

جامعة مولود معمري-تيزي وزو
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون - نظام ل.م.د

عنوان المذكرة:

الأجر
في ظل قانون رقم 90-11

مذكرة لنيل درجة الماستر في القانون الخاص
تخصص: القانون الاجتماعي

إشراف:

الأستاذة: د/معاشو نبالي فطة

إعداد الطالبتان

خليل سومية

ترايكية هودة

لجنة المناقشة:

- د/نكموش يوغرطا، أستاذ محاضر صنف (أ)، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.....رئيسا
- د/معاشو نبالي فطة، أستاذة محاضرة صنف (أ)، جامعة مولود معمري، تيزي وزو. مشرفا ومقررا
- أ/فتحي وردية، أستاذة محاضرة صنف (أ)، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.....ممتحنا

تاريخ المناقشة: 2012/09/25

شكر

نشكر الله عزّ وجلّ على توفيقه لإتمام هذا العمل وندعوه أن يجعله عملاً مقبولاً.

نتقدم بالشكر الجزيل والعرفان لأستاذتنا الفاضلة "معاشو نبالي فطة" لقبولها الإشراف على هذا البحث وعلى توجيهاتها القيّمة. كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في إعداد هذه المذكرة.

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى أمي الغالية رحمها الله
وأسكنها فسيح جنانه والتي لا طالما شجعتني .
وإلى كل عائلتي بالخصوص أبي العزيز وإخوتي .

إلى أمي

أهدي هذا العمل المتواضع إلى أمي الغالية وأبي .
إلى أختي العزيزة "كاتية" التي طالما ساعدتني في انجاز هذا العمل .
إلى كل إخوتي .
إلى صديقتي "أميرة" .

قائمة أهم بعض المختصرات

أولا- باللغة العربية

ج.ر	:	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
د.ج	:	الدينار الجزائري
د.س.ن	:	دون سنة النشر
ص	:	صفحة
ق.إ.م.إ	:	قانون الإجراءات المدنية والإدارية
ق.م	:	القانون المدني

ثانيا- باللغة الفرنسية

E.P.L.F	:	Entreprise de Promotion du Logement Familial
L.G.D.J	:	Librairie Générale de Droit et Jurisprudence
N°	:	Numéro
O.I.T	:	Organisation Internationale du Travail.
R.D.S	:	Revue du Droit Social
S.N.M.G	:	Salaire National Minimum Garantie.
U.G.T.A	:	Union Générale des Travailleurs Algériens

مقدمة

يمثل الأجر مصدر رزق الفرد، فهو يشكل الوسيلة المناسبة لشعور الإنسان بالاطمئنان والاحترام في المجتمع، ونتيجة لذلك يعد مسألة حساسة بالنسبة للأشخاص فأهميته تنعكس على عدة ظواهر أهمها: المركز الاجتماعي، مستوى الحياة المادية والشعور بالأمن الاقتصادي.

وقد مرّ الأجر بتطورات عديدة قبل أن يتخذ الشكل الذي هو عليه اليوم، ارتبطت بصفة مباشرة مع تطور الإنسان والبيئة الاجتماعية السائدة، إذ كان الأجر العيني أول صورة للأجر، ففي العصور البدائية كان عمل الأفراد منحصرا في الميدان الزراعي ويمارس بأدوات بسيطة بالإضافة إلى بعض الأعمال الحرفية واليدوية والتقليدية، ولم تكن هناك قوانين سائدة تنظم عمل العبيد بل كان هذا الأخير وعائلته ملكا لسيده يبيعه ويشتره كغيره من الأملاك، ويعمل عنده إلى غاية وفاته مقابل التكفل بغذائه وإيوائه، وهو ما كان يعتبر بمثابة اجر يدفع للعبيد.

أما في العهد الإقطاعي فأهم ما تميزت به هذه الفترة هو العمل بدون أجر، وبدون سلطة، بني أساسا على الزراعة حيث كان الرقيق يعمل في الأرض يستأجرها من السيد ويعد تابعا لها، يعيش فيها ويتقاضى جزءا ضئيلا من المحصول.

أما في مرحلة الثورة الصناعية فتميزت هذه الأخيرة بقيام علاقات عمل وفق نظام الطوائف المهنية والتي ازدهرت فيها 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، ومن خلال هذه المرحلة تحول الأجر من مقابل عيني لعمل تم أدائه إلى مقابل نقدي يسمح للعامل من اقتناء ما يريده من غذاء وملابس وغيره.

استمر العمل بهذا النظام إلى غاية اندلاع الثورة الفرنسية في 1789 التي نادت بأفكار الحرية وإلغاء الاحتكار وإرساء مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد، وفي هذا الصدد ظهر تيار اقتصادي جديد هو التيار الرأسمالي إلا أن هذا الأخير أعطى نظرة مادية ومجردة للعامل، حيث اعتبره وسيلة من وسائل الإنتاج والعمل الذي يؤديه سلعة قابلة للمساومة، ومن أهم رواده "آدم سميث" صاحب المقولة الشهيرة «دعه يعمل، دعه يمر» والذي كان يرى في نظريته أن الأجور المدفوعة للعمال أيا كان نوعهم، يجب أن تكون بالقدر الكافي فقط حتى يحتفظ كل شخص بالمكانة التي يشغلها في المجتمع، كما كان يدعوا إلى ضرورة تحسين وسائل الإنتاج وترقية اليد العاملة عن طريق التكوين، مما يسمح بالزيادة في الإنتاج وتحقيق مصلحة المستخدم، ثم ظهر الفكر الاشتراكي الذي اعتبر أن العامل يؤدي وظيفة اجتماعية ويكتسب من خلال عمله مكانة في المجتمع، كما أن العمل الذي يؤديه لا يباع ولا يأجر بل كل ما يقوم به يتقاضى مقابله أجرا. ويضيف "كارل ماركس" أن تحديد الأجر يكون بناء على كمية العمل المقدم، فارتفاعه أو انخفاضه يكون مرتبطا بما يبذله العامل من مجهود ويتغير من شخص لآخر.

وتجدر الإشارة إلى أن فائض الإنتاج في النظام الرأسمالي يستحوذ عليه صاحب العمل في حين أن فائض الإنتاج في النظام الاشتراكي يقسم على العمال، وهذا ما ينتج تباين شديد في قيمة الأجور بين كلا النظامين.

تطور الأجر في العصر الحديث إلى أن اتخذ أبعادا اجتماعية واقتصادية، فأصبح بذلك يؤدي دورا اجتماعيا هاما باعتباره المورد الأساسي لمداخل العامل، فهذه الصفة المعيشية التي يتميز بها هذا العنصر جعلته يحتل حيزا كبيرا في تشريعات العمل، حيث أنه آثار ولا زال يثير العديد من الإشكالات خاصة بين العمال وأصحاب العمل نظر لوجود مصلحتين متضاربتين بينهما، فالعامل يسعى إلى الحصول على أجر يؤمن له

الرفاهية والحياة الكريمة، أما المستخدم فيسعى هو الآخر إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح وتقليل من تكاليف الإنتاج.

حضي الأجر باهتمام كبير في الاتفاقيات الدولية والتشريعات الداخلية، أما في القانون الجزائري، فقد تمّ تنظيمه بأحكام وقوانين صارمة مراعاة لمصالح كلا الطرفين فيعد الأمر رقم 71-74 المؤرخ في نوفمبر 1971⁽¹⁾ أول تشريع عمالي في الجزائر قام بتنظيم وتحديد مفهوم العامل، وتكريس مبدأ المساواة بين العمال من حيث الحقوق والواجبات، بما فيها مسألة الأجور، غير أنّه لم يحدث أي تنظيم تقني لعلاقات العمل الفردية أو الجماعية، لأنّ هدفه كان إقامة نظام مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية، وبالتالي بقيت الفوارق في الحقوق والواجبات بين مختلف القطاعات على حالها.

في 1974 بدأ المشرع الجزائري يأخذ بمبدأ التحديد المركزي للأجور أي تحديدها من قبل السلطة العامة، بحيث كان يتم تحديد المرتبات والأجور ومختلف التعويضات بموجب مرسوم.

لم يتم تنظيم فكرة الأجر طوال هذه الفترة لأنّ القطاع الخاص كان ضعيفا ومهمشا إلى غاية صدور قانون رقم 75-31⁽²⁾ الذي قام بتنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص والعام بصفة أساسية وصدر القانون المتعلق بالشروط العامة لها، إضافة إلى مجموعة من النصوص الأخرى المتعلقة بالعدالة في العمل والمدة القانونية للعمل.

¹ - أمر رقم 71-74 مؤرخ في 16 نوفمبر 1971 يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج.ر، عدد 101 صادر بتاريخ 13 ديسمبر 1971 (ملغى)

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

بعد صدور قانون رقم 78-12⁽¹⁾ المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الذي قام بتوحيد وتنظيم علاقات العمل في كافة قطاعات النشاط، حيث تناول العديد من المسائل من بينها مسألة تنظيم الأجور والمرتبات، وربط تحديدها بأهداف المخطط الذي تضعه الحكومة، اعتمد المشرع الجزائري في ظل هذا القانون على فكرة وأسلوب الجدول الوطني للأجور الذي تحددت من خلاله شبكة نظام وتصنيف الوظائف وترقيم مناصب العمل المختلفة على أساس نظام منسجم لمقاييس الترقيم وقواعده. كما أنشأت لجنة وطنية للأجور التي اهتمت بإعطاء الرأي حول أنظمة ضبط الأجور والحوافز وجداول الأجور ومناصب العمل، وانطلاقاً من هذه الهياكل، صدر السلم الوطني للأجور لسنة 1985.

لقد واجهت هذه الطريقة المركزية لتحديد الأجور عدة صعوبات عملية في التطبيق لاسيما أن هذه الطريقة لا تغطي كافة المناصب والأعمال إلى جانب تعدد المعايير التي تقوم عليها في الكثير من الأحيان والتي من الصعب تجسيدها على أرض الواقع، نظراً لما تتطلبه من دراسات معمقة لكل منصب عمل من قبل المتخصصين في تصنيف مناصب العمل، وهو النقص الذي جعل هذه الخطة الشاملة تفشل، وما زاد الطينة بلّة هو الأزمة الاقتصادية التي واجهتها الجزائر في 1986 فبتدهور أسعار السوق النفطية وانخفاض عائدات الدولة تضخمت خسائر المؤسسات التي كانت تشغل عمالاً أكثر من قدراتها تلبية لمطالب اجتماعية، مما أدى إلى عجزها المالي والذي كان يغطي بإيرادات الربيع النفطي وبالتالي انكشفت معالم الأزمة بوضوح وبرزت ظاهرة التعثر المالي لمؤسسات الدولة التي توقفت عن سداد ديونها اتجاه البنوك؛ وبالتالي صرف الأجور لعمالها الأمر الذي استدعى الدخول في إصلاحات اقتصادية شاملة للنهوض بالاقتصاد الوطني. اضطرت من خلاله الدولة على تخلي عن النظام الاشتراكي والدخول في اقتصاد السوق والانسحاب من

¹ - قانون رقم 78-12 مؤرخ في 5 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر، عدد 32 صادر بتاريخ 8 أوت 1978 (ملغى).

الحقل الاقتصادي، فبذلك قامت ببيع وخصصت مؤسساتها المتعثرة مع الاحتفاظ بالقطاعات الإستراتيجية، كما تمّ إلغاء قانون رقم 78-12 المتضمن قانون الأساسي العام للعامل واستبدلته بقانون رقم 90-11 المتضمن قانون علاقات العمل محاولة منها لمسايرة الأوضاع الجديدة لسوق العمل، وهو قانون كرس مبدأ حرية التعاقد والتفاوض حول الأجور عوضاً من التنظيم العام للمركزي وذلك عن طريق التفاوض في إطار عقد العمل والتفاوض الجماعي في إطار الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية أو عن طريق الثلاثيات التي يعقدها أصحاب العمل مع نقابات يتم تفاوض فيها حول الأجر الوطني الأدنى مضمون والذي سيتم تطبيقه فيما بعد على الأجر القاعدي للمناصب العمل ومختلف تعويضات التي تدخل ضمنه.

وتتمحور دراسة هذا الموضوع بالتركيز على قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل وتكون الإشكالية المطروحة «كيفية تنظيم المشرع الجزائري لعنصر الأجر في عقد العمل؟».

إذ يعد الأجر عنصر أساسيا في عقد العمل، لما يحتويه من مفاهيم مختلفة وكذلك العناصر المكونة له، لذا خصه المشرع الجزائري بأحكام عامة (الفصل الأول)، ثم وكننتيجة لهذه الصفة الجوهرية التي يتمتع بها الأجر في عقد العمل، كرس له حماية قانونية من خلال الضمانات التي منحها للعامل للحصول على أجره (الفصل الثاني).

الفصل الأول:

الأحكام العامة المتعلقة بعنصر الأجر في عقد العمل

يعتبر عنصر الأجر موضوعا حساسا نظرا للدور الاجتماعي والاقتصادي الذي يلعبه في حياة العامل وكذلك لارتباطه بمختلف العلوم الأمر الذي جعل المشرع الجزائري يخصه في كل تشريعاته العمالية المتعاقبة بأحكام خاصة لتنظيمه وحمايته، وجعلها من النظام العام، وبالرغم من ذلك فلا يزال الأجر يثير العديد من الإشكالات والتساؤلات نظرا للطابع التقني الذي يتميز به، وباعتباره أهم عنصر من عناصر عقد العمل، كونه محل التزام بالنسبة لصاحب العمل والدافع إلى التعاقد بالنسبة للعامل، مما جعل مختلف الاتفاقيات الدولية والتشريعات الداخلية تهتم به بغرض تحديد ماهيته وهذا من خلال التطرق إلى مفهومه والعناصر المكونة له (المبحث الأول) وإبراز أهميته كعنصر أساسي في عقد العمل (المبحث الثاني).

المبحث الأول:

ماهية الأجر

يلعب الأجر دورا اجتماعيا حساسا باعتباره المصدر الرئيسي لمداخيل العامل، وما يضمن له قوت عيشه، إضافة إلى ذلك فهو يعتبر عنصرا أساسيا في عقد العمل، لذا يحتل حيزا كبيرا في مختلف التشريعات العمالية. ولأنّ مفهوم الأجر يتأثر من الناحية القانونية بمختلف المعطيات السياسية والاقتصادية، يستدعي الأمر دراسة وتحليل المفاهيم القانونية المعتمدة لتعريفه على المستوى الدولي والداخلي (المطلب الأول)، ثم ضبط مختلف مكوناته الثابتة والمتغيرة (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

مفهوم الأجر

يعتبر الأجر عنصر أساسي في عقد العمل، فهو أهم التزام ينشأ في عاتق المستخدم في إطار عقد العمل والدافع لتعاقد العامل، الأمر الذي جعل القواعد المتعلقة به من النظام العام. وقد تغيرت النظرة المادية للأجر التي طالما اعتبرته مجرد ثمن مقابل العمل، يتحدد بموجب قاعدة العرض والطلب بحيث أصبحت النظرة الحديثة للأجر تأخذ بعين الاعتبار الظروف الاجتماعية للعامل، إضافة عن الأهداف الاقتصادية له، مما يستوجب التطرق إلى المفهوم القانوني لعنصر الأجر سواء في التشريع الدولي والداخلي (الفرع الأول) كما سيتم إبراز مختلف المعايير المعتمدة لحسابه (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

تعريف الأجر

اتفق الفقه والقضاء على اعتبار الأجر مقابل العمل المؤدى أو أنه: «ذلك المال الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل أداء هذا الأخير للعمل المتفق عليه»، أما التشريعات الحديثة فقد اختلفت في تعريفها له وذلك لاختلاف أنماط التسيير الاقتصادي والاجتماعي لكل دولة.

أولاً-تعريف الأجر في التشريع الدولي

احتل الأجر حيزاً كبيراً في الاتفاقيات الدولية، فنجد في صدارتها دجاجة دستور المنظمة الدولية للعمل (OIT) والتي أقرت ضرورة ضمان أجر يوفر شروط حياة كريمة للعامل (الفرد)، ويشكل هذا هدفاً من الأهداف الرئيسية التي تصبوا المنظمة إلى تحقيقها⁽¹⁾، وهو ما أكد عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمواطن لسنة 1948. وقد ورد كذلك في المادة 01 من الاتفاقية الدولية رقم 95 لسنة 1949 ما يلي: «يعني تعبير "الأجور" في هذه الاتفاقية أيّ مكافأة أو كسب يمكن أن تقدّر قيمته نقداً، أيّا كانت تسميته أو طريقة حسابه وتحدد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو اللوائح الوطنية، ويدفعه صاحب عمل لشخص يستخدمه مقابل عمل أداه أو يؤديه أو خدمات قدمها أو يقدمها بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب»⁽²⁾.

ويفهم من هذه المادة أنها أعطت تعريفاً شاملاً وجامعاً للأجر أيّا كانت الوسيلة التي أنشئت بها علاقة العمل، سواء بعقد مكتوب أو غير مكتوب، كما أنها لم تشترط تحديد

¹ - سعودي عمر، عنصر الأجر في عقد العمل، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، فرع: قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2007، ص11.

² - علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، 1975، ص129.

السلطة التي تضع الأجر بل يحدد هذا الأخير، إما بإرادة الطرفين أو بتدخل الدولة أو بمقتضى لوائح العمل في المؤسسة المستخدمة⁽¹⁾.

ثانيا-تعريف الأجر في التشريع الداخلي

حضي الأجر كذلك باهتمام كبير على مستوى التشريعات الداخلية للدول.

1-تعريف المشرع الجزائري

اتفق الفقه الحديث على إدخال جميع العناصر المالية النقدية والعينية في تعريف الأجر⁽²⁾.

أما المشرع الجزائري لم يعرف الأجر صراحة، بل اكتفى بإقراره كحق للعامل دون إعطائه تعريفا محددًا، فقد نصت المادة 133 من قانون رقم 78-12⁽³⁾ المتضمن القانون الأساسي العام للعامل على أن: «يتقاضى العامل أجرا مقابل العمل الذي يؤديه، ويشارك في نتائج المؤسسة، ويستفيد من الخدمات الاجتماعية والحماية الاجتماعية...».

ولم يتدارك المشرع الجزائري هذا الفراغ بعد صدور قانون العمل لسنة 1990 بحيث لم يعط قانون رقم 90-11⁽⁴⁾ يتعلق بعلاقات العمل تعريفا للأجر، بل نصت المادة

¹- بوضياف عمار، عنصر التبعية في علاقة العمل، بحث للحصول على شهادة الماجستير في قانون المؤسسات، جامعة الجزائر، 1988، ص 65.

²- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص ص 214-215.

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

⁴- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21/04/1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر، عدد 17 صادر بتاريخ 25-04-1990 المعدل والمتمم بموجب:

- القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21/12/1991، ج.ر، عدد 68 صادر بتاريخ 29-12-1991.
- المرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 11/04/1994، ج.ر عدد 20 صادر بتاريخ 13-04-1994 المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996، ج.ر، عدد 43 صادر بتاريخ 10-07-1996 المتمم بالأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11 جانفي سنة 1997، ج.ر، عدد 3، صادر بتاريخ 12-01-1997، المتمم بالأمر رقم 97-03 مؤرخ في 11 جانفي 1997، يحدد المدة القانونية للعمل، ج.ر، عدد 03 صادر بتاريخ 12/01/1997.

80 من قانون 90-11 يتعلق بعلاقات العمل، على أن: «للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل».

يتبين من نص المادة أن الأجر يشتمل على الخصائص الأساسية التالية:

- أنه حق مضمون للعامل.
- يؤدي مقابل عمل.
- وجوب تناسبه مع نتائج العمل.
- يتقاضاه العامل في شكل مرتب أو دخل.

نستنتج من خلال ما ورد في المادتين السالفتين الذكر، أن المشرع الجزائري اكتفى بالتأكيد على حق العامل في الأجر مقابل العمل الذي يؤديه.

2-تعريف المشرع الفرنسي

على خلاف المشرع الجزائري، فإن المشرع الفرنسي قد عرف الأجر من خلال المادة L3221-3 من قانون العمل في مسألة المساواة في الأجر بين العمال الرجال والعاملات النساء والتي عرّفت الأجر على أنه: «يعتبر أجرا في معنى هذا الفصل، كل أجر أو راتب، عادي أساسي أو أدنى وكل المكافآت والملحقات المدفوعة بصفة مباشرة أو غير مباشرة نقدا أو عينا من طرف صاحب العمل للعامل بسبب عمل هذا الأخير»⁽¹⁾ أي كل ما يدخل في ذمة العامل مدفوع له من المستخدم يعتبر من قبيل الأجر⁽²⁾. خلافا لما أقرته المادة L242-1 من قانون الضمان الاجتماعي والتي تنص على أنه: «لحساب اشتراكات الضمان الاجتماعي، وحوادث العمل والمنح العائلية، يعتبر أجرا كل المبالغ المدفوعة للعمال مقابل أو بمناسبة العمل»،

¹ - Code du travail Français, Edition Dalloz, 2012.

Article L3221-3 stipule 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 espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier*».

² - Couturier Gérard, «De quoi le salaire est-il la contrepartie ? », R.D.S, N°1, Janvier 2011, P10.

يفهم من خلال هذه المادة أن المشرع الفرنسي لم يعد يعتبر الأجر مقابلًا للعمل فحسب، بل يدفع كذلك بمناسبته⁽¹⁾.

ويرى "جيرار ليون كاين" أن الأجر يمكن أن يتخذ معنيين: بحيث يمكن اعتباره الثمن الذي يجب دفعه للعامل مقابل تأديته لعمله وهو (تعريف ضيق) من جهة، ومن جهة أخرى، يجب أن يشمل الأجر كل مبلغ يدفع بسبب العقد الذي يربط الطرفين (العامل والمستخدم) حتى ولو لم يكن له أي سبب في العمل المنجز والعلاوات التي تشكل أيضا الأجور (بالمعنى الواسع)⁽²⁾، ويقصد بذلك الأجر المؤدى للعامل بمناسبة علاقة العمل التي تربطه بالمستخدم.

3-تعريف المشرع الأردني

عرّف قانون العمل الأردني الأجر في المادة 2 منه والتي نصت على ما يلي: «الأجر: كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيا كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي»⁽³⁾.

يستخلص من نص المادة أن الأجر يكون مقابل عمل يقوم به العامل، يستحق في مكان وزمان معينين ويتم دفعه بعبارات نقدية وعينية.

¹ - « *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 Gérard Lyon-Caen », R.D.S, N°1, Janvier 2011, P06.

² - Couturier Gérard, « De quoi le salaire est-il la contrepartie ? », Op.cit, P11.

³ - المادة 2 من قانون العمل الأردني.

الفرع الثاني:

معايير حساب الأجر

يعتبر عقد العمل في الأصل من العقود الزمانية، إذ يعد عنصر الزمن جوهرياً لقياس التزامات الطرفين، مع ذلك ففيما يخص مسألة الأجور يتم حساب هذه الأخيرة وفقاً لأحد المعايير التالية: إما وفقاً لمعيار المدة أو زمن العمل، إما على أساس القطعة أو المردودية وإما وفقاً للمعيار المزدوج أي معيار المدة والقطعة معا.

أولاً- حساب الأجر بمعيار المدة

إنّ هذه العبارة ليست مكرسة بصفة صريحة من طرف المشرع الجزائري، ومن المسلم به في هذه الطريقة لتحديد الأجر أنّه يتم احتسابه حسب حجم الساعات المنجزة في وحدة من الزمن⁽¹⁾، بمعنى ذلك إتباع مدة زمنية محددة، قد تقرر هذه الأخيرة بالساعة، أو باليوم أو بالشهر⁽²⁾.

وفي جميع الأحوال، فالعامل يتقاضى أجراً تحدد قيمته مسبقاً في عقد العمل ولا تؤخذ بعين الاعتبار المردودية الفردية أو الجماعية لاحتسابه⁽³⁾.

وباعتبار عنصر الزمن أساسياً في تحديد طبيعة علاقة العمل، بحيث يميّز هذا المعيار عقد العمل عن بقية العقود الأخرى المشابهة له، فيمكن القول أن مختلف الأحكام الخاصة بتحديد المدة القانونية للعمل من اختصاص السلطة العامة ومجال التشريع وهي من النظام العام بحيث أنّها ترتب عقوبات على عاتق المستخدم في حالة مخالفة هذا

¹-Koriche Mahammed Nasr-Eddine, *Droit du travail, les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat*, Tome2, Office des Publications Universitaires, Alger, 2009, p90.

²- حمراني سميرة، *النظام القانوني للأجور في التشريع الجزائري الجديد*، مذكرة نهاية التكوين المتخصص في القانون الاجتماعي، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2000-2001، ص12.

³- واضح رشيد، *علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر*، دار هومه للطباعة والنشر، الجزائر، 2003، ص132.

الأخير الحد الأقصى للمدة المقررة للعمل⁽¹⁾ بصدور الأمر رقم 97-03 تم إحالة اختصاص تنظيم ساعات العمل الأسبوعية للاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية⁽²⁾.

لقد صدر أول قانون في الجزائر يحدد المدة القانونية للعمل سنة 1975⁽³⁾ وحددت فيه هذه المدة بـ 44 ساعة عمل في الأسبوع في كافة قطاعات النشاط، بحيث تنص المادة 1 من الأمر 75-30 على أن: «تحدد مدة القانونية للعمل الأسبوعي بـ 44 ساعة وذلك في المصالح العمومية للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية والمؤسسات الاشتراكية ذات طابع الاقتصادي والاجتماعي...»، مع ضرورة تطبيق مدة أقل بالنسبة للنشاطات المرهقة⁽⁴⁾ ثم جاء قانون 1981 ليبقي على نفس المدة ومع إمكانية خفضها بالنسبة لبعض النشاطات المرهقة⁽⁵⁾، أما النظام المعمول به حالياً فقد عرف تخفيضاً في ساعات العمل فأصبحت تمثل المدة القانونية للعمل 40 ساعة في الأسبوع في ظروف العمل العادية موزعة على 5 أيام على الأقل ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي 12 ساعة⁽⁶⁾.

يلاحظ مما سبق أنه بالرغم من تعدد إيجابيات هذا المعيار إلا أنه لا يشجع المبادرات الفردية، كونه لا يأخذ بعين الاعتبار مردودية العامل، وهو الشيء الذي يجعل هذا المعيار لا يساهم في تحسين المردودية ولا يدفع العمال إلى تحقيق نتائج أفضل في العمل.

¹ - سعودي عمر، عنصر الأجر في عقد العمل...، مرجع سابق، ص 15.

² - تنص المادة 3 من الأمر رقم 97-03 يحدد المدة القانونية للعمل...، على أنه: «تحدد تنظيم ساعات العمل الأسبوعي وتوزيعها عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية».

³ - أمر رقم 75-30 مؤرخ في 29 أبريل 1975 يتضمن المدة القانونية للعمل الأسبوعي، ج.ر، عدد 39، صادر بتاريخ 16 ماي 1975 (ملغى).

⁴ - راجع المادة 3 من الأمر رقم 75-30، والتي تنص: «إن مدة مكوث كل عامل في منجم بالنسبة للمناجم تحت الأرض، لا يمكن أن تتجاوز في أي حال تسعاً وثلاثين ساعة في الأسبوع».

⁵ - واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية...، مرجع سابق، ص 131.

⁶ - راجع المواد 02، 07، 08 من أمر رقم 97-03 مؤرخ في 11 جانفي 1997 متعلق بالمدة القانونية للعمل، ج.ر عدد 3 صادر بتاريخ 12 جانفي 1997.

ثانيا- حساب الأجر بمعيار القطعة

يتم حساب الأجر وفقا لهذا المعيار بناء على كمية ونوعية الإنتاج المتحصل عليه فقد يزيد أجر العامل بزيادة عدد الوحدات الإنتاجية المنجزة ونوعيتها ويقل بانخفاضهما⁽¹⁾ فكل وحدة إنتاجية تقابلها قيمة مالية ويدفع المستخدم الأجر وفقا لعدد الوحدات الإنتاجية المنجزة في فترة زمنية محددة، وهذا النمط كثير الاستعمال في القطاع الصناعي⁽²⁾، له عدة صور، فقد يتحدد أجر العامل حسب المهام المكلف بانجازها أو بمجموع إنتاجه عن فترة محددة أو وفقا لعدد القطع التي يقوم بإنتاجها كعدد الأمتار المربعة التي ينجزها عامل البناء أو قطع الأثاث أو الملابس التي ينجزها العامل⁽³⁾.

إنّ هذا المعيار يحقق مصلحة لصاحب العمل، فالعامل يسعى جاهدا إلى زيادة إنتاجه لرفع أجره، مما يخدم مصالح المستخدم وهو الشيء الذي قد يؤدي إلى إرهاق العامل والإضرار بصحته، وقد يكون هناك كم ولا تكون هناك نوعية إن لم تخضع للمراقبة⁽⁴⁾ كما أنّ تطبيق هذا النمط يؤدي إلى تناقص أجر العامل بتناقص قدراته البدنية خاصة مع مرور الزمن. ولهذا الغرض فعند تطبيق هذا النمط فغالبا ما تتدخل النقابات العمالية عن طريق الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية لتفرض على المستخدمين أجرا أدنى يستحقه العامل مهما كان المردود⁽⁵⁾.

¹ - هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة، الجزائر، 2002، ص139.

² - ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص276.

³ - محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، مصر، 2010، ص113.

⁴ - سعودي عمر، عنصر الأجر في عقد العمل...، مرجع سابق، ص17.

⁵ - ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري...، مرجع سابق، ص276.

يحتوي هذا المعيار على إيجابيات وسلبيات متفاوتة ويبقى العمل به لحساب أجور العمال الذين يشتغلون في المنزل أنجع من تطبيقه على العمال في المؤسسات⁽¹⁾.

ثالثا- حساب الأجر بالمعيار المزدوج

يجمع هذا المعيار بين معياري "المدة" و "القطعة" وهي طريقة حديثة لحساب الأجر اعتمدتها تشريعات العمل الجديدة، ومن بينها التشريع الجزائري، بحيث يحتسب الأجر الأساسي الثابت مع بعض ملحقاته وفقا لمعيار المدة، بينما يؤخذ بمعيار القطعة لحساب مكافآت المردود الفردي أو الجماعي، إذ أصبحت هذه المكافآت والحوافز التشجيعية تمثل نظاما تحفيزيا للعامل لتحسين مردوده كما ونوعا⁽²⁾.

يتحدد الأجر بالمعيار المزدوج مبدئيا بفرض حد أدنى من الإنتاج خلال مدة معينة ثم يزداد حسب مقدار الزيادة في عدد الوحدات المنتجة خلال نفس الفترة⁽³⁾، وهذا ما يفهم من نص المادة 81 من قانون رقم 90-11 السالف الذكر، أنّ المشرع الجزائري اعتمد معيار المدة لاحتساب الأجر الأساسي وبعض التوابع ذات الطابع الدائم واعتمد معيار القطعة لتحديد بعض التعويضات والمكافآت الناتجة عن المردود الفردي أو الجماعي⁽⁴⁾.

¹- سعودي عمر، عنصر الأجر في عقد العمل...، مرجع سابق، ص17.

²- هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل...، مرجع سابق، ص139.

³- محمد حسين منصور، قانون العمل...، مرجع سابق، ص114.

⁴- تنص المادة 81 من قانون رقم 90-11 على أنّ «يفهم من عبارة مرتب، حسب هذا القانون ما يلي:

- 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 المضّر والإلزامي، بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة؛

- العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائج».

ما يمكن استخلاصه من اعتماد هذا المعيار هو أن المشرع قصد من خلاله منح أكبر حماية وأكبر ضمان للعامل لتمكينه من الحصول على أكبر قدر ممكن من الدخل⁽¹⁾ بحيث تقضي هذه الطريقة على المساواة الشكلية للعمال بالنسبة للأجور ونعني بذلك القضاء على المساواة بين العمال الذين لديهم مردودية عالية ومردودية ضعيفة، أما صاحب العمل فيتقاضي دفع المكافآت دون مقابل إنتاجي.

ونجد أنّ المعيار المزدوج هو الأنسب للتوفيق بين مصالح المستخدم والعامل في نفس الوقت.

المطلب الثاني:

مكونات الأجر

تشمل الكتلة الأجرية عدّة عناصر ثابتة وأخرى متغيرة، حيث تختلف تركيبتها من نظام لآخر، ومن دولة لأخرى لذلك سوف يتم التركيز على المكونات وفقا لتنظيم القانون الجزائري، حيث صنف المشرع مكونات الأجر إلى عنصرين أساسيين هما: الأجر الثابت الذي يهدف لتوفير الحاجات الضرورية لمعيشة العامل (الفرع الأول)، أما الأجر المتغير فيهدف إلى توفير الكماليات التي تضمن حياة أفضل له (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

العناصر الثابتة في الأجر

إنّ ضرورة توفير للعامل معيشة كريمة أمر يتوقف على منحه مبالغ تمكنه من اقتناء ضروريات الحياة وهذا عادة ما يتحقق عن طريق تجسيد عناصر ثابتة في الأجر وهي مبالغ اعتمدتها مختلف التشريعات العمالية الحديثة تتمثل فيما يلي:

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني...، مرجع سابق، ص218.

أولا- الأجر الوطني الأدنى المضمون

نظرا للأهمية الحيوية للأجر حرص المشرع على وضع حد أدنى للأجر ولا يجوز التنازل عنه وجعله من النظام العام⁽¹⁾، ويقصد بالأجر الوطني الأدنى المضمون: الحد الأدنى في تحديد الأجور والمرتبات والمطبق على كافة العمال وفي كافة قطاعات النشاط دون استثناء، حيث يتم تحديده من قبل الحكومة بمقتضى مرسوم ويعتمد في تحديده على عدة اعتبارات مالية واقتصادية واجتماعية، لاسيما تلك المتعلقة بتطور الأسعار في البلاد وتطور مستوى المعيشة⁽²⁾.

نصّت على إقرار الأجر الوطني الأدنى المضمون المادة 87 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر دون أن يرد أي تعريف صريح له (SNMG) ولم يبرر العناصر المكونة له بل اكتفت بالإشارة إلى أن تحديده يتم وفقا لمرسوم، بعد استشارة نقابات العمال والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا⁽³⁾.

ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن يدفع المستخدم أجرا للعامل يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون ولو كان ذلك برضاه، كما خول المشرع للاتفاقيات الجماعية صلاحية تحديد الأجور الدنيا تعتمد في المؤسسات أو في قطاعات معينة شرط أن لا يقل

¹- يقصد بالنظام العام مجموعة القواعد القانونية الملزمة للجميع والتي لا يجوز مخالفتها فهي تتعلق بنظام المجتمع وكل خرق لها يعتبر باطلا بطلانا مطلقا.

²- تنص المادة 129 من قانون رقم 78-12 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، على ما يلي: «يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في كل القطاعات النشاط بموجب مرسوم تبعا لاحتياجات الحيوية للعامل والإمكانات الاقتصادية في البلاد».

«ويراعى عند تحديد لأجر الوطني الأدنى للمضمون، تطور أسعار المنتجات والخدمات الأولية الواسعة الاستهلاك، المحددة في ميزانية عائلية نموذجية تحدد بأحكام تنظيمية....».

³- تنص المادة 87 من قانون رقم 90-11 على أنه: «يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون في قطاعات النشاط بموجب المرسوم بعد استشارة نقابات العمال والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا....».

حدها عن الحد الأدنى الوطني المضمون⁽¹⁾، وذلك عملاً لمبدأ تطبيق القاعدة الأصلح للعامل.

إنّ الحد الأدنى الوطني المضمون معفى من الاقتطاع الضريبي للأجور والمرتبات إلا أنّ أحكام المادة 87 مكرر بعد إدراجها سنة 1994⁽²⁾، أثارت إشكالا، بحيث أنها تنص على أنه: «يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون المذكور في المادة 87 أعلاه، الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات مهما كانت طبيعتها، باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل».

يتبين من خلال نص المادة أنّ المشرع قد أدمج الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات علماً أنّ هذه التعويضات والعلاوات تخضع لنظام الضرائب المفروضة على الأجور وهذا هو التناقض، فاقتطاع نسبة الضرائب على هذا الأخير سيؤدي بالعامل إلى تقاضي أجراً أقل مما هو محدد قانوناً، وذلك بعد اقتطاع مستحقات الضرائب والضمان الاجتماعي⁽³⁾.

يلاحظ أنّ المشرع الجزائري قد اعتمد طريقة التحديد التصاعدي أو التدريجي للأجر الوطني الأدنى المضمون⁽⁴⁾ وذلك تماشياً مع الوضع العام للمجتمع وكذا الناتج

¹ - شريفي فريد، نظام الأجور في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية التريبص، تخصص: قانون العمل، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2002-2003، ص 14.

² - مرسوم التشريعي رقم 94-03 مؤرخ في 11 أفريل 1994 يعدل ويتم قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر، عدد 20، صادر بتاريخ 13/04/1994.

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

⁴ - أنظر الملحق رقم (01).

الوطني ووضعية المردود الاقتصادي للبلاد⁽¹⁾، حيث تمّ رفع الأجر الأدنى تدريجيا من 1650 دج في جويلية 1990 إلى غاية استقراره على مبلغ 15000 دج في 2009⁽²⁾.

أما في 2012 فتّم رفعه من 15000 دج إلى 18000 دج بعد صدور قانون 11-407، تنفيذا للقرارات التي خرجت بها الثلاثية المنعقدة في نوفمبر 2011 والذي دخل حيّز التنفيذ في الفاتح جانفي 2012⁽³⁾، وتم الاتفاق على إعادة صياغة المادة 87 مكرر.

ثانيا- الأجر القاعدي

يسمى كذلك بـ "اجر المنصب" في بعض التشريعات والنظم لاسيما في التشريع الجزائري⁽⁴⁾ ويقصد بالأجر القاعدي للعامل حسب قانون علاقات العمل: المقابل للتصنيف المهني في الهيئة المستخدمة⁽⁵⁾ ويعني ذلك أن الأجر الأساسي لكل عامل يكون حسب رتبة منصبه في جدول الأرقام الاستدلالية للأجور⁽⁶⁾ مع مراعاة عدم إمكانية أن يفوق هذا المبلغ أعلى أجر في جدول الأجور الأساسية القصوى للهيئة المستخدمة.

لقد أحال المشرع الجزائري بموجب قانون رقم 90-11 سالف الذكر مسألة التصنيف المهني للعمال وتحديد الأجور الدنيا إلى الاتفاقيات الجماعية، وهذا ما ورد في

¹ - شريفي فريد، نظام الأجور...، مرجع سابق، ص15.

² - مرسوم رئاسي رقم 09-416 مؤرخ في 16/12/2009 المتضمن الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج.ر، عدد75، صادر بتاريخ 20 ديسمبر 2009.

³ - مرسوم رئاسي رقم 11-407 مؤرخ في 29 نوفمبر 2011 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج.ر، عدد66، صادر بتاريخ 04 ديسمبر 2011.

⁴ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل...، مرجع سابق، ص31.

⁵ - راجع المادة 81 / 1 من قانون رقم 90-11 يتضمن علاقات العمل....، مرجع سابق.

⁶ - سعودي عمر، عنصر الأجر في عقد العمل...، مرجع سابق، ص23.

نص المادة 1/120 و 3 منه⁽¹⁾، بعدما كانت هذه العملية من اختصاص لجان خاصة والتي توصلت إلى وضع أول سلم وطني للأجور سنة 1985⁽²⁾ ثم إلى لجان خاصة على مستوى المؤسسة المستخدمة⁽³⁾.

ويتم حساب الأجر الأساسي لكل منصب عمل، بضرب الرقم الاستدلالي في القيمة المالية للنقطة الاستدلالية التي تقابله في جدول الأرقام الاستدلالية⁽⁴⁾.

وهذا ما جاء في أحكام الاتفاقية الجماعية (Entreprise de Promotion du Logement Familial) (EPLF) حيث نصت المادتين 65 و 66 على أن الأجر الأساسي يكون حسب ما هو منظم في التصنيف، وأضافت المادة 67 أن تتطور الأجور يتم في إطار شبكة التصنيف المهني للمؤسسة المستخدمة.

تحدد لكل صنف مهني قيمة أدنى وأخرى قصوى، ومبلغ الأجر لكل منصب يكون حسب موقعه في قائمة مناصب العمل⁽⁵⁾.

ثالثاً-التوابع ذات الطابع الدائم

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

¹- تنص المادة 1/120 و 3 من قانون رقم 11/90 على أن: «تعالج الاتفاقات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصاً العناصر التالية:

1-التصنيف المهني؛

3-الأجور الأساسية الدنيا».

²- شريفي فريد، نظام الأجور...، مرجع سابق، ص15.

³- سعودي عمر، عنصر الأجر في عقد العمل...، مرجع سابق، ص23.

⁴- شريفي فريد، نظام الأجور...، مرجع سابق، ص15.

⁵- Convention collective de EPLF (Entreprise de Promotion du Logement Familial), Tizi-Ouzou, 2001, p18.

1-تعويض الخبرة

تنتج عن تمتع العامل بأقدمية في منصبه خبرة في الميدان وتمنح له الحق في الاستفادة من تعويض يسمى بتعويض الخبرة أو الترقية المهنية، يرتبط مبلغها بأقدمية العامل وطبيعة منصب عمله، وقد أقر قانون رقم 90-11 السالف الذكر في أحكام المادتين 81، 4/120 حق العامل في تعويض الأقدمية مع أنها لم تتضمن أي تعريف لهذه الفكرة ولا كيفية حسابها، إلا أن المادة 61 أوردت تعريفا للترقية⁽¹⁾، كما أن المشرع الجزائري لم يكرس أي جزاء لصاحب العمل إذا امتنع هذا الأخير عن دفع هذا التعويض⁽²⁾. بل ترك كيفية تحديد طبيعته وتقديره وطرق منحه وحسابه للاتفاقيات الجماعية⁽³⁾ وبالرغم من ذلك فلا يزال العمل بالنسب التي حددتها المادة 01 من المرسوم رقم 85-58 المؤرخ في مارس 1985 المتعلقة بتعويض الخبرة والتي حددت نسبته بـ50% من الأجر الأساسي في قطاع الإدارة العمومية وبـ25% من الأجر الأساسي في جميع قطاعات النشاط الأخرى⁽⁴⁾.

كما تضمنت الاتفاقية الجماعية (EPLF) كيفية حساب هذا التعويض بحيث تمنح للعامل الذي اكتسب أقدمية وأكبر قدر من المعرفة في منصب عمل زيادة في أجره تحسب

¹ - تنص المادة 61 من قانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل على أن: «تجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني.

وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العامل واستحقاقه».

² - شريفي فريد، نظام الأجور...، مرجع سابق، ص16.

³ - تنص المادة 120 من قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل على أن: «تعالج الاتفاقيات الجماعية...4- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة».

⁴ - مرسوم رقم 85-58 مؤرخ في 23 مارس 1985 يتعلق بتعويض الخبرة، ج.ر، عدد13، صادر بتاريخ 1985/03/24.

على أساس النشاط المهني مع إضافة نسبة 2% لكل سنة خبرة في المؤسسة ونسبة 1% خارج المؤسسة⁽¹⁾.

2-تعويض الضرر

يشمل هذا التعويض كل المتاعب البدنية أو العصبية والضغطات الخاصة بمنصب عمل معين والتي تهدد حياة العامل وصحته، مما يستوجب إقرار حماية له من هذه الأضرار المحتملة الوقوع وذلك بتحسين ظروف العمل والتعويض عن هذه الأضرار التي قد تصيبه.

إن المشرع الجزائري لم يعرف العمل المضر بل اكتفى بإقراره حق العامل في تعويض الضرر، وذلك من خلال أحكام المادة 81 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر⁽²⁾ وترك كالعادة تنظيمه وتحديده وكيفية منحه إلى الاتفاقيات الجماعية حسب ما ورد في مقتضيات المادة 120 من نفس القانون⁽³⁾.

كما يحدد هذا الأخير حسب قائمة المناصب بمشاركة لجان خاصة للوقاية والصحة والأمن على مستوى المؤسسات المستخدمة، وهذا ما يؤدي إلى اختلاف تقدير الأضرار والمناصب المعنية من مؤسسة إلى أخرى وبناء على هذا الفارق فيكون التعويض عن الضرر غير موحد.

¹ -Convention collective de EPLF, Op.cit, p21.

² - راجع المادة 81 من قانون رقم 90-11 يتضمن علاقات العمل....، مرجع سابق.

³ - راجع المادة 4/120 من قانون رقم 90-11....، مرجع سابق.

3-تعويض المنطقة

يمنح هذا التعويض للعامل عندما يكون منصب عمله يقع في منطقة جغرافية نائية أو صعبة أو بعيدة عن مقر مسكنه⁽¹⁾، لذا تمّ إقراره بسبب تلك الصعوبات التي قد يصادفها، حين أدائه للمهام المنوطة به.

إنّ قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل من خلال أحكام المادة 81 لم يعط مفهوما لهذا التعويض، بل اكتفت بالتمليح إليه وإبرازه كعنصر من العناصر المكونة لما سماه المشرع بالراتب، مقارنة بقانون رقم 78-12 الذي خصص له فصلا كاملا⁽²⁾.

كما أنه لم يأت بأي التزام للمستخدم بدفعه بل أحال المسألة إلى التفاوض في إطار عقود العمل الفردية أو الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية، ومن ثم فلا بد للاتفاقية أن تتبنى طريقة أو مقياس يكون أكثر نفعاً للعامل وهذا انطلاقاً من القاعدة العامة للاتفاقيات الجماعية أي إمكانية مخالفة القوانين والأنظمة المعمول بها بما يخدم مصلحة وفائدة العمال بصورة أحسن من تلك المنصوص عليها في القوانين مع الالتزام بعدم تجاوز حدود النظام العام⁽³⁾.

4-تعويض المنح العائلية

عبارة عن منح وتعويضات مالية أقرتها مختلف التشريعات العمالية، وتمثل مبالغ مالية تقدم للعامل على أساس عدد الأطفال المتدرسين والذين هم في كفالتة إلى غاية بلوغهم سن الرشد⁽⁴⁾.

ويلاحظ على أنّ هذا النوع من المنح في التنظيم الجزائري، بقيت جامدة منذ

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل...، مرجع سابق، ص 137.

² - سعودي عمر، عنصر الأجر في عقد العمل...، مرجع سابق، ص 26.

³ - شريفي فريد، النظام الأجور في التشريع الجزائري...، مرجع سابق، ص 19.

⁴ - هدفى بشير، الوجيز في شرح قانون العمل...، مرجع سابق، ص 136.

الاستقلال عند حدود 40 دج للطفل الواحد و50 دج للزوجة غير العاملة إلى غاية ماي 1991، حيث تمّ رفع المنحة العائلية من 40 إلى 140 دج ثم إلى 300 دج سنة 1994، وذلك باتفاق تم بين النقابة والحكومة⁽¹⁾، وفي 1997 بلغت قيمتها 600 دج للطفل الواحد شرط أن لا يتجاوز أجر العامل 15000 دج فإنّ تعدى هذا المبلغ فقيمة المنحة ستكون بـ300 دج عن كل طفل⁽²⁾، أما منحة الزوجة غير العاملة فلم يطرأ عليها أي تغيير مبدئياً، باستثناء تقرير منحة 500 دج في إطار مساعدة ذوي الدخل الضعيف الأقل من 7000 دج، وذلك تحت عنوان تعويض الأجر الوحيد⁽³⁾، الذي أقرته الحكومة والنقابة وأرباب العمل.

تقدم هذه المنح ابتداء من الشهر الذي يولد فيه الطفل ويسجل في سجل الحالة المدنية إلى غاية بلوغه سن 17 سنة، وابتداء من هذه السن يمكن تمديد الاستفادة من هذه المنحة إلى غاية بلوغ الطفل سن 21 سنة، إذا واصل دراسته شريط أن يبرر ذلك بشهادة

¹- مرسوم تنفيذي رقم 94-326 مؤرخ في 15 أكتوبر 1994، يحدد مبلغ المنح العائلية، ج.ر، عدد 68 صادر بتاريخ 23 أكتوبر 1994 (ملغى)، حيث تنص المادة 1 على أن: «يحدد مبلغ المنح العائلية الشهري بثلاثمائة دينار (300 دج) عن كل طفل...».

أما المادة 2 تنص على أن: «يحدد مبلغ علاوة الدراسة السنوية بأربعمائة دينار (400 دج) عن كل طفل»
²- تنص المادة 2 من مرسوم تنفيذي رقم 96-298 مؤرخ في 8 سبتمبر 1996، يتضمن رفع مبلغ المنح العائلية، ج.ر، عدد 52 صادر بتاريخ 11 سبتمبر 1996.

على أن: «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 ع مراعاة أحكام المواد من 2 إلى 5 من المرسوم التنفيذي رقم 95-289 المؤرخ في أول جمادى الأولى عام 1416 الموافق 26 سبتمبر سنة 1995 والمذكور أعلاه».

أنظر كذلك: تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د.س.ن، ص133.

³- منحة الأجر الوحيد هو 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 أرملة، مطلق أو مطلقة يقل دخله الشهري عن 7000 دج ويتكفل بأطفال أسندت إليه حضانتهم قانوناً عن طريق القضاء.

مدرسية تقدم سنوياً إلى المصالح المختصة في حساب الأجر على مستوى المؤسسة التي يعمل بها الولي.

بدأت الدولة منذ 1999 في التخلي تدريجياً عن تحمل تكاليف المنح العائلية، حيث كانت تتكفل في هذه السنة بـ75% من المنحة العائلية، أما صاحب العمل فكان يتحمل 25% الباقية أما في سنة 2001 انعكس الأمر، فأصبح صاحب العمل يتحمل 75% من هذه المنحة وتحمل الدولة 25% الباقية، في 2002 أصبحت تدفع كاملة من طرف المستخدم. إضافة إلى هذه المنح نجد منحة التمدرس التي تدفع بمناسبة كل دخول مدرسي، إلا أن هذه الأخيرة تستلزم استيفاء شروط ومقاييس للاستفادة منها، كأن تشمل العمال ذوي الأجور الضعيفة والمتوسطة⁽¹⁾.

وقد رفعت قيمتها من 2000 دج إلى 3000 دج لكل طفل تتوفر فيه الشروط وكان ذلك بموجب قرار من رئيس الجمهورية الموافق للدخول المدرسي لسنة 2008-2009 والتي استفاد منها أكثر من 3 ملايين تلميذ في تلك السنة⁽²⁾.

الفرع الثاني:

العناصر المتغيرة في الأجر

يتكون الأجر إضافة إلى عناصره الثابتة من عناصر متغيرة، التي تسمى كذلك كونها تتغير باستمرار، إذ تتصف بالطابع الاستثنائي وتدرج ضمنه في حالة توفر ظروف غير عادية للعمل كالساعات الإضافية، والعمل الليلي، والعمل التناوبي، أو في حالة انجاز العامل لمهام خارج مقره المعتاد للعمل، أو عند أدائه لمجهود إضافي ينتج عنه زيادة في الإنتاج.

¹ - سعودي عمر، عنصر الأجر في عقد العمل...، مرجع سابق، ص26.

² - خلاف مليكة، رفع الأجر الوطني الأدنى المضمون من 15000 دج على 18000 دج، منتدى أبواب الونشيرس،

In : www.ouarsenis.com/ara/national_info/120.html

أولا-تعويض الساعات الإضافية

يمنح هذا التعويض للعامل مقابل أدائه لعمل إضافي زيادة عن المدة القانونية للعمل سواء بصفة دائمة أو متقطعة، يجب أن يكون اللجوء إلى العمل بالساعات الإضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة⁽¹⁾ فهي بذلك تكتسي 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 القانونية للعمل، وبالمقابل يتحصل العامل على زيادة في أجره لا تقل في أي حال من الأحوال عن 50% من الأجر العادي للساعة⁽²⁾. وعليه، يمكن القول أنه: يعتبر عملا إضافيا كل ساعة عمل تؤدي خارج المدة القانونية للعمل في ظروف العمل العادية والموزعة على خمسة أيام على الأقل، على أن لا تتجاوز مدة العمل اليومي 12 ساعة في اليوم⁽³⁾.

وقد أوكلت استثناء مهمة تحديد الساعات الإضافية والتعويضات الخاصة بها إلى الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية في حالات وردت على سبيل الحصر في المادة 3/31 والمادة 4/120⁽⁴⁾.

ثانيا-تعويض العمل الليلي

يدفع هذا التعويض عند قيام العامل بعمل في غير الأوقات العادية للعمل، ويتم تقديره بمقتضى اتفاق بينه وبين صاحب العمل، ضمن عقد عمل فردي أو ضمن

¹ - هدفى بشير، الوجيز في شرح قانون العمل...، مرجع سابق، ص137.

² - تنص المادة 31 من قانون رقم 90-11 يتضمن علاقات العمل، على أن: «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 مع مراعاة أحكام المادة 26 أعلاه...».

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

³ - شريفي فريد، نظام الجور في التشريع الجزائري...، مرجع سابق، ص21.

⁴ - راجع المادة 4/120 من قانون رقم 90-11 يتضمن علاقات العمل...، مرجع سابق.

الاتفاقيات الجماعية، وقد تناوله المشرع الجزائري في المواد 27، 28، 29 من قانون رقم 90-11، حيث عرفته المادة 27 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 في نصي المادتين 28، 29 قيودا على إمكانية اللجوء إلى هذا النوع من العمل، بحيث أنه لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي، كما يمنع كذلك تشغيل النساء العاملات في أعمال ليلية إلا في حالات استثنائية تكون بعلم مفتش العمل المختص إقليميا وبترخيص منه عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل⁽¹⁾، كما هو الشأن مثلا بالنسبة للعيادات الخاصة.

ثالثا-تعويض العمل التناوبي

قد تقتضي الضرورة أن يلجأ المستخدم إلى تشغيل العمال بصفة تناوبية بأفواج متعاقبة، لضمان السير الحسن للمؤسسة وإنتاجها سواء بصفة مستمرة أو متقطعة وهو ما يعرف بالعمل التناوبي، بحيث يقسم اليوم على فوجين أو ثلاثة أفواج أي 8 ساعات x 2 أو 8 ساعات x 3، يمارس فيها العمال نشاطهم في غير الأوقات المعتادة وفي ظروف خاصة.

¹ - تنص المادة 28 من قانون رقم 90-11 بتعلق بعلاقات العمل على أنه: «لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي». وتنص المادة 29 على أن: «يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية. غير أنه، يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصا خاصة، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل».

أقرّ المشرع الجزائري حق العامل في تعويض عن العمل التناوبي من خلال المادة 30 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر⁽¹⁾، والمادة 6 من المرسوم 81-14⁽²⁾ التي حددت تعويضا جزافيا لهذا النوع من العمل وزعته 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».

رابعا-تعويض مصاريف المهنة

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⁽³⁾.

ويمثل هذا التعويض كل المصاريف التي تكبدها العامل أثناء قيامه بالمهمة التي أمره بها مستخدمه بما فيها التكاليف الخاصة بالإقامة والنقل والطعام وغيرها.

أكدت المادة 83 من قانون رقم 90-11 على ضرورة استحقاق العامل لهذا التعويض بحيث نصت على أنه: «تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم

¹- تنص المادة 30 من قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل على أن: «يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي إذ اقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة.

يخول العمل التناوبي الحق في التعويض».

²- مرسوم رقم 81-14 مؤرخ في 31 جانفي 1981، يتعلق بكيفيات تم حساب تعويض العمل التناوبي، ج ر، عدد 05، صادر بتاريخ 03 فيفري 1981 (معدل ومتمم).

³- هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل....، مرجع سابق، ص138.

على العامل (مهام مأمورة، استعمال السيارة الشخصية لأداء خدمة وتبعات مماثلة)».

وتتأثر هذه المصاريف إشكالية في مدى اعتبارها من قبيل الأجر فهذه النفقات المتعلقة بالإيواء والطعام وغيرها غريبة عن الأجر، فلماذا قضت غرفة النقض الاجتماعي بباريس في قرارها الصادر في ماي 1948 مبدئياً على استبعاد تلك المصاريف من مكونات الأجر⁽¹⁾.

خامساً-مكافآت المردود الفردي والجماعي

نظراً للطابع الاجتماعي والاقتصادي للأجر وعلاقته الوثيقة بالمحيط المهني، فقد تضمنت النصوص القانونية والتنظيمية مجموعة من المبادئ تمنح للعامل الحق في الاستفادة من بعض المكافآت، وهي مبالغ يدفعها له المستخدم مقابل جهد إضافي أو عناية خاصة بذلت في تنفيذ العمل، وهي مكافآت تدفع مثلاً: لقاء زيادة معينة في الإنتاج أو لقاء إنقاص في تكاليف ونفقات العمل⁽²⁾. كما قد تكون هذه المكافآت ناتجة عن مردود جماعي وتهدف أساساً إلى تشجيع العامل على المواظبة في تحقيق نتائج أحسن في عمله أو لتحفيزه على المحافظة على مستواه المهني والإنتاجي.

وتدخل هذه المبالغ ضمن العناصر المتغيرة في الأجر، وهذا ما نصت عليه المادة 3/81 من قانون رقم 90-11 السالف الذكر، بحيث أقرت أنه يدخل ضمن مفهوم عبارة مرتب العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه⁽³⁾.

تختلف قيمة هذه المكافآت باختلاف المردود الفردي أو الجماعي للعمال وكذلك مدى تحقيق مستويات المردود المتوقع في البرنامج المسطر من قبل المؤسسة المستخدمة وكذا بالشروط الخاصة بنوعية العمل والنتائج المتحصل عليها، كما تختلف باختلاف قطاعات النشاط ووفقاً لبرامج وقواعد محددة مسبقاً⁽⁴⁾.

¹- سعودي عمر، عنصر الأجر في عقد العمل....، مرجع سابق، ص29.

²- همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2003، ص413.

³- راجع المادة 81 من قانون رقم 90-11 يتضمن علاقات العمل....، مرجع سابق.

⁴- هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل....، مرجع سابق، ص138.

وقد صدر مرسوم تنفيذي في هذا الصدد يحدد قيمة هذه المكافأة بـ 40% من الأجر الأساسي الشهري لكل عامل بالنسبة للمردود الفردي والجماعي معا، على أن تكون هذه المكافآت مرتبطة بعدد أيام العمل المنجزة فعلا خلال الشهر المقصود⁽¹⁾، فلا تدخل ضمن هذه المدة، الأيام التي انقطع فيها العامل عن العمل كالغيابات والعطل.

كما تجدر الإشارة إلى أن المادة 5/120 من قانون رقم 90-11 السالف الذكر تحيل اختصاص معالجة مسألة المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل إلى الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية.

¹ - مرسوم رقم 88-221 مؤرخ في 02 نوفمبر 1988، يتضمن شروط تطبيق المكافأة على المردود وطرق ربط الأجر بالإنتاج، ج ر، عدد 46 صادر بتاريخ 09 نوفمبر 1988.

- المادة 03 تنص على أن: «تخصص مكافآت المردود لجزء تحسين إنتاجية العمل الفردي والجماعي وتمنح ابتداء من تحقيق مستويات المردود التي تحددها الهيئة المستخدمة...».

- المادة 04 تنص على أن: «يُقاس 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،
- الأجل،
- نوعية المنتجات و/أو الخدمات،
- مستويات الصيانة واستخدام طاقات الإنتاج،
- فعالية الخدمة العمومية،...».

- المادة 05 تنص على أن: «تنجم الأهداف المرسومة لكل عامل أو لجماعة من العمال عن المخطط السنوي للإنتاج أو عن تقديرات الهيئة المستخدمة...».

- المادة 06 تنص على أن: «تحدد الهيئة المستخدمة بمشاركة ممثلي العمال أنظمة تقييم المردود الفردي والمردود الجماعي، والمكافآت المناسبة له، وطرق منحها والنسبة القصوى لمكافأة المردود الفردي ولمكافأة المردود الجماعي...».

- المادة 07 تنص على أن: «يخول جهاز التسيير انتقالا إلى حين تنصيب مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة حسب الحالة وكما هو محدد في المادة 31 من القانون رقم 88-10....».

- المادة 08 تنص على أن: «لا يجوز بحال من الأحوال أن تفوق مكافآت المردود الفردي والمردود الجماعي مجموعة ما أقصاه 40% من الأجر الأساسي الشهري لكل عامل».

- المادة 09 تنص على أن: «إذا توفرت شروط تحقيق الأهداف فإن أي مردود فردي أو جماعي يقل عن مستوى حددته الهيئة المستخدمة ينجر عنه تخفيض لا يتجاوز 5% من الأجر الأساسي للعامل المعني...».

- المادة 10 تنص على أن: «تقدم مكافآت المردود شهريا، غير أن تقسيم النتائج يمكن أن يشمل مدة تفوق شهرا ولا يجوز أن تتجاوز 3 أشهر إذا تطلبت الطبيعة الخاصة للنشاط ذلك».

- المادة 11 تنص على أن: «يكون مبلغ مكافأة المردود الفردي ومكافأة المردود الجماعي تبعا لعدد الأيام العمل المنجزة بالفعل خلال الشهر المقصود».

- المادة 12 تنص على أن: «تُحسب مكافآت مردود العمال الذين لا يمكن تحديد كمية مردودهم أو قياسه بدقة وعلى نحو مستقل بالاتصال الوثيق مع نتائج الجماعات الأساسية التي يرتبطون بها».

المبحث الثاني:**الأجر عنصر أساسي في عقد العمل**

من خلال مختلف التعاريف المتعلقة بعنصر الأجر سواء على المستوى الدولي أو الداخلي، ونظرا لتنوع مكوناته يحضى الأجر بمكانة مميزة في عقد العمل مقارنة بالعناصر الأخرى؛ إذ يعتبر عنصرا أساسيا فيه وتظهر هذه الصفة الجوهرية من خلال الطبيعة القانونية الخاصة التي يتمتع بها في عقد العمل، بحيث يعتبر عاملا أساسيا لتكييف هذا العقد (المطلب الأول) كما تتجلى كذلك هذه الطبيعة القانونية عند تحديده من قبل أطراف العلاقة أو من طرف ممثليهم النقابيين أو عن طريق قرارات السلطة العامة (المطلب الثاني).

المطلب الأول:**عنصر الأجر عامل أساسي لتكييف عقد العمل**

إنّ معيار التفرقة بين عقد العمل وسائر العقود الأخرى خصوصا العقود التبرعية هو عنصر الأجر، فيمثل نقطة الفصل والتمييز بين العقدين، وهذا نظرا لاعتباره عقد معاوضة (الفرع الأول)، غير أن هذه الفكرة ليست قاعدة مطلقة بحيث يمكن أن ترد عليها استثناءات (الفرع الثاني).

الفرع الأول:**الأجر عوض في عقد العمل**

إنّ أهم فكرة التي لا بد من اعتمادها لتكييف عقد العمل هو التقابل بين أداء العمل والوفاء بالأجر فهي التي تقر بالدور المهم والأساسي الذي يلعبه هذا العنصر في عقد العمل.

أولاً-أهمية عنصر الأجر في تكييف عقد العمل كعقد معاوضة

إنّ عقد العمل هو ذلك العقد الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة الطرف الآخر، وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر⁽¹⁾.

بناءً على هذا التعريف يتجلى لنا التقابل بين أداء العمل والحصول على الأجر وذلك بغض النظر عن شكل العقد ومدته، فمحل التزام العامل هو أداء العمل ويلتزم صاحب العمل بدفع الأجر⁽²⁾ وهذا التقابل بين الالتزامين هو وحده الكفيل بتكييف عقد العمل على أنه عقد معاوضة⁽³⁾ وهذا ما قصده المشرع من خلال أحكام المادة 80 من قانون رقم 90-11 بإقراره حق العامل في الأجر مقابل العمل المؤدى⁽⁴⁾ فقانون العمل لا يحكم سوى العلاقات التي تنشأ عن عمل إنسان يقوم به مقابل دخل. زيادة على ذلك فإن العمل الذي يتم بدون مقابل أي على سبيل التبرع لا يدخل في إطار العلاقات التي يسري عليها قانون العمل ولو كان أدائه تنفيذاً لالتزام قانوني، فمتى توفر هذا تقابل اعتبرت العلاقة علاقة عمل⁽⁵⁾ وهو كذلك ما يميّز الأجر عن مستحقات العامل من الديون الأخرى التي تنشأ في ذمة صاحب العمل والتي لا يكون مصدرها عقد العمل⁽⁶⁾.

¹- تنص المادة 8 من قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل على أن: «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».

²- محمد حسين منصور، قانون العمل....، مرجع سابق، ص109.

³- سعودي عمر، عنصر الأجر في عقد العمل....، مرجع سابق، ص32.

⁴- راجع المادة 80 من قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل....، مرجع سابق.

⁵- غريب بوخالفه، عنصر الأجر في علاقة العمل، رسالة ماجستير في القانون، فرع: قانون المؤسسات، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 1987، ص33.

⁶- غريب بوخالفه، عنصر في علاقة...، مرجع نفسه، ص33.

إن المشرع الجزائري لم يشترط شكلاً معيناً لإبرام عقد العمل فقد يكون العقد كتابي أو غير كتابي⁽¹⁾، وترك بذلك الاختيار للأطراف، كما أن إثبات العقد يكون بكل الوسائل ومن بينها قسيمات الأجور⁽²⁾.

وتجدر الإشارة إلى أن الأجر ليس شرطاً ضرورياً لتكليف عقد العمل فحسب بل هو ضروري لوجود العقد وقيامه⁽³⁾ وبالتالي لا يمكن لنا تصور إنشاء عقد عمل بدون أجر وبعبارة أخرى فالعقد الذي لا يرمي إلى تحقيق دخل لا يعتبر عقد عمل⁽⁴⁾.

ثانياً- بطلان عقد العمل لا يؤدي إلى ضياع الأجر

نصت المادة 2/135 من قانون رقم 90-11 السالف الذكر على أنه: «...غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أدائه».

بالرغم من ضرورة تقابل أداء العمل ودفع الأجر في عقد العمل، إلا أن بطلانه لا يؤدي إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أدائه وذلك بالنظر إلى الفائدة التي تحصل عليها المستخدم، فإذا كان بطلان العقد لا يولد أي أثر طبقاً للقواعد العامة للقانون المدني⁽⁵⁾؛ حيث يرجع الأطراف إلى الحالة التي كانوا عليها قبل التعاقد، ويسترد كل طرف ما أخذه، فإن ذلك من الصعب تطبيقه على عقد العمل والمبرر في ذلك هو عدم قابلية

¹ - راجع المادة 08 من قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل...، مرجع سابق.

² - سعودي عمر، عنصر الأجر في عقد العمل...، مرجع سابق، ص 33.

³ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل...، مرجع سابق، ص 29.

⁴ - غريب بوخالفة، عنصر لأجر في علاقة العمل...، مرجع سابق، ص 34.

⁵ - تنص المادة 103 من قانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 جوان 2005، يعدل ويتمم الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم، ج.ر، عدد 44 صادر بتاريخ 26 جوان 2005 على أن: «يعاد المتعاقدان إلى الحالة التي كانوا عليها قبل العقد، في حالة بطلان العقد أو إبطاله، فإذا كان هذا مستحيلاً جاز الحكم بتعويض معادل...».

العمل المؤدى للاسترداد، لهذا الغرض ورد هذا الحكم الخاص⁽¹⁾. فباعتبار علاقة العمل علاقة من نوع خاص، وحماية لمصالح العامل الذي غالبا ما يكون غير مسؤول عن بطلان العقد، فإنه يتم استبعاد الأثر الرجعي للبطلان كما هو معروف في قواعد القانون المدني فبالتالي يتحصل العامل على أجر معادل للعمل الذي قام بأدائه. كما يستفيد كذلك من الامتيازات والأداءات المقررة بقوانين الضمان الاجتماعي المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية⁽²⁾.

الفرع الثاني:

استحقاق الأجر دون أداء العمل

يعتبر عقد العمل عقد معاوضة، فاستحقاق الأجر لا يكون إلا لقاء عمل تم أدائه ولم يستثن المشرع الجزائي من هذا المبدأ سوى حالات معينة تهدف لضمان اكبر قدر من الحماية للعامل ومراعاة لظروفه، ولهذا منح له الحق في استيفاء أجره رغم عدم تأدية العمل، ومن الضروري توضيح فكرة التلازم الشرطي بين العمل والأجر كأصل واستثناء إبراز حالات التي يستحق فيها العامل أجره رغم عدم تأديته لعمله.

أولا- تفسير مبدأ التلازم الشرطي بين العمل والأجر

تعتبر هذه القاعدة هي الأصل فمن خلال اعتبار الأجر مقابل أو ثمن العمل المؤدى فنقول أن هذا التلازم هو ارتباط عفوي وشرطي، بحيث أن الأجر مرتبط بواقعة شرطية هي تقديم العمل، وهذا ما أكدته المادة 80 من قانون رقم 90-11 إذ أن الأجر لا يكون

¹ - بن رجال أمال، القانون الاجتماعي، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في قانون الجزائري، منشورات بيرتي، الجزائر، 2009، ص87.

² - المرجع نفسه، ص88.

مستحق الأداء إلا بعد إنجاز العامل للعمل المنوط به بموجب عقد العمل والعلاقة التي تربطه بمستخدمه وهو تجسيد لفكرة السبب في العقود الملزمة لجانبين⁽¹⁾.

وهو ما أكدته المحكمة العليا في إحدى قراراتها بحيث قضت أنه من المقرر قانوناً أنّ للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتباً أو دخلاً يتناسب ونتائج العمل ومن ثم فإنّ القضاء بما يخالف هذا المبدأ يعد خرقاً للقانون⁽²⁾.

ثانياً- الاستثناءات الواردة على مبدأ التلازم الشرطي بين العمل والأجر

على الرغم من ضرورة مراعاة مبدأ التلازم الشرطي بين أداء العمل والوفاء بالأجر في عقد العمل، إلا أنّ المشرع قد منح للعامل في حالات معينة الحق في استيفاء أجره دون أداء العمل، فلا يمكن للعامل أن يعمل دون انقطاع بل له الحق في الراحة حتى يسترجع قواه، كما أنّه قد يبدي إرادته في العمل واستعداده في الشروع فيه، إلا أنّ ظرفاً خارجاً عن إرادته أو راجع لتقصير من المستخدم قد يحول دون قيامه بذلك، ففي هذه الحالات منح المشرع للعامل الحق في استحقاق أجره كاملاً رغم أنه لم يؤدي عمله، وهو كذلك ما قصده المشرع الفرنسي من فكرة أداء الأجر بمناسبة عقد العمل.

1- استحقاق الأجر عن الراحة القانونية والعطل

أ- استحقاق الأجر عن الراحة القانونية

نصت المادة 33 من قانون رقم 90-11 المعدل والمتمم على أنّ: «...حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع.

وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة».

¹- شريف فريد، نظام الأجور في التشريع الجزائري....، مرجع سابق، ص 9.

²- قرار المحكمة العليا الصادر في 12/03/1996 ملف رقم 129628.

نقلاً عن: حمودي عبد الرزاق، دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، الجزء الأول، الطبعة الأولى، الجزائر، 2010، ص 62.

إذ يعتبر الحق في الراحة من الحقوق المكرسة دستورياً أقرته الأنظمة القانونية المعاصرة، حيث أحاطته بأنظمة قانونية جعلت منه حقاً من الحقوق الأساسية للعامل يمارسه وفق الأنظمة والقواعد القانونية المنظمة له وتناولته النصوص التشريعية الخاصة بتنظيم علاقات العمل.

ب- استحقاق الأجر عن العطل السنوية

ورد في أحكام المادة 39 من قانون رقم 90-11 السالف الذكر ما يلي: «لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم وكل تنازل من العامل عن كل عطلة أو عن بعضها يعد باطلاً وعديم الأثر».

تحتسب هذه العطلة على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر عمل على أن لا تتعدى المدة الإجمالية 30 يوماً تقويمياً لكل سنة عمل واحدة⁽¹⁾. تمنح عطلة إضافية لا يمكن أن تقل عن 10 أيام بالنسبة للعمال الذين يشتغلون في المناطق الجنوبية كما تحدد كيفية منحها عن طريق الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية⁽²⁾.

إلى جانب ذلك يجوز تمديد العطلة الرئيسية لفائدة العمال الذين يؤدون خصوصاً أشغال شاقة أو خطيرة أو أشغالا تسبب في متاعب بدنية أو عصبية، تحدد كيفية الاستفادة منها بموجب الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية⁽³⁾.

¹ - واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات....، مرجع سابق، ص132.

² - تنص المادة 42 من قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: «يمنح العامل في ولايات الجنوب عطلة إضافية لا تقل عشرة (10) أيام عن سنة العمل الواحدة.

تحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية كيفية منح هذه العطلة».

³ - تنص المادة 45 من قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل، على أنه: «يجوز تمديد العطلة الرئيسية لفائدة العمال الذين يؤدون خصوصاً، أشغالا شاقة أو خطيرة أو أشغالا تسبب متاعب بدنية أو عصبية. وتحدد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية كيفية تطبيق هذه المادة».

إضافة إلى ذلك، يحق للعامل الاستفادة من العطلة المرضية وتتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بدفع أجرها وفقا لنسب قانونية محددة قانونا⁽¹⁾، حيث تنص المادة 2 من قانون رقم 08-11⁽²⁾ يتعلق بالتأمينات الاجتماعية على أنه: «... كما يستفيد أشخاص مذكورين أعلاه من أداءات التقديم المتمثلة في منحة الوفاة والعجز...».

2- استحقاق الأجر لتقصير من صاحب العمل

اتفق الفقه والقضاء المقارن على إقرار حق العامل في الأجر دون أداء العمل في حالة ما إذا كان السبب في عدم أدائه للعمل يرجع لخطأ صاحب العمل كإغلاق المنشأة بحكم قضائي أو قرار إداري لمخالفة ارتكبتها المستخدم⁽³⁾.

فالعامل بمجرد حضوره إلى مقر عمله وإيدائه لاستعداده الكامل في الشروع في العمل، إلا أن سببا راجع لصاحب العمل منعه من ذلك، يستحق أجره كاملا⁽⁴⁾.

كما يستحق العمال المضربين أيضا أجرهم رغم عدم أدائهم لعملهم في حالة واحدة ووحيدة هي أن يكون سبب الإضراب خطأ جسيم قام به المستخدم والمتمثل في عدم دفع أجور العمال في تواريخ استحقاقها بل حتى أن المضربين يمكن لهم تلقي تعويضات مالية إذا ما حرموا من أجورهم أثناء فترة الإضراب⁽⁵⁾.

¹ - قانون رقم 83-11 مؤرخ في 02/07/1989 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية ج.ر، عدد 28 صادر بتاريخ 05 جويلية 1983 .

² - قانون رقم 11-08 مؤرخ في 5 جوان 2011 يعدل ويتم القانون رقم 83-11 مؤرخ في 02/07/1989 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر، عدد 32 صادر بتاريخ 08 جوان 2011.

³ - محمد حسن المنصور، قانون العمل...، مرجع سابق، ص111.

⁴ - « Le salarié qui n'a pas travaillé, mais est resté à la disposition de l'entreprise à droit également à une rémunération... ».

Mouly Jean, *Droit du travail*, 6^{ème} édition, Collection Lexifac Droit, Edition Bréal, Paris, 2012, p87.

⁵ - بوسعيدة دليلة، أثر ممارسة حق الإضراب على علاقة العمل الفردية في القانون الجزائري والقانون المقارن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع: قانون الأعمال، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2006، ص92.

إن المشرع الجزائري لم يورد أي نص يحدد من خلاله مسؤولية صاحب العمل في دفع الأجر رغم عدم أداء العامل لعمله بسبب خطأ ناتج عن المستخدم خلافا لما ذهب إليه القانون المقارن كالقانون المصري، بل ترك سلطة تقرير وتقدير مدى توافر الشروط لاستحقاقه لأجره للقضاء⁽¹⁾.

المطلب الثاني:

الأساليب القانونية لتحديد الأجر

يخضع تحديد الأجر من الناحية العملية إلى ثلاث وسائل أساسية تستعمل بصفة دائمة في مختلف التشريعات العمالية المقارنة بما فيها المشرع الجزائري، مما يخدم مصلحة الطرفين خاصة مصلحة العامل الذي يعتبر الطرف الضعيف في العقد، وتتمثل هذه الوسائل في النصوص القانونية التي تصدر عن السلطة العامة (الفرع الأول) وما تتوصل إليه عملية التفاوض الفردي عن طريق عقد العمل والتفاوض الجماعي عن طريق الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

تحديد الأجر عن طريق القانون

اعتمدت هذا الأسلوب لتحديد الأجر، بعض الدول التي تطبق التنظيم الإداري لعلاقات العمل، إذ أنها تعتمد على وضع مختلف القوانين والنظم الخاصة بعلاقات العمل بواسطة أجهزة مركزية مختصة في وضع القوانين التشريعية والتنظيمية، بحيث تلزم هذه الدول كافة العمال والنقابات العمالية وأصحاب العمل بالانصياع واحترام هذه القواعد

¹ - غريب بوخالفة، عنصر الأجر في علاقة العمل...، مرجع سابق، ص 40.

القانونية، وقد تستعين الدولة بهؤلاء بصفة استشارية لسن هذه القوانين، وقد لا يشاركون فيها مطلقاً⁽¹⁾، أما عن التجربة الجزائرية فقد مرت بمرحلتين هي:

أولاً- مرحلة تطبيق الإطار التنظيمي لتحديد الأجر وفقاً للنظام الاشتراكي

اعتتقت الجزائر مبدأ التنظيم المركزي لعلاقات العمل من قبل السلطات العامة بما فيها تنظيم مسألة الأجور ابتداء من سنة 1974، حيث نصت المادة 28 من قانون المالية⁽²⁾ لتلك السنة بأن: «إنّ المرتبات والأجور ومختلف التعويضات من أي نوع الممنوحة في المؤسسات العامة الاقتصادية ذات الطابع الصناعي والتجاري والمؤسسات الأخرى... تُجمد عند حدودها الحالية وأنّ أي زيادة في المرتبات والأجور ومختلف التعويضات لا يمكن إجراؤها إلا بموجب مرسوم».

استمر الأمر كذلك حتى بعد صدور القانون الأساسي العام للعامل، بحيث اعتمد فيه المشرع الجزائري على فكرة وأسلوب الجدول الوطني للأجور، وتحددت من خلاله شبكة نظام تصنيف المناصب⁽³⁾، وصدر المرسوم المحدد للطريقة الوطنية لتصنيف مناصب العمل كما تمّ إنشاء لجنة وطنية للأجور سنة 1980 بموجب المرسوم رقم 80-118⁽⁴⁾ والتي أسندت ضمن مهامها إدلاء رأيها حول تحديد أنظمة ضبط الأجور، والحوافز وجدول أجور مناصب الشغل.

وانطلاقاً من هذه الهياكل صدر السلم الوطني للأجور سنة 1985 إلا أنّ هذه الطريقة المركزية لتحديد الأجور وجدت صعوبات عملية عدّة في تطبيقها، وذلك راجع

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري...، مرجع سابق، ص 226.

² - أمر رقم 73-64 مؤرخ في 28 ديسمبر 1973 يتضمن قانون المالية لسنة 1974 ج. ر عدد 104 صادر بتاريخ 28 ديسمبر 1973 (ملغى).

³ - تنص المادة 104 من قانون رقم 78-12 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، على أن: «ترقم مناصب العمل المختلفة على أساس نظام منسجم لمقاييس الترقية وقواعده، وذلك لتحديد الأجر الذي يرتبط بكل منصب عمل وتطبيق المبدئين المقررين "لكل حسب عمله" و"التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر" وفقاً لطريقة وطنية وحيدة لتصنيف تحدد بموجب مرسوم...».

⁴ - مرسوم رقم 80-118 مؤرخ في 12/04/1980 يتضمن عمل وتدخل اللجنة الوطنية للأجور، ج ر عدد 16 صادر بتاريخ 15/04/1980 (ملغى).

إلى أنها لا تغطي كافة المناصب واعتمادها على معايير غالبا ما يصعب تحقيقها على أرض الواقع، مما دفع الحكومة فيما بعد إلى إحالة مهمة تصنيف مناصب العمل إلى الهيئة المستخدمة، نظرا لعجزها على القيام بذلك، وعدم توفرها على الموارد البشرية اللازمة لأداء هذه المهمة⁽¹⁾.

ثانيا-مرحلة وضع الإطار العام للأجور وفقا لنظام اقتصاد السوق

لقد عاشت الجزائر تحولا هاما في تاريخها، جعلها تبادر بتغيير جذري لنموذجها الاقتصادي، وذلك من خلال إعادة النظر في الإطار القانوني لمجموع النشاط الاقتصادي وإخضاعه لقواعد السوق، كما بادرت كذلك بتعديل عميق لنصوصها القديمة؛ سواء بإلغائها أو باستبدالها بنصوص جديدة تسير أهداف التنمية⁽²⁾.

في سنة 1990 اضطرت الحكومة الجزائرية إلى التخلي عن التسيير الاشتراكي للاقتصاد الوطني والدخول في اقتصاد السوق، وشنت إصلاحات اقتصادية شاملة في قطاع النشاط الاقتصادي وذلك عن طريق منح الاستقلالية للمؤسسات وخصصتها⁽³⁾. وعلى إثر ذلك قررت الدولة إعادة هيكلة المؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي وبالتالي انسحبت عن تسيير القطاع الاقتصادي وأصبح دورها حائيا فقط⁽⁴⁾، بحيث تتدخل وفق طريقتين:

- عن طريق الأجهزة المختصة: وذلك بوضع القوانين والنظم لصالح العمال باعتبارهم الطرف الضعيف في عقود العمل، خاصة فيما يخص مسألة الأجور

¹- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل....، مرجع سابق، ص228.

²- معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص: القانون، كلية الحقوق: جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2007-2008، ص32.

³- واضح رشيد، "دور المفاوضة الجماعية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري"، مداخلة أقيمت في إطار الملتقى وطني في جيجل، كلية الحقوق، جامعة جيجل، مارس 2010، ص2.

⁴- معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم، مرجع سابق، ص29

بغرض فرض حد أدنى لها وذلك تقاديا لاستغلال أصحاب العمل⁽¹⁾. وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أنّ تحديد الحدود الدنيا للأجور ترتبط ارتباطا عضويا بالمستوى المعيشي للعمال والمجتمع ككل، لذلك فهي تتطور بتطور الأسعار الاستهلاكية لاسيما بالنسبة لتلك المتعلقة بالسلع ذات الاستهلاك الواسع والحيوي لكافة المواطنين، كما يراعى الوضع القائم لاقتصاد البلاد، فالحد الأدنى للأجور يأتي مرتبطا بالقدرة المالية للدولة والنتائج القومي⁽²⁾.

– أما الطريقة الثانية: وهي طرق غير مباشرة تكون مثلا عن طريق المبادرة بتشجيع وتسهيل وتمديد اللقاءات بين ممثلي العمال وممثلي أصحاب العمل في إطار المفاوضات الجماعية.

الفرع الثاني:

تحديد الأجر عن طريق المفاوضات الفردية والجماعية

أدى صدور قانون رقم 90-11 سالف الذكر إلى ظهور أساليب أخرى لتحديد الأجر إلى جانب قرارات السلطة العامة، وتتمثل في المفاوضات؛ إذ يعتبر عقد العمل الإطار المناسب لتحديد الأجر، بحيث تلتقي إرادة الطرفين بعد التفاوض حول هذه النقطة إلا أنّ إحالة هذه المسألة إلى التفاوض في إطار عقد العمل تظل عملية محفوفة بالمخاطر على مصالح العمال الذين قد يكونوا ضحايا استغلال المستخدم، في هذا الشأن يتدخل ممثلي العمال وتنظيماتهم النقابية عن طريق التفاوض الجماعي مع أرباب العمل أو ممثليهم لإبرام اتفاقيات واتفاقات جماعية تمنح حقوقا انفع للعامل على أن لا تقل هذه الأخيرة عن حدود الدنيا التي يحددها القانون.

¹ - هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل....، مرجع سابق، ص140.

² - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل....، مرجع سابق، ص231.

أولاً-تحديد الأجر عن طريق عقد العمل

إن معظم التشريعات العمالية الحديثة تعتمد على تكريس مبدأ حرية التعاقد ومبدأ سلطان الإرادة في إبرام عقود العمل مما يمنح للأطراف الحرية لإبرام ما يريدونه من عقود عمل وإضفاء الطابع التفاوضي في تحديد بنود العقد بما في ذلك ما يتعلق بعنصر الأجر وملحقاته، وتقضي القواعد العامة في القانون المدني أن العقد شريعة المتعاقدين⁽¹⁾.

ويعتبر عقد العمل في الكثير من الحالات الوسيلة الوحيدة والمثلى لتحديد الأجر بحيث يتفق الطرفان (العامل وصاحب العمل) بكل حرية واستقلالية على تحديد الأجر الأساسي ومختلف التعويضات الملحقه به⁽²⁾، مع مراعاة الأحكام والأنظمة المعمول بها في مجال الأجور: كاحترام الحد الوطني الأدنى المضمون، كل القواعد التي يقرها القانون لعنصر الأجر، وكذلك تلك التي تقرها الأعراف والعادات المهنية لاسيما إذا كانت تضمن هذه الأخيرة حقوق وامتيازات أصلح للعامل، أكثر من تلك التي يمنحها إياه القانون المعمول به⁽³⁾، إلا أن احترام ومراعاة هذه القيود لا تمنع الأطراف من الاتفاق على أجر وامتيازات مالية تفوق تلك المقررة في هذه القوانين والنظم.

¹ - تنص المادة 106 من أمر رقم 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، ج.ر، عدد 78، صادر بتاريخ 30 سبتمبر 1975 (معدل ومتمم)، على أن: «العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقرها القانون».

² - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل....، مرجع سابق، ص 220.

³ - لقد تبنى المشرع الفرنسي نفس القيود الواردة على التحديد العقدي للأجر، إذ يعتبر:

« *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...* ».

Voir : Claude Javillier Jean, **Droit du travail**, 7^{ème} édition, L.G.D.J, Paris, 1999, P510.

Voir aussi : La rémunération, **Apports méthodologiques et pratiques**, Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP), Avril 2000, P2

أضفى المشرع الجزائري الطابع التعاقدي ومبدأ التفاوض في إطار عقد العمل، إثر الإصلاحات الاقتصادية الشاملة التي تبنتها الجزائر للدخول في اقتصاد السوق وقد صدر أول تشريع في هذا الصدد بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-290⁽¹⁾، الذي كرس صراحة مبدأ استقلالية أطراف عقد العمل في تحديد الأجر، حيث تنص المادة 8 منه بأن عقد العمل الذي يبرم بين المؤسسة المستخدمة يكون موضوع تفاوض بين هذا المسير وجهاز إدارة المؤسسة في تحديد على وجه الخصوص أسس المرتب -الأجر- والعناصر التي يتشكل منها هذا الأجر.

إنّ هذا النهج في تحديد الأجور غير متبع من طرف المستخدمين؛ الذين غالبا ما يفرضون أنفسهم أمام قلة الفرص وقلة مناصب العمل المتاحة، مما يدفع العامل لقبول المنصب دون أي محاولة للتفاوض أو المساومة خاصة فيما يخص مسألة الأجر، بينما يظهر ذلك أكثر من خلال التفاوض الجماعي عند إبرام الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية إذ يظهر ثقل النقابة وقوتها في فرض أجور ملائمة ومستحقة.

ثانيا-تحديد الأجر عن طريق الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية

من بين المواضيع التي تدخل في نطاق صلاحيات الاتفاقيات الجماعية للعمل هي "موضوع الأجور"، فهذا النمط الإتفاقي والذي يشكل في حقيقة الأمر عقدا جماعيا بين صاحب العمل والعمال الممثلين عن طريق ممثليهم النقابيين، يحضى بأهمية كبيرة في الدول الرأسمالية الكبرى، بحيث خولت القوانين مجالا واسعا للتفاوض والاتفاق في تنظيم

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 90-290 مؤرخ في 27/09/1990 يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، ج ر عدد 42 صادر بتاريخ 03 أكتوبر 1990.

حيث تنص المادة 08 منه على أن: «يكون عقد عمل المسير الأجير الرئيسي موضع تفاوض مع جهاز إدارة شركة رؤوس الأموال. ويحدد على الخصوص ما يلي:

- أسس المرتب ومختلف العناصر التي يتشكل منه والمتكونة من الأجر الأساسي والتعويضات الثابتة والمتغيرة والعلاوة المرتبطة بنتائج المؤسسة،
- المنافع العينية،.....».

علاقات العمل⁽¹⁾، بحيث تتمتع الاتفاقيات الجماعية للعمل، بصلاحيات واسعة تتولى بموجبها تحديد وتنظيم شروط وظروف العمل، وضبط الحقوق والالتزامات الناتجة عن علاقة العمل⁽²⁾، وقد تسري أحكامها على عدة مستويات فقد تكون في حدود المؤسسة المستخدمة أو على مستوى القطاع أو على المستوى الوطني أي ما يعرف بالثلاثيات⁽³⁾.

إن أسلوب الاتفاقيات الجماعية أمر مستحدث في القانون الجزائري جاء كحتمية تاريخية فرضتها الظروف الاقتصادية الناتجة عن الانتقال من التسيير الاشتراكي إلى اقتصاد السوق الذي طرأ في 1990⁽⁴⁾ وقد اعترف المشرع الجزائري في نص المادة 120 من قانون رقم 90-11 السالف الذكر بفعالية ونجاعة مبدأ التفاوض الجماعي حول تحديد الأجور، بحيث جعل هذه المسألة ضمن المواضيع المسندة لآليات الاتفاقيات الجماعية للعمل⁽⁵⁾، وتختص هذه الأخيرة في تحديد الحدود الدنيا في القطاعات أو في المؤسسات المعنية أو في طرق وكيفيات تزايد ورفع هذه الحدود والتي يجب أن تراعى في منطلقاتها

¹ - شريفي فريد، نظام الأجور في التشريع الجزائري...، مرجع سابق، ص 26.

² - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري...، مرجع سابق، ص 220.

³ - تنص المادة 114 من قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل، على أن: «الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية.

- الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصر معين أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية.

- تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال.

- كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين، من جهة، أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى.

- تحدد تمثيلية الأطراف في التفاوض طبقا للشروط المنصوص عليها في القانون».

تنص المادة 115 من نفس القانون على أن: «يحدد الاتفاق الجماعي مجال تطبيقها المهني والإقليمي ويمكن أن تخص فئة واحدة أو عدة فئات اجتماعية مهنية أو عدة هيئات مستخدمة، كما يمكن أن تكتسي طابعا محليا أو جهويا أو وطنيا».

⁴ - سعودي عمر، عنصر الأجر في عقد العمل...، مرجع سابق، ص 48.

⁵ - هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل...، مرجع سابق، ص 141.

الحدود الدنيا المضمونة قانوناً، كما تعالج تحديد مكونات الأجر والعناصر الثابتة والمتغيرة فيه⁽¹⁾.

تنص المادة 118 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر على أن: «تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعاً الواردة في مختلف الاتفاقات الجماعية التي اكتتبت بها هذه الهيئة أو انضمت إليها وتطبق على عمالها، إلا إذا كانت هناك أحكام انفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم».

وعليه، تحل أحكام الاتفاقية الجماعية محل الأحكام المخالفة لها في عقد العمل الفردي، شريطة أن تكون هذه الأخيرة أكثر فائدة للعامل من التي جاء بها عقد العمل وهنا تبرز خصوصية قانون العمل، حيث أن أحكام عقد العمل الفردي غير المطابقة تعوض بالأحكام المناسبة التي جاءت بها الاتفاقية الجماعية، كذلك الأمر حين يغفل عقد العمل عن تنظيم وتحديد الأجر، ففي هذه الحالة تعالج هذه المسألة حسب التنظيم المحدد في الاتفاقية الجماعية⁽²⁾. إلا أن هذه المفاوضات في الحقيقة لا تتعدى الإطار المحدد في القانون، بينما يمكن أن يدخل في نشاط النقابة عندما تطالب برفع الأجور لسلك معين أو برفع الأجر الوطني الأدنى المضمون.

وتجدر الإشارة إلى أن اعتماد طريق التفاوض الجماعي في تحديد الأجور يقتضي وجود تنظيمات نقابية فعالة تتولى تمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم بصفة نزيهة وقوية مما يضمن الوصول إلى تحقيق توازن حقيقي بين كفتي التفاوض مع أصحاب العمل مما يحقق المساعي التي يصبوا إليها العامل.

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري...، مرجع سابق، ص221.

² - بن سعدي يوسف، الاتفاقيات الجماعية ودورها في حل النزاعات الجماعية في العمل، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، فرع: قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2004، ص61.

الفصل الثاني:

تكريس الحماية القانونية للأجر

أولى المشرع الجزائري أهمية كبيرة لعنصر الأجر؛ بحيث خصه بعدة قواعد قانونية تهدف لحمايته، خاصة في مرحلة الإصلاحات الاقتصادية التي تخلق فيها المشرع عن الطابع التنظيمي لعلاقة العمل وجعلها قائمة على مبدأ حرية التعاقد والتفاوض حول بنود العقد بما فيها عنصر الأجر الذي أصبح يخضع لمبدأ التفاوض والتطور، وحماية للعامل من استغلال المستخدم فرض المشرع الحدود الدنيا لهذه الأجور ونص على مختلف العناصر التي يتكون منها الأجر وجعلها من النظام العام، كما قام بتكريس عدة ضمانات قانونية (المبحث الأول) على شكل قواعد تضمن استقرار علاقة العمل، غير أنّ هذه الأخيرة تبقى مجرد قواعد دون فعالية إن لم يتم اقتترانها بالآليات لتجسيد حماية فعلية، وذلك عن طريق ضمانات قضائية (المبحث الثاني).

المبحث الأول:

مضمون الحماية القانونية للأجر

تتعرض أجور العمال إلى أخطار تؤدي إلى عدم دفعها كليا أو جزئيا لأسباب مختلفة، لذا عمل المشرع على تكريس حماية لها وخصها بمجموعة من الضمانات تضمن استحقاقها بشكل سليم، وتتمثل هذه الضمانات في ضمانات أساسية تظهر من خلال ما أولاه المشرع للأجر من مرتبة في ديون المستخدم وكذا من طبيعة قانونية لا تجيز التنازل عنه (المطلب الأول)، ولم يكتف بهذا القدر من الحماية بل عمل على تكريس ضمانات احتياطية تضمن حق العامل في كيفية وطريقة استحقاق أجره (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

الضمانات الأساسية للحماية القانونية للأجر

عادة ما يتعرض الأجر إلى مخاطر أو يكون مهددا بها، سواء كانت صادرة عن رب العمل نفسه، أو عن دائني العامل، لهذا لم يترك المشرع أية ثغرة أو فراغ من شأنه أن يهدد عنصر الأجر، فأقرّ ضمانات تعمل على حصر المساس به وذلك بضمان امتياز الأجر عن بقية الديون الأخرى (الفرع الأول) ومنع التنازل عنه حتى ولو كان برضى العامل (الفرع الثاني) وأكثر من ذلك منع المساس بالكتلة الأجرية ككل (الفرع الثالث).

الفرع الأول:

ضمان امتياز الأجر عن بقية الديون

يمكن أن نعرف حق الامتياز طبقا نص المادة 982 من القانون المدني الجزائري على أنه: «الامتياز أولوية يقررها القانون لدين معين مراعاة منه لصفته ولا يكون للدين امتياز إلا بمقتضى نص قانوني».

يتم اللجوء إلى حق الامتياز في حالة تدهور الظروف الاقتصادية في المؤسسة المستخدمة وهو الأمر الذي يؤدي إلى إفلاسها وتصفيته وعندئذ تفتح الإجراءات الجماعية لتحصيل حقوق دائني المؤسسة، ومن بينهم العمال الأجراء، الذين لم يتقاضوا أجورهم لمدة زمنية معينة قبل شهر الإفلاس.

فتطبيقا للقواعد العامة يدخل هؤلاء العمال مع الدائنين الآخرين، ليكونوا جماعة الدائنين التي سوف تنقسم ما سيتم تحصيله من بيع أصول المؤسسة المفلسة.

لكن نظرا للطابع المعيشي لدين الأجر فقد خصت كل تشريعات الدول هذا الأخير بنظام خاص يسمح بضمان استيفاء العمال لدينهم في الأجر عند إفلاس المؤسسة وان اختلفت هذه الدول في تعاطيها مع هذه المسألة⁽¹⁾ لأن فكرة المساواة التي نحن بصدد الحديث عنها في التجاري قد أورد عليها المشرع الجزائري قواعد استثنائية لحماية أجور العمال، وضمان استيفاءهم لأجورهم طبقا لمبدأ الأفضلية، وهذا الاستثناء الوارد على أجور العمال جاء من باب الحفاظ على الوظيفية الاجتماعية والمعيشية للأجر بحيث عمل

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 جيجيل، 2010، ص242.

المشرع على تنظيم استحقاق التسبيقات والتعويضات والمكافآت من كل نوع وفقا لهذا المبدأ.

لقد تم إقرار مبدأ الأفضلية في القانون المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص وتأكد هذا الإقرار مرة ثانية ضمن قانون 90-11 السالف الذكر، لتحقيق انسجام بين أحكام قانون العمل والقانون التجاري، بحيث تنص المادة 294⁽¹⁾ منه على ما يلي: «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 لا زالت 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 بهذا الغرض».

إن تطبيق هذا المبدأ أثار تناقض بين أحكام قانون العمل وأحكام القانون المدني بحيث نجد أن قانون العمل وبالخصوص نص المادة 89 من قانون 90-11، التي بدورها تقرّر دفع الأجور ومستحقات العمال بالأفضلية على جميع الديون الأخرى حتى وإن كانت تلك ديون الخزينة العامة والضمان الاجتماعي⁽²⁾، غير أن أحكام المادة 993 من القانون المدني فهي تخالف الترتيب الوارد في أحكام قانون العمل بحيث تجعل أجور العمال واجبة الدفع، ولكن قامت بإدراجها في الدرجة الرابعة⁽³⁾، وعملت على إضفاء صفة الأولوية

¹ - قانون رقم 05-02 مؤرخ في 06/02/2005، ج.ر، عدد 11 صادر بتاريخ 09/02/2005 يعدل ويتمم الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26-09-1975.

² - أنظر المادة 89 من قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

³ - تنص المادة 993 من أمر رقم 75-58، يتضمن القانون المدني، مرجع سابق، على أنه: «يكون للديون التالية امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار:

- المبالغ لمستحقة للخدم والكتبة والعمال وكل أجير آخر، من أجرهم ورواتبهم من أي نوع كان من الإثني عشر شهرا الأخيرة،
- المبالغ المستحقة عما تم توريده للمدين ولمن يعوله من مأكّل وملبس في الستة أشهر الأخيرة
- النفقة المستحقة في ذمة المدين لأقاربه عن الأشهر الستة الأخيرة.
- وتستوفي هذه المبالغ مباشرة بعد المصاريف القضائية والمبالغ المستحقة للخزينة العمومية. ومصاريف الحفظ والترميم، أما فيما بينها، فتستوفي بنسبة كل منها».

لدفع ديون الخزينة والضمان الاجتماعي والمصاريف القضائية، وكذا مصاريف الحفظ والترميم⁽¹⁾. وهذا الامتياز يشمل جميع أموال المدين عقارية أو منقولة، ويشمل جميع أجور العمال بصفة عامة مهما كانت علاقة العمل (عقد مكتوب أو لا).

الفرع الثاني:

ضمان عدم جواز التنازل عن الأجر

إن الميزة التي يتمتع بها عنصر الأجر تكمن في أنه يكون دائماً مقابل عمل (عقد معاوضة)، أي أن العامل يقدم عمل وصاحب العمل يقدم له أجراً، ومن ثم حضر التنازل عن الأجر تشريعياً حتى ولو رضي العامل بذلك⁽²⁾.

ومن بين المبادئ والقواعد المكرسة لحماية الأجور، وملحقاتها مبدأ البطلان القانوني والتلقائي لأي تنازل من العامل عن كامل أجره أو جزء منه، ذلك بغض النظر عن طبيعة هذا التنازل، فيما أن كان برضا أو بدون رضا العامل، حيث نص على هذا المبدأ بصفة صريحة في المادة 172 من الأمر رقم 31-75 التي تنص أنه: «يعد باطلاً وعديم المفعول، كل تنازل من العامل عن كل أجره أو جزء منه».

لم تتناول بقية القوانين الأخرى هذه المسألة بصفة صريحة، إلا أن النص على بطلان أي شرط مخالف للأحكام القانونية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل، يمكن اعتباره منعا ضمنياً، حيث ورد على سبيل المثال في المادة 136 من قانون رقم 90-11 بأنه: «يكون باطلاً وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف لأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون» ولما كان من بين نصوص هذا القانون وجوب دفع الأجر بانتظام عند حلول الأجل من قبل صاحب العمل إلى العامل، فإن أي

¹ - سعودي عمر، عنصر الأجر في عقد العمل...، مرجع سابق، ص 61.

² - المرجع نفسه، ص 61.

تتازل من هذا الأخير عن أجره لفائدة الأول يعتبر أمرا وعملا مخالفا لهذا القانون وبالتالي باطلا بطلانا مطلقا، ولو كان برضا العامل، ولو كان مقابل منفعة أو مصلحة أخرى حيث أنه من الصعب تصور تنازل العامل عن كل أو جزء من أجره بدون مقابل، لذلك فإنّ التصور المعقول والمنطقي هو الذي يكون على شكل مقاصة لقاء انتفاع العامل بخدمة أو سلعة أو أية مصلحة أخرى مقدمة من قبل صاحب العمل⁽¹⁾.

الفرع الثالث:

ضمان عدم المساس بالكتلة الأجرية

لم يكتف المشرع بإحاطة الأجر بحق الأولوية والأفضلية بل وسع من مجال الحماية ليضمن عدم المساس بالكتلة الأجرية إذ تتعدد وتختلف الوسائل التي تؤدي بالمساس بها سواء بطريقة كلية أو جزئية، مما يلحق أضرارا بالعمال وينقص من فعالية الحماية المقررة قانونا.

أولا- المقاصة

من مصلحة المستخدم أن يستعمل طرق مختلفة للتقليل من أجور العمال سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة وعادة ما تكون أهم وسيلة لتسهيل هذه العملية هي القرض، وهذا بهدف الاستيلاء على أجرته كليا أو جزئيا، وذلك عند حلول أجل استحقاقها⁽²⁾.

لذا عمل المشرع منذ 1975 على منع صاحب العمل منعا باتا من إمكانية الفرض على العمال التزود بالآلات والأدوات والمواد والأجهزة لتنفيذ عملهم، كما نصت على عدم

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل...، مرجع سابق، ص 262.

² - عزيزي جميلة، حماية الأجر في ظل التشريع الجزائري، مذكرة تخصص في القضاء الاجتماعي، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2001، ص 39.

جواز إجراء مقاصة لفائدة صاحب العمل من مبلغ الأجور الواجب أدائها إلى عمالهم وكذا المبالغ الواجب دفعها مقابل اقتناءهم لوازم مختلفة⁽¹⁾.

وبالرجوع إلى قانون 90-11، نجد بأنه نص على عدم إمكانية جواز الاعتراض على الأجور⁽²⁾ كونه يخدم مصلحة العامل على خلاف التشريعات المقارنة التي عملت على وضع حدود وشروط لعملية المقاصة مخالفة لما هو منصوص عليه في القواعد العامة غير أن هذه المسألة تطرح العديد من الإشكالات من الناحية التطبيقية لأن السماح بالتطبيق ينقص من فعالية الحماية المفروضة على الأجور، أما خطر تطبيقها يؤدي إلى حرمان العامل من قروض يكون مصدرها المستخدم، أما بالنسبة للإشكال الثاني يظهر من خلال التمييز بين الديون القابلة للمقاصة عن غيرها من الديون⁽³⁾.

1- الديون القابلة للمقاصة على الأجر

يمكن أن نعمل على تلخيصها في ثلاث نقاط:

أ- القروض

يظهر من خلال نص المادة 157 من الأمر رقم 31-75⁽⁴⁾، بأن القروض المقدمة من قبل المستخدم للعامل هي ديون قابلة للمقاصة على الأجر، ولكن في حدود 10% بالنسبة

¹ - تنص المادة 156 من أمر رقم 31-75، يتعلق بشروط العمل في القطاع الخاص، على أن: «لا يجوز إجراء مقاصة لفائدة أصحاب العمل بين مبلغ الأجور الواجب أدائه إلى عمالهم والمبالغ التي يترتب أدائها من هؤلاء الأخيرين 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 - تنص المادة 90 من قانون رقم 90-11 متعلق 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».

³ - سعودي عمر، عنصر الأجر في عقد العمل...، مرجع سابق، ص 55.

⁴ - تنص المادة 157 من أمر رقم 31-75 يتعلق بالشروط العمل، على أن: «كل صاحب عمل يفرض 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 لاقتطاعات من الأجور التي تزيد عن أربعة أضعاف الحد الأدنى للأجر المضمون...».

للأجور الشهرية التي تقل أو تساوي أربعة أضعاف الحد الأدنى المضمون، و15% بالنسبة للأجور التي تزيد عن أربعة أضعاف تخصص هذه النسب لرب العمل وحده دون منافسة من غيره ولا يمكن إدخالها ضمن الجزء القابل للحجز، كما أنها اقتطاعات لا تستدعي صدور حكم من القاضي.

إن القانون رقم 90-11 الساري المفعول لم يتناول هذه المسألة؛ بل جعلها من اختصاص الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية.

ب- أقساط الأجر المدفوعة مسبقا

يقصد بها تلك المبالغ التي يتم تأديتها للعامل قبل حلول ميعاد دفع الأجور، فهي جزء منها وليست قرضا وتسمى باللغة الفرنسية (Les acomptes) بحيث تتم عملية اقتطاعها كليا من الأجر عند دفعه وتكمن صعوبة من حيث التمييز بينها وبين القروض للتشابه الموجود بينهما غير أن الفقه الفرنسي وضع حدا فاصلا بينهما، فكلما كان التسبيق أو المبلغ المقدم من طرف المستخدم مقابل عمل تم أدائه فعلا اعتبر دفعة على الحساب وكل ما يخرج عن ذلك النطاق يعتبر قرضا من رب العمل⁽¹⁾.

ج- مستحقات الضمان الاجتماعي ومختلف المعاشات

إن هذه المستحقات لا يعتبر رب العمل دائنا بها، وإنما عملية الاقتطاع تتم بصورة آلية من أجر العامل فهذه المستحقات عبارة عن اشتراكات تفرض على الطرفين لكونها تهدف إلى تقديم خدمات اجتماعية ضرورية كالتأمين على المرض والولادة والوفاة⁽²⁾ وكذا مختلف المستحقات الأخرى لهدف ضمان معاشات للعمال بعد إنهاء أو توقف علاقة

¹ - سعودي عمر، عنصر الأجر...، مرجع سابق، ص 55-56.

² - راجع قانون رقم 83-11، مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر، عدد 28، صادر بتاريخ 05 جويلية 1983 (معدل ومتمم).

العمل لعدة أسباب نذكر منها التقاعد، وحوادث العمل والأمراض المهنية والتأمين على البطالة⁽¹⁾.

تنص المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 339-06⁽²⁾ الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في ضمان الاجتماعي على أن: «توزع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي المحددة بـ 34,5 % 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%	17.25%
التأمين عن البطالة	1%	0.50%	—	1.50%
التقاعد المسبق	0.25%	0.25%	—	0.5%
المجموع	25%	9.00%	0.50%	34.50%

¹ - نظمت المعاشات المذكورة أعلاه بموجب القوانين التالية:

- قانون رقم 83-12 مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتقاعد، ج.ر، عدد 28، صادر بتاريخ 05 جويلية 1983، (معدل ومتمم)

- قانون رقم 83-13، مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر، عدد 28، صادر بتاريخ 05 جويلية 1983 (معدل ومتمم).

² - مرسوم تنفيذي رقم 339-06 مؤرخ في 25 سبتمبر 2006، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 06 جويلية 1994 يحدد توزيع نسبة الاشتراك في ضمان الاجتماعي، ج.ر عدد 60 صادر بتاريخ 27 سبتمبر 2006.

2- الديون غير القابلة للمقاصة على الأجر

لا يجوز إجراء المقاصة على الأجور والديون المتعلقة باللوازم العمل رغم أنه لم يتم تأكيد ذلك بنص خاص في قانون رقم 90-11 السالف الذكر، بل اكتفى بحضر أي اعتراض على الأجور من طرف المستخدم أيا كان نوعها⁽¹⁾.

إنّ الأمر رقم 31-75 عمل على حضر على رب العمل أن يقوم بفرض على العمال التزود بالآلات والأدوات والأجهزة لتنفيذ عملهم، ولكن المشرع عمل على إقرار استثناء بخصوص الآلات التي تتضرر من جراء إهمال العامل وتجاوز النظام الداخلي للمؤسسة وبالتالي يحق لرب العمل إجراء عملية المقاصة على الأجر لتعويض ما لحق تلك الآلات من ضرر وهو الأمر الذي يشوبه غموض⁽²⁾.

إنّ المشرع في هذا المجال كان بإمكانه وضع قواعد متوازنة تخدم مصلحة الطرفين كما فعل في التشريع السابق خاصة وأنه عدد كبير من المؤسسات العامة والخاصة مازالت تعمل بقواعد المقاصة عند منح مبالغ معينة للأجر⁽³⁾.

أما فيما يخص الديون المتعلقة بالغرامات المالية فلم يتناولها المشرع الجزائري بالدراسة في القانون الحالي، ولكن يمكن اعتباره كسكوت وقبولا لفرض هذه الغرامات، بل كان يمنعها صراحة في القانون المتعلق بشروط العمل في القطاع الخاص، بحيث يمكن الإقرار أنّ المقاصة لا يمكن إجرائها على الأجر بسبب الغرامات⁽⁴⁾، إنّ هذه الغرامات لها مبررها فمسألة تحديد الأجور قواعد تنظيمها لم تعد من الاختصاص المطلق للسلطة العامة.

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

² سعودي عمر، عنصر الأجر في عقد العمل...، مرجع سابق، ص55.

³ عزيزي جميلة، حماية الأجر في ظل التشريع الجزائري...، مرجع سابق، ص40.

⁴ أيت إفتان نادية، تبعية العامل في علاقة العمل، بحث لنيل درجة الماجستير، فرع: قانون التنمية الوطنية، معهد العلوم القانونية والإدارة، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 1996-1997، ص ص248-249.

ثانيا-الحجز

عادة ما يصبح العامل مدينا بمبلغ مالي معين وليس أمام دائئه أي ضمان في استيفاء حقه سوى أجره العامل، ومنه تثور مسألة جواز الحجز على أجره العامل بين يدي المستخدم، وهذا تطبيقا للقواعد العامة المتعلقة بالتنفيذ الجبري في المسائل المدنية⁽¹⁾.

بناء على ذلك نصت المادة 355 قانون الإجراءات المدنية القديم⁽²⁾ على أنه: «يجوز لكل دائن بمقتضى سند رسمي أو عرفي أن يحجز ما يكون لمدينه لدى الغير من المبالغ المستحقة الأداء وما يكون له من الأموال المنقولة في يد الغير دون العقارات».

يتبين من نص المادة أنّ حجز ما للمدين لدى الغير يشكل وسيلة مخولة للدائن تمكنه من استقاء دينه جبرا من يد شخص أجنبي ضمانا لحقه في استقاء قيمة الدين.

في حين يظهر من خلال ما ورد في المادة 90 قانون رقم 90-11 أنه يمنع منعاً باتاً إجراء أي حجز أو تحويل لأجر العامل لفائدة شخص آخر ولو كان دائئه لأنّ في ذلك إضراراً بحقوقه ولم يستثني قانون العمل أية حالة فيما يخص مسألة الحجز والحوالة⁽³⁾.

يبدو أنّ هذا الموقف متشدد ومنطقي في نفس الوقت، إذ أنّه من الضروري من جهة أن يحضر عن أي دائن أن يستوفي دينه من خلال التنفيذ على أجر مدينه؛ لأنّ الترخيص بذلك سيؤدي حتما إلى حرمان العامل من وسيلة عيشه، مما يفقد الأجر وظيفته المعيشية، إلّا أنّ الإفراط في هذا الأمر من جهة أخرى قد ينعكس سلبا على الدائنين الذين يمنع عليهم التنفيذ على الأجر العامل لا يشكل فقط مساسا بمصلحة الفرد بل مساسا بمصلحة الجماعة.

¹ - بوكلي حسن شكيب، حضر الحجز على الأجور وتحويلها بناء على أحكام ق.إ.م.إ. الجديد، المجلة قانونية والعلوم السياسية، عدد2، كلية الحقوق، الجزائر، 2011، ص115-116.

² - أمر رقم 66-154 مؤرخ في 08 جوان 1966 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية المعدل والمتمم، ج.ر، عدد47 صادر بتاريخ 09 جوان 1966 (ملغى).

³ - راجع المادة 90 من قانون رقم 90-11 متعلق بعلاقات العمل...، مرجع سابق.

وأمام هذا التضارب بين النصوص القانونية، اتخذ المشرع موقفاً وسط يعمل على موازنة بين مصلحة العمال من جهة ومصلحة الدائنين من جهة أخرى وهذا ما تبين من خلال قانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁽¹⁾ والذي أورد أنه لا يجوز الحجز على الأجور والمداويل والمرتبات إلا بموجب سند تنفيذي وفي حدود النسب المقررة قانوناً⁽²⁾.

يستخلص بأنّ المشرع قد قرر تخصيص جزء من أجر العامل يقبل الحجز والحوالة لتمكينه من سداد ديونه اتجاه دائنيه وذلك بغض النظر عن طبيعة الدين ونوعه، بحيث نصت المادة 776 من ق.إ.م.إ على أنّ «يجوز لمن بيده سند تنفيذي الحجز على الأجور والمداويل والمرتبات التي يتقاضاها المدين وفقاً 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 عن قيمته،
- 25٪ إذا كان المرتب الصافي يفوق ثلاث (3) مرات عن قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل بأربع (4) مرات عن قيمته،
- 30٪ إذا كان المرتب الصافي يفوق بأربع (4) مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل بخمس (5) مرات عن قيمته،
- 40٪ إذا كان المرتب الصافي يفوق خمس (5) مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل بست (6) مرات عن قيمته،

¹- قانون رقم 08-09 مؤرخ في 25 فيفري 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر، عدد 21، صادر بتاريخ 2008/04/23.

²- تنص المادة 775 من قانون رقم 08-09...، على أنّ: «لا يجوز الحجز على الأجور والمداويل والمرتبات إلاّ بموجب سند تنفيذي وفي حدود النسب المذكورة في المادة 776».

- 50٪ إذا كان المرتب الصافي يفوق ست (6) مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون.
تستثنى المنح العائلية عند حساب الدخل الصافي في النسب المذكورة أعلاه، ولا يجوز الحجز عليها».

غير أنه إذا كان يتعلق دين العامل بالنفقة الغذائية المستحقة لطفله القاصر أو لوالديه أو لزوجته أو لكل شخص تجب عليه نفقته قانوناً فإنه يجوز إجراء الحجز على الأجر في حدود قيمة هذه النفقة، على ألا يتجاوز نصف الأجر، ويظهر من هذا كله بأنّ المشرع قد مكن العامل في أسوأ حالاته من نصف الأجر على الأقل ضماناً لمعيشته ومعيشة أفراد عائلته⁽¹⁾.

يلاحظ مما سبق أنّ المشرع قد نظم مسألة الحجز والحوالة على الأجور تنظيمًا محكمًا بموجب قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، غير أنه جاء متناقضاً مع تشريع العمل الحالي بحيث نجد أن المادة 90 من قانون رقم 90-11⁽²⁾ تمنع منعا باتاً إجراء الحجز على أجور العمال حماية لهم، في حين يقضي القانون الجديد ق.إ.م.إ. بالعكس أي يمكن إجراء الحجز وفقاً لنسب معينة وبشروط إجرائية محددة وبالتالي يكون المشرع قد نظم من جديد مسألة الحجز على الأجور بشكل يتعارض تماماً مع النص القديم، مما يؤدي إلى إلغاء هذا الأخير ضمناً عملاً بالمادة 2/02 من القانون المدني⁽³⁾ بحيث لم يعد هناك مجالاً لتطبيق أحكام المادة 90 من القانون رقم 90-11 بل أصبح نص المادة 776 من ق.إ.م.إ. هو الواجب التطبيق بشأن الحجز على الأجور مع ذلك يكون

¹- بوكلي حسن شكيب، حضر الحجز على الأجور وتحويلها...، مرجع سابق، ص120.

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

³- تنص المادة 2 فقرة 2 من أمر 58-75 المتضمن القانون المدني، على أن: «... وقد يكون الإلغاء ضمناً، إذا تضمن القانون الجديد نصاً يتعارض مع نص القانون القديم أو نظم من جديد موضوعاً سبق أن قرر قواعده ذلك القانون القديم...».

التشريع العمالي اتفق مع ما جاءت به الاتفاقية رقم 95 للمنظمة الدولية للعمل بحيث لم تمنع بدورها الحجز على الأجور بصفة مطلقة⁽¹⁾.

المطلب الثاني:

الضمانات الاحتياطية للحماية القانونية للأجر

أولى المشرع الجزائري حماية للأجر وعمل على تجسيدها في شكل ضمانات أساسية وذلك حتى يضمن عدم المساس به وعدم تعرضه للمخاطر التي قد تؤدي إلى الإنقاص منه فمنحه امتيازاً عن بقية الديون ومنع التنازل عنه، غير أن تكريس الضمانات الأساسية يبقى قاصراً على حماية الأجر وهذا نظراً للمركز الذي يحتله في عقد العمل، لذا نجد أن المشرع الجزائري عمل على إحاطته بضمانات احتياطية لضمان استحقاقه فعلاً من طرف العامل وذلك من خلال ضمان الدفع السليم للأجر من جهة (الفرع الأول) ومن جهة ثانية ضمان إمكانية إثبات دفع هذه الأجور (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

ضمان دفع السليم للأجر

بالإضافة إلى المبادئ التي تقوم عليها الحماية القانونية للأجور والتي سبق عرضها، فقد وضع المشرع عدة إجراءات وتدابير احتياطية تهدف إلى ضمان الدفع السليم والمنتظم الأجر وفقاً لمتطلبات القواعد القانونية، ويمكن إجمال هذه التدابير في طريقة الدفع التي لا بد أن تكون نقدية محضة وهو ما أكد عليه المشرع الجزائري في مختلف تشريعاته العمالية المتعاقبة بالإضافة إلى تحديد مكان وزمان دقيق لدفع تلك الأجور.

¹ - بوكلي حسن شكيب، حضر الحجز على الأجور وتحويلها...، مرجع سابق، ص121.

أولا-الدفع النقدي للأجر

تعتبر قاعدة الدفع النقدي للأجور من القواعد الحديثة بالنسبة للقوانين والنظم الخاصة بالأجور، حيث عرف نظام تحديد الأجور في القرن الماضي عدة وسائل وطرق منها أسلوب المقايضة، حيث يقدم أصحاب العمل أجرة عينية للعامل وذلك بتسليمه سلع من إنتاج المصنع الذي يعمل فيه، ويعيد هو بيعها لقضاء احتياجاته من السلع والخدمات الأخرى، أو تسليمه بطاقات تعتبر عمله اتفاقية بين العامل وصاحب العمل، يتمكن بواسطتها العامل قضاء كافة مستلزماته من المحلات التي يخصصها صاحب العمل للتعامل بتلك البطاقات، أو تسليمه عملة أجنبية يقوم العامل بتصرفها أو تبادلها مع صاحب سلطة له علاقة بصاحب العمل. إلى غير ذلك من الطرق والأساليب الأخرى التي ألحقت أضراراً معتبرة بالعمال الأجراء، الأمر الذي جعلهم يطالبون بتدخل الدولة لفرض وسيلة لتقدير ودفع الأجر نقداً وهو ما حدث فعلاً في أواخر القرن الماضي⁽¹⁾.

صدر في الجزائر أول قانون سنة 1975⁽²⁾ الذي يمنع إقامة مثل هذه المحلات في أماكن العمل مهما كانت محتوياتها، كما منع أصحاب العمل من إلزام العمال بإنفاق أجورهم كلها أو جزئها في هذه المحلات⁽³⁾.

وقد ذهب المشرع منذ البداية إلى اعتماد قاعدة وجوب دفع الأجور نقداً سواء بالنقود المعدنية أو الورقية التي لها سعر قانوني ولا يجوز للطرفين الاتفاق على خلاف ذلك وإلا كان اتفاقهما باطلاً بطلاناً مطلقاً، استثناء عن هذه القاعدة يمكن تقديم الأجر بواسطة صك (Chèque) يكون إلزامياً بالنسبة للمبالغ المتساوية والزائدة عن الحدود

¹ - حماليات حفيظة، حماية أجرة العامل في ظل قانون 90-11، مذكرة نهاية التربص لتكوين المتخصص في القانون الاجتماعي، المعهد الوطني للعمل بالجزائر، 2001-2002، ص5.

² - قانون رقم 75-31 المتعلق بالشروط العمل في القطاع الخاص...، مرجع سابق.

³ - سعودي عمر، عنصر الأجر في عقد العمل...، مرجع سابق، ص64.

المنصوص عليها قانونا وذلك طبقا لنص المادة 149 من الأمر رقم 75-31⁽¹⁾، ثم نصت المادة 137 من قانون رقم 78-12 المتضمن قانون الأساسي العام للعامل على أن: «يعبر عن الأجر بمبالغ نقدية فقط، ويدفع بوسائل نقدية فقط» وأكد ذلك قانون رقم 90-11 في مادته 85 والتي تنص على أنه «تحدد الأجور بعبارات نقدية محضة، تدفع عن طريق وسائل نقدية محضة» ويتبين من خلال ما سبق أن مخالفة هذه القاعدة هي مخالفة قانونية يكون أثرها باطلا بطلانا مطلق ولو تم ذلك برضا العامل⁽²⁾. كما أن الاتفاقات الجماعية تشير إلى الدفع عن طريق الشيك أو التحويل تطبيقا للنصوص الخاصة بالدفع والتي تحدد نسبة معينة يكون فيها الدفع إلزاميا عن طريق الشيك أو تحويل (Les montants supérieurs à la franchise).

ثانيا- الدفع الزماني للأجر

يعتبر تحديد ميعاد دقيق لقبض الأجور أمرا مهما بالنسبة للعامل فيكون على علم مسبق بتاريخ الاستحقاق إذ لم يحدد المشرع الجزائي ميعادا دقيقا لدفع الأجور، غير أن هذا الأخير نص صراحة على وجوب الدفع المنتظم للأجر⁽³⁾ عند حلول أجل استحقاقه وحث على أن تكون مواعيد الدفع متقاربة كي يتمتع العامل دوما بسيولة نقدية تمكنه من مواجهة أعباء الحياة، والدفع الشهري للأجر يعدّ الصورة الأكثر شيوعا لأدائه في نهاية

¹- تنص المادة 149 من الأمر رقم 75-31 يتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، على أن: «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 المساوية أو الزائدة عن الحد المنصوص عليه في القانون»

²- راجع المادة 85 من قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل....، مرجع سابق.

³- راجع المادة 88 من قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل....، مرجع سابق.

كل الشهر، كما منح المشرع الجزائري للطرفين الحرية في تحديد ميعاد الاستحقاق سواء في عقد العمل أو بموجب الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية⁽¹⁾.

ثالثا-الدفع المكاني للأجر

يستوجب الأمر ضمان دفع الأجرة بطريقة سليمة أن يتم تحديد مكان دفع الأجر بدقة وهذا من أجل تمكين العامل من الحصول على مقابل عمله في أقرب الأماكن وتجنبه صعوبة التنقل للحصول عليها، لذا نجد أن أفضل مكان الوفاء بالأجر هو مقر العمل ذاته. إلا أن المشرع الجزائري لم يعمل على تحديد مكان دقيق لاستيفاء الأجر، ويلاحظ أن هذه القاعدة لا تثير أي إشكال مادام أن التشريع قد منح لطرفي العلاقة الحرية التامة في تحديد مكان الدفع وغالبا ما يكون مكان العمل أو يتم تحويله إلى الحساب البنكي أو البريدي للعامل⁽²⁾.

الفرع الثاني:

ضمان إثبات الدفع السليم للأجر

يستحيل عمليا أن يتم دفع الأجرة للعامل دون أن يتم تسليمه وثائق تثبت هذه العملية، وهو بدوره يقوم بمحافظتها على هذه الوثائق لغرض الإثبات في حالة نشوب أي نزاع حول ذلك.

وعليه، فنجد أن كل التشريعات بما فيها التشريع الجزائري جعلت الأمر حق ثابت للعامل والتزاما للمستخدم والتي تتمثل في:

¹- عزيزي جميلة، حماية الأجر بظل التشريع...، مرجع سابق، ص 15-16.

²- المرجع نفسه، ص 17.

1- الالتزام تسليم كشف أو قسيمة الأجر⁽¹⁾.

2- الالتزام بمسك دفاتر الأجور.

أولاً- حق العامل في استلام كشوف الأجور

إن المشرع لم يكتف بإلزام المستخدم بدفع أجرة العامل بصفة دورية ومنتظمة بل ألزمه بتسليمه وثيقة مكتوبة أثناء كل دفع دوري والتي أطلق عليها تسمية قسيمة أو كشف الراتب. تقيد في هذه القسيمة كافة العناصر بمختلف أشكالها وأنواعها سواء كانت عناصر الثابتة والمتغيرة، بالإضافة إلى ذكر كافة البيانات المتعلقة بالعامل وصاحب العمل⁽²⁾. إذ تنص المادة 86 من قانون رقم 90-11 على ما يلي: «يُدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجور الدوري التي يعدها المستخدم».

ولا يطبق هذا الحكم على تسديد المصاريف».

يفهم من نص المادة أنه لا بد أن تحتوي هذه الوثيقة على كافة عناصر الأجر سواء كانت ثابتة أو متغيرة بغض النظر عن شكل علاقة العمل ومدتها، إلا أن المشرع أورد استثناء فيما يخص المصاريف التي سددها العامل بمناسبة أدائه لعمله امتثالاً لأوامر رب العمل.

كما أصر المشرع الجزائي على ضرورة تسليم هذه القسيمة دون إغفال عن ذكر أي عنصر من العناصر المكونة للراتب وأن مخالفة ذلك يؤدي حتماً إلى توقيع عقوبات جزائية⁽³⁾.

¹ أنظر ملحق رقم (02).

² حمالييت حفيظة، حماية الأجرة العامل في ظل قانون 90-11...، مرجع سابق، ص 12.

³ تنص المادة 148 من قانون رقم 90-11، يتضمن قانون علاقات العمل، على أن: «يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 500 إلى 1.000 دج كل من دفع أجراً لعامل دون أن يسلمه قسيمة الراتب المطابقة للأجر المقبوض، أو يغفل فيها عنصر أو عدة عناصر يتكون منها الراتب المقبوض، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات».

أما فيما يتعلق ببيانات الواجب توافرها في قسيمة الأجر نرى بأن النظام القانون السابق كان أشمل بذكرها وتحديدها وذلك في مادته 152 من الأمر 31-75⁽¹⁾، ولم يعمل المشرع الجزائري في القانون الساري المفعول على تحديد البيانات التي لم تعد مسألة خاصة بالتشريع، فالمشرع لا ينظم كل التفاصيل الخاصة بالأجور الأمر الذي يجعل تطبيق أحكام المادة 148 من قانون رقم 90-11 أمرا صعبا.

لم يؤكد المشرع الجزائري عن الصفة الثبوتية لكشف الأجر وبالتالي تبقى هذه الأخيرة مجرد وثيقة لمعاينة مادية تمكن القاضي من مراقبة العناصر المدونة فيها، وأن إثبات تسلم العامل لأجره يكون بالرجوع إلى سجل الأجور الذي تلتزم كل مؤسسة بمسكه وتدون فيه كل ما تسلمه للعامل⁽²⁾.

¹- تنص المادة 152 من الأمر 31-75، يتعلق بالشروط 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،
- 3- اسم مستلم قسيمة الأجر وبيان العمل الذي يقوم به،
- 4- مدة العمل وساعات العمل المتعلقة بالأجر أو التسبيق المدفوع مع الإشارة على أفراد عند الاقتضاء، إلى الساعات المدفوعة بسعر الساعات الإضافية ومعدل أو معدلات الزيادة المطبقة وعدد الساعات المطابقة، بالنسبة للعمال الذين تحسب إقساط ضماناتهم الاجتماعي على أساس الأجر الجزافي، ويكمل بيان ساعات العمل ببيان أيام العمل وعند الاقتضاء إنصاف أيام العمل.
- 5- نوع ومبلغ مختلف المكافآت 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 المقتطعات المحسومة من الأجر الإجمالي،
- 9- مبلغ الأجر الصافي الذي قبضه مستلم الأجر فعلا،
- 10- تاريخ دفع الأجر.

²- حمالييت حفيظة، حماية أجرة العامل في ظل قانون 90-11....، مرجع سابق، ص13.

ثانيا- إلزام صاحب العمل بمسك دفتر الأجور

يقتضي على رب العمل أن يمسك دفتر الأجور، وذلك بغرض السماح لمفتش العمل للقيام بمهام الرقابة على مدى تطبيق الأنظمة المعمول بها في مواد الأجر. ونصت المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98 يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها⁽¹⁾ على أن: «يتضمن دفتر الأجور العناصر الآتية:

- اسم العامل ولقبه،
- فترة العمل،
- منصب العمل المشغول،
- الأجر القاعدي،
- العلاوات والتعويضات والزيادات مقابل ساعات العمل الإضافية والاقتطاعات المستحقة قانونا، لاسيما الاقتطاعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي والضرائب».

يتبين من خلال نص المادة ضرورة إدراج كل العناصر الخاصة بالعامل وفترة العمل ومنصب العمل المشغول بالإضافة إلى الأجر القاعدي وكل العلاوات والتعويضات المستحقة والزيادات التي يتلقاها مقابل ساعات العمل الإضافية التي عملها وكذا الاقتطاعات الضمان الاجتماعي.

ثالثا- إستيلام العامل أجره شخصيا

تعتبر شخصية العامل من بين العناصر الجوهرية لعقد العمل، وقوام ذلك وجوب أداء العامل لعمله بصفة شخصية، فشخصيته تعد محل اعتبار في عقد العمل.

¹- مرسوم تنفيذي رقم 96-98 مؤرخ في 06 مارس 1996، يحدد قائمة الدفاتر وسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، ج.ر، عدد 17، صادر بتاريخ 03/03/1996.

وينتج عن هذه القاعدة أحقية العامل دون غيره في استيلام الأجر المترتب عن العمل المؤدى، أو بمعنى آخر التزام صاحب العمل بتقديم أجر للعامل بصفة شخصية ومباشرة دون الاستعانة في ذلك بشخص وسيط وبالتالي فإنّ الحق في الأجر في هذه الحالة حقا شخصيا للعامل لا يمكنه أن يؤول إلى غيره إلا في حالة وجود مانع⁽¹⁾.

لم يتناول قانون رقم 90-11 شرط وجوب تسليم الأجرة للعامل شخصيا مما يفتح المجال للمستخدم للإضرار بالعامل القاصر خاصة وأنّ المشرع أجاز تشغيل القصر الذين تزيد أعمارهم عن 16 سنة بموجب رخصة من الولي الشرعي⁽²⁾.

غير أنّ ذلك عادة ما تترب عليه إجحاف بحق القاصر واستغلاله خاصة في حالة تواطؤ صاحب العمل مع ولي سيء النية والمستغل لضعف ونقص أهلية القاصر.

¹ - على عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد، دار الثقافة للمطالعة والنشر، القاهرة، 1975، ص 233.
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.
كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته».

المبحث الثاني:**آليات تكريس الحماية القانونية للأجر**

يعتبر عقد العمل توافق لإرادتين يلتزم بموجبه أحد الأطراف بأداء عمل (ويسمى العامل) لفائدة شخص آخر تحت إشرافه ورقابته (ويسمى المستخدم) مقابل أجر، إلا أنه قد يخل هذا الأخير بالتزامه بأداء الأجر، مما ينتج حتما نشوب منازعة عمل فردية والتي يمكن تسويتها بطريقتين: الأولى ودية (المطب الأول) والثانية قضائية يلجأ إليها العامل في حالة فشل الوسيلة الودية (المطلب الثاني).

المطلب الأول:**التسوية الودية لمنازعات الأجر كآلية لتكريس الحماية القانونية للأجر**

بمجرد بروز خلاف بين طرفي عقد العمل بشأن عنصر الأجر أو احد مكوناته يتعين على العامل اللجوء إلى وسائل ودية لتسويته قبل تطوره وتعمده وذلك عن طريق الآليات المختلفة التي يوفرها القانون داخل الهيئة المستخدمة لتسوية الخلافات بطريقة ودية وسلمية (الفرع الأول)، وفي حالة فشل هذه المرحلة يمكن للعامل اللجوء إلى وسائل التسوية الودية خارج المؤسسة التي من شأنها الصلح وحل النزاع (الفرع الثاني).

الفرع الأول:**التسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة**

يتعين على العامل أن يسلك طرقاً ودية في حالة ظهور خلاف بينه وبين مستخدميه بخصوص أجره أو أحد العناصر المكونة له، لذا فمن الضروري أن يتبع الخطوات الآتية لحماية حقه.

أولاً-التظلم أمام الرئيس المباشر

غالبا ما لا يتم النص في الاتفاقيات الجماعية عن الإجراءات الواجب احترامها في حالة نشوب خلاف قد يكون ذلك إغفالا من الأطراف لذا تولى المشرع النص على بعض الخطوات المعينة المنصوص عليها في المادة 4⁽¹⁾ من قانون رقم 90-04 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. في حالة عدم الرد، أو عدم رضى العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة».

ثانياً-التظلم أمام المستخدم

تضمنت المادة 4 فقرة 2، 3 من قانون رقم 90-04 المتعلقة بتسوية النزاعات الفردية في العمل الخطوات الواجب إتباعها بعد اللجوء إلى التظلم أمام الرئيس المباشر بحيث نصت على أنه: «في حالة عدم الرد، أو عدم الرضى العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير لمستخدمين حسب الحالة».

¹ - المادة 4 من قانون رقم 90-04، مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 نوفمبر سنة 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر، عدد 6، صادر في 07-02-1990 معدل ومتمم بالقانون رقم 91-28 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر، عدد 62، صادر في 25-12-1991.

يلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال (15) يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار».

نفهم من خلال المادة انه في حالة عدم رضا العامل عن مضمون الرد أو في حالة سكوت الرئيس المباشر عن التظلم الموجه إليه، يمكن للعامل رفع أمره إلى رئيس الهيئة المستخدمة وعلى هذه الأخيرة الرد كتابيا بجواب مسبب في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما يحسب من تاريخ الإخطار⁽¹⁾.

الفرع الثاني:

إجراء المصالحة خارج الهيئة المستخدمة

في حالة فشل التسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة، للعامل الحق في الاستعانة بجهة أخرى خارج عن المؤسسة لحل خلافه وتتمثل هذه الجهة في مفتش العمل، ومكاتب المصالحة على مستوى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

أولا- إخطار مفتش العمل

من مهام وصلاحيات مفتش العمل أن يعمل على تنبيه رب العمل وذلك بالامتنال للقانون وإعطاء مهلة 8 أيام⁽²⁾ وهو ما أكدت عليه المادة 12 من قانون رقم 90-03⁽³⁾ يتعلق بمفتشية العمل، 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».

¹- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في المنازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص43.

²- سعودي عمر، عنصر أجر في عقد العمل...، مرجع سابق، ص77.

³- قانون رقم 90-03، مؤرخ في 06 فيفري 1990 يتعلق بمفتشية العمل، ج.ر، عدد6، صادر بتاريخ 1990/02/07 معدل ومتمم بموجب الأمر رقم 96-11 مؤرخ في 10 جوان 1996، ج.ر، عدد 36 صادر بتاريخ 1996/06/12.

وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له، يحزر مفتش العمل محضرا ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تبت، خلال جلستها الأولى، بحكم قابل للتنفيذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف».

يقوم مفتش العمل بإخطار مكتب المصالحة وفي ميعاد 3 أيام⁽¹⁾.

كما نصت المادة 5 من قانون رقم 90-04⁽²⁾ تتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على أنه: «يعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن العامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها هذا القانون».

غير أن ما يلاحظ أنه لبد من وجود تناسق وتوافق بين المهلة الواردة في القانونين رقم 90-03 و 90-04، وهذا بغرض السماح لمفتش العمل أداء مهامه على أحسن وجه لأن إقرار مدة 3 أيام قليلة جدا وهذا نظرا لكثرة القضايا وفي حالة تجاوز هذه الآجال فإنه يؤدي بمكتب المصالحة إلى رفض الإخطار بدعوى أو بدافع عدم احترام مفتش العمل أجال القانونية⁽³⁾.

ثانيا- إخطار مكتب المصالحة

تعد هذه المرحلة مهمة جدا كما يتسم هذا الإجراء بكونه ذو طابع ودي يعمل على محاولة التوفيق والوصول إلى حل ودي يرضي الطرفين، يؤول الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة إلى دائرة الاختصاص التي يقع فيها مقر مفتشية العمل. أما عن الاختصاص النوعي عمل المشرع على تحديد نطاق تطبيق هذه الأحكام سوى على

¹- تنص المادة 27 من قانون رقم 90-04 مؤرخ في 06 نوفمبر 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر، عدد6 صادر بتاريخ 07-02-1990 معدل ومتمم بالقانون رقم 91-28 مؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991، ج.ر، عدد68 صادر بتاريخ 25-12-1991 على أنه «يقوم مفتش العمل خلال ثلاثة أيام من تبليغه بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة واستدعاء الأطراف إلى الاجتماع».

تحسب مدة ثمانية أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف».

²- قانون رقم 90-04 يتعلق بتسوية نزاعات الفردية في العمل...، مرجع سابق.

³ - عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر 2005، ص204.

الأطراف الخاضعة لأحكام قانون رقم 90-11 وتم استبعاد الفئات التي تخرج عن هذا القانون وحدده ضمن المادة 03 من ذات القانون⁽¹⁾.

وبالرجوع إلى أحكام القانون رقم 90-04 يتعلق بتسوية بالنزاعات الفردية للعمل خصوصا المادة 19 منه التي تنص صراحة على شرط إجراء المصالحة قبل عرض النزاع على القضاء واعتبرته شرطا جوهريا لقبول الدعوى شكلا ولا يمكن اللجوء إلى القضاء دون المرور بهذه المرحلة⁽²⁾، خاصة في حالة عدم التوصل إلى مصالحة فإنه يتم تحرير محضر عدم الصلح وفي حالة إغفال ذلك يؤدي حتما إلى رفض الدعوى شكلا كما اعتبر المشرع الجزائي ذلك من النظام العام ويمكن إثارته في أي مرحلة من مراحل سير الدعوى⁽³⁾.

إن البحث عن الطبيعة القانونية لمحاضر الصلح التي يتوصل إليها مكتب المصالحة فهي لا تخرج عن كونها اتفاق، غير أن المادة 34 من القانون رقم 90-04 عملت على منح رئيس المحكمة إمكانية التدخل في حالة عدم تنفيذ محتوى محضر الصلح⁽⁴⁾ بعد فوات الآجال القانونية، أي مهلة ثلاثين يوم، وهو الأمر الذي يضيف عليه صبغة الحكم القضائي وذلك بإقرار رئيس المحكمة للتنفيذ المعجل تحت طائلة الغرامة التهديدية يوميا المقدرة بـ25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون⁽²⁾.

¹ - سعودي عمر، عنصر أجر في ظل العمل...، مرجع سابق، ص77.

² - تنص المادة 19 من قانون رقم 90-04 يتعلق بتسوية النزاعات، على أن: «يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية...».

³ - واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية، دار هومو للطباعة والنشر، الطبعة الرابعة، الجزائر، 2005، ص28.

⁴ - أنظر الملحق رقم (03).

² - عيساني محمد، آليات تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري والمقارن، بحث لنيل درجة الماجستير في القانون، فرع: العقود المسؤولية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 1998-1999، ص79.

إن محاضر الصلح على الرغم من كونها لها قوة ثبوتية إلا أنها لا تتمتع بقوة تنفيذ أي غير إلزامية ولا يبقى أمام الأطراف المتنازعة إلا اللجوء إلى القضاء لحسم النزاع بأحكام إلزامية ونهائية تكتسي قوة الشيء المقضي فيه⁽³⁾.

المطلب الثاني:

دعوى الأجر كآلية لتكريس الحماية القانونية

يحرص المشرع دائما على حماية حقوق العامل من الضياع لذا منح له آليات قضائية بهدف تمكينه من الوصول إلى القضاء لاستيفاء حقه وعدم ضياعه، وهذه الآليات كما سبق الإشارة إليها، لا يلجأ إليها إلا بعد استنفاد كل وسائل التسوية الودية، وهو الأمر الذي يدفعنا للوقوف عند القواعد التي ينظم هذه الآلية القضائية (دعوى الأجر) وبالتحديد يمكن حصرها في خانة دعاوي النزاعات الفردية (الفرع الأول) ونحدد الاختصاص القضائي لدعوى أجر (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

مضمون دعوى الأجر

يتطلب دراسة الموضوع التطرق لمجمل الإشكالات التي قد يثيرها موضوع دعوى الأجر بحيث يعد الأجر التزاما أساسيا على عاتق صاحب العمل، وإذا ما تخلف في تنفيذه

³ - معاشو نبالي فطة، النظام القانوني للتسريح لأسباب اقتصادية، دراسة مقارنة (الجزائر-فرنسا)، بحث لنيل درجة الماجستير في القانون، فرع: التنمية الوطنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 1997-1998، ص149.

ترتب عنه نزاع والذي يدخل ضمن النزاعات الفردية⁽¹⁾ التي تشكل موضوع لدعوى الأجر⁽²⁾.

كما أن القانون لم يحمِ المواضيع المتضمنة دعوى الأجور إلا أنه يستخلص من مختلف النصوص والسوابق القضائية المتوفرة في الميدان أنها تدور حول عدم دفع الأجر أو المساس به إما بصفة كلية أو جزئية أو عدم دفع التعويضات أو إحدى العناصر المكونة له:

– كمطالبة العامل بدفع أجر إضافي غير مستحق أو مطالبة العامل تعويض خبرة أو ترقية.

– تسليم كشوف الرواتب لإقرار النشاط المهني لرفع الدعوى⁽³⁾.

أما عن مراكز الطرفين فيختلفان أحيانا يكون رب العمل هو المدعى وأحيانا أخرى مدعى عليه، ولكن نظرا إلى أن صفة الالتزام بالأجر بالنسبة لرب العمل وصفته كحق بالنسبة للعامل فإنه غالبا ما يكون العامل المدعى لكونه هو الدائن بالحق، ورب العمل مدعى عليه لكونه مدين به.

أولا-الاختصاص القضائي لدعوى الأجر

عادة ما يثير عنصر الأجر نزاعا بين طرفي العلاقة، الأمر الذي يتطلب معرفة العامل للقواعد المتعلقة بالاختصاص وهذا حتى يتمكن من الوصول إلى القضاء من ثم

¹ - تنص المادة 2 من قانون رقم 90-04 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، على أن: «يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجبر ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بين طرفي إذ لم يتم حله في إطار عمليات التسوية داخل الهيئة المستخدمة».

² - عيساني محمد، آليات تسوية نزاعات العمل الفردية...، مرجع سابق، ص38

³ - فتحي وردية، الرقابة القضائية على الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل دراسة مقارنة (جزائر-فرنسا)، رسالة لنيل شهادة ماجستير، فرع: قانون أعمال، كلية الحقوق جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2003، ص31.

حماية حقه من الضياع، لذا استوجب الأمر التطرق إلى مختلف قواعد الاختصاص التي تحكم المسائل الاجتماعية.

1-الاختصاص النوعي

يؤول الاختصاص النوعي في دعاوى الأجر إلى المحكمة الاجتماعية بحيث يعد من ضمن المسائل الاجتماعية التي غالبا ما تمس العمال كونها مسألة جد حساسة، إذ يؤول الاختصاص النوعي إلى القسم الاجتماعي الموجود على مستوى المحكمة كدرجة أولى، ثم إلى الغرفة الاجتماعية المتواجدة على مستوى المجالس القضائية كدرجة ثانية في حالة الطعن بالاستئناف، وكذا الغرفة الاجتماعية على مستوى المحكمة العليا في حالة الطعن بالنقض، إن مراعاة مسألة الاختصاص النوعي ضروري لاعتبارها من قواعد النظام العام⁽¹⁾ هو أمر إلزامي ويتضح ذلك من خلال ما ورد في أحكام نص المادة 500 ق.إ.م.إ، حيث نصت: «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. منازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب.
6. منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد.
7. المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل».

¹ - سعودي عمر، عنصر الأجر في عقد العمل....، مرجع سابق، ص82.

2-الاختصاص المحلي

عمل قانون الإجراءات المدنية والإدارية على تحديد الاختصاص المحلي لنزاعات العمل الفردية، بحيث يؤول الاختصاص الإقليمي إلى المحكمة التي تمّ 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 الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد فيها موطن المدعى عليه⁽¹⁾.

ثانيا-تشكيلة المحكمة الفاصلة في دعوى الأجر

يعتبر قضاء العمل استثناء بالمقارنة مع القضاء العادي فيما يخص تشكيلته أو اختصاصه إجراءات المتابعة أمامه، فهو جهاز قضائي مستقل يختص بالفصل في منازعات العمل⁽²⁾ خاضع لنظام قانون خاص به، يتشكل من ممثلين عن العمال وممثلين عن أصحاب العمل منتخبين برئاسة قاض حكم بين الطرفين عند اختلافهما يكون لهما صوت تداولي بعدما أن كان استشاري⁽³⁾، تتسم إجراءات التقاضي فيه بالسهولة والبساطة والطابع الاستعجالي وتحدد أول جلسة في مدة أقصاها 15 يوما من يوم توجيه العريضة الافتتاحية، وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب آجال باستثناء حالات إصدار أحكام

¹- تنص المادة 501 من قانون رقم 08-09، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، على أن: «يؤول الاختصاص الإقليمي إلى المحكمة التي تمّ 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 الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعى».

²- راجع المادة 500 من قانون رقم 08-09، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية...، مرجع سابق.

³- تنص المادة 08 من قانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، على أن: «تتعدد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاضي يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين. ويجوز للمحكمة أن تتعدد قانونيا بحضور مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين على الأقل....».

ما قبل الفصل في الموضوع (أحكام تمهيدية وأحكام تحضيرية)⁽¹⁾.

تتشكل المحاكم الاجتماعية على مستوى الدرجة الأولى بالرئاسة قاضي يعاونه مساعدان عن العمال ومساعدان عن المستخدمين مع إمكانية انعقاد الجلسات بحضور مساعد واحد عن كل طرف، يعرضهم المساعدون الاحتياطيون عند غيابهم وإذا تعذر ذلك يتم تعويضهم حسب الحالة بقاضي وبقاضيين يعينهما رئيس المحكمة⁽²⁾.

لقد حددت المادة 12 من قانون رقم 90-04⁽³⁾ شروط ومعايير اختيار المساعدين وحددت المادة 13 موانع الترشح وهي تقريبا نفس الشروط والموانع المتطلبة في أعضاء المصالحة بالإضافة إلى سقوط العضوية تلقائيا بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا بناء على اقتراح رئيس المحكمة الاجتماعية⁽⁴⁾.

أما إجراءات التقاضي أمام المحاكم الاجتماعية تخضع إجراءات التقاضي أمام المحاكم الاجتماعية مبدئيا وكقاعدة عامة إلى تطبيق أحكام ق.إ.م.إ. بعريضة افتتاح

¹ - تنص المادة 2/505 من قانون رقم 08-09، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، على أن: «تحدد أول جلسة في أجل أقصاه 15 يوم من تاريخ رفع الدعوى.

يجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال».

² - واضح رشيد، محاضرات في مادة المنازعات العمل، أقيمت على طلبه السنة الثانية ماستر، تخصص: القانون الاجتماعي، 2011-2012 (ملغى).

³ - تنص المادة 12 من قانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، على أن: «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 سنوات على الأقل،

- التمتع بالحقوق المدنية والسياسية».

⁴ - تنص المادة 13 من قانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، على أن: «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 تشريعات العم 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».

الدعوى طبقا للقواعد المقررة قانونا وذلك في أجل لا يتجاوز 6 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى، فتودع الملفات أمام كاتب الضبط أو تقدم في الجلسة، يتم تبادل العرائض والمقالات في الجلسة ويتم سماع الشهود يمكن لرئيس القسم الاجتماعي أن يتخذ أمرا استعجاليا واتخاذ كل إجراءات المؤقتة أو تحفظية الرامية إلى وقف تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل (إضراب غير مشروع) تكون أوامره قابلة للاستئناف حسب نص المادة 507 من ق.إ.م.إ.⁽¹⁾، كما يجوز تقديم طلب التنفيذ الفوري في حالة الامتناع عن تنفيذ اتفاق المصالحة أو في حالة الامتناع عن التنفيذ الكلي أو الجزئي للاتفاق الجماعي للعمل حسب نص المادة 508 ليكون الأمر بالتنفيذ الفوري تحت طائلة غرامة تهديدية طبقا لما ينص عليه تشريع العمل ويكون قابلا للتنفيذ بقوة القانون رغم استعمال كل طرق الطعن⁽²⁾.

ثالثا- الطبيعة القانونية للأحكام الصادرة في دعوى الأجر.

تختلف وتتوعد الأحكام المتضمنة دعاوى الأجور إذ عادة ما نميز بين نوعين من الأحكام:

1- أحكام ابتدائية نهائية

تنص المادة 2/21 من قانون رقم 90-04 على أنه: «باستثناء الاختصاص الأصلي تبث

المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا بـ:

¹ - تنص المادة 507 من قانون رقم 08-09، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، على أن: «تكون أوامر الصادرة عن رئيس القسم الاجتماعي قابلة للاستئناف.

ليس لاستئناف أثر موقف».

² - تنص المادة 508 من قانون رقم 08-09، على أن: «يجوز تقديم طلب التنفيذ الفوري إلى رئيس القسم الاجتماعي في الحالتين الآتيتين:

1- حالة الامتناع عن التنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف،.

2- حالة الامتناع عن التنفيذ الكلي أو الجزئي للاتفاق الجماعي للعمل، يكون فيه ممثلوا العمال أطرافا، وواحد أو أكثر من أصحاب العمل».

— بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي».

وبذلك فلا يجوز الطعن فيها لا بالمعارضة ولا بالاستئناف في حين تقبل طرق الطعن الغير العادية تنفذ بمجرد تبليغها للمعنيين بها نظرا لكونها حقوق مكرسة قانونا ومشمولة بحماية قانونية خاصة⁽¹⁾.
كما جسد المشرع الجزائري حماية للعامل من خلال منح الطابع الاستعجالي لهذا النوع من المواضيع.

2- أحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل

عمد المشرع على عدم تطبيق القواعد العامة في تنفيذ الأحكام القضائية بحيث لا يجوز التنفيذ إلا بعد أن يستنفذ الحكم طرق الطعن العادية وبعد ذلك يصبح نهائيا حائزا على قوة الشيء المقضي فيه.
وبالرجوع إلى نص المادة 22 من قانون رقم 90-04 التي تنص على أنه: «تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون:

— دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة،.
كما يمكن المحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية أن تنطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيما بعد ستة أشهر».

وعليه، فيمكن القول أن هناك طبيعيتين في هذه الأحكام، بحيث هناك أحكام ابتدائية

¹ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص48.

قابلة للطعن بالطرق العادية كالمعارضة والاستئناف، وأحكام قابلة للتنفيذ المعجل رغم قابليتها للطعن بالطرق العادية⁽¹⁾، وهذا يكون إما طبقا للقانون أو بأمر من القاضي والأحكام التي تقبل الطعن بالاستئناف والمعارضة وتكون في نفس الوقت قابلة لتنفيذ المعجل هي تلك الأحكام الخاصة لدفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة، أما إذا زاد عن ذلك (6 أشهر) يمكن للقاضي أن ينطق بالتنفيذ المؤقت دون الكفالة.

الفرع الثاني:

تقادم حق المطالبة بدين الأجر.

يعتبر الأجر دينا في ذمة المستخدم لذلك فهو يتقادم كغيره من الديون، وبالتالي يحق للعامل المطالبة به في حالة ما إذا لم يتم تسديده من طرف صاحب العمل⁽²⁾.

وقد حدد المشرع الجزائري مدة سقوط الحق في المطالبة بهذا الدين في التشريعات العمالية السابقة، غير أنه القانون ساري المفعول لم يتطرق لهذه المسألة، وهو الأمر الذي يفرض على العامل الرجوع إلى القانون المدني باعتباره الشريعة العامة لمعرفة الآجال القانونية للمطالبة بأجره، وكذا لرفع دعواه في حالة نشوب نزاع حوله⁽³⁾.

أولا- تقادم دين الأجر بخمس سنوات

عملا بأحكام المادة 309 من قانون المدني نصت على ما يلي: «تقادم بخمس سنوات كل حقا دوري متجدد ولو أقربه المدين، كأجرة المباني والديون المتأخرة والمرتبات والمعاشات». يتبين من هذه المادة أنه كلما تعلق الأمر بصفة الدورية والتجديد كالأجور التي تدفع شهريا أو أسبوعيا فإنها تتقادم بمرور 5 سنوات وعلى المحكمة أن تعمل على رفع الحرج

¹ - سعودي عمر، عنصر الأجر في عقد العمل...، مرجع سابق، ص 89.

² - عزيزي جميلة، حماية الأجر في ظل التشريع الجزائري...، مرجع سابق، ص 28.

³ - سعودي عمر، عنصر الأجر في عقد العمل...، مرجع سابق، ص 85.

على المدين، وعدم السماح بتراكم الديون على المدين لمدة طويلة.

ثانيا- تقادم دين الأجر بسنة واحدة

تنص المادة 312 ق.م على أنه «تتقادم بسنة واحدة الحقوق الآتية:

- حقوق التجار والصناع عن أشياء وردوها الأشخاص لا يتاجرون فيها وحقوق أصحاب الفنادق والمطاعم عن أجر الإقامة وثمان الطعام وكل ما هو قوة لحساب عملائه.

- 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 وراثته المدين أو أوصيائه إن كان الورث قاصرين على أنهم لا

يعلمون بوجود الدين أو يعلمون بحصول الوفاء».

يتبين من نص المادة أنه يتقادم دين الأجر بسنة واحدة في حالة واحدة إلا وهي أن

يقوم شخص بعمل لفائدة شخص آخر مقابل أجر وتربط بينهما علاقة عمل محددة المدة⁽¹⁾

مثال أن يوظف شخص لصباغة منزل أو ترميمه فعلاقة العمل تنتهي بمجرد انتهاء العمل المتفق عليه.

ويجب على كل من يتمسك بالتقادم بالسنة واحدة أن يحلف يمين على أنه أدى الدين

فعلا وهذه اليمين توجه تلقائيا من القاضي إلى ورثة المدين أو الوصي إذا كانوا قصر في

حالة ما إذا كانوا لا يعلمون بوجود الدين أو بحصول الوفاء.

وتجدر الإشارة إلى أنه لا تطبق أحكام هذه المادة بالنسبة للأجور والمرتبات التي

تدفع بصفة دورية ومنتظمة⁽²⁾.

¹ - تنص المادة 1/12 من قانون رقم 90-11، متعلق بعلاقات العمل، على أن: «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».

² - عزيزي جميلة، حماية الأجر في ظل التشريع الجزائري....، مرجع سابق، ص29.

نلاحظ أن المشرع المصري قد تناول نفس مدة التقادم المعمول بها في التشريع الجزائري وسماه بالتقادم الحولي.

ثالثا-مجال تطبيق أحكام المادتين

إن الأمر هنا يتعلق بمطالبة بحق دوري ومتجدد كأجرة العامل أو الموظف المعين ويتقاضى أجره بصفة دورية مقابل أداء العمل فإن مدة تقادم وتحدد بـ 5 سنوات حالة ما تميز بكونه غير دوري وغير متجدد مثال توظيف شخص لصياغة منزل أو ترميمه فعلاقة العمل تنتهي بانتهاء العمل وهنا عملا بأحكام المادة 312 قانون مدني، وتبقى السلطة التقديرية للقاضي وهذا ما عملت على تأكيده المحكمة العليا عند تمييزها بين النصين في القرار الصادر بتاريخ 11-07-2000 تحت رقم 196766⁽¹⁾.

¹ - قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية صادر في 29 جانفي 1995، ملف رقم 116049 المجلة القضائية، عدد خاص، منازعات العمل والأمراض المهنية، الجزء الثاني، د.و.أ. ت، الجزائر، 1997، ص173. نقلا عن: سعودي عمر، عنصر أجر في ظل العمل...، مرجع سابق، ص87.

خاتمة

يحضى عنصر الأجر بأهمية بالغة سواء على المستوى الدولي أو على المستوى الداخلي وذلك باعتباره مصدر معيشة العامل مما يجعله من المسائل الحساسة التي تستدعي حمايتها.

إنّ تعدد العناصر المكونة للأجر جعلته عنصرا جوهريا في عقد العمل، بحيث يلعب هذا الأخير دورا حاسما في وجود عقد العمل وتكييفه، فهو يعتبر معيارا للتفرقة بين العقود الأخرى خصوصا التبرعية.

على رغم من هذه الأهمية، إلا أنّ المشرع الجزائري لم ينص على مفهوم جامع مانع لعنصر الأجر، ولم يتدارك هذا النقص في مختلف تشريعاته العمالية المتعاقبة، بل اكتفى بإقراره كحق مضمون للعامل.

يعد الأجر الوطني الأدنى المضمون إحدى الركائز التي تقوم عليها سياسية الأجور في الجزائر لذلك فإنّ إقرار الدولة الجزائرية لهذه القاعدة كان بغرض وضع خطة أو سياسة وطنية للأجور تطبق على كافة قطاعات النشاط الاقتصادي والإداري، لكن الواقع يشهد أنّ الجزائر قد فشلت في هذه السياسة والدليل على ذلك وجود فوارق كبيرة بين أجور القطاع الاقتصادي وأجور القطاع الوظيف العمومي.

كما أنّ الإشكال القانوني الذي تضمنته المادة 87 مكرر من قانون رقم 90-11 التي تنص على إدراج الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات ضمن الأجر الوطني الأدنى المضمون، لم يتم تداركه إلى حد الآن، بالرغم من أنّ الثلاثية الوطنية المنعقدة في ماي 2011 بادرت بمناقشة الموضوع وتمّ اتفاق على إعادة صياغتها.

يجب التأكيد على ضرورة ضمان للعامل مبالغ تتماشى مع الظروف الاقتصادية عند تحديد الحدود الدنيا للأجور خاصة أننا نعيش حاليا أزمة اقتصادية عالمية حادة امتدى جذورها إلى المساس والتهديد بالاقتصاد العالمي، مما انعكس سلبا على العملة الوطنية التي انخفضت قيمتها إلى أبعد الحدود وعليه يجب أن يكون مقدار الحد الوطني الأدنى المضمون كافيا ليضمن للعامل قدرة شرائية تسمح له باقتناء ضروريات العيش وتبعده عن الحاجة، فبالرغم من الزيادة التي تقرر في 2012 في رفع قيمة (SNMG) إلى 18.000 دج إلا أن هذا المبلغ يبقى غير كافى في نظرنا لغلاء المعيشة، وهذا ما يدل على عدم فعالية دور النقابات كونها تفتقد الجرأة الكافية لتمثيل والدفاع عن مصالح العمال بصفة نزيهة وقوية وخصوصا أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين يبقى يشكل النقابة الأكثر تمثيلا في الجزائر والشريك الاجتماعي الوحيد، رغم تكريس التعددية النقابية منذ دستور 1989، فلذا من المستحسن الاعتماد على تمثيل أوسع للعمال من طرف منظمات نقابية أخرى وتوسيع مستويات اللقاء والتشاور.

إنّ تكريس مبدأ حرية التعاقد والتفاوض على الأجور أدى إلى وضع أحكاما وقواعد قانونية لا يمكن مخالفتها أو المساس بها حماية للطرف الضعيف في علاقة العمل، وهو ما يسمى بالنظام العام الاجتماعي، لكنه فتح المجال لطرفي العلاقة لمخالفة بعض هذه الأحكام متى كانت هذه الأخيرة أصلح للعامل.

عمل المشرع على حماية العلاقة الودية بين العامل وصاحب العمل وجعل إجراء المصالحة شرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية شكلا بالإضافة إلى ما للقاضي من سلطة في اقتراح الصلح أثناء سريان الدعوى، وأحال الاختصاص إلى مكاتب المصالحة بعدما كان من اختصاص مفتش العمل، وبالتالي إفراغ هذا الأخير من مهامه لذا تعزيز دوره يبقى أمرا ضروريا باعتباره الأدرى بعالم الشغل والمسائل الاجتماعية فلا بد من رد

اعتبار له وتفعيل دوره خاصة وأنّ عددا هائلا من القضايا العمالية لم ترق إلى المصالحة، وفي حالة ما إذا تم ذلك، فغالبا ما يكون باتفاق الطرفين وليس كنتيجة توصلت إليها مكاتب المصالحة، كما تعتبر المهلة المقدرة بـ 6 أشهر التي تمنح للعامل للجوء إلى القضاء بعد تسلمه محضر عدم الصلح قصيرة جدا، ولا تخدم مصلحته نظرا لطول إجراءات التقاضي أمام المحاكم فتتقضي المهلة دون استيفاء حقه.

أما عن العقوبات المالية التي يفرضها المشرع على المستخدم في حالة مخالفة هذا الأخير للقواعد والأحكام القانونية والاتفاقية ليس ردعية وغير كافية.

وتجدر الإشارة إلى أنّ المادة 80 من قانون رقم 90-11 تشترط استحقاق الأجر مقابل العمل الذي يؤديه العامل، إلّا أنّ في حالة توقيفه من طرف المستخدم فلا يستحق أجرا خلال هذه الفترة إلّا إذا تم حل النزاع وصدور حكم نهائي لفائدته، ففي حالة ما إذا تبين أنّ قرار مستخدم كان تعسفيا، حكم للعامل بتعويض عن الأجر التي لم يتقاضها أثناء توقيفه عن العمل، وتطبق نفس الأحكام بالنسبة للإضراب الناتج عن نزاع جماعي، فالعامل لا يستحق أجره إلّا إذا كانت مطالبه مشروعة وشرعية.

ويتعين على المشرع إعادة النظر في تحديد الآجال الغامضة للفصل في القضايا المتعلقة بالأجر والتمسك بالطابع الاستعجالي، وتدارك الفراغ القائم في تحديد مدة تقادم حق المطالبة بالأجر عوضا من الرجوع إلى قواعد العامة.

تم بحمد الله بتاريخ 2012/09/16

قائمة المراجع

أولا- المراجع باللغة العربية

1-الكتب:

1. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
2. أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.
3. بن رجال أمال، القانون الاجتماعي، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في قانون الجزائري، منشورات بيرتي، الجزائر، 2009.
4. تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د.س.ن.
5. خليف عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
6. ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003.
7. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية الجزائرية، 2005.
8. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، 1975.
9. القريشي جلال مصطفى، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
10. محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية مصر، 2010.

11. هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية دار الريحانة، الجزائر، 2002.
12. همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2003.
13. واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه للطباعة والنشر، الجزائر، 2003.
14. واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية، دار هومه للطباعة والنشر الطبعة الرابعة، الجزائر، 2005.

2- الرسائل والمذكرات الجامعية:

أ- الرسائل:

1. معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص: القانون كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2007-2008.

ب- المذكرات الجامعية:

1. أيت إفتان نادية، تبعية العامل في علاقة العمل، بحث لنيل درجة الماجستير، فرع: قانون التنمية الوطنية، معهد العلوم القانونية والإدارة، 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، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2004.
3. بوسعيدة دليلة، أثر ممارسة حق الإضراب على علاقة العمل الفردية في القانون الجزائري والقانون المقارن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع: قانون الأعمال، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2006.

4. بوضياف عمار، **عنصر التبعية في علاقة العمل**، بحث للحصول على شهادة الماجستير في قانون المؤسسات، جامعة الجزائر، 1988.
5. سعودي عمر، **عنصر الأجر في عقد العمل**، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، فرع: قانون الأعمال، كلية الحقوق، تيزي وزو، 2007.
6. عيساني محمد، **آليات تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري والمقارن**، بحث لنيل درجة الماجستير في القانون، فرع: العقود المسؤولية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 1998-1999.
7. غريب بوخالف، **عنصر الأجر في علاقة العمل**، رسالة ماجستير في القانون فرع: قانون المؤسسات، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 1987.
8. فتحي وردية، **الرقابة القضائية على الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل دراسة مقارنة (جزائر-فرنسا)**، رسالة لنيل شهادة ماجستير، فرع: قانون أعمال، كلية الحقوق جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2003.
9. معاشو نبالي فطة، **النظام القانوني للتسريح لأسباب اقتصادية، دراسة مقارنة (الجزائر-فرنسا)**، بحث لنيل درجة الماجستير في القانون، فرع: التنمية الوطنية جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 1997-1998.

ج-المذكرات المعهد:

1. حماليت حفيظة، **حماية أجرة العامل في ظل قانون 90-11**، مذكرة نهاية التربص لتكوين المتخصص في القانون الاجتماعي، المعهد الوطني للعمل الجزائر 2001-2002.
2. حمراني سميرة، **النظام القانوني للأجور في التشريع الجزائري الجديد**، مذكرة نهاية التكوين المتخصص في القانون الاجتماعي، المعهد الوطني للعمل، 2000-2001.
3. شريفي فريد، **نظام الأجور في التشريع الجزائري**، مذكرة نهاية التربص تخصص: قانون العمل، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2002-2003.

4. عزيزي جميلة، حماية الأجر في ظل التشريع الجزائري، مذكرة تخصص في القضاء الاجتماعي، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2001.

3-المقالات

1. بوكلي حسن شقيب، حضر الحجز على الأجور وتحويلها بناء على أحكام ق.إ.م.إ. الجديد، المجلة القانونية للقانون والعلوم السياسية، عدد2، كلية الحقوق، الجزائر 2011، ص ص115-133.

2. خلاف مليكة، ملتقى أبواب الونشيرس

In :www.ouarsenis.com/ara/national_info/120.html

3. 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، 2010، ص ص242-248.

4. واضح رشيد، "دور المفاوضة الجماعية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري"، مداخلة أقيمت في إطار الملتقى وطني في جيجل، كلية الحقوق، جامعة جيجل، مارس 2010، ص ص1-15.

4-النصوص القانونية

أ-النصوص التشريعية

- الأمر رقم 66-154 المؤرخ في 08 يونيو 1966 يتضمن قانون الإجراءات المدنية المعدل والمتمم، ج.ر، عدد47، الصادرة بتاريخ 09 جوان 1966 (ملغى).
- الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج.ر، عدد 101، الصادر بتاريخ 13 ديسمبر 1971.
- الأمر رقم 73-64 المؤرخ في 28 ديسمبر 1973 يتضمن قانون المالية لسنة 1974 ج. ر عدد 104، الصادر بتاريخ 28 ديسمبر 1973.

- الأمر رقم 75-30 المؤرخ في 29 أبريل 1975 يتضمن المدة القانونية للعمل الأسبوعي، ج.ر، عدد39، الصادر بتاريخ 16 ماي 1975 (ملغى).
- الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر، عدد39، الصادر بتاريخ 16 ماي 1975.
- الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، ج.ر عدد78، الصادر بتاريخ 30 سبتمبر 1975
- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر، عدد32، الصادر بتاريخ 08 أوت 1978 (ملغى).
- المرسوم رقم 80-118 المؤرخ في 12/04/1980 يتضمن عمل وتدخل اللجنة الوطنية للأجور، ج. ر عدد 16 الصادر في 1980.
- المرسوم رقم 81-14 المؤرخ في 31 جانفي 1981، يتعلق بكيفيات تم حساب تعويض العمل التناوبي، ج. ر، عدد05، الصادر بتاريخ 03 فيفري 1981 (معدل ومتمم).
- القانون رقم 83-11، المؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية ج.ر، عدد28، الصادر بتاريخ 05 جويلية 1983 (معدل ومتمم).
- القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتقاعد، ج.ر، عدد 28، الصادر بتاريخ 05 جويلية 1983، (معدل ومتمم)
- القانون رقم 83-13، المؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر، عدد 28، الصادر بتاريخ 05 جويلية 1983 (معدل ومتمم).
- المرسوم رقم 85-58 المؤرخ في 23 مارس 1985، يتعلق بتعويض الخبرة، ج.ر، عدد13، الصادر بتاريخ 1985/03/24.
- المرسوم رقم 88-221 المؤرخ في 02 نوفمبر 1988، يتضمن شروط تطبيق المكافأة على المردود وطرق ربط الأجور بالإنتاج، ج. ر، عدد 46، الصادر بتاريخ 09 نوفمبر 1988.

- القانون رقم 90-03، المؤرخ 6 فيفري 1990 يتعلق بمفشية العمل، ج.ر، عدد6 الصادر بتاريخ 07-02-1990 المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 96-11 مؤرخ في 10 يونيو سنة 1996، ج.ر، عدد 36، الصادر بتاريخ 12-06-1996.
- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 نوفمبر 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر، عدد6، الصادر بتاريخ 07-02-1990 معدل ومتمم بالقانون رقم 91-28 مؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991، ج.ر، عدد68 مؤرخة في 25-12-1991.
- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد17، الصادر بتاريخ 25-04-1990 المعدل والمتمم بموجب:
 - القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21/12/1991، ج.ر، عدد68 الصادر بتاريخ 29-12-1991.
 - المرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 11/04/1994، ج.ر عدد20، الصادر بتاريخ 13-04-1994 المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996، ج.ر، عدد43 الصادر بتاريخ 10-07-1996 المتمم بالأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11 جانفي سنة 1997 ج.ر عدد3، الصادر بتاريخ 12-01-1997.
 - المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي سنة 1994 يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج.ر، عدد 34، الصادر بتاريخ 01-06-1994 معدل ومتمم بالقانون رقم 98-07 المؤرخ في 02 أوت سنة 1998 ج.ر عدد 57 مؤرخة في 05-08-1998.
 - الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09/07/1996، ج ر، عدد43 الصادر بتاريخ 1996.
 - أمر رقم 97-02 المؤرخ في 11/01/1997، ج ر، عدد03 الصادر بتاريخ 1997.

- الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997 متعلق بالمدة القانونية للعمل، ج.ر، عدد3، الصادر بتاريخ 12 جانفي 1997.
- المرسوم التنفيذي رقم 96-298 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، يتضمن رفع مبلغ المنح العائلية، ج.ر، عدد52، الصادر بتاريخ 11 سبتمبر 1996.
- القانون رقم 05-10 مؤرخ في 20 جوان 2005، يعدل ويتم الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم، ج.ر عدد 44، الصادر بتاريخ 26 جوان 2005
- القانون رقم 08-09 مؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر، عدد21، الصادر بتاريخ 2008/04/23.

ب-النصوص التنفيذية:

- المراسيم الرئاسية
- المرسوم الرئاسي رقم 09-416 المؤرخ في 16/12/2009 يتضمن الأجر الوطني لأدنى المضمون، ج.ر، عدد75، الصادر بتاريخ 20 ديسمبر 2009.
- المرسوم الرئاسي رقم 11-407 المؤرخ في 29 نوفمبر 2011 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج.ر، عدد66، الصادر بتاريخ 04 ديسمبر 2011.

-المراسيم التنفيذية

- المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 27/09/1990 يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، ج ر عدد 42 الصادر بتاريخ 03 أكتوبر 1990 .
- المرسوم التنفيذي رقم 94-326 المؤرخ في 15 أكتوبر 1994، يحدد مبلغ المنح العائلية، ج.ر، عدد68، الصادر بتاريخ 23 أكتوبر 1994.
- المرسوم التنفيذي رقم 06-339 المؤرخ في 25 سبتمبر 2006، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 06 جويلية 1994 يحدد توزيع نسبة الاشتراك في ضمان الاجتماعي، ج.ر عدد60، الصادر بتاريخ 27 سبتمبر 2006.

5-القوانين الأجنبية

– قانون العمل الأردني.

6-الوثائق:

1. حمودي عبد الرزاق، دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، الجزء الأول، الجزائر، 2010.

2. واضح رشيد، محاضرات في مادة المنازعات العمل، أقيمت على طلبة السنة الثانية ماستر، تخصص: القانون الاجتماعي، 2011-2012 (غير منشور).

ثانيا-مراجع باللغة الفرنسية

1-OUVRAGES :

1. Claude Javillier Jean, **Droit du travail**, 7^{eme} édition, L.G.D.J, Paris, 1999
2. Koriche Mahammed Nasr-Eddine, **Droit du travail, les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat**, Tome2, Office des Publications Universitaires, Algérie, 2009.
3. Mouly Jean, **Droit du travail**, 6^{eme} édition, Collection Lexifac Droit, Edition Bréal, Paris, 2012

3-LOIS :

- Le Code du travail français, Édition Dalloz, 2012.

3-ARTICLES:

1. Gérard Couturier, « **De quoi le salaire est-il la contrepartie ?** », R.D.S, N°1, Janvier 2011, PP10-17.
2. Rodiere Pierre, « **Le salaire dans les écrits de Gérard Lyon-Caen** », La R.D.S, N°1, Janvier 2011, PP06-09.

4-AUTRES DOCUMENTS :

1. Convention collective de EPLF (Entreprise de Promotion du Logement Familial), Tizi-Ouzou, 2001.
2. La rémunération, **Apports méthodologiques et pratiques**, Institut National du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP), Avril 2000.

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

تيزي وزو، في

مكتب المصالحة : تيزي وزو

رقم :

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 90-04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل و المتمم بالقانون رقم 28.91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المتعلق
بتسوية النزعات 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 .
قمنا بإجراء محاولة الصلح بين الطرفين المتنازعين :

جمعيا للمصالحة

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

ملحق رقم (03): كشف الأجر

BULLETIN DE PAIE					
Mars 2011					
N. 12 SORTIE EST TIZI-OUZOU			MATRICULE : 004		
N.EMPLOYR:			NOM :		
N.S.SLE.:			PRENOM :		
FONCTION: CREE /VERIFICATION F			GRILLE : 09-02-02		
Section : CONCESSION/VEHICULES			DATE D'ENTREE: 08/03/2003		
N.MUTUELLE:			N/ENE...00		
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	

فهرس الموضوعات

مقدمة.....1

الفصل الأول:

الأحكام العامة الخاصة بعنصر الأجر في عقد العمل

المبحث الأول: ماهية الأجر7

المطلب الأول: مفهوم الأجر7

الفرع الأول: تعريف الأجر8

أولاً-تعريف الأجر في التشريع الدولي8

ثانياً-تعريف الأجر في التشريع الداخلي9

1-تعريف المشرع الجزائري9

2-تعريف المشرع الفرنسي10

3-تعريف المشرع الأردني11

الفرع الثاني: معايير حساب الأجر12

أولاً- حساب الأجر بمعيار المدة12

ثانياً-حساب الأجر بمعيار القطعة14

ثالثاً-حساب الأجر بالمعيار المزدوج15

المطلب الثاني: مكونات الأجر16

الفرع الأول: العناصر الثابتة في الأجر16

أولاً-الأجر الوطني الأدنى المضمون17

19	ثانيا-الأجر القاعدي
20	ثالثا-التوابع ذات الطابع الدائم
21	1-تعويض الخبرة
22	2-تعويض الضرر
23	3-تعويض المنطقة
23	4-تعويض المنح العائلية
25	الفرع الثاني: العناصر المتغيرة في الأجر
26	أولا-تعويض الساعات الإضافية
26	ثانيا-تعويض العمل الليلي
27	ثالثا-تعويض العمل التناوبي
28	رابعا-تعويض مصاريف المهنة
29	خامسا-مكافآت المردود الفردي والجماعي
31	المبحث الثاني: الأجر عنصر أساسي في عقد العمل
31	المطلب الأول: عنصر الأجر عامل أساسي لتكييف عقد العمل
31	الفرع الأول: الأجر عوض في عقد العمل
32	أولا-أهمية عنصر الأجر في تكييف عقد العمل كعقد معاوضة
33	ثانيا-بطلان عقد العمل لا يؤدي إلى ضياع الأجر
34	الفرع الثاني: استحقاق الأجر دون أداء العمل
34	أولا-تفسير مبدأ التلازم الشرطي بين العمل والأجر
35	ثانيا-الاستثناءات الواردة على مبدأ التلازم الشرطي بين العمل والأجر
35	1- استحقاق الأجر عن الراحة القانونية والعطل
37	2-استحقاق الأجر لتقصير من صاحب العمل

المطلب الثاني: الأساليب القانونية لتحديد الأجر	38
الفرع الأول: تحديد الأجر عن طريق القانون	38
أولاً-مرحلة تطبيق الإطار التنظيمي لتحديد الأجر وفقا للنظام الاشتراكي ...	39
ثانياً-مرحلة وضع الإطار العام للأجور وفقا لنظام اقتصاد السوق	40
الفرع الثاني: تحديد الأجر عن طريق المفاوضات الفردية والجماعية	41
أولاً-تحديد الأجر عن طريق عقد العمل	42
ثانياً-تحديد الأجر عن طريق الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية	44

الفصل الثاني:

تكريس الحماية القانونية للأجر

المبحث الأول: مضمون الحماية القانونية للأجر	48
المطلب الأول: الضمانات الأساسية للحماية القانونية للأجر	48
الفرع الأول: ضمان امتياز الأجر عن بقية الديون	49
الفرع الثاني: ضمان عدم جواز التنازل عن الأجر	51
الفرع الثالث: ضمان عدم المساس بالكتلة الأجرية	52
أولاً-المقاصة	52
1-الديون القابلة للمقاصة على الأجر	53
2-الديون غير القابلة للمقاصة على الأجر	56
ثانياً-الحجز	57
المطلب الثاني: الضمانات الاحتياطية للحماية القانونية للأجر	60
الفرع الأول: ضمان دفع السليم للأجر	60
أولاً-الدفع النقدي للأجر	61
ثانياً-الدفع الزماني للأجر	62

63	ثالثا-الدفع المكاني للأجر
63	الفرع الثاني: ضمان إثبات الدفع السليم للأجر
64	أولا-حق العامل في استيلام كشوف الأجور
66	ثانيا-إلزام صاحب العمل بمسك دفتر الأجور
66	ثالثا-إستيلام العامل أجره شخصيا
68	المبحث الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية للأجر
	المطلب الأول: التسوية الودية لمنازعات الأجر كآلية لتكريس الحماية القانونية
68	للأجر
69	الفرع الأول: التسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة
69	أولا-التظلم أمام الرئيس المباشر
69	ثانيا-التظلم أمام المستخدم
70	الفرع الثاني: إجراء المصالحة خارج الهيئة المستخدمة
70	أولا-إخطار مفتش العمل
71	ثانيا-إخطار مكتب المصالحة
73	المطلب الثاني: دعوى الأجر كآلية لتكريس الحماية القانونية
73	الفرع الأول: مضمون دعوى الأجر
74	أولا-الاختصاص القضائي لدعوى الأجر
75	1-الاختصاص النوعي
76	2-الاختصاص المحلي
76	ثانيا-تشكيلة المحكمة الفاصلة في دعوى الأجر
78	ثالثا-الطبيعة القانونية للأحكام الصادرة في دعوى الأجر
78	1-أحكام ابتدائية نهائية

79	2- أحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل
80	الفرع الثاني: تقادم حق المطالبة بدين الأجر.
80	أولا- تقادم دين الأجر بخمس سنوات
81	ثانيا- تقادم دين الأجر بسنة واحدة
82	ثالثا- مجال تطبيق أحكام المادتين
83	خاتمة
86	قائمة المراجع
94	الملاحق
97	فهرس الموضوعات

ملخص:

يعتبر الأجر عنصراً أساسياً في عقد العمل، فهو أهم التزام ينشأ على عاتق المستخدم والدافع إلى تعاقد العامل. ورغم تعدد واختلاف التعاريف المتعلقة به إلا أنها تتفق في اعتباره المقابل المالي لعمل تم أدائه من طرف العامل لفائدة المستخدم.

يتميز الأجر بطبيعة قانونية خاصة حيث يعدّ أداة لتكييف عقد العمل كعقد معاوضة، كما تتجلى هذه الطبيعة القانونية في الوسائل المعتمدة في تحديده، حيث تتولى الدولة تحديد الأجور الدنيا ويفتح المجال إلى المفاوضات الفردية والجماعية للرفع من قيمته.

أولى المشرع الجزائري أهمية كبيرة لحماية الأجر من الضياع فخصه بعدة ضمانات تضمن استحقاقه بصفة سليمة من طرف العامل، فمنحه حق الامتياز على ديون المستخدم، ومنع التنازل عنه وعدم المساس به لأي سبب كان، كما ألزم صاحب العمل بدفعه إلى العامل بصورة شخصية وبصفة دورية ومنتظمة. لقد تم إرفاق هذه الضمانات بمجموعة من الآليات تهدف إلى تسوية أي خلاف قد ينشب حول الأجر، فنص المشرع على بعض الإجراءات الودية لحل هذه الخلافات، وجعلها شرطاً جوهرياً قبل التوجه إلى القضاء الذي يشكل آخر وسيلة لحل النزاعات المتعلقة بالأجر.

Résumé :

Le salaire constitue un élément essentiel dans le contrat de travail, dans la mesure où il est considéré comme l'engagement principal de l'employeur, et l'unique motivation du salarié. En dépit des différentes définitions données au salaire, celles-ci restent d'accord pour le considérer comme étant la contrepartie du travail fourni par l'employé au profit de son employeur.

La nature juridique particulière du salaire en a fait l'outil primordial pour le conditionnement du contrat de travail comme étant un contrat à titre onéreux et bilatéral. Cette nature se traduit à travers les méthodes utilisées pour la fixation des salaires par l'Etat qui attribue les montants minimums (SNMG) tout en laissant le champ libre aux négociations.

La protection du salaire constitue une importance majeure auprès du législateur algérien, ce qui s'est traduit à travers les nombreuses garanties qu'il a attribué à l'employé pour percevoir sa paye de manière saine et efficace, en lui consacrant un droit de priorité sur les créances de l'employeur ainsi que le refus absolu de toute renonciation ou atteinte à la rémunération. Quant aux modalités de paiement, elles doivent s'effectuer d'une manière individuelle et régulière.

Le législateur algérien ne s'est pas contenté de cela, mais il a aussi énuméré certains mécanismes visant à régler tout litige à propos du salaire, que ce soit par la conciliation ou à travers un tribunal.