالتالي يقوم العامل في هذه الحالة بإبداء طلبات، يتم تقييدها في محضر عدم المصالحة، دون معرفته للنظم والقوانين المتعلقة بتشريع العمل ودون الاستعانة بأهل الاختصاص ولا يحظى حتى بنصائح من طرف أعضاء المكتب، مما ينتج عنه إبداء طلبات عشوائية لا تحصر كافة النقاط المتعلقة بموضوع النزاع والتي يتم المطالبة بها أمام القضاء.

كما أنه غالبا ما يتم الحكم بعدم قبول الدعوى القضائية شكلا في حالة إضافة المدعي لطلبات جديدة أمام المحكمة غير متصلة بالطلب الأصلي⁽³⁾ وذلك لعدم عرضها على مفتشية العمل، مما يؤدي إلى ضياع حقه في استيفاء حقوقه، حيث لا يمكن له بعد ذلك

1 - Voir l'article L 1411 -1 du code du travail Français, Op.cit.

2 - محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل...، مرجع سابق، ص 201.

3 - تنص المادة 510 من ق إ م إ، على أنه: « تقبل الطلبات الإضافية المترتبة على الطلب الأصلي في جميع مراحل الدعوى، حتى ولو لم تكن موضوع محاولة صلح ».

إعادة إجراء مصالحة جديدة بنفس الأطراف وبخصوص نفس النزاع لإعداد محضر بعدم المصالحة ثاني وهو ما أكدت عليه كذلك المحكمة العليا في إحدى قراراتها، التي قضت بخصوص هذه المسألة عدم إمكانية استصدار محضر ثان بعدم الصلح بخصوص نفس النزاع، حتى ولو تضمن هذا الأخير مسائل وطلبات جديدة، كما لا يمكن كذلك بعد انقضاء أجل الستة (6) أشهر المقررة لرفع الدعوى، اللجوء إلى مكتب المصالحة للحصول على محضر ثان بعدم الصلح والاعتماد على تاريخ تسليمه لحساب أجل جديد لرفع الدعوى⁽¹⁾.

تجدر الإشارة في هذا الشأن، أن الإجراءات القانونية المتعلقة برفع الدعوى الاجتماعية التي أقرتها التشريعات المقارنة كتلك المنصوص عليها في قانون العمل الفرنسي جاءت أكثر إحكاما وأكثر حماية لحقوق المدعي، حيث خول المشرع الفرنسي صلاحية تحضير ملف القضية للنظر والفصل فيها لمكتب المصالحة والتوجيه، مع إدراج كافة الطلبات والأسانيد القانونية وما يدعمها من وثائق ومستندات⁽²⁾ وهو الأمر الذي يوفر للمدعي مساعدة قيمة من قبل أهل الاختصاص حتى يتمكن من تنظيم طلباته وحصر موضوع دعواه وفقا لمقتضيات القانون وتشريع العمل، عكس ما هو معمول به في الجزائر.

2 - شرط احترام آجال تقادم حق المطالبة بالأجر:

يعتبر الأجر دينا وبالنتيجة يخضع لقواعد التقادم كغيره من الديون، مما يقتضي على العامل المطالبة به في حالة عدم تسديده من طرف صاحب العمل قبل انقضاء هذا الأجل. اختلفت التشريعات العمالية الحديثة في تحديد آجال تقادم حق المطالبة بالأجر ومن حيث القانون المنظم لهذه المسألة، حيث نظمها المشرع الجزائري بموجب القانون المدني وهو ما أخذ به كذلك المشرع المصري، بينما حددها المشرع الفرنسي من خلال أحكام قانون العمل والقانون المدني.

1 - قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 0767714، صادر بتاريخ 2013/12/05، مجلة المحكمة العليا الجزائرية، العدد 01، صادر في 2014، ص 275.

2 - L'article L 1454 -1 -2 Alinéa 1, 2 et 3 du code du travail Français, dispose que: «**Le bureau de conciliation et d'orientation assure la mise en état des affaires.**

Lorsque l'affaire n'est pas en état d'être jugée devant le bureau de jugement, celui-ci peut assurer sa mise en état.

Un ou deux conseillers rapporteurs peuvent être désignés pour que l'affaire soit mise en état d'être jugée. Ils prescrivent toutes mesures nécessaires à cet effet. »

Voir aussi : L'article L 1454 -1 -1 du code du travail Français, Op.cit.

أ - آجال تقادم حق المطالبة بالأجر في التشريع الجزائري:

لم يحدد المشرع الجزائري آجال سقوط الحق في المطالبة بهذا الدين في نصوص قانون العمل الساري المفعول ونظرا لهذا الفراغ القانوني، يجب الاحتكام لقواعد القانون المدني لمعرفة الآجال القانونية لتقادم الأجر ومباشرة الدعوى القضائية للمطالبة به، باعتباره الشريعة العامة. غير أن هذا القانون ميّز بين نوعين من التقادم، حيث تنص المادة 309 من القانون المدني الجزائري⁽¹⁾، على أنه « يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقربه المدين، كأجرة المباني والديون المتأخرة والمرتبات والمعاشات ».

يتبين من نص هذه المادة أنه كلما تعلق الأمر بحق دوري ومتجدد، فإنه يتقادم بمرور خمس سنوات وهو ما ينطبق على الحق في الأجر الذي يدفع شهريا أو أسبوعيا حسب طريقة احتسابه، كما ينطبق كذلك على المنح المرتبطة بالأجر المتجدد دوريا وهو ما قضت به المحكمة العليا في قرارها الصادر عن الغرفة الاجتماعية، في 08/02/2018، ملف رقم 1187023⁽²⁾.

أما المادة 312 فقرة 2 و3 من القانون المدني فتتص على أنه «تتقادم بسنة واحدة الحقوق الآتية:

- المبالغ المستحقة للعمال والأجراء الآخرون مقابل عملهم.

- يجب على من يتمسك بالتقادم لسنة أن يحلف اليمين على أنه أدى الدين فعلا وهذه اليمين توجه تلقائيا من القاضي إلى ورثة المدين أو أوصيائهم إن كان الورثة قاصرين على أنهم لا يعلمون بوجود الدين أو يعلمون بحصول الوفاء».

يفهم من خلال نص هذه المادة أنه يتقادم الأجر بسنة واحدة في حالة واحدة وهي أن يقوم شخص بأداء عمل لفائدة شخص آخر مقابل أجر، في إطار علاقة عمل محددة المدة، كأن يوظف عامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة⁽³⁾.

1 - أمر رقم 58-75، يتضمن القانون المدني...، مرجع سابق.

2 - "ترتبط المنح بالأجر المتجدد دوريا وتخضع للتقادم المقرر قانونا للحقوق الدورية المتجددة". قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 1187023، مؤرخ في 08/02/2018، مجلة المحكمة العليا الجزائرية، العدد 01، صادر في 2018، ص 130.

3 - تنص المادة 12 فقرة 1 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: « يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود الأشغال أو خدمات غير متجددة ».

ويجب على كل من يتمسك بالتقادم بسنة واحد، أن يؤدي اليمين القانونية على أنه أدى الدين فعلا وتوجه كذلك هذه اليمين تلقائيا من القاضي إلى ورثة المدين أو الوصي على ورثته القصر، في حالة ما إذا كانوا لا يعلمون بوجود الدين أو بحصول الوفاء.

أما عن مجال تطبيق أحكام المادتين، فإن الأمر يتعلق أساسا بصفة الدورية والتجدد لحق الأجر، فإذا كان العامل يشغل بصفة دائمة ويتقاضى مقابل عمله المؤدى أجرا يتجدد بطريقة دورية، فإن مدة التقادم المطبق على حق مطالبته بالأجر تكون بخمس (5) سنوات وهو ما أكدته المحكمة العليا في إحدى قراراتها⁽¹⁾.

تجدر الإشارة إلى أن هذه المدة طويلة جدا قد تثقل كاهل المدين، كما أن الطابع المعيشي للأجر لا يسمح للعامل بعدم تقاضيه لأجره لمدة طويلة الذي غالبا ما يعتبر المصدر الوحيد لمداخيله، وعليه من الضروري أن يرفع الحرج على المدين وعدم السماح بتراكم هذا النوع من الديون لمدة طويلة.

أما إذا تم توظيف العامل بموجب عقد عمل محدد المدة لأداء أشغال أو خدمات غير متجددة، ففي هذه الحالة يتم العمل بأحكام المادة 312 من القانون المدني التي تحدد مدة التقادم بسنة واحدة وفي كل الحالات تبقى السلطة التقديرية للقاضي في تحديد الأحكام الواجبة التطبيق وهو ما أكدته المحكمة العليا في أحد قراراتها⁽²⁾.

كما ينقطع التقادم بالأسباب العامة المتمثلة في المطالبة القضائية بالحق ولو رفعت هذه الدعوى أمام محكمة غير مختصة، شريطة أن تكون المطالبة القضائية جازمة بذات الحق، فإذا لم تكن كذلك فلا يؤدي إلى قطع التقادم.

ب - آجال تقادم حق المطالبة بالأجر في التشريع الفرنسي والمصري:

خلافًا لما ورد في التشريع الجزائري، فإن التشريع الفرنسي قد حدد مدة تقادم حق المطالبة بالأجر في قانون العمل الساري المفعول، حيث حددت هذه المدة بثلاث سنوات من خلال

1 - قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 332747، صادر بتاريخ 2006/03/08، مجلة القضاء الجزائرية، العدد 66، صادر في 2006، ص 280.

2 - قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 196766، صادر بتاريخ 1995/01/29، المجلة القضاء الجزائرية، عدد خاص، الجزء الثاني، الجزائر، صادر في 1997، ص 173.

أحكام المادة 1-3245 L منه⁽¹⁾، في حين حددها بخمس سنوات بموجب نص المادة 2277 من القانون المدني⁽²⁾.

أما عن مجال تطبيق المادتين، فعملاً بقاعدة "الخاص يقيد العام" فإن القواعد الواجبة التطبيق في هذه الحالة هي أحكام قانون العمل.

وبالرجوع إلى تنظيم المشرع المصري لهذه المسألة، نلاحظ أنه اتخذ نفس الموقف مع المشرع الجزائري، حيث لم يتضمن قانون العمل الساري المفعول أي نص قانوني بخصوص آجال تقادم حق المطالبة بالأجور، بل تضمنتها أحكام القانون المدني⁽³⁾، حيث نَمِيز فيه كذلك بين نوعين من التقادم، يتمثل الأول في التقادم الحولي الذي نصت عليه المادة 698 فقرة 1 من القانون المدني، إذ تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت إنهاء العقد، إلا فيما يتعلق بالعمالة والمشاركة في الأرباح والنسب المئوية في جملة الإيراد، فإن المدة فيها لا تبدأ إلا من الوقت الذي يسلم فيه رب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد⁽⁴⁾.

بينما نصت المادة 378 فقرة ب من القانون المدني، على أنه «تتقادم بسنة واحدة

الحقوق الآتية:....

ج- حقوق العمال والخدم والأجراء من أجور يومية وغير يومية ومن ثمن ما قاموا به

من توريدات .

يجب على من يتمسك بأن الحق قد تقادم بسنة أن يؤدي اليمين على أنه أدى الدين فعلاً، وهذه اليمين يوجهها القاضي من تلقاء نفسه إلى ورثة المدين أو أوصيائهم إن كانوا

1 - L'article L 3245-1 du code du travail Français, dispose que: «*L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.*»

2 - François Gaudu, Raymonde Vatinet, Les contrats du travail, Op.cit, p 206.

3 - بن عمران أحمد يوسف علي، "انقضاء عقد العمل -دراسة مقارنة بين القانونين المصري والليبي"، رسالة مقدّمة للحصول على درجة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، مصر، 2015، ص 225.

4 - تنص المادة 698 فقرة 1 من القانون المدني المصري، على أنه: «تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت إنهاء العقد، إلا فيما يتعلق بالعمالة والمشاركة في الأرباح والنسب المئوية في جملة الإيراد، فإن المدة فيها لا تبدأ إلا من الوقت الذي يسلم فيه رب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد.»

قصرًا، لإثبات عدم علمهم بوجود الدين أو علمهم بحصول الوفاء⁽¹⁾.

تعد الحكمة من هذا التقادم القصير هو حرص المشرع المصري على استقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل والرغبة في تصفية المراكز القانونية لكل من صاحب العمل والعامل على حد سواء، حتى لا يبقى أي من الطرفين مهّدًا لفترة طويلة برفع دعوى عليه يصعب إثباتها بمرور الزمن⁽²⁾.

أما النوع الثاني فيتمثل في التقادم الخمسي المنصوص عليه بموجب المادة 375 من القانون المدني⁽³⁾، حيث يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين، كأجرة المباني والأراضي الزراعية، ومقابل الحكر، والفوائد والإيرادات المرتبة، والأجور والمعاشات.

يلاحظ من خلال ما سبق، أن التقادم الحولي يقوم على قرينة افتراض الوفاء ولا يصح التمسك به إذا كان المدين أي صاحب العمل قد سلك مسلكا يتعارض مع هذه القرينة، كما لو نازع في أصل الدين أو قيمته، لذلك يتعين على من يتمسك بهذا التقادم أن يحلف يمين الاستيثاق على أنه قد أدى الدين فعلا وهذه اليمين يوجهها القاضي من تلقاء نفسه إلى المدين أو إلى الورثة ويطلق عليها باسم "يمين العلم"، أي أنهم لا يعلمون شيئا عن هذا الدين أو يعلمون أن مورثهم قد وفى به بالفعل، بينما التقادم الخمسي لا يقوم على قرينة الوفاء وإنما يتمسك به صاحب العمل حتى يتجنب المصاعب التي قد تعثره إذا ظلت ديون الأجر تتراكم على عاتقه، مما يسبب له أضرارا في حالة اضطراره للوفاء بها، وعليه يجوز له التمسك بهذا التقادم حتى ولو أقر أنه لم يف بها أو أنه سلك مسلكا يثبت عدم وفائه بها⁽⁴⁾.

1 - تنص المادة 378 فقرة 2 من القانون المدني المصري، على أنه: « 2 - ويجب على من يتمسك بأن الحق قد تقادم بسنة أن يحلف اليمين على أنه أدى الدين فعلا، وهذه اليمين يوجهها القاضي من تلقاء نفسه وتوجه إلى ورثة المدين أو أوصيائهم إن كانوا قصرًا بأنهم لا يعلمون بوجود الدين أو يعلمون بحصول الوفاء ».

2 - محمد علي عمران، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل - عقد البيع في القانون المدني -، مطبعة عين الشمس، القاهرة، 1980، ص 424.

3 - تنص المادة 375 من القانون المدني المصري، على أنه: « يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين، كأجرة المباني والأراضي الزراعية، ومقابل الحكر، والفوائد والإيرادات المرتبة، والمهايا والأجور والمعاشات ».

4 - البراعي أحمد حسن، الوجيز في القانون الاجتماعي....، مرجع سابق، ص 250.

ثانيا - إجراءات التقاضي في دعوى الأجر:

تخضع إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي مبدئيا وكقاعدة عامة إلى القواعد المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعمول بها في مختلف القضايا المدنية والتجارية⁽¹⁾ وقواعد قانونية خاصة استحدثها المشرع الجزائري بموجب قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل⁽²⁾.

تمتاز هذه الإجراءات بالسهولة والبساطة، حيث يتم مباشرة الدعوى القضائية في أجل ستة (6) أشهر من تاريخ استلام محضر عدم المصالحة⁽³⁾، وذلك بموجب عريضة افتتاحية مرفقة بهذا المحضر⁽⁴⁾، يسجلها المدعي أو موكله على مستوى المحكمة الابتدائية المختصة إقليميا في سجل خاص تبعا لترتيب ورودها، مع بيان أسماء الأطراف ورقم القضية وتاريخ أول جلسة⁽⁵⁾، التي يتم تحديدها في أجل أقصاه (15) يوما⁽⁶⁾، وتودع ملفات الموضوع المتضمنة كافة الوثائق والمستندات

1 - داخ سامية، "إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي"، مجلة معارف، عدد 16، جامعة البويرة، الجزائر، صادرة في جوان 2014، ص 39.

2 - قانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل...، مرجع سابق.

3 - تنص المادة 504 من ق إ م إ، على أنه: « يجب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز ستة (6) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى ».

4 - تنص المادة 37 من القانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، على أنه: « ترفق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة كما تبين المواد من 26 إلى 32 من هذا القانون ».

5 - تنص المادة 14 من ق إ م إ، على أنه: « ترفع الدعوى أمام المحكمة بعريضة مكتوبة، موقعة ومؤرخة، تودع بأمانة الضبط من قبل المدعي أو وكيله أو محاميه، بعدد من النسخ يساوي عدد الأطراف ».

تنص المادة 503، على أنه: « ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح الدعوى طبقا للقواعد المقررة قانونا ».

تنص المادة 16 فقرة 1 و2، على أنه: « تقيد العريضة حالا في سجل خاص تبعا لترتيب ورودها، مع بيان أسماء وألقاب الخصوم ورقم القضية وتاريخ أول جلسة ».

يسجل أمين الضبط رقم القضية وتاريخ أول جلسة على نسخ العريضة الافتتاحية، ويسلمها للمدعي بغرض تبليغها رسميا للخصوم ».

6 - تنص المادة 505 من ق إ م إ، على أنه: « تحدد أول جلسة في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما من تاريخ رفع الدعوى ».

يجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال ».

الخاصة بالدعوى، أمام كتابة ضبط القسم الاجتماعي للمحكمة أو يتم تقديمها في الجلسة، كما يتم تبادل العرائض والمقالات فيها قبل وضع القضية في المداولة للفصل في طلبات الأطراف.

تجدر الإشارة إلى أنه في حالة غياب المدعي أو موكله عن الجلسة، ما لم يكن له عذر شرعي، يتم شطب القضية برمتها، أما إذا لم يحضر المدعي عليه أو موكله رغم صحة التبليغ، ما لم يكن له عذرا شرعيا فيتم تأجيل الدعوى وفي حالة غيابه مجددا يتم البث في القضية دون مناقشة طلباته ودفعه.

نظرا للطابع الاستعجالي لقضاء العمل، أجاز المشرع الجزائري لرئيس القسم الاجتماعي أن يتخذ أي أمر استعجالي أو أي إجراء مؤقت أو تحفظي يرمي إلى وقف أي تصرف من شأنه عرقلة حرية العمل أو إذا استدعت الضرورة ذلك وتكون هذه الأوامر قابلة للاستئناف بالرغم من أن هذا الأخير ليس له أي أثر موقف للتنفيذ وذلك طبقا لنص المادة 507 من ق إ م إ⁽¹⁾.

أما عن الدعوى الاجتماعية في التشريع الفرنسي، فهي تخضع لإجراءات مختلفة تماما عن تلك المطبقة في التشريع الجزائري، حيث يتكفل مكتب المصالحة والتوجيه بتحضير ملف القضية للنظر والفصل فيها، مع إدراج كافة الطلبات والأسانيد القانونية وما يدعمها من وثائق ومستندات ويحيلها إلى مكتب الحكم على مستوى المجلس الاجتماعي للبث فيها بحضور الأطراف وموكليهم⁽²⁾ وفي حالة غياب المدعي دون إقدامه على طلب تأجيل الجلسة لعذر شرعي، يتم شطب القضية من الجدول مع اعتبارها كأن لم تكن، أما في حالة غياب المدعي عليه فإن ذلك لا يؤثر على سريان الدعوى، بل يتم البث فيها بناء على ما قدمه المدعي من مستندات ووثائق وطلبات ودفع⁽³⁾.

1 - تنص المادة 507 من ق إ م إ، على أنه: « تكون الأوامر الصادرة عن رئيس القسم الاجتماعي قابلة للاستئناف ليس للاستئناف أثر موقف ».

2 - Voir: Les articles L 1454 -1 -2 Alinéa 1, 2 et 3, L 1454 -1 -1 du code du travail Français, Op.cit.

3 - L'article R 1454-20 du code du travail Français, dispose que : « **Lorsque le défendeur ne comparait pas le jour de l'audience du bureau de jugement, il est statué sur le fond. Toutefois, si le défendeur a justifié en temps utile d'un motif légitime, il est avisé par tous moyens de la prochaine audience du bureau de jugement.** »

L'article R 1454 -21, dispose que : « **Dans le cas où, sans motif légitime, le demandeur ne comparait pas devant le bureau de jugement, il est fait application de l'article 468 du code de procédure civile. Si, après avoir été prononcée, la déclaration de caducité est rapportée, le demandeur est avisé par tous moyens de la date d'audience devant le bureau de jugement, à laquelle le défendeur est convoqué par lettre recommandée avec demande d'acquiescement de réception.** »

يجب الإشارة في هذا الشأن إلى أنه خلافا لما هو معمول به في الجزائر، فإن إجراءات المحاكمة في التشريع الفرنسي تكون شفوية، حيث يقوم الأطراف وممثليهم أثناء الجلسة بإبداء طلباتهم ودفعهم شفويا ومناقشة الوقائع والإجراءات وكافة السندات والوثائق المدفوعة بطريقة شفوية، إلا أن هذا الأمر لا يغنيهم من تقديم عرائض مكتوبة تدرج فيها كافة طلباتهم ودفعهم فيها⁽¹⁾ ويتم ختام جلسة المحاكمة بمرافعة ممثلي طرفي النزاع وهذا ما يشبه في الحقيقة إجراءات المحاكمة في المواد الجزائية في التشريع الجزائري.

أما المشرع المصري فحول هو الآخر لمكتب العمل في حالة فشل إجراءات التسوية الودية أمامه، صلاحية إحالة القضية على المحكمة العمالية المختصة إقليميا بطلب من أحد أطراف النزاع للفصل في الدعوى⁽²⁾، حيث تحدد أول جلسة في أجل أقصاه (15) يوما من تاريخ الإحالة ويخطر صاحب العمل والعامل بتاريخها، كما تخطر المحكمة ممثلا عن المنظمة النقابية المعنية وممثلا عن منظمة أصحاب العمل لسماع رأيهما في أول جلسة، فإذا تخلف أي منهم عن الحضور استمرت المحكمة في النظر في الدعوى⁽³⁾، حيث تبث في القضايا التي تحال إليها أو يتقدم بها أحد أطراف النزاع وفق قانون المرافعات والإثبات في المواد المدنية والتجارية، فإذا تعلق النزاع بإخلال العامل بواجباته أو إخلال صاحب العمل بالتزاماته أو بحق العامل في الأجر أو أحد مكوناته، فإن المحكمة ملزمة بتطبيق أحكام قانوني الإثبات والمرافعات المدنية والتجارية، إذا لم يرد بشأن هذا النزاع نصا خاصا في قانون العمل⁽⁴⁾.

أما عن آجال إصدار الحكم، فنظرا للطابع المعيشي للأجر كغيره من الحقوق الناشئة عن عقد العمل وكذا الطبيعة المتميزة للنزاعات الفردية في العمل، ألزمت التشريعات المقارنة التي تطبق هذا النظام القضائي بما فيها المشرع الجزائري، المحاكم الفاصلة في الدعاوى

1 - L'article R 1453 -3 du code du travail Français, dispose que : « **La procédure prud'homale est orale.** »

L'article R 1453 -4, dispose que : « **Les parties peuvent se référer aux prétentions et aux moyens qu'elles auraient formulés par écrit. Les observations des parties et leurs prétentions lorsqu'elles ne sont pas tenues de les formuler par écrit sont notées au dossier ou consignées au procès-verbal.** »

2 - المادة 70 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، سألغة الذكر.

3 - الفقرة 2 من المادة 71 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، سألغة الذكر.

4 - دسوقي محمود رأفت، إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية...، مرجع سابق، ص 76.

الاجتماعية بإصدار أحكامها وقراراتها القضائية على وجه السرعة وهو ما أكدت عليه أحكام المادة 38 فقرة 2 من القانون رقم 90-04⁽¹⁾، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، السالف الذكر، التي تنص على أنه « وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الآجال، باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية ».

غير أن عبارة "أقرب الآجال" تفتح مجالاً للمناقشة، نظراً لمفهومها الواسع والمرن الذي قد يؤدي إلى تناقض من حيث تطبيقها على مستوى المحاكم حسب حجم القضايا المسجلة في جداولها⁽²⁾.

جاء المشرع الفرنسي في هذا الشأن، بأحكام أكثر دقة فيما يتعلق بآجال الفصل في القضايا الاجتماعية، حيث نص صراحة من خلال أحكام المادة 4-R1456 من قانون العمل، على ضرورة التزام مكتب الحكم على مستوى المجلس الاجتماعي بالفصل في الدعوى في أجل أقصاه ستة (6) أشهر من تاريخ الإحالة أو في أجل ثلاثة (3) أشهر على الأكثر، في حالة إحالة الملف على مكتب الحكم في تشكيلته المقيدة⁽³⁾.

بينما أضفى المشرع المصري من خلال أحكام المادة 71 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، السالف ذكرها، الطابع الاستعجالي على القضايا المرفوعة أمام المحكمة العمالية، حيث تفصل على وجه السرعة وبحكم واجب النفاذ ولو تم استئنافه، في طلب صاحب العمل بفصل العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة فإذا رفضت الطلب، قضت المحكمة باستمرار العامل في عمله وإلزام صاحب العمل بأن يدفع له ما لم يصرف له من مستحقات، فإذا لم يقدّم صاحب العمل بتنفيذ هذا الحكم، اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض وتقضي المحكمة العمالية بصفة مستعجلة بحكم واجب النفاذ بتعويض مؤقت للعامل يعادل أجره الشامل لمدة اثني عشر شهراً إذا تجاوزت مدة عمله سنة كاملة، فإن كانت أقل من ذلك كان التعويض المؤقت بقدر أجره الكامل عن مدة عمله، إذا طلب منها ذلك

1 - قانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل...، مرجع سابق.

2 - سعودي عمر، "عناصر الأجر في عقد العمل"...، مرجع سابق، ص 84.

3 - L'article R 1456-4 du code du travail Français, dispose que : « *Le bureau de conciliation et d'orientation fixe la date d'audience du bureau de jugement qui statue dans un délai ne pouvant excéder six mois à compter de la date à laquelle l'affaire lui a été renvoyée, ou trois mois lorsqu'est saisie la formation restreinte* »

وعلى العامل إعلام صاحب العمل بطلباته النهائية خلال ثلاثين يوما من اليوم التالي لتاريخ صدور الحكم بالتعويض المؤقت إذا لم يكن قد سبق له إبدائها.

كما تقضي المحكمة العمالية لفائدة العامل بمبلغ التعويض النهائي وفي باقي طلباته بعد خصم المبالغ التي يكون قد استوفاه، تنفيذاً للحكم الصادر بالتعويض المؤقت⁽¹⁾.

غير أن هذه المواعيد المنصوص عليها تعد تنظيمية لا يترتب على مخالفتها أي بطلان للحكم الصادر، بل قصد المشرع المصري من خلالها حث القضاء على سرعة الفصل في القضايا خاصة تلك المتعلقة بوقف التنفيذ، التي تتعلق غالبا بفصل العامل عن عمله⁽²⁾.

الفرع الثاني

طبيعة الأحكام الصادرة في دعوى الأجر

أراد المشرع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة، إدخال استثناءات على القواعد التي تحكم طبيعة الأحكام القضائية الصادرة عن المحاكم الاجتماعية، توخيا للسرعة في إنهاء المنازعات القائمة وتفاديا خصومات تثقل كاهل العامل كونه الطرف الضعيف في علاقة العمل، إلا أن القواعد التي استحدثها لم تكن سهلة الاستيعاب لا من طرف المتخصصين ولا حتى من قبل من تم تكليفهم بتطبيقها قانونا.

وعليه تصدر المحكمة الاجتماعية ثلاثة أنواع من الأحكام: أحكام ابتدائية نهائية (أولا)، أحكام ابتدائية قابلة للنفاذ المعجل (ثانيا)، أحكام ابتدائية (ثالثا).

أولا - أحكام ابتدائية نهائية تخص تسليم كشوفات الأجور:

حدد المشرع الجزائري الأحكام الابتدائية النهائية التي تنطق بها المحكمة في دعاوى الأجر، من خلال أحكام المادة 21 فقرة 2 من القانون رقم 90-04⁽³⁾، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، التي تنص على أنه « باستثناء الاختصاص الأصلي، تبت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا و نهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا بـ:...

- تسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى، المنصوص عليها لإثبات

النشاط المهني للمدعي ».

1 - المادة 71 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، سألقة الذكر.

2 - محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل...، مرجع سابق، ص 205.

3 - قانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل...، مرجع سابق.

وبالتالي فإن طبيعة القضايا المتعلقة بالأجور التي تصدر بشأنها الأحكام الابتدائية النهائية محدّدة على سبيل الحصر وفقا للمعيار الموضوعي المرتبط بموضوع الدعوى والطلب الأصلي⁽¹⁾، إذا انحصر أساسا في تسليم كشوفات الأجور أو غيرها من الوثائق التي يلتزم المستخدم بتسليمها للعامل، كونها تشكل أداة لإثبات النشاط المهني.

أما التشريعات المقارنة فأغلبها لم تتخذ نفس الموقف مع المشرع الجزائري، حيث أنه بالرغم من اعترافها بإمكانية إصدار المحاكم العمالية لأحكام قضائية في أول وآخر درجة، إلا أنها لم تحدد طبيعة القضايا التي يصدر في شأنها هذا النوع من الأحكام.

وهو ما يلاحظ من خلال دراسة قانون العمل المصري وبالأخص نص المادة 71 منه السالفة الذكر⁽²⁾، وهو كذلك ما ذهب إليه المشرع الفرنسي الذي لم يحدد في قانون العمل الساري المفعول موضوع القضايا التي تصدر في شأنها الأحكام القضائية الابتدائية النهائية، بل اكتفى بربطها بقيمة الطلبات المقدمة في الدعوى على ألا تتجاوز هذه الأخيرة مبلغ 4000 أورو⁽³⁾.

تجدر الإشارة إلى أن الأحكام الصادرة في هذا النوع من القضايا غير قابلة للطعن فيها بالاستئناف، بل تقبل المراجعة بموجب الطرق غير العادية للطعن كالطعن بالنقض⁽⁴⁾ وتنفذ بمجرد تبليغها للمعنيين بها نظرا لكونها حقوقا مكرّسة قانونا و مشمولة بحماية قانونية خاصة⁽⁵⁾.

ثانيا - أحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل تخصّ دفع الرواتب والتعويضات:

عملت التشريعات العمالية المقارنة بما فيها تشريع العمل الجزائري على تطبيق القواعد العامة فيما يخص تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة عن المحاكم الفاصلة في الدعاوى

1 - تنص المادة 23 فقرة 2 من القانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، على أنه: « **يحدد الطلب الأصلي إختصاص المحكمة ابتدائيا ونهائيا** ».

2 - المادة 71 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، سالفة الذكر.

3 - L'article R 1462 -2 du code du travail Français, dispose que : « **Le jugement n'est pas susceptible d'appel si la seule demande reconventionnelle en dommages-intérêts, fondée exclusivement sur la demande initiale, dépasse le taux de la compétence en dernier ressort.** »

L'article D 162 -3, dispose que : « **Le taux de compétence en dernier ressort du conseil de prud'hommes est de 4 000 euros.** »

4 - هدفى يشير، الوجيز في شرح قانون العمل...، مرجع سابق، ص105.

Voir aussi : Le Rolland Patrick, Prud'hommes –connaître et comprendre la procédure devant les conseils de prud'hommes, Op.cit, p 60.

5 - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري...، مرجع سابق، ص48.

الباب الثاني - الفصل الثاني: وضع إجراءات خاصة لتسوية النزاعات الفردية المتعلقة بالأجور

الاجتماعية، بحيث لا يجوز تنفيذها إلا بعد استنفاد الحكم كافة طرق الطعن العادية المنصوص عليها قانونا ويصبح بذلك نهائيا حائزا لقوة الشيء المقضي فيه.

غير أنه ونظرا للطابع الاستعجالي الذي تكتسبه هذه الدعاوى خصوصا تلك المتعلقة بالأجر، أوردت التشريعات المقارنة بعض الاستثناءات جاءت على سبيل الحصر، حيث يتم فيها تنفيذ الأحكام بصفة استعجالية بحكم القانون⁽¹⁾ أو بأمر من القاضي.

لقد نصت المادة 22 من القانون رقم 90-04⁽²⁾، السالف الذكر، على المسائل المتعلقة بالأجر التي تصدر فيها الأحكام المشمولة بالنفذ المعجل وتتمثل أساسا فيما يلي:

- دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة.

كما يمكن للمحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية أن تنطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيما بعد ستة أشهر.

أما المشرع الفرنسي فقد حدد هو الآخر صراحة وعلى سبيل الحصر الأحكام الابتدائية المشمولة بالنفذ المعجل، الصادرة عن المحكمة الفاصلة في دعوى الأجر، وذلك من خلال نص المادة R 1454-8 من قانون العمل، وتتمثل أساسا فيما يلي:

- الحكم الأمر بتسليم شهادة عمل أو قسيمة الأجر أو أي سند يفيد ذلك والذي يكون صاحب العمل ملزما بتسليمه؛

- الحكم القاضي بدفع المبالغ والمستحقات التي تأخذ حكم الأجر وتعتبر من قبيله على ألا تتجاوز قيمتها الحد الأقصى للأجور المستحقة لمدة تسعة أشهر⁽³⁾.

1 - « تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالحالات المذكورة في المادة 22 من القانون رقم 90-04 محل تنفيذ مؤقت (فوري) بقوة القانون، دون اللجوء إلى رئيس القسم الاجتماعي... ». قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 0719747، مؤرخ في 07/03/2013، مجلة المحكمة العليا الجزائرية، العدد 01، صادر في 2013، ص 230.

2 - المادة 22 من القانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل...، سألغة الذكر.

3 - L'article R 1454 -28 du code du travail Français, dispose que : « **Sont de droit exécutoires à titre provisoire :...**

2° **Le jugement qui ordonne la remise d'un certificat de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer ;**

3° **Le jugement qui ordonne le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées à l'article R. 1454 -14, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Cette moyenne est mentionnée dans le jugement. »**

بينما ألزم المشرع المصري المحكمة العمالية بالفصل على وجه السرعة وبحكم مشمول بالنفاذ المعجل ولو تم استئنافه، إذا تعلق الأمر بطلب صاحب العمل بفصل العامل وذلك خلال خمسة عشر (15) يوما من تاريخ أول جلسة، فإذا رفضت الطلب قضت المحكمة باستمرار العامل في عمله، مع إلزام صاحب العمل بأن يؤدي له ما يستحقه من أجر ومختلف المبالغ الناشئة عن عقد العمل، كما تلزم المحكمة في هذه الحالة بأن تقضي بصفة مستعجلة وبحكم واجب النفاذ إذا طلب منها العامل إلزام المستخدم بدفع تعويض مؤقت له يعادل أجره الشامل لمدة اثني عشر (12) شهرا إذا تجاوزت مدة عمله سنة كاملة، فإذا كانت أقل من ذلك كان التعويض المؤقت بقدر أجره الشامل عن مدة عمله (1).

تجدر الإشارة إلى أنه في كل الحالات، يمكن مراجعة هذه الأحكام عن طريق المعارضة أو الاستئناف، إلا أن هذا الإجراء ليس له أي أثر موقف على تنفيذها.

ثالثا - أحكام ابتدائية:

لم يحدد المشرع الجزائري موضوع الدعاوى التي تصدر فيها المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية أحكاما ابتدائية ولا تلك المتعلقة بالأجر، غير أنه يمكن استخلاص أنها تتمثل في كل المواضيع فيما عدا المسائل المنصوص عليها في المادتين 21 و22 من القانون رقم 90-04، السالف الذكر.

وبالتالي تصدر المحكمة أحكاما ابتدائية قابلة للطعن بالاستئناف والمعارضة وغيرها من طرق الطعن المنصوص عليها قانونا، في الدعاوى المتعلقة مثلا بدفع الرواتب والتعويضات المستحقة عن فترة تفوق مدة ستة أشهر الأخيرة المنصوص عليها في المادة 22 من القانون رقم 90-04، السالف ذكرها، شريطة ألا تتجاوز هذه المدة الآجال المقررة لتقدم حق المطالبة بالأجر وأن ترفع الدعوى القضائية خلال هذه الفترة.

وطبقا لما ينص عليه القانون فإن هذه الأحكام لا تنتفذ إلا بعد استنفادها لكافة طرق الطعن المقررة قانونا أو بمعنى آخر لا تنتفذ إلا بعد حيازة الحكم حجية الشيء المقضي فيه (2)؛ كما يجوز للمحكمة في هذا الشأن إصدار أحكاما تمهيدية أو تحضيرية إذا تطلبت المنازعة

1 - المادة 71 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003...، سالف الذكر.

2 - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل...، مرجع سابق ص 106.

الباب الثاني - الفصل الثاني: وضع إجراءات خاصة لتسوية النزاعات الفردية المتعلقة بالأجر

هذا النوع من الأحكام، كالقضاء بتعيين خبير في المحاسبة لحساب الرواتب والتعويضات المستحقة للعامل التي لم يتم الوفاء بها خلال كل فترة عمل قام بأدائه لفائدة صاحب العمل. أما في التشريع الفرنسي، فلا تصدر المحكمة العمالية أحكاما ابتدائية قابلة للاستئناف إلا إذا تجاوزت القيمة الإجمالية للطلبات المقدمة في الدعوى مبلغ 4000 أورو⁽¹⁾، بينما لم يتضمن التشريع المصري أي نص قانوني صريح بخصوص هذه المسألة. بناء على ما سبق يتبين لنا كافة الدعاوى الاجتماعية والأحكام الصادرة فيها بصفة عامة وتلك المتعلقة بالأجر أو أحد مكوناته بصفة خاصة، التي تسري عليها أحكام قوانين العمل أو قوانين الإجراءات المدنية المعمول بها في التشريع الجزائري والمقارن.

1 - Le Rolland Patrick, Prud'hommes -connaître et comprendre la procédure devant les conseils de prud'hommes, Op.cit, p 62.

خاتمة

يحظى موضوع الأجر بأهمية بالغة على المستوى الدولي والداخلي باعتباره المورد الرئيسي لمداخل العامل، التي يضمن بها حياته ومعيشته هو وأسرته من جهة وباعتباره تكلفة من تكاليف الإنتاج بالنسبة للمستخدم والتي تنعكس على أرباح مؤسسته وقدرتها التنافسية من جهة أخرى، كما يشكل عنصرا اقتصاديا يؤثر على السياسة الاقتصادية للدولة لارتباطه بالقدرة الشرائية للمواطنين والإنتاج المحلي وغيرها من الاعتبارات والعوامل التي تؤثر على الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي وحتى السياسي للبلاد.

إن الدور الحساس الذي يلعبه هذا العنصر، جعل كافة المنظمات الدولية بما فيها منظمتي العمل الدولية والعربية تهتم به وبكيفية تنظيمه وإضفاء حماية قانونية خاصة به، حيث أصدرت في هذا الشأن عدة اتفاقيات تضمنت أساسا تحديد مفهوم الأجر محل الحماية، ومختلف أنواعه ومعايير احتسابه، مع إرساء أهم المبادئ والضمانات التي تقوم عليها حمايته.

كما عملت على تأسيس فكرة وضع حد أدنى للأجر الذي لا يجوز النزول عن مستواه بأي حال من الأحوال، على أن يكفل هذا الحد حياة كريمة للعامل ولأسرته ويحافظ على القدرة التنافسية للهيئة المستخدمة ويضمن الاستقرار الاقتصادي والسلم الاجتماعي للدولة واستحدثت لهذا الغرض قواعد ونظم خاصة لتحديده، بالاستعانة بأجهزة مركزية مختصة في وضع القوانين التشريعية والتنظيمية مع اشراك النقابات العمالية وأصحاب العمل بصفة استشارية لسنّها، اعتمادا على المؤشرات الاقتصادية الراهنة في كل دولة.

لاقت هذه الاتفاقيات صدى كبير في التشريعات الوطنية لمختلف دول العالم، حيث أصبحت مقتضياتها ومبادئها تشكل المنظومة القانونية لحماية الأجور وبالنتيجة أخذ الأجر حيزا كبيرا في تشريعات العمل المقارنة بصفة عامة وتشريعات العمل الجزائرية المتعاقبة بصفة خاصة، إذ خصته بقواعد قانونية وأحكام تشريعية وتنظيمية أمرة اعتبرت من النظام العام الاجتماعي، اقتضتها الحماية التي يراد تحقيقها لأجر العامل والمستوحاة أساسا من الاتفاقيات الدولية والعربية خاصة تلك المصادق عليها.

لم تشهد هذه الحماية القانونية تجسيدها الفعلي في الجزائر طيلة فترة تطبيق نظام الاقتصاد الموجه، حيث أنه بالرغم من بناء نظام متكامل لحماية الأجور في القوانين والنصوص التشريعية المتعاقبة، التي تطرق فيها المشرع الجزائري إلى بعض التفاصيل المغفلة في تشريع العمل الحالي إلا أنها لم تتضمن في معظمها عقوبات في حالة مخالفتها؛ ولعل السبب في ذلك هو أن الدولة كانت المالكة الرئيسية لمعظم المؤسسات الاقتصادية في كافة قطاعات النشاط في البلاد وبالتالي لا يمكن تصور مخالفتها لقوانين قامت بوضعها وسنها.

تغير هذا الوضع ابتداء من التسعينات بعد تغيير الدولة الجزائرية للنمط الاقتصادي السائد إلى نظام اقتصاد السوق، الذي أدى إلى انسحابها من الحقل الاقتصادي وتحرير سوق العمل عن طريق فتح المجال للخواص لإبرام ما يرون مناسبا من عقود عمل وفقا لمبدأ سلطان الإرادة في العمل وحرية التعاقد، بحيث اقتصر دورها خلال هذه الفترة على وضع القيود والحدود الدنيا التي تكفل الحماية للعمال باعتبارهم الطرف الضعيف في علاقة العمل. مسايرة لهذه الأوضاع الجديدة لسوق العمل، أصدر المشرع الجزائري مجموعة من القوانين لتنظيم علاقات العمل في القطاع الاقتصادي، كرس فيها حماية قانونية خاصة للحقوق والالتزامات العقدية لطرفي عقد العمل بما فيها الحق في الأجر، حيث اعتبر المشرع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة هذا العنصر، عنصرا جوهريا فيه بل أساس وجود هذا العقد ومعياري تكيفه وتفرقه عن سائر العقود الأخرى خاصة التبرعية فهو حق أساسي ومضمون للعامل، يستحقه مقابل عمله المنجز حتى ولو كان هذا العقد باطلا، خلافا لما ذهب إليه المشرع المصري الذي رتب على هذه الحالة عدم إمكانية العامل بالمطالبة بالأجر، بل اعترف له إلا بحقه في التعويض.

أقر كذلك المشرع الجزائري مبدأ الدفع النقدي للأجر، مانعا بذلك دفع ولو جزء منه عينا، إلا إذا تم تقدير قيمته الحقيقية نقدا وقت الدفع، خلافا لما ذهبت إليه أحكام الاتفاقيات الدولية والعربية الصادرة بهذا الشأن وكذا التشريعات المقارنة كالتشريع الفرنسي والمصري اللذان أجازا دفع جزء من الأجر عينا للعامل شريطة أن تتناسب قيمته مع العمل المؤدى وهو ما يوفر له بعض الكماليات التي من شأنها تحسين ظروفه المادية والمعيشة، التي قد لا يمكنه توفيرها بالأجر الذي يتقاضاه نقدا.

لم يغفل كذلك المشرع الجزائري كغيره من التشريعات العمالية المقارنة على تحديد الحد الأقصى لساعات العمل اليومي والأسبوعي، حيث حدد تعويضا مناسباً لكل عمل فعلي يؤديه العامل خارج الأوقات العادية للعمل وكل ما يقوم بإنفاقه لأداء مهام تم تكليفه بها من طرف صاحب العمل ولم يتجاهل تنظيم أوقات الراحة القانونية والعطل والمناسبات الخاصة، مع ضمان الحق للعامل في استحقاق أجره كاملاً خلالها بالرغم من عدم أدائه للعمل، إذ اعتبر هذه الحالات استثناء على مبدأ التلازم الشرطي بين العمل والأجر.

كما لم يغفل المشرع الجزائري على تحديد مختلف مكونات الأجر والتعويضات الملحقه به، سواء كانت ثابتة أو متغيرة وأخضع تحديد مقدارها للتفاوض في إطار عقد العمل الفردي، أو في إطار الاتفاقيات والاتفاقات التي يبرمها ممثلي العمال أو تنظيماتهم النقابية مع أرباب العمل، حيث منح لها صلاحيات واسعة في تحديد الأجور الأساسية والتعويضات والمنح الملحقه بالأجور على أن تكون منطلقاتها من الحد الأدنى للأجر المقرر قانوناً، مع وجوب تطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعامل.

هذا الحد الأدنى للأجور الذي منع المشرع الجزائري كغيره من التشريعات المقارنة النزول عنه بأي حال من الأحوال تحت طائلة توقيع الجزاء، يعد أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها سياسة الأجور ونظام حمايتها، حيث أن إقراره جاء لغرض إضفاء حماية للعمال من استغلالهم من طرف أرباب العمل مقابل أجور زهيدة لا تضمن لهم العيش الكريم، إلى جانب خلق نوع من التجانس في الحدود الدنيا للأجور المطبقة في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي والإداري، على أن يتم تحديده بطريقة مركزية من قبل الدولة مع إشراك النقابات والتنظيمات النقابية للعمال وأصحاب العمل.

لم يكتف المشرع بهذا القدر من الحماية، بل أقر عدة آليات أخرى لتجسيد الحماية الفعلية للأجور بصفة خاصة وحماية العمال بصفة عامة وذلك عن طريق ضمان مبدأ المساواة بينهم في الأجور متى تساوى العمل الذي يؤدونه والمناصب التي يشغلونها، مع حمايتهم من أي تمييز في الأجر مهما كان نوعه أو سببه، إضافة إلى ضمان الوفاء به بالأولوية مهما كانت المخاطر التي قد تعتريه، سواء كانت نابعة من المستخدم أو دائنيه أو حتى من دائني العامل شخصياً، حيث ضمن المشرع الجزائري عدم المساس بالكتلة الأجرية للعامل بواسطة حظر المقاصة والحجز والاعتراض عليها وجاءت أحكامه في هذا الشأن

أكثر حماية للعمال مقارنة بما هو معمول به في التشريعات المقارنة كالتشريع الفرنسي والمصري، كما تم إقرار مبدأ امتياز الأجور على سائر ديون المستخدم في حالة إفلاسه أو اعساره.

شملت كذلك هذه الضمانات إخضاع المشرع الجزائري عملية الوفاء بالأجر لقيود خاصة، تمثلت أساسا في إلزام المستخدم بدفعه للعامل بصفة دورية ومنتظمة، مع ضرورة تسليمه قسيمة الأجر وإلزامه بمسك دفاتر الأجور وتم إخضاع هذه العملية إلى رقابة مفتش العمل، الذي أوكلت له صلاحية السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالأجور وصلاحية توجيه الاعتذارات لأصحاب العمل عند مخالفتها وتحرير محاضر بالمخالفة التي بإمكانه رفعها للقضاء في حالة عدم امتثال المستخدم لها خلال المدة المحددة.

لم يغفل كذلك المشرع الجزائري عند إقراره للنظام القانوني لحماية الأجور، عن الأخذ بعين الاعتبار الخلافات والنزاعات التي قد تنشأ بين العامل وصاحب العمل بسبب الأجر أو أحد مكوناته، إذ عمل على إقرار بعض الآليات لتسويتها وديا وذلك بغرض المحافظة على العلاقات الودية بين طرفي عقد العمل وضمان استقرارها، حيث جعل من إجراء المصالحة شرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية شكلا وأحال صلاحية إجرائها إلى مكاتب المصالحة على مستوى مفتشية العمل، عكس ما ذهبت إليه بعض التشريعات المقارنة التي أحالتها إلى أجهزة أخرى كمكاتب المصالحة والتوجيه على مستوى المجالس الاجتماعية بالنسبة للتشريع الفرنسي واللجنة المشكلة على مستوى مكتب العمل بالنسبة للتشريع المصري.

كما خص المشرع الجزائري دعوى الأجر بإجراءات مميزة، تضمن السرعة والبساطة للفصل في النزاع وهذا نظرا للصفة المعيشية التي يكتسبها هذا العنصر بالنسبة للعامل.

رغم ما قرره المشرع الجزائري من آليات لضمان حماية قانونية فعالة للأجر، إلا أن هناك بعض النقاط أغفل عنها ولم يفصل فيها وأخرى فيها ثغرات لا بد من تداركها، خاصة وأن هذه الحماية أظهرت حدودها في ظل الأزمة الصحية لجائحة فيروس كوفيد 19، التي يشهدها العالم منذ بداية 2020 والتي أجبرت كافة الدول بما فيها الجزائر على إيقاف نشاطاتها الاقتصادية لشهور عدة، مما ترتب عنه عجز مستخدمي القطاع الخاص عن دفع

أجور العمال، نظرا لغياب آليات قانونية واقتصادية تدعمهم في التصدي إلى هذه الظروف الاستثنائية؛ لذلك لابد من تدخل المشرع لوضع التعديلات اللازمة لتشمل:

1. إزالة الغموض حول تعريف الأجر عن طريق إعطاء تعريف دقيق له مع إدراج كافة مكوناته بصفة صريحة في قانون علاقات العمل.

2. تحديد فترة قانونية معينة تكون دورية ومتجددة، تجتمع فيها الحكومة مع التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا للعمال وأصحاب العمل لعقد ثلاثية لمراجعة قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون أو إبقائه في نفس المستوى، مع إمكانية إقامة ثلاثيات استثنائية متى استدعت الحاجة والضرورة الاقتصادية والاجتماعية مراجعة قيمته، قبل حلول أجل انعقاد الثلاثية العادية المذكورة أعلاه وذلك بناء على طلب أحد الأطراف المخولين قانونا لذلك.

3. تعديل المادة 993 من القانون المدني، وإعطاء الأجر المرتبة الأولى للديون الممتازة للمستخدم في حالة إعساره أو إفلاسه، لضمان حماية أكبر للعمال من أجل استيفائها بالأولوية، وبالنتيجة خلق انسجام بين أحكام هذا القانون وأحكام قانون العمل الساري المفعول.

4. رد الاعتبار لمفتش العمل وتعزيز دوره في إجراء المصالحة قبل إحالتها على مكتب المصالحة، باعتباره الأدرى بعالم الشغل والمسائل الاجتماعية وهو ما يضمن فرص أحسن لطرفي علاقة العمل لإيجاد حلولاً للنزاع الفردي القائم بينهما قبل تعقده، حيث إن لم يوفق مفتش العمل في تسوية النزاع القائم بين طرفي عقد العمل، يقوم بإحالة الملف وأطرافه إلى مكتب المصالحة للمحاولة مجدداً في إيجاد حل وسيط يرضي الطرفين.

5. إقرار مدة أكبر لصلاحيات محاضر عدم المصالحة، لأن المهلة المطبقة حالياً والمقدرة بستة (6) أشهر التي تمنح للعامل الحق في اللجوء إلى القضاء تبقى قصيرة جداً.

6. تدارك الفراغ القائم في قانون علاقات العمل حول تقادم حق المطالبة بالأجر، عوضاً من الرجوع إلى قواعد القانون المدني.

7. إعادة النظر في الآجال الغامضة حول الفصل في الدعاوى المتعلقة بالأجر، مع تكريس مبدأ التقاضي على درجتين فيما يخص هذه الدعاوى وكافة القضايا الاجتماعية مع التمسك بالطابع الاستعجالي.

8. إعادة النظر في العقوبات المقررة على المستخدمين في حالة مخالفتهم للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالأجر خاصة تلك المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي، لإجبارهم على احترامها.

9. إعادة تفعيل المهام الأصلية لصندوق البطالة خاصة تلك المتعلقة بالبطالة التقنية، أو إنشاء صندوق جديد يتولى تأمين أجور العمال ودعم المستخدمين في حالة تعرضهم إلى ظروف استثنائية، لا تعد لا من قبيل القوة القاهرة ولا من حالة طوارئ مثلما هو الحال بالنسبة لجائحة فيروس كورونا، على أن يتم تمويلها بمساهمة أصحاب العمل عن طريق دفع اشتراكات وبمساهمة الدولة عن طريق تخصيص ميزانية تدعيمية للمستخدمين وهذا ما سيخفف من حدة الخسائر التي تتعرض لها المؤسسات المستخدمة وما سيضمن كذلك استقرار علاقات العمل.

10. إدخال آلية العمل عن بعد (Le télétravail) كآلية مستحدثة في قانون علاقات العمل ونمط من أنماط العمل، خاصة في ظل الأزمة التي فرضتها جائحة فيروس كورونا، مع تشجيع أصحاب العمل على إحالة عمالهم على هذا النظام متى استدعت الحاجة والضرورة توقيف العمل الحضوري، قبل اللجوء إلى العطل الاستثنائية بدون أجر أو إلى إنهاء عقود العمل وهو ما سيضمن استقرار علاقات العمل واستمراريتها وما سينقص من نسبة البطالة لما سيخلقه من مناصب عمل جديدة وهو كذلك ما سيكفل للعامل الحصول على أجره مهما كانت الظروف.

تم بحمد الله وتوفيقه.

ملاحق

ملحق رقم (01): تطور الأجر القاعدي منذ سنة 1990

النسبة	قيمة الأجر القاعدي	نسبة الزيادة
جانفي 1990	من 800,00 دج إلى 1000,00 دج	2 %
جانفي 1991	من 1000,00 دج إلى 1800,00 دج	80 %
جويلية 1991	من 1800,00 دج إلى 2000,00 دج	11 %
أفريل 1992	من 2000,00 دج إلى 2500,00 دج	25 %
جانفي 1994	من 2500,00 دج إلى 4000,00 دج	60 %
ماي 1997	من 4000,00 دج إلى 4800,00 دج	25 %
جانفي 1998	من 4800,00 دج إلى 5400,00 دج	12,5 %
سبتمبر 1998	من 5400,00 دج إلى 6000,00 دج	9 %
جانفي 2001	من 6000,00 دج إلى 8000,00 دج	33 %
جانفي 2004	من 8000,00 دج إلى 10.000.00 دج	25 %
جانفي 2007	من 10000,00 دج إلى 12.000.00 دج	20 %
جانفي 2010	من 12000,00 دج إلى 15000.00 دج	25 %

ملحق رقم (02): محضر المصالحة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مكتب المصالحة : تيزي وزو
رقم :

تيزي وزو، في

محضر المصالحة

في اليوم السادس والعشرين من شهر ديسمبر عام ألفين و إحدى عشر
نحن رئيس مكتب المصالحة المؤسس قانونيا لإجراء محاولة الصلح و ذلك بمقتضى :
القانون رقم 04-90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل و المتمم بالقانون رقم 28.91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المتعلق
بتسوية النزاعات الفردية في العمل .
المرسوم رقم 05-07 المؤرخ في يناير 2005 المتعلق بتحديد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة
المرسوم رقم 273.91 المؤرخ في 10 أوت 1991 المتعلق بكيفية تنظيم انتخابات مساعدي المحاكم و أعضاء مكاتب المصالحة
فمنا بإجراء محاولة الصلح بين الطرفين المتنازعين :

جمعنا المصالحة

المدعى (ة) السيد (ة) : : - المهنة : - العنوان :
المدعى عليه : السيد (ة) :
بصفته : صاحب العمل - العنوان :

قصد التوفيق بين الطرفين في الخلافات التالية :

.....
تم الصلح برضا الطرفين في النقاط التالية :
.....

رئيس مكتب المصالحة

- وثيقة صادرة عن مفتشية العمل لولاية تيزي وزو.

ملحق رقم (03): كشف الأجر

BULLETIN DE PAIE

Mars 2011

ATS TOYOTA MATRICULE : 004

N. 12 SORTIE EST TIZI-OUZOU NOM :

N.EMPLOYR: S/FAM :

FONCTION: CREE /VERIFICATION F GRILLE : 09-02-02

Section : CONCESSION/VEHICULES DATE D'ENTREE: 08/03/2008

N.S.SLE.: N.MUTUELLE:

REGL.: N. COMPTE:

COD	DESIGNATION	NBR./BASE	TAUX	GAIN	RETENUE
114	Salaire de base		576.92	15000.00	
218	I.E.P.	15000.00	8.00	1200.00	
232	NUISANCE	15000.00	4.00	600.00	
236	P.R.I	15000.00	13.00	1950.00	
255	Prime d'encourag		15.00	2250.00	
324	Salaire de poste			21000.00	
328	RETENUE SS	21000.00	9.00		1890.00
272	Panier	22.00	105.00	2310.00	
344	Salaire imposabl				21420.00
350	Retenue I.R.G.	21420.00	1.00		1284.00
401	DEPLACEMENT		1.00	1800.00	
366	Total des gains			25110.00	
368	Total des retenu				3174.00
				NET A PAYER :	21936.00

-وثيقة صادرة عن شركة تويوتا الجزائر (Toyota Algérie)، وكالة تيزي-وزو.

قائمة المراجع

أولا - المراجع باللغة العربية:

1 - الكتب:

1. أبو عمرو مصطفى أحمد، الحق في الإضراب بين القانون الفرنسي والقوانين العربية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2016.
2. أحمد إبراهيم عبد التواب، خصوصيات التقاضي في تسوية منازعات العمل الفردية - دراسة على ضوء آراء الفقه وأحكام القضاء في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة وقانون العمل المصري وقوانين العمل لدول مجلس التعاون الخليجي والتشريعات العربية والأجنبية-، دار النهضة العربية، القاهرة، 2013.
3. أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر، الأردن، 2005 - 2006.
4. _____، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.
5. أحمد عبد الله محمد علي، الحد الأدنى للأجور-الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والتنظيم القانوني-دراسة مقارنة، دار الحقانية، مصر، 2015.
6. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في ظل التشريع الجزائري - علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
7. _____، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري- مبادئ قانون العمل-، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002.
8. _____، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
9. _____، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.

10. _____، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقة العمل الفردية-، الجزء الثاني، الطبعة السادسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
11. _____، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن -القانون الاتفاقي-، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
12. بخدة مهدي، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري - دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2013.
13. بدوي أحمد زكي، علاقات العمل في الدول العربية، دون ناشر، بيروت، 1985.
14. البراعي أحمد حسن، الوجيز في القانون الاجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1995.
15. _____، الوسيط في القانون الاجتماعي شرح عقد العمل الفردي، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
16. بربارة عبد الرحمان، قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الطبعة الثانية، منشورات البغداد، الجزائر، 2009.
17. بن رجال أمال، القانون الاجتماعي -حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري-، منشورات بيرتي، الجزائر، 2009.
18. بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل: نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، الكتاب الثاني، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
19. _____، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد، مستغانم، 2011.
20. بنياني أحمد، الوجيز في قانون العمل، دار قانة للنشر، والتوزيع، باتنة، 2014.
21. بيان يوسف رجب، شرح القانون المدني، حقوق الامتياز -دراسة مقارنة-، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.

22. تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية - دراسة مقارنة -، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د.س.ن.
23. حمودي عبد الرزاق، دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، الجزء الأول، دار الخطاب، الجزائر، 2010.
24. حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي - منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية -، دار هومة، الجزائر، 2012.
25. خالد جمال أحمد حسن، مظاهر الحماية القانونية لأجر العامل - دراسة تحليلية في ظل قانون العمل البحريني وقانون العمل الموحد المصري -، مؤسسة براري للطباعة بأسبوط، مصر، 2014.
26. خليفي عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2008.
27. الدفاق أحمد السيد، شرح قانون العمل - القانون رقم 12 لسنة 2003 -، دار النهضة العربية، القاهرة، د.س.ن.
28. ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2003.
29. راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
30. رأفت دسوقي محمود، إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2012.
31. همام محمد محمود زهران، قانون العمل: عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2003.
32. سعادى محمد، حقوق الإنسان، دار الريحانة، الجزائر، 2002.
33. سعد عبد الجبار سوسن، حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي، دراسة مقارنة، المركز القومي للإصدارات القانونية، مصر، 2015.

34. سعيد عبد السلام، الوسيط في قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004.
35. سلامة عبد التواب عبد الحليم، الحماية القانونية لأجر العامل - دراسة مقارنة في مستويات العمل الدولية والعربية وقانون العمل -، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005.
36. شويخة زينب، الإجراءات المدنيةية في ظل القانون رقم 09/08، الجزء الأول، دار أسامة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
37. صلاح الدين رياض يوسف إيمان، التغييرات القانونية التي تطرأ على المنشأة وأثارها على علاقات العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2017.
38. صخري محمد، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1998.
39. صلاح علي حسن، حماية الحقوق العمالية، دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2013.
40. عاطف عبد الحميد حسن، النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي، وفقا لقانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، وقانون العمل الكويتي رقم 38، لسنة 1964 في شأن العمل في القطاع الأهلي وتعديلاته، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.
41. عبد الحميد بلال، التزامات أصحاب المنشآت والعمال في ظل قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، النسر الذهبي للطباعة، مصر، 2003.
42. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، 1964.
43. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل الجزائري والتحوللات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003.
44. _____، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامل للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
45. عوابدي عمار، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.

46. فرج الصده عبد المنعم، أصول القانون، دار النهضة العربية، القاهرة، 1974.
47. القاضي حسن عبد اللطيف حمدان، قانون العمل: دراسة مقارنة، منشورات الحلبي، لبنان، 2003.
48. القريشي جلال مصطفى، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
49. قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة، الطبعة الثانية، دار هومه، الجزائر، 2011.
50. محمد الرزاز فاطمة، استقرار علاقات العمل في ظل قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004.
51. _____، شرح قانون العمل الجديد - عقد العمل الفردي، وعلاقات العمل الجماعية، بدون ناشر، د.س.ن.
52. محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل الصادر بالقانون 12 لسنة 2003 والقوانين ذات الصلة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2012.
53. محمد حسين منصور، قانون العمل - ماهية قانون العمل -، عقد العمل الفردي، عقد العمل الاجتماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007.
54. محمد أحمد عجز، ذاتية قانون العمل وأهم تطبيقاته، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.
55. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة المصرية للكتاب، مصر، 1982.
56. محمود سلامة جبر، الوسيط في عقد العمل الفردي، الجزء الأول، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999.
57. هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية والجماعية -، الطبعة الثانية، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2001.

58. واضح رشيد، منازعات العمل الفردية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.

59. _____، علاقات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2003.

60. محمد علي عمران، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل: عقد البيع في القانون المدني، مطبعة عين الشمس، مصر، 1980.

2 - الرسائل والمذكرات الجامعية:

- الرسائل الجامعية:

1. أعرب نادية، "الأجر كعنصر لقيام عقد العمل"، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص: قانون خاص، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2017-2018.

2. أيت افتان نادية، "التعديل الانفرادي لعقد العمل: وسيلة لحسن سير المؤسسة"، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي-وزو، 2016/06/28.

3. بلميهوب عبد الناصر، "مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعامل في قانون العمل الجزائري"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص: القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016/02/07.

4. بوعزيز ليندة، "توقيت علاقة العمل"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في القانون، تخصص: القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2019/02/20.

5. بقة عبد الحفيظ، "الحماية القانونية للعامل في ظل الخصوصية والتسريح الاقتصادي"، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012-2013، ص 284.

6. براهيم نسيمة، "الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري"، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق، جامعة مستغانم، الجزائر، 2016 - 2017.
7. تاج عطاء الله، "مركز المرأة في تشريع العمل الجزائري على ضوء المعايير الدولية والعربية للعمل - دراسة مقارنة -"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2014-2015.
8. جعفر ليندة، "ضمانات استقرار العامل في منصبه"، أطروحة لنيل درجة الدكتوراه في القانون الثالث (ل.م.د) في القانون، تخصص: القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2018/11/14.
9. حراره معاذ عدنان، "الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل - دراسة مقارنة -"، رسالة للحصول على درجة الدكتوراه في الحقوق، قسم: القانون المدني، كلية الحقوق، جامعة الزقازيق، مصر، 2008.
10. حساين حميدة، "تعديل عقد العمل بين حرية التعاقد ومقتضيات القانون"، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الثالث (ل.م.د) في القانون، تخصص: القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2018/03/22.
11. خالد السيد عبد المجيد موسى، "أثر التقدم التكنولوجي على تطور أحكام عقد العمل - دراسة مقارنة"، رسالة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، مصر، 2011.
12. عيساني محمد، "أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية"، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم: تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2001 - 2002.
13. مخلوف كمال، "مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري - بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط -"، رسالة لنيل شهادة

دكتوراه في العلوم: تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية،
جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014.

14. معاشو نبالي فطة، "إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب
اقتصادية"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص: القانون،
كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو،
2007-2008.

15. سليمان حميدة، "تعسف المستخدم في إطار ممارسة سلطاته"، أطروحة لنيل درجة
الدكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في القانون، تخصص: القانون
الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي-
وزو، 2016/11/03.

16. فتحي وردية، "ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري"،
أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص: القانون، كلية الحقوق
والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013/02/07.

- المذكرات الماجستير:

1. أيت إفتان نادية، "تبعية العامل في علاقة العمل"، بحث لنيل درجة الماجستير، فرع:
قانون التنمية الوطنية، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة مولود
معمري، تيزي وزو، 1996 - 1997.

2. بن سعدي يوسف، "الاتفاقيات الجماعية ودورها في حل النزاعات الجماعية في
العمل"، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون: فرع قانون الأعمال،
كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي-وزو،
الجزائر، 2004.

3. بن شرفي قوريس، "منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية"، رسالة
لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة
الجزائر، 2001 - 2002.

4. بن عمران أحمد يوسف علي، "انقضاء عقد العمل -دراسة مقارنة بين القانونين المصري والليبي"، رسالة مقدّمة للحصول على درجة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، مصر، 2015.
5. بنيرة جمال، "رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2011 - 2012.
6. بوسعيدة دليلة، "أثر ممارسة حق الإضراب على علاقة العمل الفردية في القانون الجزائري والقانون المقارن"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع: قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تيزي وزو، 2006.
7. بوضياف عمار، "عنصر التبعية في علاقة العمل"، بحث للحصول على شهادة الماجستير في قانون المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 1988.
8. خنيش رابح، "مفتشية العمل في الجزائر -التطوّر والأفاق-"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع: قانون الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2011-2012.
9. درقاوي جمال الدين، "قضاء العمل"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، تخصص: القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2012 - 2013.
10. سعودي عمر، "عنصر الأجر في عقد العمل"، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، فرع: قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2007.
11. عيساني محمد، "آليات تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري والمقارن"، بحث لنيل درجة الماجستير في القانون، فرع: العقود والمسؤولية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 1998 - 1999.

12. غريب بوخالفة، "عصر الأجر في علاقة العمل"، رسالة ماجستير في القانون فرع: قانون المؤسسات، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 1987.
13. فتحي وردية، "الرقابة القضائية على الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل - دراسة مقارنة (الجزائر-فرنسا) -"، رسالة لنيل شهادة ماجستير، فرع: قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2003.
14. قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من المخاطر المهنية"، مذكرة ماجستير، فرع: القانون والمسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012/05/02
15. معاشو نبالي فطة، "النظام القانوني للتسريح لأسباب اقتصادية - دراسة مقارنة (الجزائر - فرنسا)"، بحث لنيل درجة الماجستير في القانون، فرع: التنمية الوطنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 1997 - 1998.
16. مكاشة مريم، "وضعية المرأة في قانون العمل الجزائري"، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، فرع: قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2010 - 2011.

3- المقالات والمداخلات:

- المقالات:

1. أحمية سليمان، "التشاور والتفاوض الثلاثي بين أطراف الإنتاج"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية والاقتصادية، الجزء 34، العدد 3، 1993، ص 443-464.
2. الهندياني خالد جاسم، "وقف عقد العمل - دراسة تأصيلية مقارنة -"، مجلة الحقوق، العدد 04، جامعة الكويت، صادرة في ديسمبر 2000، ص ص 173-283.
3. بن عزوز بن صابر، "الأجر الوطني الأدنى المضمون ودوره في تعزيز العمل اللائق"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، العدد 1، 2014، ص ص 07-25.

4. بلقاضي نبيلة، "تأثير التعديل غير الإرادي لعقد العمل على عنصر الأجر"، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، المجلد 06، العدد 01، صادر بتاريخ 2015/12/31، ص ص 01-05.
5. بوضياف عمار، "المصالحة ودورها في حل نزاعات العمل الفردية"، مجلة الفكر البرلماني، الدراسات والبحوث البرلمانية، العدد 15، الجزائر، 2007، ص ص 79-93.
6. بوكلي حسن شقيب، "حظر الحجز على الأجور وتحويلها بناء على أحكام ق.إ.م.إ. الجديد"، العلوم القانونية والعلوم السياسية، العدد 2، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2011، ص ص 115-133.
7. براهمي نسيم، "مبدأ الإمتياز كضمانة لحماية أجر العامل"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 11، العدد 01، الجزائر، صادرة في 2015، ص ص 432-448.
8. خلاف مليكة، "رفع الأجر الوطني الأدنى المضمون من 15000 دج إلى 18000 دج"، منتدى أبواب النشر، www.Ouarsenis.com/ara/national-info/120.html.
9. دايج سامية، "إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي"، مجلة معارف، العدد 16، جامعة البويرة، الجزائر، صادرة في جوان 2014، ص ص 17-50.
10. سكوفو علي أحمد، "بعض مظاهر قصور قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010 المتعلقة بالأجر"، عدد خاص، مجلة البحوث القانونية، كلية القانون، جامعة مصراتة، ليبيا، 2017، ص ص 92 - 119. In : <https://search.manduma.com/record/849563>
11. عادل عامر، "الوضع القانوني للجان الإدارية ذات الاختصاص القضائي"، مجلة دنيا الوطن، نشر بتاريخ 2016-06-12، الوطن، نشر بتاريخ 2016-06-12، In: <https://pulpit.alwatanvoice.com/content/print/406733.htm>
12. غريب بوخالف، "عنصر الأجر في علاقة العمل"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 02، صادرة في 30 جوان 2017، ص ص 32 - 42.

13. مخلوف كمال، "الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 04، الجزائر، صادرة في جانفي 2011، ص ص 87-103.
14. _____، "الحماية القانونية للأجر"، مجلة معارف، العدد 17، قسم العلوم القانونية، جامعة البويرة، الجزائر، صادرة في ديسمبر 2014، ص ص 212-226.
15. معاشو عمار، "تعليق على اختصاص المحكمة الاجتماعية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، صادرة في 2010، ص ص 07-15.
16. معاشو نبالي فطة، "أثر الخصوصية على علاقات العمل"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، العدد 02، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، صادرة في جوان 2008، ص ص 69-93.
17. معاشو نبالي فطة، "آلية تحويل المؤسسة العمومية الاقتصادية إلى شركة تجارية انطلاقا من قانون رقم 88-01"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، الجزء 55، عدد 3، صادرة في 2018/09/15، ص ص 309-324.
18. مقني بن عمار، "مبدأ إمتياز الأجور في التشريع الجزائري والمقارن - نسخة منقحة -"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الأغواط، العدد 08، صادرة في ديسمبر 2014، ص ص 156-197.
19. ميلودي وارزقي، "سياسة الأجور وفق قانون علاقات العمل في الجزائر"، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، كلية الحقوق جامعة مسيلة، العدد 02، صادرة في 01 مارس 2017، ص ص 23-50.
20. رباحي أحمد، "التنازل عن الحقوق المكتسبة وتطبيقاتها في مادة الأجور"، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 02، صادرة في جوان 2016، ص ص 105-126.

21. رزيوق شريفة، "دور المفاوضة والاتفاقية الجماعية في ترقية علاقات العمل وأهميتها في قانون العمل الجزائري 11/90"، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 06، العدد 01، صادرة في 2019، ص ص 813-830.

- المداخلات:

1. سمار نصر الدين، "الحماية القانونية للأجور في حالة إفلاس صاحب العمل -دراسة مقارنة-"، مداخلة أقيمت في إطار ملتقى وطني حول "الظروف الاقتصادية للمؤسسة وآثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، يومي 10-11 مارس، 2010، ص ص 242-248.

2. معاشو نبالي فطة، "الزامية المصالحة في النزاعات الفردية"، مداخلة أقيمت في إطار الملتقى الوطني حول المصالحة آلية لحل النزاعات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، في يومي 24-25 أبريل 2013، ص ص 1-11.

3. معاشو نبالي فطة، "عمل المرأة بين التمييز والامتياز"، مداخلة أقيمت في إطار الملتقى الوطني الثاني حول العمل اللائق بين واقع التشغيل والافاق نحو عدالة اجتماعية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، يومي 28-29 أبريل 2014، ص ص 1-17.

4. معاشو عمار، "اختصاص المحكمة الاجتماعية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية -قانون رقم 08-09-"، مداخلة أقيمت في إطار الملتقى الوطني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وآثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، يومي 10-11 مارس 2010، ص ص 05، 09.

5. هادفي بشير، "التعويض عن التسريح من العمل بسبب تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة ودوره في جبر الضرر"، مداخلة أقيمت في إطار ملتقى وطني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وآثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد

الصادق بن يحيى، جيجل، يومي 10-11 مارس 2010، ص ص 122-144.

6. واضح رشيد، "دور المفاوضة الجماعية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري"، مداخلة أقيمت في إطار الملتقى الوطني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصادق بن يحيى، جيجل، يومي 10-11 مارس 2010، ص ص 1-15.

4 - النصوص القانونية:

- الاتفاقيات المصادق عليها:

1. الاتفاقية الدولية رقم (95)، "بشأن حماية الأجور"، المعتمدة من قبل مؤتمر العمل الدولي في دورته 32، المنعقدة بجنيف سويسرا في 08 جوان 1949، صادقت الجزائر في 19/10/1962.

2. الاتفاقية الدولية رقم (99)، المتعلقة بـ "طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور - في قطاع الزراعة" المعتمدة من قبل مؤتمر العمل الدولي في دورته 34، بجنيف سويسرا بتاريخ 06/06/1951 ودخلت حيز التنفيذ في 23/08/1953، صادقت الجزائر في 19/10/1962.

3. الاتفاقية الدولية رقم (100) المتعلقة بـ "مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية"، المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، في دورته 34، المنعقدة بجنيف-سويسرا، بتاريخ 06/06/1951، دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 20/06/1951. صادقت الجزائر في 19/10/1962.

- الدساتير:

1. دستور 1976، الصادر بموجب الأمر رقم 76-97، المؤرخ في 22/11/1976، ج ر عدد 94، صادر في 24/11/1976.

2. دستور 1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28/02/1989، يتعلق بنشر تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23/02/1989،

في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج ر عدد 09، الصادر في 1989/03/01.

3. دستور 1996، صادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 1996/12/07، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 1996/11/28، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج ر عدد 76، الصادر في 1996/12/08.

4. دستور 2016، صادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 16-01 مؤرخ في 2016/03/06، يتضمن التعديل الدستوري، ج ر عدد 14، الصادر في 2016/03/07.

5. دستور 2020، صادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 2020/30/12، يتعلق بإصدار نص التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء 2020/11/01، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج ر عدد 82، الصادر في 2020/12/30.

- النصوص القانونية:

- النصوص التشريعية:

1. القانون رقم 63-278، مؤرخ في 1963/07/26، يحدد قائمة الأعياد الرسمية، ج ر عدد 06، الصادر في 1963.

2. الأمر رقم 66-153، المؤرخ في 1966/06/08، يتضمن إتمام الأعياد الرسمية، ج ر عدد 52، صادر في 1966/06/17، يعدل يتم القانون رقم 63-278، المؤرخ في 1963/07/26، المحدد قائمة الأعياد الرسمية، ج ر عدد 06، الصادر في 1963.

3. الأمر رقم 68-419 المؤرخ في 1968/06/26، يعدل الأمر رقم 66-153، المؤرخ في 1966/06/08، المتضمن قائمة الأعياد الرسمية، ج ر عدد 56، الصادر في 1968/07/12.

4. الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 1971/11/16، يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج ر عدد 101، الصادر في 1971/12/13، (ملغى).

5. الأمر رقم 64-73 المؤرخ في 1973/12/28، يتضمن قانون المالية لسنة 1974، ج ر عدد 104، الصادر في 1973/12/28، (ملغى).
6. الأمر رقم 02-74، مؤرخ في 1974/01/16، يتضمن تأسيس الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج ر عدد 8، الصادر في 1974/01/25. (ملغى)
7. الأمر رقم 30-75، المؤرخ في 1975/04/29، يتضمن المدة القانونية للعمل الأسبوعي، ج ر عدد 39، الصادر بتاريخ 1975/05/16. (ملغى)
8. الأمر رقم 31-75، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر، عدد 39، الصادر بتاريخ 1975/05/16. (ملغى)
9. الأمر رقم 32-75، المؤرخ في 1975/04/29، يتعلق بالعدالة في العمل، ج ر عدد 39، الصادر في 1975/05/16، (ملغى).
10. الأمر رقم 33-75، المؤرخ بتاريخ 1975/04/29، يتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ج ر عدد 39، الصادر في 1975/05/16، (ملغى).
11. الأمر رقم 58-75 مؤرخ في 1975/09/26، يتضمن القانون المدني، ج ر عدد 78، الصادر في 1975/09/30، (معدل ومتمم).
12. القانون رقم 12-78 المؤرخ في 05 / 08 / 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32، الصادر بتاريخ 08 / 08 / 1978. (ملغى)
13. القانون رقم 06-82، المؤرخ في 1982/02/27، يتضمن علاقات العمل الفردية، ج ر عدد 09، الصادر في 1982/03/02 (ملغى).
14. القانون رقم 11-83، مؤرخ في 1983/07/02، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 28، الصادر في 1983/07/05 (معدل ومتمم).
15. القانون رقم 12-83، المؤرخ في 1983/02/02، يتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 28، الصادر في 1983/07/05، (معدل ومتمم).
16. القانون رقم 13-83، المؤرخ في 1983/02/02، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 28، الصادر في 1983/07/05، (معدل ومتمم).

17. القانون رقم 85-59، المؤرخ في 23/03/1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، عدد 13، الصادر في 24/03/1985 (ملغى).
18. القانون رقم 88-01، المؤرخ في 12/01/1988، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية، ج ر، عدد 02، الصادر في 13/01/1988. (ملغى)
19. القانون رقم 90-02، المؤرخ في 06/02/1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 06، الصادر في 07/02/1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-27، المؤرخ في 21/12/1991، ج ر، عدد 68، الصادر في 25/12/1991.
20. القانون رقم 90-03، المؤرخ في 06/02/1990، يتعلق بمفتشية العمل، ج ر، عدد 6، صادر بتاريخ 07/02/1990، المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 69-11، مؤرخ في 10/06/1996، ج ر، عدد 36، الصادر بتاريخ 12/06/1996.
21. القانون رقم 90-04، المؤرخ في 06/02/1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر عدد 06، الصادر في 07/02/1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-28، المؤرخ في 21/12/1991، ج ر عدد 62، الصادر في 25/12/1991.
22. القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21/04/1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17، الصادر في 25/04/1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-29، المؤرخ في 21/12/1990، ج ر، عدد 68، الصادر في 25/12/1990، وبالمرسوم التشريعي رقم 94-03، المؤرخ في 09/07/1996، ج ر عدد 43، الصادر في 13/04/1994، وبالأمر 96-21، المؤرخ في 09/07/1996، ج ر، عدد 43، الصادر في 10/07/1996، وبالأمر رقم 97-02، المؤرخ في 11/01/1997، ج ر عدد 03، الصادر في 12/01/1997.
23. الأمر رقم 97-03، المؤرخ في 11/01/1997، يحدد المدة القانونية للعمل، ج ر، عدد 3، الصادر بتاريخ 12/01/1997.

24. القانون رقم 02-05، المؤرخ في 06/02/2005، يعدل ويتم الأمر رقم 75-59، المؤرخ في 26/09/1975، يتضمن القانون التجاري، ج ر عدد 11، الصادر في 09/02/2005.

25. القانون رقم 05-10، المؤرخ في 20/06/2005، يعدل ويتم الأمر رقم 75-58، المؤرخ في 26/09/1975 يتضمن القانون المدني المعدل والمتمم، ج ر، عدد 44، الصادر في 26/06/2005.

26. القانون رقم 08-09، المؤرخ في 25/02/2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، عدد 21، الصادر في 23/04/2008.

27. القانون رقم 14-06، المؤرخ في 09/08/2014، يتعلق بالخدمة الوطنية، ج ر، عدد 48، الصادر في 10/08/2014.

28. القانون رقم 20-07، المؤرخ في 04/04/2020، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2020، ج ر، عدد 33، الصادر في 04/05/2020.

- النصوص التنظيمية:

1. المرسوم رقم 80-118، المؤرخ في 12/04/1980، يتضمن عمل وتدخل اللجنة الوطنية للأجور، ج ر عدد 16، الصادر في 15/04/1980، (ملغى).

2. المرسوم رقم 80-119، المؤرخ في 12/04/1980، يتضمن إنشاء لجان تصنيف مناصب العمل، ج ر، عدد 16، الصادر في 15/04/1980، (ملغى).

3. المرسوم رقم 81-14، المؤرخ في 31/01/1981، يتعلق بكيفيات حساب تعويض العمل التناوبي، ج ر، عدد 05، الصادر في 03/02/1981، (ملغى).

4. المرسوم رقم 82-302، مؤرخ في 11/09/1982، يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر، عدد 37، الصادر في 14/09/1982، (ملغى).

5. المرسوم رقم 85-03 المؤرخ في 05/01/1985، يحدد السلم الوطني الاستدلالي المتعلق بالأجور، ج ر، عدد 2، الصادر في 06/01/1985. (ملغى).

6. المرسوم رقم 85-58، المؤرخ في 23/03/1985، يتعلق بتعويض الخبرة، ج ر، عدد 13، الصادر في 24/03/1985.

7. المرسوم رقم 86-08 مؤرخ بتاريخ 1986/01/07، يتم المرسوم رقم 85-03 المؤرخ في 1985/01/05، الذي يحدد السلم الوطني الاستدلالي المتعلق بالأجور، ج ر، عدد 1، الصادر في 1986/01/08. (ملغى).
8. المرسوم رقم 88-211، المؤرخ في 1988/11/02، يتضمن شروط تطبيق المكافأة على المردود وطرق ربط الأجور بالإنتاج، ج ر، عدد 46، الصادر في 1988/11/09.
9. المرسوم رقم 88-219، المؤرخ في 1988/11/02، يتضمن كفاءات حساب تعويض الضرر، ج ر، عدد 46، الصادر في 1988، يعدل ويتم المرسوم رقم 81-58، المؤرخ في 1981/03/28، يتعلق بكفاءات حساب تعويض الضرر ومقداره، ج ر، عدد 13، الصادر في 1981/03/31.
10. المرسوم التنفيذي رقم 88-250 المؤرخ في 1988/12/31، يعدل المرسوم رقم 86-08 المؤرخ في 1986/01/07، المتمم للمرسوم رقم 85-03 المؤرخ في 1985/01/05، الذي يحدد السلم الوطني الاستدلالي المتعلق بالأجور، ج ر، عدد 01، الصادر في 1989/01/04. (ملغى).
11. المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 1990/09/27، يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، ج ر، عدد 42، الصادر في 1990/10/03.
12. المرسوم التنفيذي رقم 91-272، المؤرخ في 1991/08/10، يحدد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة، ج ر، عدد 38، الصادر في 1991/08/14.
13. المرسوم التنفيذي رقم 91-273، المؤرخ في 1991/08/10، يتعلق بكفاءات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، ج ر، عدد 38، الصادر في 1991/08/14.
14. المرسوم التنفيذي رقم 91-481، المؤرخ في 1991/12/14، يحدد كفاءات ضبط التوقيت اليومي للعمل والترخيص بالغيابات الخاصة المدفوعة الأجر لرياضي الطليعة والنخبة ولمستخدمي التأطير الذين يعملون حسب التوقيت الجزئي داخل هياكل تنظيم

- المنظومة الوطنية للتربية البدنية والرياضية وتنشيطها، ج ر، عدد 66، الصادر في 1991/12/22.
15. المرسوم التنفيذي رقم 94-326، المؤرخ في 1994/10/15، يحدد مبلغ المنح العائلية، ج ر، عدد 68، الصادر في 1994/10/23 (ملغى).
16. المرسوم التنفيذي رقم 96-98، المؤرخ في 1996/03/06، يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، ج ر، عدد 17، الصادر في 1996/03/13.
17. المرسوم التنفيذي رقم 96-298، المؤرخ في 1996/09/08، يتضمن رفع مبلغ المنح العائلية، ج ر، عدد 52، صادر في 1996/09/11، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 95-289، المؤرخ في 1995/09/26، يتضمن رفع مبلغ المنح العائلية، ج ر، عدد 56، الصادر في 1995.
18. المرسوم التنفيذي رقم 05-07، المؤرخ في 2005/01/06، يحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة، ج ر، عدد 04، الصادر في 2005/01/09.
19. المرسوم التنفيذي رقم 06-339، المؤرخ في 2006/09/25، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 1994/07/06، الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، ج ر، عدد 06، الصادر في 2006/09/27.
20. المرسوم التنفيذي رقم 15-59، المؤرخ في 2015/02/08، يحدد العناصر المكونة لأجر الوطني الأدنى المضمون، ج ر، عدد 8، الصادر في 2015/02/15.
21. المرسوم الرئاسي رقم 21-137، المؤرخ في 2021/04/07، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج ر عدد 28، الصادر في 2021/04/14.

6 - الاجتهادات القضائية:

1. حكم محكمة النقض المصرية، نقض مدني، الطعن رقم 285 صادر بتاريخ 1976/05/30 نقلا عن: سلامة عبد التواب عبد الحليم، الحماية القانونية لأجر العامل - دراسة مقارنة في مستويات العمل الدولية والعربية وقانون العمل -، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005، ص 20.

2. حكم محكمة النقض المصرية، نقض مدني، الطعن رقم 339، صادر بتاريخ 1977/03/06. نقلا عن: خالد جمال أحمد حسن، مظاهر الحماية القانونية لأجر العامل-دراسة تحليلية في ظل قانون العمل البحريني وقانون العمل الموحد المصري-، مؤسسة براري للطباعة بأسيوط، مصر، 2014، ص 128.
3. قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 85845، المؤرخ في 1992/06/22، مجلة القضاء الجزائرية، العدد 01، صادر في 1994.
4. قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 106576، مؤرخ بتاريخ 1994/01/31، مجلة القضاء الجزائرية، العدد 03، صادر في 1994.
5. قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 119341، مؤرخ بتاريخ 1995/10/24 مجلة القضاء الجزائرية، العدد 01، صادر في 1995.
6. قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 126057، مؤرخ بتاريخ 1995/11/21، (غير منشور).
7. قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 122458، مؤرخ بتاريخ 1995/10/16، مجلة القضاء، عدد خاص بمنازعات العمل والأمراض المهنية، الجزء الثاني، الجزائر، 1997، ص 181.
8. قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 129628، مؤرخ في 1996/03/12، (غير منشور). نقلا عن: حمودي عبد الرزاق، دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، دار الخطاب، الجزء الأول، الجزائر، 2010، ص 62.
9. قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 157097، مؤرخ بتاريخ 1998/03/10، المجلة النقدية الجزائرية، العدد 01، صادر في 1998.
10. قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 168545، مؤرخ في 1999/02/09، (غير منشور).
11. قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 196766، مؤرخ بتاريخ 1995/01/29، مجلة القضاء الجزائرية، عدد خاص، الجزء الثاني، الجزائر، صادر في 1997.

12. قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 199740، مؤرخ في 2000/07/11، (غير منشور).
13. قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 289675، مؤرخ في 2005/01/12، مجلة المحكمة العليا الجزائرية، العدد 02، صادر في 2005.
14. قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 332747، مؤرخ بتاريخ 2006/03/08، مجلة القضاء الجزائرية، العدد 66، صادر في 2006.
15. قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 501846، مؤرخ في 2009/05/06، مجلة المحكمة العليا الجزائرية، العدد 01، صادر في 2009.
16. قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 690993، مؤرخ في 2011/12/01، مجلة المحكمة العليا الجزائرية، العدد 01، صادر في 2012.
17. قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 0719747، مؤرخ في 2013/03/07، مجلة المحكمة العليا الجزائرية، العدد 01، صادر في 2013.
18. قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 0767714، مؤرخ بتاريخ 2013/12/05، مجلة المحكمة العليا الجزائرية، العدد 01، صادر في 2014.
19. قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 0875794، مؤرخ في 2014/06/05، مجلة المحكمة العليا الجزائرية، العدد 02، صادر في 2014.
20. قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 0808151، مؤرخ في 2013/06/06، مجلة المحكمة العليا الجزائرية، العدد 01، صادر في 2015.
21. قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 1154246، مؤرخ في 2019/10/05، مجلة المحكمة العليا الجزائرية، العدد 02، صادر في 2017.
22. قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 1187023، مؤرخ في 2018/02/08، مجلة المحكمة العليا الجزائرية، العدد 01، صادر في 2018.
23. قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 1354485، مؤرخ في 2019/10/03، مجلة المحكمة العليا الجزائرية، العدد 2، صادر في 2019.
24. قرار المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 1336569، مؤرخ في 2019/11/07، مجلة المحكمة العليا الجزائرية، العدد 2، صادر في 2019.

4 - الوثائق:

- الاتفاقيات الدولية والعربية:

1. الاتفاقية الدولية رقم (26)، المتعلقة ب "طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور"، المنعقدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 11 جنيف بسويسرا بتاريخ 1928/05/30.

2. التوصية الدولية رقم (30)، المتعلقة ب "بتطبيق آلية لوضع الحدود الدنيا للأجور" المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 11 المنعقدة بجنيف سويسرا بتاريخ 1928/05/30، دخلت حيز التنفيذ في 1944/06/14.

3. التوصية الدولية رقم (85)، بشأن حماية الأجور، المعتمدة من قبل مؤتمر العمل الدولي في دورته 32 المنعقدة بجنيف، سويسرا، في 08 جوان 1949.

4. التوصية الدولية رقم (89)، المتعلقة ب " طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور - في قطاع الزراعة "، المعتمدة من قبل مؤتمر العمل الدولي في دورته 34، بجنيف سويسرا بتاريخ 1951/06/06.

5. التوصية الدولية رقم (90) المتعلقة ب"مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية"، المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 34، المنعقدة بجنيف-سويسرا، بتاريخ 1951/06/06، دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 1951/06/29.

6. الاتفاقية الدولية رقم (111) المتعلقة ب"التمييز في الاستخدام والمهنة"، المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 42، بجنيف، سويسرا، بتاريخ 1958/06/25، دخلت حيز التنفيذ في 1960/06/15.

7. الاتفاقية العربية رقم (1)، المتعلقة ب "مستويات العمل" المعتمدة من قبل مؤتمر وزراء العرب في دورته 2 المنعقدة في القاهرة، مصر، في نوفمبر 1966.

8. الاتفاقية العربية رقم (5) المتعلقة ب "المرأة العاملة" المعتمدة من قبل مؤتمر العمل العربي في دورته 5، المنعقدة بالإسكندرية، مصر، في مارس 1976.

9. الاتفاقية العربية رقم (6)، المتعلقة بمستويات العمل المعتمدة من قبل مؤتمر العمل العربي في دورته 5 المنعقدة في الإسكندرية، مصر، في مارس 1977.

10. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، المعتمدة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة، في نيويورك، بالولايات المتحدة الأمريكية، بتاريخ 18 ديسمبر 1979، دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 03 سبتمبر 1981.

11. الاتفاقية العربية رقم (15)، المتعلقة بـ "بشأن حماية الأجور"، المعتمدة من قبل مؤتمر العمل العربي في دورته 11 المنعقدة بعمان، الأردن، في مارس 1983.

12. الاتفاقية الدولية رقم (173)، بـ "شأن حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم، المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، في دورته 79، المنعقدة بجنيف سويسرا، بتاريخ 03/06/1992.

-الإعلانات:

1. إعلان فيلادلفيا، المتعلق بـ "أهداف وغايات منظمة العمل الدولية"، المتعمد في الدورة 26، الولايات المتحدة الأمريكية بتاريخ 10/04/1944.

2. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة، المنعقدة في باريس، فرنسا، بتاريخ 10 سبتمبر 1948.

3. العهد الدولي للحقوق الاجتماعية والاجتماعية والثقافية، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في

1966/12/16، دخل حيز التنفيذ بتاريخ 1976/01/03: Consultable sur le site <http://hrlibrary.umn.edu/arab/b002.html>

4. الميثاق الوطني، ج ر عدد 61، صادر في 1976/07/30، (ملغى).

5. ميثاق التنظيم الاشتراكي، ج ر عدد 101، صادر في 1971/12/13، (ملغى).

-القوانين الأجنبية:

1. قانون العمل المصري رقم 12، لسنة 2003، ج ر، عدد مكرر صادر بـ 2003/04/07، دخل حيز التنفيذ في 2003/07/07.

2. قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم 79 لسنة 1975.

3. القانون المدني المصري.

4. قانون الخدمة العسكرية والوطنية لجمهورية مصر العربية رقم 127 لسنة 1980.

6- الوثائق الأخرى:

5. الاتفاقية الجماعية لبريد الجزائر، المبرمة بتاريخ 2013/06/10، الجزائر، 2013.
6. النظام الداخلي لمجمع الخدمات المينائية، المؤسسة المينائية جن جن، جيجل، الجزائر، ماي 2019.

In :http://www.djendjenport.com/downloads/Reglement_Interieur_Entreprise_Portuaire_Djen_Djen.pdf

ثانيا - المراجع باللغة الفرنسية:

1 – Ouvrages:

1. Belloula Tayeb, Droit de travail, Edition Dahleb, INT, Alger, 1984.
2. _____, Droit du travail, Edition Dahleb, Alger, Algérie, 1994.
3. Borsali Hamdan Leila, Droit du Travail, Berti Editions, Alger, 2014.
4. Bouloc Pierre, Manuel de Droit du travail et de Droit Social, Edition d'organisation, France, 1977.
5. Cadin Loic, Guerin Francis, Pigeyre Frédérique, Gestion des ressources Humaines, 3^{ème} Edition, Dunod Edition, Paris, 2007.
6. Cozin Maurice Petit Jean Maurice, Manuel du Droit du travail et de droit social, 5^{ème} edition, LITEC, Paris, 1996.
7. Dockés Emmanuel, Droit du Travail -relations individuelles, Edition Hyper Cours Dalloz, Paris, 2005.
8. Durand Paul et Vitu André, Traité de droit du travail, Tome 2, Editions Dalloz, Paris, 1950.
9. Gaudu François, Vatinet Raymonde, Les contrats du travail – Contrats individuels, conventions collectives et actes unilatéraux-, L.G.D.J, Paris, 2001.
10. Giroudroux Catherine, Dominique Julien, Lamy social, Edition Lamy, Paris, 1995.
11. Grandguillot Dominique, Les points des opérations relatives à la paie en 2017, Gualino Lextenso-Editions, paris, 2017.
12. Javillier Jean Claude, Droit du travail, 7^{ème} édition, L.G.D.J, Paris, 1999.

13. Koriche Mahammed Nasr-Eddine, Droit du Travail -Les transformations Du Droit Algérien Du Travail Entre Statut et Contrat-Relation d'Emploi et De Travail une contractualisation relative-, Tome2, Office des publications universitaires, Alger, 2009.
14. Lemesl Raymond, Le Droit du travail en Afrique Francophone, Edicef, France, 1989.
15. Le Rolland Partick, Prud'hommes –connaître et comprendre la procédure devant les conseils de prud'hommes-, Gualino Lextenso Editions, Paris, 2015.
16. Lyon Caen Gerard, Pelissier Jean, Supiot Alain, Droit du travail, 17^{ème} édition, Dalloz Editions, Paris, 1994.
17. Lyon-Caen Gérard, Manuel de droit du travail et de la sécurité social, Paris, 1955.
18. _____, "Les salaires", traité de droit du travail, Edition Dalloz, Paris, 1967.
19. _____, Le salaire, Edition Dalloz, Paris, 1981.
20. _____, Droit du travail: une technique révisable, Dalloz Edition, Paris, 1995.
21. Mazeaud Antoine, Droit du travail, 9^{ème} édition, L.G.DJ Lextenso Editions, Paris, 2014.
22. Mentré Messaoud, Essai d'analyse de la législation et la réglementation du travail en Algérie, Office des Publications Universitaires, Alger, 1986.
23. Meyer Olivier, Procédure prud'homale –Mode d'emploi-, Editions Afnor, Paris, 2011.
24. Morel Journal Christel, Droit Générale, 4^{ème} Edition, Gualino lextenso Editions, Paris, 2010.
25. Mouly Jean, Droit du travail, 6^{ème} Edition, collection Lexifac Droit, édition Bréal, Paris, 2012.
26. Pelissier Jean, Supiot Alain, Jeammaud Antoine, Droit du travail, 20 édition Dalloz, Paris, 2000.
27. _____, Droit du travail, 21^{ème} édition, Dalloz Edition, Paris, 2002.
28. Petit Franck, L'essentiel du Droit du travail : Les relations individuelles, 1^{er} Edition, Gualino Lextenso Editions, Paris, 2017.

29. Radé Christophe, Droit du travail, 3^{ème} Edition, Edition Montchrestien, Paris, 2004.
30. Rivero Jean, Savatier Jean, Droit du travail, Presse Universitaire de France, Paris, 1981.
31. Teyssie Bernard, Droit du travail, 22^{ème} édition, Litec Edition, Paris, 1992.

2 – Les thèses et Mémoires:

- Les thèses de doctorats :

1. Ondze Stani, "**La garantie des salaires en cas d'insolvabilité de l'employeur**", Thèse de Doctorat Mention Droit privé, Faculté de droit et science politique, Université Paris-Ouest-Nanterre-La Défense, France, 05/12/2012.
2. Yacoub zina, « **Le droit algérien du travail entre enjeux économiques et protection de l'emploi** », Thèse pour l'obtention du diplôme du Doctorat en Sciences, Spécialité : Droit, Faculté de Droit et des Sciences Politiques, Université Mouloud Mammeri, Tizi-Ouzou, 07/12/2017.

- Les Mémoires :

- Dhennin Severine, "**La nullité du contrat de travail**", Mémoire préparé dans le cadre du DEA droit social - mention droit du travail-, Faculté des sciences politiques, juridiques et sociales, Université de Lille 2, France, 2000-2001. In : <https://wikimemoires.net/2013/03/la-nullite-du-contrat-de-travail-en-droit-francais/>.

3 – Les articles:

1. Belloul Amar, « **L'évolution du rôle protectionniste des règles du droit du travail en Algérie** », Revue Académique de la recherche juridique, volume 10, n°03, Algérie, 2019, p p 908-916.
2. Bouras Zohra, "**La mondialisation et le travail des femmes**", Revue Algérienne de Sciences Juridiques et Politique, N° 4, Alger, 2009, p p 57-78.

3. Cabanis Danielle et Cabanis André, "histoire de la réduction du temps de travail", Revue Juridique des Barreaux, n° 53, éditions Dalloz, 1998, p p 07-19.
4. Couturier Gerard, "De quoi le salaire est-il la contrepartie ?", R.D.S, N 01, Paris, Janvier 2011, p p 10-17.
5. Rodière Pierre, "Le salaire dans les écrits de Gerard Lyon Caen", R.D.S, N 01, Paris, Janvier 2011, pp 06-09.
6. Serour Mohamed, « Les instances de contrôles du droit du travail », RCDSP, n° 2, Faculté de droit et des sciences politiques, Université Mouloud Mammeri, Tizi Ouzou, p p 57, 58.
7. Zouaïmia Rachid, « l'ambivalence de l'entreprise publique en Algérie », Revue Algérienne des sciences juridiques, économiques et politiques, n° 1, Alger, 1989, p p. 145-147.

4 – Textes Juridiques:

1. code du travail Français, in : www.legifrance.gouv.fr
2. Code civil Français, Institut Français d'information juridique. Consultable sur le site : www.Droit.org.
3. loi N° 83-635 du 13 Juillet 1983, Consultable sur le site : www.legifrance.gouv.fr.
4. Décret n° 85-1353 du 17 Décembre 1985 relatif au code de la sécurité sociale (partie Législative et partie Décrets en Conseil d'Etat), JORF du 21 Décembre 1985, abrogé et complété par la Loi n° 2006-1640 du 21 Décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007, et la Loi n° 2014-1554 du 22 Décembre 2014 de financement de la sécurité sociale pour 2015, Version consolidée au 25 Décembre 2014. Consultable sur le site: www.legifrance.gouv.fr.
5. Loi n° 98-546 du 2 Juillet 1998 portant diverses dispositions d'ordre économique et financier, JORF n°0152 du 3 Juillet 1998.
6. Arrêté du 20 Décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale,

JORF n°301 du 27 Décembre 2002, modifié par l'Arrêté du 25 Juillet 2005. Consultable sur le site: www.Legifrance.gouv.fr.

7. Arrêté du 20 Décembre 2019, relatif au montant des plafonds de ressources de certaines prestations familiales et aux tranches du barème applicable au recouvrement des indus et à la saisie des prestations, JORF n°0298 du 24 Décembre 2019. Consultable sur le site :www.legifrance.gouv.fr.

5- Jurisprudences :

1. Cass. Soc, 17janvier 1957. Bull. Civ. 1957-4-42 ; Trib.Paris 01 fevrier 1960, Editions Dalloz, 1960.
2. Cass. Crim, 27 Janvier 1987, B Crim n° 46 ; RJS 1987.F12. Document consultable sur le site:www.legifrance.gouv.fr.
3. Cass Soc, 19 Juin 1996 n° 1048 ; D. RJS 10/96. Document consultable sur le site:www.legifrance.gouv.fr.
4. Cass Soc, 19 Juin 1996 n° 2853 ; D. RJS 10/96. Document consultable sur le site:www.legifrance.gouv.fr.
5. Cass.Soc, 12 Novembre 1992 n°1385, RJS 19/92. Document consultable sur le site:www.legifrance.gouv.fr.
6. Cass.Soc, 29 Mars 1995 n° 514, RJS 5/95. Document consultable sur le site:www.legifrance.gouv.fr.
7. Cass.Soc,19 Mai 1998, no 96-41. Document consultable sur: www.liaisons-sociales.fr.
8. Cass.Soc, 2 Février 1999, RJS 3/99, n° 370, 11 Janvier 2006, JCP S2006. Document consultable sur le site:www.legifrance.gouv.fr.
9. Cass.Soc, 24 Mars 2004, no 02-45. Document consultable sur: www.liaisons-sociales.fr.
10. Cass.Soc, 15 Mai 2007, no 06-42. Document consultable sur: www.liaisons-sociales.fr.

6- Autres documents :

1. Andrés Marinakis, The role of ILO in the development of minimum wages, ILO century project, ILO, (International labour organization).

2. Convention collective de ENIEM (l'Entreprise Nationale des industries Electro-ménagères), Algérie, Décembre, 1995.
3. Convention Collective de EPLF, (Entreprise de Promotion du Logement Familial), Tizi-Ouzou, 2001.

6- Sites Internet :

1. Le ministère du travail de la république Française. In :<https://www.travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-conges-payes-et-les-conges-pour-projets-pro-et-perso/article/le-conge-sabbatique>
2. <http://www.legisocial.fr/reperes-sociaux/taux-cotisations-sociales-urssaf2020.html>.
3. Le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports. In : www.education.gouv.fr.
4. www.liaisons-sociales.fr.

فهرس

1 مقدمة

الباب الأول

وضع إطار تنظيمي للحماية القانونية للأجر

الفصل الأول

إقرار الأحكام العامة المتعلقة بعنصر الأجر في عقد العمل

المبحث الأول: تحديد المضمون القانوني للأجر محل الحماية 12

المطلب الأول: تحديد المفهوم القانوني للأجر محل الحماية 12

الفرع الأول: تعريف الأجر محل الحماية 13

أولا - تعريف الأجر حسب منظمة العمل الدولية والعربية 13

1 - تعريف الأجر حسب منظمة العمل الدولية 13

2 - تعريف الأجر حسب منظمة العمل العربية 16

ثانيا - تعريف الأجر في بعض التشريعات الوطنية 17

1 - تعريف المشرع الفرنسي 17

2 - تعريف المشرع المصري 19

3 - موقف المشرع الجزائري من تعريف الأجر 20

الفرع الثاني: شروط اعتبار ما يتقاضاه العامل أجرا 22

أولا - قيام عقد صحيح بين العامل والمستخدم 22

ثانيا - قيام العامل بأداء العمل المتفق عليه 26

المطلب الثاني: تحديد أنواع الأجر 26

الفرع الأول: أنواع الأجر حسب طبيعته 27

أولا - الأجر النقدي 27

1 - موقف منظمي العمل الدولية والعربية من الدفع النقدي للأجر 28

- أ - موقف منظمة العمل الدولية من الدفع النقدي للأجر 28
- ب - موقف منظمة العمل العربية من الدفع النقدي للأجر 29
- 2 - موقف التشريعات الوطنية من الدفع النقدي للأجر 30
- ثانيا - الأجر العيني 33
- 1 - موقف منظمتي العمل الدولية والعربية من الأجر العيني 33
- أ - موقف منظمة العمل الدولية من الأجر العيني 33
- ب - موقف منظمة العمل العربية من الدفع العيني للأجر 34
- 2 - موقف التشريعات الوطنية من الأجر العيني 35
- الفرع الثاني: أنواع الأجر حسب معايير تحديده 37
- أولا - الأجر حسب معيار المدة أو الزمن 37
- ثانيا - الأجر حسب معيار القطعة أو الإنتاج 41
- ثالثا - الأجر حسب المعيار المزدوج 44
- المبحث الثاني: تحديد مكونات الأجر محل الحماية 45
- المطلب الأول: تحديد العناصر الثابتة في الأجر 46
- الفرع الأول: الأجر الوطني الأدنى المضمون 47
- أولا - إجراءات تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون 47
- ثانيا - معايير تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون 49
- 1 - مراعاة متوسط الإنتاجية 49
- 2 - مراعاة الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك 50
- 3 - مراعاة الظروف الاقتصادية العامة 51
- ثالثا - مكونات الأجر الوطني الأدنى المضمون 53
- الفرع الثاني: الأجر القاعدي والتعويضات ذات الطابع الدائم 55
- أولا - الأجر القاعدي 55
- ثانيا - التعويضات الثابتة ذات الطابع الدائم 58

58	1 - تعويض الخبرة أو الأقدمية
60	2 - تعويض الضرر
62	3 - تعويض المنطقة
64	4 - تعويض المنح العائلية والدراسية ومنحة الأجر الوحيد
66	المطلب الثاني: تحديد العناصر المتغيرة في الأجر
67	الفرع الأول: التعويضات المتغيرة في الأجر
67	أولا - تعويض الساعات الإضافية
71	ثانيا - تعويض العمل الليلي
73	ثالثا - تعويض العمل التناوبي
75	رابعا - تعويض مصاريف الخدمة
76	الفرع الثاني: المكافآت والمنح
77	أولا - مكافآت المردود الفردي والجماعي
80	ثانيا - المنح الخاصة بالمناسبات

الفصل الثاني

إضفاء الصفة الجوهرية على عنصر الأجر في عقد العمل

83	المبحث الأول: الأجر عوض في عقد العمل
83	المطلب الأول: مبدأ التلازم الشرطي بين العمل والأجر
84	الفرع الأول: تفسير مبدأ التلازم الشرطي بين العمل والأجر
84	أولا- المقصود بمبدأ التلازم الشرطي بين العمل والأجر
84	ثانيا- الأساس القانوني لمبدأ التلازم الشرطي بين العمل والأجر
87	الفرع الثاني: تطبيقات مبدأ التلازم الشرطي بين العمل والأجر
88	أولا - الأسباب المتعلقة بالعامل
88	1- عدم استحقاق الأجر في حالة اتفاق الطرفان (الاستيداع)
94	3 - عدم استحقاق الأجر في حالة الغياب لأداء الخدمة الوطنية
95	4 - عدم استحقاق الأجر في حالة ممارسة مهمة انتخابية

- 5 - عدم استحقاق الأجر في حالة حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي 96
- 6 - عدم استحقاق الأجر في حالة ممارسة حق الإضراب 97
- 7 - عدم استحقاق الأجر في حالة الاستقادة من عطلة بدون أجر 98
- ثانيا - الأسباب المتعلقة بصاحب العمل 99
- 1 - عدم استحقاق الأجر في حالة صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة 99
- 2- عدم استحقاق الأجر بسبب القوة القاهرة 100
- المطلب الثاني: الاستثناءات الواردة على مبدأ التلازم الشرطي بين العمل والأجر 101
- الفرع الأول: استحقاق الأجر عن العطل وأيام الراحة القانونية 102
- أولا - استحقاق الأجر عن العطل 103
- 1 - بالنسبة للعطل السنوية 103
- 2 - بالنسبة للأعياد الدينية والوطنية 105
- ثانيا - استحقاق الأجر عن أيام الراحة القانونية 107
- 1 - بالنسبة للراحة اليومية 107
- 2 - بالنسبة للراحة الأسبوعية 108
- الفرع الثاني: استحقاق الأجر عن الغيابات 109
- أولا - حالة الغياب لتأدية مناسك الحج 110
- ثانيا - حالة الغياب بسبب التمثيل النقابي 111
- ثالثا - حالة الغياب لمتابعة تكوين مهني أو نقابي أو المشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية 112
- رابعا - حالة الغيابات الخاصة 113
- خامسا - حالة الغيابات الخاصة لرياضي النخبة 115
- الفرع الثالث: استحقاق الأجر لتقصير من المستخدم 116
- المبحث الثاني: إقرار الأساليب القانونية لتحديد الأجور 118
- المطلب الأول: التحديد القانوني للأجور 118

الفرع الأول: تطبيق أسلوب التحديد المركزي للأجور في ظل نظام الاقتصاد الموجه..	119
أولا - الاعتماد على اللجنة الوطنية للأجور	119
ثانيا - الاعتماد على لجان تصنيف مناصب العمل	121
1 - لجان تصنيف مناصب العمل	121
2 - لجان المؤسسات و/أو الوحدات	122
ثالثا - تحديد الأجور حسب السلم الوطني	124
الفرع الثاني: وضع الإطار العام للأجور في ظل نظام اقتصاد السوق	126
المطلب الثاني: التحديد العقدي للأجر والقيود الواردة عليه	130
الفرع الأول: تحديد الأجر في عقد العمل	131
أولا - تحديد الأجر عند إبرام عقد العمل	131
1 - التحديد الصريح للأجر في عقد العمل	131
2 - عدم تحديد الأجر صراحة في عقد العمل	133
ثانيا - تعديل الأجر أثناء سريان عقد العمل	135
1 - التعديل القانوني للأجر	136
2 - التعديل الاتفاقي للأجر	137
الفرع الثاني: القيود الواردة على التحديد العقدي للأجور	141
أولا - الالتزام بالنظام العام للأجور	142
1-مصدر النظام العام للأجور في التشريع الدولي للعمل	142
أ- دور منظمة العمل الدولية في إنشاء نظام الحد الأدنى للأجور	142
ب- جهود منظمة العمل العربية في إرساء قواعد نظام الحد الأدنى للأجور	144
2-تطبيق النظام العام للأجور في التشريعات الوطنية	145
ثانيا - الالتزام بالنظام الاتفاقي للأجور	147
1-تعريف الاتفاقيات الجماعية	148
2- اختصاص الاتفاقيات الجماعية في مجال الأجور	149

الباب الثاني

إقرار آليات تجسيد الحماية القانونية للأجور

الفصل الأول

الضمانات القانونية لحماية الأجور

- المبحث الأول: ضمان مبدأ المساواة في الأجور 156
- المطلب الأول: مصدر مبدأ المساواة في الأجور 156
- الفرع الأول: إرساء مبدأ المساواة في الأجور على المستوى الدولي 157
- أولا - تفسير مبدأ المساواة في الأجور حسب هيئة الأمم المتحدة 157
- 1- تكريس مبدأ المساواة 158
- 2- تكريس مبدأ المساواة في الأجر 158
- ثانيا - دور منظمة العمل الدولية في إرساء الوسائل القانونية لتطبيق مبدأ المساواة في الأجر 159
- 1- تكريس منظمة العمل الدولية لمبدأ المساواة في الأجر 159
- أ- تعريف منظمة العمل الدولية لمبدأ المساواة في الأجر 159
- ب- تدابير منظمة العمل الدولية لتكريس مبدأ المساواة في الأجر في التشريعات الوطنية 160
- 2- حظر التمييز بين العمال في مجال الأجور 164
- الفرع الثاني: جهود منظمة العمل العربية في إرساء مبدأ المساواة في الأجر 166
- أولا- توحيد الحماية المقررة للعمال بين تطبيق مبدأ المساواة وحظر التمييز في الأجر 166
- ثانيا- إلزام الدول الأعضاء بتكريس مبدأ المساواة وحظر التمييز بين العمال في الأجر 167
- المطلب الثاني: تطبيق مبدأ المساواة في الأجور في تشريعات العمل الوطنية 170
- الفرع الأول: تطبيق مبدأ المساواة في الأجور في ظل نظام الاقتصاد الموجه 170

أولا- بالنسبة لمرحلة ما قبل صدور القانون الأساسي العام للعامل (1962 - 1978)	170
1- مبدأ المساواة في ظل ميثاق التنظيم الاشتراكي	171
2- تأكيد مبدأ المساواة في الأجور في ظل الأمر رقم 71-74	171
3- تأسيس الأجر الوطني الأدنى المضمون لتجسيد مبدأ المساواة في الأجور	172
4- تكريس مبدأ المساواة في دستور 1976	173
ثانيا- بالنسبة لمرحلة ما بعد صدور القانون الأساسي العام للعامل (1978 - 1989)	174
1- التأكيد على مبدأ المساواة في الأجور في ظل القانون رقم 78-12	174
2- توسيع نطاق تطبيق مبدأ المساواة في الأجر في ظل القانون رقم 82-06	175
الفرع الثاني: مكانة مبدأ المساواة في الأجور في ظل نظام اقتصاد السوق	176
أولا- موقف الدستور الجزائري بمختلف تعديلاته من مبدأ المساواة في الأجور	176
ثانيا- تطبيق مبدأ المساواة في الأجور في تشريع العمل	177
1- الأساس القانوني لمبدأ المساواة في الأجور	178
2- العقوبات المقررة على خرق مبدأ المساواة في الأجور	182
المبحث الثاني: ضمان الوفاء بالأجور	186
المطلب الأول: القواعد الأساسية للدفع السليم للأجور	186
الفرع الأول: عدم جواز المساس بالكتلة الأجرية	187
أولا - وضع حدود للمقاصة على الأجور	187
1 - الديون القابلة للمقاصة على الأجور	188
أ - القروض	188
ب - أقساط الأجر المدفوعة مسبقا	190
ج - مستحقات الضمان الاجتماعي	191
2 - الديون غير القابلة للمقاصة على الأجور	192

أ - الديون عن اللوازم المختلفة.....	192
ب - الغرامات المالية	195
ثانيا- تقييد الحجز على الأجور.....	195
1-موقف منظمتي العمل الدولية والعربية حول الحجز على الأجور	196
2-موقف التشريعات الوطنية من الحجز على الأجور	196
ثالثا - عدم جواز التنازل عن الأجر	200
الفرع الثاني: إقرار حق امتياز الأجور على ديون صاحب العمل	202
أولا - مصدر مبدأ امتياز الأجور على باقي ديون صاحب العمل.....	203
1-إرساء منظمة العمل الدولية مبدأ امتياز الأجور عن باقي ديون صاحب العمل	203
2- دور منظمة العمل العربية في تكريس مبدأ امتياز الأجور على ديون صاحب	205
ثانيا - تكريس مبدأ امتياز الأجور في التشريعات الوطنية	206
1 - تكريس التشريعات الوطنية لمبدأ امتياز دين الأجر في القانون العام	206
2 - تكريس التشريعات الوطنية لمبدأ امتياز دين الأجر في قانون العمل	208
المطلب الثاني: القواعد الاحتياطية لضمان الدفع السليم للأجور	212
الفرع الأول: إقرار قواعد الدفع الأصلية للوفاء بالأجور	212
أولا - تحديد زمان الوفاء بالأجور	213
1-موقف منظمتي العمل الدولية والعربية من تحديد زمان الوفاء بالأجر	213
2-موقف التشريعات الوطنية من تحديد زمان الوفاء بالأجور	213
ثانيا - تحديد مكان الوفاء بالأجور	215
1-موقف منظمتي العمل الدولية والعربية من تحديد مكان الوفاء بالأجور	215
2- موقف التشريعات الوطنية من تحديد مكان الوفاء بالأجور	216
الفرع الثاني: إقرار التدابير الاحتياطية للدفع السليم للأجور	217

- أولا - وجوب استلام العامل أجره شخصيا 218
- 1- الأساس القانوني لوجوب استلام العامل أجره شخصيا 218
- 2- إشكالات الدفع الشخصي للأجر 219
- ثانيا - إلزام صاحب العمل بتسليم العامل قسيمة الأجور 221
- 1- المقصود من قسيمة الأجر 221
- 2- البيانات الواردة على قسيمة الأجر 221
- 3- القيمة القانونية لقسيمة الأجر 224
- ثالثا - إلزام صاحب العمل بمسك دفاتر الأجور 225
- 1- البيانات الواردة في دفاتر الأجور 225
- 2- القيمة القانونية لدفاتر الأجور 229

الفصل الثاني

وضع إجراءات خاصة لتسوية النزاعات الفردية المتعلقة بالأجور

- المبحث الأول: الإجراءات الإدارية لتسوية النزاعات الفردية المتعلقة بالأجور 231
- المطلب الأول: التظلم والإخطار آلية إدارية لتجسيد الحماية القانونية للأجور 231
- الفرع الأول: التظلم على مستوى الهيئة المستخدمة 232
- أولا - التظلم أمام الرئيس المباشر 233
- ثانيا - التظلم أمام الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم 233
- الفرع الثاني: الإخطار 236
- أولا - الجهاز المختص باستقبال الإخطار 237
- ثانيا - إجراءات الإخطار 238
- 1- بالنسبة للتشريع الجزائري 238
- 2- بالنسبة للتشريع المصري 240
- 3- بالنسبة للتشريع الفرنسي 242
- المطلب الثاني: نظام المصالحة لتسوية النزاعات الفردية المتعلقة بالأجر 244

245.....	الفرع الأول: التنظيم الهيكلي لمكاتب المصالحة واختصاصها
245.....	أولا - التنظيم الهيكلي لمكاتب المصالحة
245.....	1-تشكيلة مكاتب المصالحة
247.....	2- طرق تعيين المساعدين
249.....	3-شروط الترشح لمهمة مساعد أو عضو مكتب المصالحة
251.....	4-أسباب سقوط العضوية في مكاتب المصالحة
252.....	ثانيا - اختصاص مكاتب المصالحة
252.....	1 - الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة
254.....	2 - الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة
256.....	الفرع الثاني: مجريات المصالحة
256.....	أولا - إجراءات المصالحة
256.....	1-الإجراءات الأولية لانعقاد جلسة المصالحة
257.....	2- اجراء المصالحة
257.....	أ-عن تمثيل الأطراف في جلسة المصالحة
258.....	ب-عن إجبارية حضور الأطراف لجلسة المصالحة
260.....	ج-انعقاد جلسة المصالحة
260.....	ثانيا - نتائج المصالحة
260.....	1 - في حالة المصالحة
262.....	2 - في حالة عدم المصالحة
264.....	المبحث الثاني: الدوى القضائية آلية لتسوية النزاعات الفردية المتعلقة بالأجور
264.....	المطلب الأول: تحديد التنظيم القانوني لقضاء العمل
265.....	الفرع الأول: الاختصاص القضائي للجهات القضائية الفاصلة في دعوى الأجر
266...	أولا - الاختصاص النوعي المانع للجهات القضائية الفاصلة في دعوى الأجر
266.....	1-بالنسبة للتشريع الجزائري

- 2- بالنسبة للتشريعات الوطنية المقارنة 270
- أ- عدم التحديد الصريح للاختصاص النوعي للجهات القضائية الفاصلة في دعوى
الأجر في التشريع الفرنسي 270
- ب- التحديد الضمني للاختصاص النوعي للجهات القضائية الفاصلة في دعوى
الأجر في التشريع المصري 271
- ثانيا - تحديد الاختصاص الإقليمي للجهات القضائية الفاصلة في دعوى الأجر . 273
- 1- بالنسبة للتشريع الجزائري 273
- 2- بالنسبة للتشريعات الوطنية المقارنة 274
- أ- الاختصاص الإقليمي للجهات القضائية الفاصلة في دعوى الأجر في التشريع
الفرنسي 275
- ب- الاختصاص الإقليمي للجهات القضائية الفاصلة في دعوى الأجر في التشريع
المصري 275
- الفرع الثاني: تشكيلة الجهات القضائية الفاصلة في دعوى الأجر 276
- أولا- خصوصية تشكيلة المحاكم الاجتماعية في التشريع الجزائري 277
- ثانيا- تشكيلة المحاكم الاجتماعية في التشريعات الوطنية المقارنة 279
- 1- بالنسبة للتشريع الفرنسي 279
- 2- بالنسبة للتشريع المصري 280
- المطلب الثاني: مضمون دعوى الأجر 281
- الفرع الأول: سريان دعوى الأجر 281
- أولا -الشروط المسبقة لرفع دعوى الأجر 281
- 1 - شرط استكمال إجراءات المصالحة 282
- 2 - شرط احترام آجال تقادم حق المطالبة بالأجر 283
- أ - آجال تقادم حق المطالبة بالأجر في التشريع الجزائري 284
- ب - آجال تقادم حق المطالبة بالأجر في التشريع الفرنسي والمصري 285

ج- حقوق العمال والخدم والأجراء من أجور يومية وغير يومية ومن ثمن ما قاموا به	
من توريدات.....	286
ثانيا - إجراءات التقاضي في دعوى الأجر.....	288
الفرع الثاني: طبيعة الأحكام الصادرة في دعوى الأجر.....	292
أولا - أحكام ابتدائية نهائية تخص تسليم كشوفات الأجور.....	292
ثانيا - أحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل تخص دفع الرواتب والتعويضات.....	293
ثالثا - أحكام ابتدائية.....	295
خاتمة.....	297
ملاحق.....	303
قائمة المراجع.....	307
فهرس.....	337

ملخص:

أولت المنظمات الدولية والعربية إهتماما بالغا لموضوع الأجر، وبكيفية تنظيمه وإضفاء حماية قانونية خاصة به، واعتمدت التشريعات الوطنية بما فيها تشريعات العمل الجزائرية المتعاقبة مقتضياتها ومبادئها لبناء النظام القانوني لحماية الأجور.

إذ تم تكريس هذه الحماية من خلال إقرار الأجر وكافة مكوناته كحق أساسي ومضمون للعامل مقابل عمله، واعتباره عنصرا جوهريا في عقد العمل، تتولى الدولة تحديد حدوده الدنيا ويفتح المجال للتفاوض في إطار عقد العمل الفردي، والاتفاقيات الجماعية للرفع من قيمته.

كما تم تجسيد هذه الحماية عن طريق إقرار ضمانات تضمن المساواة في الأجر بين أوساط اليد العاملة، وتضمن للعامل استحقاق أجره بصفة سليمة، عن طريق منحه حق الامتياز على ديون المستخدم، ومنع التنازل عنه والمساس به لأي سبب كان، كما تم إلزام رب العمل بدفعه للعامل بصورة شخصية وبصفة دورية ومنظمة. وتم ارفاق هذه الضمانات بمجموعة من الاجراءات تهدف إلى تسوية أي خلاف قد ينشأ بين الطرفين حول الأجر أو أحد مكوناته بطريقة ودية، واعتبرت هذه الأخيرة شرطا جوهريا قبل التوجه إلى القضاء.

Résumé :

Les organisations internationales et arabes du travail ont accordé une importance particulière aux salaires, et aux moyens de lui garantir une protection juridique spécifique, et par extension les législateurs nationaux y compris les législations Algérienne successives du travail, ont adopté ses conditions et tous ses principes fondamentaux afin d'aboutir à instaurer la protection des salaires.

Cette protection a été consacrée par la reconnaissance du salaire et de ses différentes composantes comme un droit fondamentale acquis et garanti pour l'employé en échange de son travail, le considérant ainsi comme un élément essentiel du contrat de travail, dont l'état fixe et attribue le montant minimum national garanti, tout en laissant le champ libre à la négociation pour augmenter sa valeur.

Cette protection s'est également concrétisée par l'instauration de garanties qui assurent l'égalité du salaire aux travailleurs pour un travail égale, et la perception de celui-ci de manière saine et efficace, et en lui octroyant un droit de privilège sur les créances de l'employeur, ainsi qu'une prohibition absolue de toute renonciation ou atteinte à la masse salariale de quelle nature qu'elle soit ; Quant aux modalités de paiement, elles doivent s'effectuer de manière individuelle, régulière, et périodique.

Ainsi la protection des salaires est garantie et complétée aussi par un ensemble de procédures visant à régler tout litige pouvant survenir entre les deux parties du contrat de travail à propos du salaire ou de l'une de ses composantes, que ce soit par la conciliation comme première étape ou à travers la saisit d'un tribunal compétent en dénier recours.