



جامعة مولود معمري

كلية الحقوق و العلوم السياسية

نظام ل.م.د

كيفية تحديد الأجر في القانون الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون

تخصص : القانون الاجتماعي

تحت اشراف الاستاذة :

د/ تيزا حسين نوار

اعداد الطالبتين :

- سماعيلي كريمة

- هلا ايمان

لجنة المناقشة

أ: بلميهوب عبد الناصر ، استاذ مساعد (أ) جامعة مولود معمري..... رئيسا

أ : د حسين نوار ، استاذة محاضرة (أ) جامعة مولود معمري مشرفة و مقررة

أ: فرقان مليكة ، أستاذة محاضرة ، جامعة مولود معمري ممتحنة

تاريخ المناقشة : 2015/2014

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى أمي الغالية وأشكرها على تعبها ودعمها المعنوي منذ بداية مشواري الدراسي.

إلى أرواح اجدادي رحمهم الله و اسكنهم فسيح جنانه.

إلى أمي التي لم تلدني " أختي الكبيرة " التي دعمتني ماديا ومعنويا و بفضلها توصلت إلى هذا المستوى دون أن أنسى زوجها أولادها الغالين على قلبي " محمد أمين-أكسيل وميلينا "

وإلى أبي وكل إخواتي (ياسين، رابح، ارزقي، سليمان، امين) خاصة أختي صبرينقو إلى كل من ساهم من قريب أو من بعيد و كل من يحبني و يدعمني وأخص الذكر خالتي " فاطمة " .

إلى زميلتي و صديقتي العزيزة ايمان.

إلى شريك حياتي، زوجي الغالي " اغيلاس " وكل عائلته.

كريمة

إهداء

إلى روح جدي رحمه الله، الذي مازالت ذكراه دائما في قلبي
إلى جداتي الحبيبات أطل الله عمرهن و حفظهن
إلى أبي وأمي الغاليان اللذان ربياني ويربيان أولادي في غيابي
إلى حماتي التي لا طالما شجعتني على المواصلة
إلى زوجي، سندي المادي الذي تحمل غيابي المتواصل عن البيت، واهمالي لبعض
الواجبات.

إلى اولادي الثلاث: يانيس - وسيم - إلياس.

إلى أختاي اكرام و مريم اللتان ساعدتاني ووقفتا معي اثناء انجازي للمذكرة،
والى عمتي كريمة التي قامت بطباعتها.

الى اخي و رفيق دربي وسندي في الدراسة بلال

إلى كل عائلتي الكبيرة (اخوتي،اخوة زوجي،اعمامي،اخوالي،ازواجهم واولادهم)
و إلى كل أحبتي من قريب و من بعيد و كل من ساندني طوال مشواري الدراسي.
اسأل الله العظيم أن يوفقني و يوفق الجميع.

إيمان

تشكر

نحمد الله ، ونشكره على توفيقنا لإتمام هذا العمل ونترجاه ، أن يكون
عملا مقبولا

نتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذتنا الدكتورة تيزا على قبولها
الإشراف على هذا العمل

كما نتوجه بالشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة .

ولا يفوتنا شكر كل من شاركنا فرحة التخرج

و كل من

قام بمساعدتنا على إنجاز هذا العمل .

مقدمة:

لقد تم تحديد الأجر منذ القدم، بحيث كان قانون حمو رابي أول قانون وضع حدا أدنى للأجور.

بحيث سجلت هذه القوانين في مدينة بابل بلاد ما بين النهرين في العراق عام 1790 وتعتبر هذه القوانين أشهر القوانين على وجه الأرض بحث مازلت بعض البلدان تعمل بنودها. اشتملت هذه القوانين على 282 مادة قانونية نصت على تحديد العلاقات الاجتماعية فيما بين الناس من مشاكل و معاقبة الخاطئين و تحديد واجبات الأفراد، و تعويض المتضررين و تحديد واجبات و حقوق كل طبقة اجتماعية في ذلك المجتمع ضمن قانون واضح وصريح يعلق في كل أماكن البلاد حتى يتعرف المجتمع على حقوقهم وواجباتهم . اعتمدت هذه القوانين على مبدأ " السن بالسن و العين بالعين" مثلا إذا كسرت يد شخص فتكسر يد الفاعل بالمثل.

إن قانون حمو رابي لم يقسم قوانينه إلى أبواب وأقسام ولكن العلماء اقترحوا عدة تقسيمات لترتيب أحكام هذا القانون والتقسيم المفضل لدى جمهور العلماء، اخصوا بالذكر التقسيمات الواردة على العمل والتي تأتي في المرتبة التاسعة كالتالي:

- أحكام أجور العمال، وبدل الإيجار في المواد 274، 277 أجور الفلاحين، إيجار القوارب.

- تنص المادة 258 على اجر راعي الغنم وهو ستة كور من الحبوب كل سنة.

- وعادت المادة 261 حيث حددت الأجرة على أنها ثمانية كور من الحبوب كل سنة.

- حددت المادة 273 أجور العمال الموسميين

- وحددت المادة 274 أجور صناع الطوب والنسيج وصناع الاختام والجواهر، وصناع الجلود وصناع السلاسل والبناء.

- جاء في قانون حمورابي ما يلي: " إن إتقان العمل واجب قانوني ، فالبناء مسؤول عن سلامة البناء الذي يبنيه و لن يتحقق لنا الرقي و نصبح امة متبوعة و لا تابعة إلا اذا اتقنا عمالنا ."
- كما تم اقرار بعض القوانين الخاصة بتنظيم عمل الرقيق و بذلك فقانون حمورابي اول قانون ينظم عمل الرقيق او بالاحرى يؤمن حقوق الرقيق.
- مع مرور الحقبات الزمنية ،تطور مفهوم الاجر حتى وصل الى ما هو عليه الان ، حيث كان الاجر يمثل الثمن المدفوع لقاء الاندثارات الحاصلة في راس المال البشري، وكان يدفع فقط لإدامة حياة العبد بهدف استمراره في الانتاج لخلق الفوائض الاقتصادية لاستخدامها في تعزيز و تقوية نظام العبودية .
- و في النظام الاقطاعي، بقي نظام الاجور يعبر ايضا عن المحتوى الطبقي للنظام نفسه، ولم يختلف عن نظام العبودية من حيث كونه اقضاء يتسم بالندرة لاختلال جانبي حاجات الانتاج اي العرض والطلب ،مما دفع الكنيسة و الطوائف للتدخل في تحديد الاجر لكن دون الخروج به عن درجة الاستغلال الكبيرة التي كان يتحملها التشغيل .
- و مع ظهور الديانات في ظل الحضارة الاسلامية ،كان العبد يعمل لدى سيده مقابل ايوائه ،وهناك ظهر ما يسمى بقانون المكاتبه ،حيث يتكاتب السيد مع العبد على مبلغ من المال يلتزم بتقديمه لسيده على شكل اقساط مقابل عتقه ،متى انتهى ثمن التزامه و صار حرا.
- و مع اطلالة القرن السادس عشر ،وبداية النظام الرأسمالي وتفكك المجتمع الاقطاعي وظهور علم الاقتصاد كعلم مستقل له قوانينه الخاصة ، بدأت الرأسمالية الصناعية الليبرالية فانقل الاجر من المرحلة العينية الى مرحلة دفع الأجر بشكل نقدي ،كما اصبحت للعمال امكانية اكبر في تغيير العمل ،والاجر يحصلون عليه في نهاية كل شهر ومن ثم جاءت الاحتكارية و الرأسمالية اي الازمة "المعاصرة " في ايجاد حلول للمشاكل الاقتصادية ، و من هذا يلاحظ غياب الجوانب الاجتماعية و السياسية في تحديد و تغيير الاجر و الاعتماد على الادوات الاقتصادية فقط ،فالأجر في الادب الاقتصادي الراسمالي يعتبر نقدي لقيمة قوة العمل اوهي ثمن تلك القوة كما ان

المدرسة الرأسمالية تعتبر العمل احد العناصر التي تشارك في العملية الانتاجية ، و ان ما يحصل عليه في العامل هذا العصر من اجر ، يكون حسب قدر الانتاج .
ترتبط الاجور في الفكر الاشتراكي بالمحتوى الطبقي للفلسفة الاشتراكية ، التي تعتبر العامل مادة لبناء الاشتراكية و اهدافها .

تعبر الاجور تعبير نقدي عن المنتج الضروري المدفوع للعمل وفقا لكمية ونوعية العمل الذي يبذله ، فإن زيادة كمية العمل سوف تحقق الزيادة من اجر العامل الذي يسلمه و كذلك الحال بالنسبة لتحسين نوعية العمل الذي يقدمه العامل وتتكون اجور العمل في المرحلة الاشتراكية من قسمين هما الاجور الاساسية والاجور الاضافية .

كما ظهرت ايضا المنظمات الدولية المختصة في مجال العمل ، كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، الاتفاقيات الدولية... ، حيث تلعب الاتفاقيات الجماعية دورا أساسيا في تنظيم مسألة الأجور .

أما على المستوى الوطني فان التشريع الجزائري لم يهمل أبدا هذا الجانب الحيّ ، فقد كان أول تشريع عمالي يهتم بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات ، ضمن الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 ، الذي كرّس مبدأ المساواة بين العمال في الأجور و هذا الامر ملغى حاليا (1) .

وفي 1975 صدر قانون رقم 75-31 الصادر في 29 أفريل 1975 ، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، حيث صرح في مادته 145 مايلي : "تحدد أجور العمال وتعويضاتهم ومكافأاتهم من أي نوع كانت... " ، حيث أضاف لمقابل الأجر مكافآت وتعويضات ، أيضا المادة 2/148 كما يلي : "تضاف المنافع العينية المنصوص عليها في التنظيم إلى الحد الأدنى المضمون للأجر الوطني" (2) .

1- الأمر رقم 74-71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 ، المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات ، ج ، ر ، عدد 101 ، الصادر بتاريخ 1971/12/13 .

2- انظر المادة 145 والمادة 148 فقرة 2 ، من الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 29/04/1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، ج ، ر ، عدد 39 ، الصادر بتاريخ 1975/05/16 .

في 1978 صدر قانون رقم 78-12⁽¹⁾ المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، المؤرخ في 5 أوت 1978، الذي نظم علاقات العمل في كافة قطاعات النشاط، وقام بتوحيدها معتمدا في ذلك أسلوب الجدول الوطني للأجور على أساس نظام متناسق، وخلف شبكة نظامية صنفت فيها الوظائف و رقت المناصب وفي 1985 صدر السلم الوطني للأجور.

في 1990 صدر قانون رقم 90-11 المعدل والمتمم، الصادر في 21 أفريل 1990، المتضمن علاقة العمل الذي حدّد فيها المشرع مكونات الأجر، جاء هذا القانون لمواكبة الأوضاع المتطورة في الجزائر، بعد خروجها من الصراعات والأزمات الاقتصادية، ووفقا للظروف الاجتماعية والإصلاحات الاقتصادية المتجددة المنتهجة حديثا.⁽²⁾

وقد جاء هنا القانون شاملا لكافة الحقوق و الواجبات التي تضمن للعمال المساواة خاصة فيما يتعلق بموضوع الأجر وتنظيمه، كما كرّس له حماية قانونية تاركا المجال للمفاوضات والاتفاقيات الجماعية وتحديد المقاييس اللازمة تحت إطار عقد العمل، كونه شريعة المتعاقدين، وحرية التعاقد تعود للطرفين .

وعليه فان القانون رقم 90-11 المعدل و المتمم المعمول به في التشريعات الوطنية، بعد إلغاء قانون رقم 78-12 السابق الذكر المتضمن للقانون الأساسي العام للعمال، سنتطرق إلى طرح الإشكالية التالية :

ماهو النظام القانوني المطبق حين تحديد الأجر في القانون الجزائري ؟

وللإجابة على هذه الإشكالية، ارتأينا دراسة الموضوع في فصلين، تناولنا الأجر كمكانة أساسية في عقد العمل، كونه محور العمل (الفصل الأول)، وبما أنّ كل علاقة يشوب فيها صراع و خلاف، استوجب حماية هذا الحق و تسوية نزاعاته وسنتناوله في (الفصل الثاني).

¹- القانون رقم 78/12 المؤرخ في 05/08/1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر، عدد 32، الصادر بتاريخ 08/08/1978 (الملغى).

²- القانون رقم 90/11 المؤرخ في 21/04/1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج، عدد 17، الصادر بتاريخ 25/04/1990، المعدل والمتمم.

الفصل الأول

مفهوم الأجر

احتل الأجر مكانة اجتماعية واقتصادية، حصل عليها العامل باعتباره التزاما يقع على عاتق صاحب العمل مقابل العمل المنجز، وهذا يعكس التغيرات القانونية في المجتمع الحديث، حيث حاولت التشريعات العمالية وبشتى الطرق تحصين هذا الجانب المميز في حياة الفرد .

إن المشرع الجزائري من بين المشرعين، الذين يخصون الأجر بقوانين تنظيمية، تبيّن العلاقة السائدة بين العامل ورب عمله كون المجتمع ككل يعتمد عليه في حياته اليومية، بضمانه لهم الاستقرار والرّخاء والمكانة الاجتماعية، وجعله شغله الشاغل بالحرص عليه والمداومة في تجديده بما يسهل عملية تحصيله من طرف العامل بطريقة منتظمة ومتساوية، يتقاضاه العامل على قدر المجهود العملي الذي بذله وحسب رتبته ومكانته في العمل .

حاولنا في هذا الفصل تبيان المفهوم العام للأجر (المبحث الأول) والأساليب المعتمدة في تحديده(المبحث الثاني).

المبحث الأول

تعريف الأجر ومكوناته

نظرا لما يمثله الأجر من أهمية كبيرة لكافة العمال نساء ورجالا على المستوى العالمي، تسارعت تشريعات الدول ككل لإحاطته باهتمام خاص كونه مورد أساسي للعامل، مع محاولة إعطائه مفاهيم متقاربة أكثر إيضاحا، حتى نتوصل إلى فهم أبعاده المختلفة، مما يستوجب دراسة هذه المفاهيم وتعريفها (المطلب الأول) وتحديد المكونات التي يتكبد منها من عناصر ثابتة ومتغيرة (المطلب الثاني).

المطلب الأول

تعريف الأجر

يقابل الأجر بالمفهوم الاصطلاحي التسمية الفرنسية *salaire* وهي مستمدة من الكلمة اللاتينية *salarium* وهو مصطلح يرمز عند روماء، بالعلوّة الممنوحة للمحارب كما يعني في اللغة العربية الثواب والمكافئة⁽¹⁾.

وبالنظر لما يمثله للعامل وأسرته كونه المورد الوحيد والأساسي للرزق أدى هذا الأخير إلى تسارع الفقهاء والمشرعين إلى تعريف وتنظيم هذا الجانب الحيوي والحساس في حياة الأفراد، وللتفصيل في تعريف الأجر تطرقنا إلى التعريف الفقهي (الفرع الأول) و التعريف التشريعي (الفرع الثاني).

¹- سراج وهيب، دراسة اقتصادية قياسية على مدى عدالة الأجور في الجزائر، مذكرة تخرج للحصول على ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص العلوم الاقتصادية وتسيير المؤسسة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الشلف، الجزائر، 2009، ص 11.

الفرع الأوّل

التعريف الفقهي للأجر

اتفق الفقه على تعريف الأجر بأنه " ثمن العمل " أي المقابل الذي يحصل عليه العامل لقاء قيامه بالعمل الذي أسند إليه، وهذا العمل يُدفع عادة بالنقود ولكنه قد يكون كلّه أو بعضه في صورة مزايا عينية كالمسكن والغذاء والملبس والأكل، ويأخذ حكم الأجر أيضا ما يلحق به من مزايا مادية مرتبطة به كالمنح.⁽¹⁾

لكن رغم ذلك ظهرت عدّة جوانب فقهية، اختلفت في تعريف الأجر.

أوّلا: تعريف الفقه الإسلامي

تدل كلمة الأجر بالمعنى الدّيني، الجزاء على العمل الصالح والثواب والمكافئة حسب ما جاء في القرآن الكريم: " إنّنا لا نغير أجر المحسنين " وفي أصل الثواب يقال أجرت فلان عن عمله أي أثبته والله يؤجر العبد أي يثيبه والأجر هو ما يعود من ثواب العمل دنيويا واخرانيا. أعطى الدّين الإسلامي قيمة كبيرة للأجر، فقد أوجبت الشريعة أن يكون أجر العامل الحرّ مساويا للجهد المبذول وهو ما يتجلى في قوله تعالى: " ولكل درجات ممّا عملوا وليوفّيهم أعمالهم وهم لا يظلمون ".

وقد كان الرسول صلى الله عليه وسلم، يعطي المتزوجين الذين لديهم أطفال حظّين، والعزاب الغير المتزوجين حظّا واحدا، مراعيًا في ذلك نفقات العامل الخاصة بأسرته ولتمكنه من تحقيق كفايته المعيشية.⁽²⁾

يدعوا الرسول أيضا، إلى التّعجيل بالوفاء بأجر العامل فور انتهائه من تقديم العمل، لقوله صلى الله عليه وسلم " أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه ".

¹- حسين مصطفى حسين، قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 105.

²- بطاهر أمال، النظام القانوني لحماية الأجر في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2013، ص 09.

ويحدد اجر العاملين بنفسه بما يتناسب مع اعباء الوظيفة وحجم العمل، ولقد استعمل الرسول عليه الصلاة والسلام عتاب بن أسيد واليا على مكة، ودفع له عن كل يوم درهما، وكان ذلك أول أجر يعطى في الإسلام. (1)

إذن فقد كان الإسلام يحث وبشدة على أجر العامل وإعطائه حقه مقابل تعبته.

ثانيا: تعريف الفقه الاجتماعي والاقتصادي للأجر

أ- تعريف الفقه الاجتماعي للأجر:

يرى الفقه الاجتماعي، أنه لا يمكن النظر إلى الأجر كثمن أو مقابل لعنصر العمل، ذلك أن الأجر لا يعيل العامل وحده وإنما غالبا ما تعتمد عليه الأسر لإعانتها وتوفير حاجاتها الأساسية وتوفير الأمن للعامل والقدرة على الكسب المستقر، للأجر أي يجب أن تضمن له الحياة الكريمة والدخل المعتاد في حالة توقفه عن العمل (2)

فيعرف الأجر علي أنه ليس فقط الأجر أو المبلغ المقدم وإنما أيضا المكافآت والمنح المكملة أو الملحقة بالأجر، والتي تنشأ لأول مرة في شكل علاوات عائلية تمنح للعمال المعيلين لأولادهم أو فروعهم الذين يعلنونهم إذ يمثل الأجر المورد الأساسي والوحيد لمعيشة العامل وأسرته. (3)

بحيث ينظر كل فرد إلى الأجر الذي يحصل عليه باعتباره رمزا للمركز الأدنى الذي يشغله بالإضافة إلى كونه وسيلة شراء احتياجاته، وهذا ما يفسر ما يعلقه الأفراد من دلالات على الاختلافات الطيفية في الأجر ، وما يفسر أيضا الأهمية التي يعقلها الأفراد على طرق الدفع (اليومي ، شهري ، سنوي) (4)

ب- تعريف الفقه الاقتصادي:

الأجر بالمعنى الاقتصادي يعني الجزاء على العمل ، وهو بهذا المعنى له قيمة في قوة العمل البشري وما يقابله ماديا كان أو غير مادي وفي الاقتصاد السياسي، هو ذلك الجزاء

1- محمد حامد عثمان، المتغيرات الاقتصادية الكلية على آثار الأجور في السودان، مجلة جامعية، بحث الرضا العلمية، العدد 08، 2013، ص114.

2- بطاهر أمال، مرجع سابق، ص12.

3- هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية والجماعية ، الطبعة الثانية ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر، 2001، ص 134 .

4- صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، دار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الاسكندرية، 2000، ص 120.

العائد الذي يعطى للعامل خلال تقسيم الثروة، كما يشير إلى تعويضات العمل المبذول من طرف العمال، وسميت أيضا بالراتب، ويعني ذلك الدخل المستخدم لدفع قيمة السلع والخدمات للطبقات الرّاقية في المجتمع .

وقد عرف الدكتور حماد محمد شطا الأجر أو المرتب على انه: " نصيب العامل والموظف في الدخل القومي ، يتحدّد لما يظّم من الحياة اللائقة طبقا للمستوى الاقتصادي والحضري لبلدما ، ويتفاوت هذا الأجر أو المرتب بمقدار ما يساهم به العامل في التكوين هذا الدّخل ."
(1)

كما عرفه علماء الاقتصاد، على أنه: " دخل العامل " واعتبروه أنّه نوع خاص من المداخليل يعبر عن ثمن العمل المؤجر والمستخدم بمعرفة أحد أصحاب العمل وأعتبره آخرون على أنه " عنصر العمل "، إذ أنه الثمن المقابل لأحد عوامل الإنتاج تحدده منفعة رب العمل.(2)

ثالثا: تعريف الفقه الفرنسي للأجر

مصطلح الأجر له صلة وثيقة بالنظام الليبرالي، لأنه يعتبره كمكافأة لأشخاص لا يملكون إلا قوة عملهم.(3)

حيث يري جيرارد ليون كاين أن الأجر يتخذ معنيين بحيث يمكن اعتباره الثمن الذي يجب دفعه للعامل مقابل تأديته لعمله، وهو تعريف ضيق هذا من جهة، و من جهة أخرى يجب أن يشمل الأجر كل مبلغ يدفع بسبب العقد الذي يربط الطرفين أي لعامل والمستخدم حتى ولو لم يكن له أي سبب في العقد المنجز والعلاوات التي تشكل أيضا الأجور (بالمعنى الواسع)، ويقصد بذلك الأجر المؤدي للعامل بمناسبة علاقة العمل التي تربطه بالمستخدم.(4)

كما ذهب الفقه الفرنسي، إلى تعداد مميزات الأجر أو خصائصه في تعريفه الآتي:

"إنّه عادة مبلغ من المال يمثل دين دوري حال الوفاء في مواعيد منتظمة.

1- سراج وهيبة، مرجع سابق، ص 120 .

2- بظاهر أمال، مرجع سابق، ص 11، 12.

3- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 91

4- خليل سومية، ترايكية هودة، الأجر في ظل قانون رقم 90-11، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، تخصص القانون الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص 11 .

إنه ذو طابع معيشي وغدائي للعامل ومن يعيله.

إنه دين جزائي مستقل عن أخطاء المؤسسة أو الأرباح المحققة من المستخدم." (1)

كما عرف الباحث موسيه الأجر على أنه: "سعر مدفوع لشخص من أجل القيام بعمل محدد." (2) وأضاف الكاتب مارشال " الأجر دخل يتم تحديده بواسطة رؤساء المجموعة الاقتصادية" يستفيد منه أشخاص مكلفون بواجب اجتماعي يتمثل في حصة من العمل معينة الكم والكيف. (3)

الفرع الثاني

التعريف القانوني للأجر

أصبح الأجر اليوم الركيزة الأساسية في المجتمع لمكانته الاقتصادية، خاصة اعتباره ميزان الدولة وقوة لامتيازها أو ضعفها، مما جعل الباحثين والمشرعين يهتمون به اهتماما كبيرا وواسعا، وذلك بإصدار قوانين تواكب الحال الاجتماعي والاقتصادي للبلد، وتتغير وتعديل حسب التطور الزمني والمكاني له.

وللتفصيل سنتناول التعريف القانوني للأجر حسب مختلف التشريعات الداخلية والخارجية له، وقد قسمنا هذا الفرع إلى قسمين، حيث تناولنا تعريف مختلف تشريعات الدول للأجر (أولا) وتعريف مختلف النصوص الدولية (ثانيا).

أولا: تعريف مختلف تشريعات الدول للأجر:

اهتم الكثير من المشرعين على مستوى كل دولة من دول العالم بعنصر الأجر، فعرفوه كما يلي:

أ- تعريف المشرع الجزائري للأجر:

في التشريع الجزائري، نجد أنّ المشرع في كل النصوص القانونية العمالية عند تعرضه للأجر لم يعطي مفهوما دقيقا وموحدا، بل حاول إعطاء تعريف للأجر من خلال مكوناته وذلك بحسب ما جاء في المادتين 81-82 من قانون 90-11.

1- بطاهر أمال ، مرجع سابق، ص14.

2- عجة الجليلي، مرجع سابق ، ص91.

3- عجة الجليلي ، مرجع نفسه ، ص 92

لقد أعطى المشرع الجزائري تعريفاً للأجر من حيث مكوناته وذلك من خلال المادة 81 من قانون 11-90 "يفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي
-الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة
-التعويضات المدفوعة بحكم اقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاص لاسيما العمل التناوبي و العمل المتغير والإلزامي بما فيه العمل الليلي و علاوة المنطقة.

-العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه".⁽¹⁾

كما عرفه أيضا من خلال المادة 82 من ذات القانون كما يلي "يفهم من عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل الأجرة حسب المردود لاسيما العمل بالالتزام أو القطعة أو العمل بالحصة أو حسب رقم الأعمال".⁽²⁾

وفي المادة 80 من قانون علاقات العمل، ينص أيضا على أنه: " للعامل الحق في الأجر، مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسبون نتائج العمل".⁽³⁾
نفهم من نص هذه المادة، أنّ الأجر حق للعامل، يناله مقابل العمل المؤدى ويتقاضاه في شكل مرتب أو دخل يتناسب مع نتائج عمله الذي قام بإنجازه، وعليه يعتبر الأجر من أهم الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال في التشريع الجزائري.⁽⁴⁾

ب- تعريف المشرع الفرنسي للأجر :

عرفت وزارة المالية الفرنسية في تقريرها الصادر سنة 1955 حول حسابات الأمة، على أنّه يتقرر الأجر في فعل محدد من الحياة الاجتماعية حيث يقدم فرد معين قوة عمله إلى فرد آخر ومؤسسة أخرى، ويحصل مقابل ذلك على مكافأة هي الأجر.⁽⁵⁾
أما في قانون العمل الفرنسي، فقد عرفه المشرع في مضمون نص المادة 3-13221 على أنّه بالإضافة إلى الأجر القاعدي أو الأساسي يشمل التعويض كما سماه المشرع الفرنسي، كل

1- المادة 81، من القانون رقم 11/90، مرجع سابق.

2- المادة 82، من القانون رقم 11/90، مرجع سابق.

3- المادة 80، من القانون رقم 11/90، مرجع سابق.

4-هدفي بشير، مرجع سابق، ص 134 .

5- عجة الجبالي، مرجع سابق، ص 91.

الالتزامات أو الملحقات المدفوعة بصفة مباشرة نقداً أو عيناً من المستخدم للعامل بمناسبة عمل هذا الأخير⁽¹⁾.

ج- تعريف المشرع الأردني للأجر:

تعرف المادة 13/2 من قانون العمل الأردني الأجر بأنه : " كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضاف إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها ، إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي"⁽²⁾، إذ يتبين من هذا التعريف أنّ مفهوم الأجر في القانون الأردني ، يتسع ليشمل ليس فقط " ثمن العمل " بل أيضاً إستحقاقات قد يفرضها على صاحب العمل كما هو الشأن في مكافأة نهاية الخدمة مثلاً.⁽³⁾

حيث كانت المادة 8/2 من القانون الأردني الملغى تعرفه على أنه : " ما يتقاضاه العامل من صاحب العمل بموجب عقد عمل كتابيا كان أو شفويا معبرا عنه بالنقد أو بالعين أو بحصته من الأرباح أو بالعمولة أو على أساس القطعة "، حيث أن مفهوم الأجر في ظل القانون الملغى قد سمح بإخراج أي مال يقبضه العامل بمناسبة عمله، إذا لم يكن منصوصاً عليه في عقد العمل، لذا جاء قانون العمل الجديد يبين أن أي مال يحصل عليه العامل بمناسبة العمل، طالما كان مفروضاً بالقانون أو بعقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل عليه⁽⁴⁾. أما القانون المدني الأردني فقد عرف أجر العامل في مادته 01/810 على أنه: "ما يتقاضاه العامل بمقتضى العقد من مال أو منفعة في أي صورة كانت".

1- بطاهر أمال، مرجع سابق ، ص 13.

2- المادة 02 من قانون العمل الأردني.

3- هيثم حامد المصارورة، المنتقى في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة بالقانون المدني، كلية الحقوق ،جامعة العلوم التطبيقية، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 190.

4- أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، جامعة الاسراء، الإصدار الرابع، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع،الأردن، 2003، ص166.

د- تعريف القانون المصري للأجر :

تنص المادة الأولى من قانون العمل المصري رقم 137 لسنة 1981، تقابلها المادة الثالثة من قانون العمل الملغى رقم 91 لسنة 1959 على أنه: "يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون... بالأجر كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله مضاف إليه جميع العلاوات أي كان نوعها".⁽¹⁾ وعليه يقصد بالأجر " كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله أيا كان نوعه والاسم الذي يطلق عليه أو صورته بحيث يمكن أن يأخذ صورة نقدية أو صورة عينية ويمكن تسميته بالأجر أو الأتعاب أو الراتب".⁽²⁾

لقد صدر قرار من وزير الدولة المصري، للقوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع وزير السياحة والمنظمة النقابية المختصة بكيفية توزيعها على العاملين ومفاد المادة أن الأجر هو المقابل الذي يحصل عليه العامل لقاء العمل الذي يؤديه لصاحب العمل ويشمل كل ما يستحقه العامل مقابل تنفيذ التزامه في عقد العمل أيا كان نوع هذا الأخير وأيا كانت طريقة احتسابه أو أيا كانت تسميته.⁽³⁾

وجاء أيضا في المادة الأولى فقرة ج للقانون رقم 12 سنة 2003 مايلي: "إن الأجر هو كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أو متغيرا، نقدا أو عينا"⁽⁴⁾

و لكل ذلك فقد استقر القضاء، استنادا إلى تعريف عقد العمل على ما جاء بالقانون المدني وقانون العمل وفكرة المعاوضة التي يقوم على أساسها.

وبالنظر إلى التعريف الوارد في المادة 01 من قانون العمل المصري بأن الاجر: "يشمل كل ما يدخل في ذمة العامل من مال مقابل قيامه بالعمل، ذلك أيا كان الاسم الذي يطلق عليه أو نوعه أو صورته أو بالطريقة التي يحسب بمقتضاها ، سواء كان يدفعه كله رب العمل أو كان العملاء يدفعون بعضا من ملحقاته"⁽⁵⁾ إذن فالأجر هو كل المبالغ التي تثبت للعامل نتيجة أدائه للعمل.

¹- سعيد أحمد شعلة، التشريعات العمالية معلقا عليها بأحكام النقض والإدارة العليا حتى عام 1986 ، منشأة العارف للنشر والتوزيع ، القاهرة، 1987، ص15.

²- محمد حسين منصور، قانون العمل، جامعة الإسكندرية، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010، ص108.

³- سعيد أحمد شعلة، مرجع سابق، ص ص15، 16.

⁴- المادة 1/ج من قانون العمل المصري، رقم 12 لسنة 2003، جريدة رسمية عدد 14 مؤرخة في 07 افريل 2003.

⁵- محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 375.

ثانيا: تعريف مختلف النصوص الدولية :

لما كان للأجر قيمة ومكانة كبيرة في المجتمع كأساس لتوفير الاستقرار للأفراد ، لجأت الكثير من المنظمات الدولية للعمل، على تنظيم هذا الجانب المميز حيث أقرت عدة اتفاقيات على واجب تأمين أجر العامل، حيث يقوم اختصاص هذه الاتفاقيات بمجال الأجور على عدة مبادئ أصبحت تطبع نظام التفاوض الجماعي حول هذا الموضوع.

في الأنظمة الدولية المعاصرة يمكن تلخيصها في حرية التفاوض حول الأجور وتشجيع القوانين الرسمية على التفاوض حوله⁽¹⁾، لان الأجر يعتبر بمثابة استجابة لطموحات العمال. وبالرجوع إلى أحكام الاتفاقيات الجماعية التي تم الاطلاع عليها، نجدها تضع تنظم متكامل للأجور ومختلف التعويضات...⁽²⁾

كما اعتمد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ،بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 217 ألف د-3 المؤرخ في 10 ديسمبر 1948 ،على حق الأجر وضرورته بالنسبة للفرد، فقد ورد في مادته 02/23 على مايلي: " لجميع الأفراد ، دون أي تمييز الحق في الأجر مساوي على العمل المساوي "، وكذا في نص الفقرة الثالثة من نفس المادة على مايلي: " لكل فرد يعمل حق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية وتشتمل عند الاقتضاء بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية"⁽³⁾ وقد ورد كذلك في نص المادة 01 من الاتفاقية الدولية رقم 95 لسنة 1949 ما يلي : "يعني تعبير الأجر في هذه الاتفاقية أي مكافأة أو كسب يمكن أن نقدر قيمته نقدا أي كانت تسميته أو طريقة حسابه وتحدد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو باللوائح الوطنية ويدفعه صاحب عمل لشخص يستخدمه مقابل عمل أداء أو يؤديه أو خدمات يقدمها ، بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب"⁽⁴⁾.

كما نصت الاتفاقية رقم 100 الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لذي تساوي قيمة العمل التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 29 يونيو 1951 في دورته

1- احمية سليمان ،الاتفاقيات الجماعية للعمل ، كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون ، كلية الحقوق ، جامعة بن يوسف بن خدة ، الجزائر ، ديسمبر 2008، ص337.

2- بلفاقد صبرينة، دحماني منال، السلطة التنظيمية للاتفاقيات الجماعية لعلاقات العمل الفردية ، مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون الخاص، القانون الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون نظام ل م د ،جامعة مولود معمري ، تيزي وزو، 2013 ، ص 71.

3- انظر المادة 23 فقرة 2 و3 من نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المؤرخ في 10/12/1948.

4- انظر المادة الأولى من الاتفاقية الدولية، رقم 95 لسنة 1949.

الرابعة والثلاثين والتي دخلت قيد النفاذ في 23 مايو 1953 على ما يلي : "تشمل كلمة أجر الأجر أو الراتب العادي الأساسي أو الأدنى ، وجميع التعويضات الأخرى التي يدفعها صاحب العمل للعمال بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، نقداً أو عينا لقاء استخدامه له".⁽¹⁾ كما يحضى الأجر بنفس الاهتمام على المستوى العربي، حيث أصدرت منظمة العمل العربية لسنة 1982 اتفاقية رقم 15 تضمنت نفس الأحكام التي عالجتها الاتفاقية الدولية رقم 95 لعام 1949.

المطلب الثاني

مكونات الأجر

يشتمل الأجر على عدة عناصر ثابتة ومتغيرة، تعكس تصنيف مكوناته طبقاً للتشريع الجزائري إلى عنصرين رئيسيين هما، عنصر ثابت يتمثل في دخل العامل الذي يتضمن له الاستقرار وتوفير جميع متطلباته (الفرع الأول) و عنصر متغير يكون مكمل للأول لتحسين المستوى المعيشي للعامل بشكل أفضل (الفرع الثاني).

الفرع الأول

الأجر الوطني الأدنى المضمون

يتحقق من وراء تجسيد العنصر الثابت في الأجر توفير معيشة مئزنة للعامل تبعده عن التشرذم بمنحة مبلغ من المال مقابل خدماته يكون معيناً وثابتاً يناله بشكل دوري ومنتظم.

أولاً: التكريس القانوني للأجر الوطني الأدنى المضمون:

يعرف الأجر الأدنى المضمون، بأنه الحد الذي لا يمكن النزول عنه عند تحديد الجزء الثابت من الأجر، ذلك أنه يعتبر من قواعد النظام العام لا يجوز مخالفتها، و من القيود الواردة على حرية الأطراف عند تحديد الأجر والمستوى الذي لا يجوز أن ينخفض عنه أجر العامل.

¹ - الاتفاقية الدولية رقم 100 ، الخاصة بمساواة المورخ في 29 يونيو 1951. في دورته الرابعة والثلاثين، الصادر في 23 مايو 1953.

وحسبالدكتورحماد محمد شطا فان الحد الأدنى للأجر، يتوقف على الفلسفة السائدة في بلد ما حسب ما ي إذا كانت تأخذ بالمعيار الاجتماعي أم المعيار المادي يضيف أن الأول يجعل من الحد الأدنى ذلك القادر على إشباع حاجيات الإنسان العامل، المادية، الثقافية والروحية طبقا للمستوى الاقتصادي والحضاري، أما الثاني فيقف عند إشباع الحاجيات المادية للعامل.⁽¹⁾ أما المشرع الفرنسي فقد عرفه بأنه: "الأجر الذي يضمن لذوي الأجور الضعيفة قدرة شرائية ومساهمة في التنمية الاقتصادية للأمة".⁽²⁾

وكان تعريف الفقه على أنه الحد الأدنى للأجر المطبق على كافة العمال وكافة القطاعات والنشاطات دون استثناء، حيث يتم تحديده من طرف السلطة العامة بمقتضى نصوص تنظيمية، بالنظر إلى عدة اعتبارات مادية واقتصادية واجتماعية لاسيما ما يتعلق بارتفاعأسعار في البلاد وتطور المستوالمعيشي.⁽³⁾

كما نصت كذلك على إقرار الأجر الوطني الأدنى المضمون المادة 87 من قانون 90-11 سالف الذكر دون أن يردد أي تعريف صريح له بحيث نصت على ما يلي: " يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون في قطاعات النشاط بموجب المرسوم بعد استشارة نقابات العمال المستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا ..."⁽⁴⁾

بحيث لم يبرز العناصر المكونة له بل اكتفى بالإشارة إلى أن تحديده يتم وفقا للمرسوم، بعد استشارة نقابات العمال والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا.

لقد خول المشرع للاتفاقيات الجماعية صلاحية تحديد الأجور الدنيا المطبق، إلا أنه لا يجب أن تكون أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون، وذلك بإتباع القاعدة الأصلح للعامل، وهو الأمر الذي يقيد من حرية التعاقد في تحديد هذا النوع من الأجور، ويمنع على أيستخدم أن يمنح أجرا أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون، ولو كان ذلك برضا العامل ، كما

¹- بطاهر أمال ، مرجع السابق، ص95.

² -voir, code de travail, article L141-2 de la loi français ; "le salaire minimum de croissance assuré aux salarier dons les rémunérations sont les plus faibles la garanties de leur pouvoir"

³ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 230.

⁴ - المادة 87 من القانون رقم 11/90، مرجع سابق.

يعني هذا الأجر من الإقتطاع الضريبي⁽¹⁾ كونه يساعد ذوى الدّخل المحدود على اقتناء المواد الاستهلاكية ضرورية، التي تضمن لهم العيش الكريم ويغطي نفقات المعيشة ، دون الإخلال بالتوازن الاقتصادي الواجب بين الأجور والأسعار.⁽²⁾

وبالرجوع إلى نص المادة 87 مكرر من قانون 90-11 ما يلي: "يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون المذكور في المادة 87 أعلاه، الاجر القاعدي والعلاوات والتعويضات مهما كانت طبيعتها باستثناء التعويضات المدفوعة الأجر لتسديد المصاريف التي دفعها العامل".⁽³⁾

إنّ الأجر الوطني الأدنى المضمون بهذه المكونات لا يحقق مبدأ المساواة بين العمال الاجراء ،الذين يتمتعون بالأقدمية والعمال الجدد الذين هم في نفس التصنيف المهني داخل الهيئة المستخدمة الواحدة، فهل يعقل أن نسوي في الأجر بين عامل جديد وعامل يتمتع بخبرة مهنية داخل نفس الهيئة المستخدمة ؟ الأمر الذي يؤدي حتما إلى القضاء على روح المبادرة والمنافسة بين العمال.⁽⁴⁾

إن هذه المادة لا تزال محل انتقاد من قبل الباحثين والممثلين والنقابين للعمال الأجراء لذلك طرحت مسألة بجدية خلال الثلاثية المنعقدة بتاريخ 24 فبراير 2014 التي انتهت بتعيين لجنة تقنية قانونية بغية اعادة صياغة هذه المادة بتعديل ما ورد فيها من مكونات للأجر على أن يبدأ سريان تطبيقها خلال قانون المالية لسنة 2015.⁽⁵⁾

و بالطبع فقد أخذ هذا الأمر بعين الاعتبار فقد في المادة 87 مكرر الصادرة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 15-59 المحدد لعناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون حيث نص في مادته الثانية على ما يلي : "يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون الأجر القاعدي والعلاوات مهما كانت طبيعتها باستثناء تلك المتعلقة بما يأتي :

¹- بوقيرين عابد، الأجر بين الحماية الاجتماعية والتنمية الاقتصادية، المشروع الوطني للبحث، مجلة عدد رقم 04 ، القطب الجامعي للقايد ، مخبر القانون الاجتماعي، جامعة وهران، 2013.ص16.

²- بن عزوز بن صابر، الأجر الوطني الأدنى المضمون ودوره في تعزيز العمل اللائق، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، مجلة سداسية تصدر عن كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، العدد01، تيزي وزو، 2014 ،ص 11.

³- انظر المادة 87 مكرر، من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

⁴- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها ، الكتاب الثاني ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، الجزائر، 2010، ص73.

⁵- بن عزوز بن صابر، الأجر الوطني الأدنى المضمون ودوره في تعزيز العمل اللائق، مرجع سابق، ص17.

- تعويض تسديد المصاريف التي دفعها العامل .
 - الخبرة المهنية أو أي تعويض يدفع بعنوان الأقدمية.
 - تنظيم العمل والتي تخص العمل التناوبي والخدمة الدائمة والساعات الإضافية .
 - الظروف الخاصة بالعزلة .
 - المر دودية أو الحوافز أو المساهمة في النتائج ذات الطابع الفردي أو الجماعي"⁽¹⁾
- هذا التعديل في المادة 87 مكرر من شأنه رفع أجرة العامل بهدف تحسين مستواه المعيشي باعتبار أن هذه المادة تحتسب الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون، باحتساب الأجر القاعدي والمقدر حاليا ب18 الف دينار جزائري، وتتراوح نسبة الزيادات ما بين 30 و70 بالمائة، مضاف له جميع المنح والعلاوات، وأن إلغائها سيرفع من الأجر القاعدي إلى ما يزيد عن 20 ألف دينار جزائري.
- إذن يمكننا القول أن المادة 87 مكرر لم تقضي بالفعل على العوز المادي الذي يمس بعض الفئات العمالية المحتاجة.

الفرع الثاني

العنصر الثابت المتغير في الاجر

اولا : العنصر الثابت في الاجر(الاجر القاعدي)

هو الأجر الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة، تتمثل وفق عملية التصنيف في أدراج مناصب العمل وفق جدول خاص بالأجور، وهو ما يسمى بأجر المنصب أو الأجر المطابق للعمل ولمهام المنصب وهو جزء من الراتب الكامل.⁽²⁾

كما يقصد بالأجر الأساسي، حاصل ضرب القيمة النقدية أو المالية للنقطة الاستدلالية في الرقم الاستدلالي المقابل لمنصب العمل، حيث يوضع لكل منصب عمل نقاط استدلالية

¹- مرسوم تنفيذي رقم 15-59 المؤرخ في 08 فيفري 2015، المحدد للعناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون، ج ر، عدد رقم 08، الصادر بتاريخ 15-02-2015، ص ص 11-12.

²- قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة، الجزائر، 2010، ص ص 182، 183.

تقابلها مالية معينة وتترجم عناصر المنصب عادة في درجة التأهيل المهني والجهد المبذول في ذلك المنصب.

لقد كانت عملية تصنيف مناصب العمل من اختصاص لجان خاصة بحيث توصلت هذه اللجان إلى وضع أول سلم وطني للأجور سنة 1985، وأمام التحولات الاقتصادية، التي بدأت تعرفها المؤسسات الاقتصادية العمومية انتقلت العملية إلى اختصاص لجان خاصة على مستوى المؤسسة المستخدمة وكان ذلك في بداية الإصلاحات⁽¹⁾،

ثم أحال المشرع هذا الاختصاص إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل بموجب العمل 1/120 و3 من قانون 11-90 التي تنص على أنه: " تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها القانون، شروط التشغيل والعمل، ويمكنها ان تعالج خصوص العناصر التالية: التصنيف المهني...الأجور الأساسية الدنيا"⁽²⁾ ذلك من خلال اتفاقيات جماعية مبرمة بين أرباب العمل والنقابات شرط أن لا يقل الأجر الأساسي عن الأجر الوطني الأدنى المضمون.

ولتبيين ذلك مثال (EPLF) مؤسسة ترقية السكن العائلي.

حيث نصت المادتين 65-66 على إن الأجر الأساسي يكون حسب ما هو منظم في التصنيف وأضافت المادة 67 أن تطور الأجور يتم في إطار شبكة التصنيف المهني للمؤسسة المستخدمة، حيث تحدد لكل صنف مهني قيمة أدنى وأخرى قصوى، ومبلغ الأجر .

ثانيا: العنصر المتغير في الاجر

أ-التعويضات

أ-1-التعويضات ذات الطابع الدائم

تختلف تحديد هذه العناصر باختلاف التشريعات، لقد صنفها المشرع الجزائري من خلال أحكام المادة 81 فقرة 02 من قانون 11-90 على النحو التالي:

¹- سعودي عمر، عنصر الأجر في عقد العمل، مذكرة لنيل الماجستير في القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2007، ص23.

²- راجع المادة 120 الفقرة 01 و03 من القانون 11/90، مرجع سابق.

" التعويضات المدفوعة بحكم أقدميه العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي ، والعمل المضر والإلزامي بما فيه العمل الليلي والعلاوة المنطقة".

انطلاقا من هذا النص يمكننا تحديد هذه الملحقات ذات الطابع الدائم في العناصر التالية:

1- تعويض الخبرة: الغاية من هذه التعويضات هي مكافأة الخبرة المهنية التي يكتسبها العامل نتيجة أقدميه في العمل ، حيث يعوض العامل عن الخبرة المكتسبة في العمل بواسطة تغيير درجته في السلم المهني بعد بتحسين المستوى المهني الذي يحصل عليه بالتكوين والتعليم¹. حيث يتم اكتساب الأقدمية خلال المسار المهني بالمؤسسة أو خارج المؤسسة ، يتم حسابها على شكل نسبة مئوية للأجر القاعدي، وتوظيف هذه النسبة مع سنوات الأقدمية خلال المسار المهني بالمؤسسة أو خارجها حيث ذهب الاتفاقات الجماعية إلى تحديد قيمة تعويض الخبرة المهنية على أساس قيمة مالية عن كل سنة يحسب كل صنف المهني

يتقاضى العامل الذي لم يتغير رتبته مدة تزيد ثلاثة سنوات تعويض يتم تحديده بناء على الأقدمية في الرتبة الأخيرة وعادة ما يتم هذا التعويض عن طريق الترقية في المنصب من الدرجة الأولى إلى الدرجة الأخيرة وعدد النقاط التي يحصل عليها العامل تشكل مؤشرات يتم على أساسها حساب التعويض النتائج عن الترقية.

تعرض المشرع الجزائري إلى تعويض الخبرة المهنية في ظل النصوص التشريعية والتنظيمية المسيرة للاقتصاد الموجه غير أنه بصدور القانون رقم 90-11، اصبح ت الخبرة من اختصاص اتفاقيات العمل الجماعية، اذ تحدد تعويض الأقدمية او الخبرة عن طريق الترقية المهنية في السلم المهني وتتم بموجب احكام المرسوم التنفيذي، حيث نصت المادة 115 من لاتفاقية الجماعية لمؤسسة الإسمنت ومشتقاتها لشرق والتي تنص على "ترصد هذه العلاوة لتعويض الأقدمية المحددة للخبرة المهنية شروط منح هذه العلاوة ومحدد كما يلي:

- 0 إلى 10 سنوات 1 %

¹⁻¹ - مصطفى قويدري ، عقد العمل بين النظرية والممارسة، مرجع سابق، ص184

- 11 إلى 15 سنة: 1.5%

- 16 إلى 20 سنة : 2%

- 21 إلى 30 سنة : 2.5%

- 30 سنة فما فوق : 3%".

يحدد أجر علاوة الأقدمية في شكل نسب سنوية أعلاه على أساس الأجر القاعدي بالنسبة لمستخدمي المؤسسة التابعين لقطاع الإسمنت ومواد البناء و 5 للعمال التابعين للقطاعات الأخرى⁽¹⁾.

العامل الذي يبلغ سن التقاعد يستفيد 5 سنوات قبل إحالته على التقاعد من صنف إضافي إذا اشتغل في المؤسسة مدة لا تقل على 15 سنة خدمة فعلية.

2- تعويض الضرر:

يراد به المبلغ الذي يدفع الى العامل إضافة الى الاجر الأساسي لتعويضه عن الاضرار التي قد تلحق به⁽²⁾ خلال تأدية الاعمال المكلف بها، وتكون هذه الأعمال اما أعمالا شاقة أو أعمالا تحتوي على عناصر غير صحية أو على مخاطر⁽³⁾، والتي لا يمكن تفاديها أو تجنب أثارها والتي تحدد قائمتها من قبل الهيئات المؤهلة في المؤسسة، وهذه التبعات التي تقتضى تعويض العامل عن ما يتكبده من إضرار مادية أو معنوية،⁽⁴⁾

3- تعويض المنطقة :

هو التعويض الذي يقرر للعامل حين مزاولته للعمل الذي يقع في منطقة جغرافية تتميز بصفات مناخية صعبة، أو في قطاع نشاط أو وحدة اقتصادية أو مؤهل معين يحضى بالأولوية في البرنامج الاقتصادي للدولة⁽⁵⁾، وذلك بهدف تحفيز العمال على قبول العمل في هذه المناطق ضمانا للمساوات بين العمال ان كانت ظروف العمل مختلفة وصعبة⁽⁶⁾

¹ - بلفاقد صبرينة، دحماني منال ، مرجع سابق، ص 43.

² - جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص188.

³ - مصطفى قويدري ، مرجع سابق، ص184.

⁴ - أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 343.

⁵ - هدي بشير ، مرجع سابق ، ص 136.

⁶ - أحمية سليمان ،الاتفاقيات الجماعية للعمل في إطار ... ، مرجع سابق ، ص 343.

مثال: كالعامل في المناطق الجنوبية للوطن لان هذه المناطق قاسية بالمقارنة مع ظروف العمل في الشمال ، حيث تقدر نسبة التعويض بنسب متفاوتة من منطقة إلى أخرى ، بحيث يمكن أن تساوي أو تقترب أو تتجاوز المئة بالمائة ويعطى عادة هذا التعويض للعزلة العائلية ، البعد عن المناطق العمرانية ... الخ ، فهذا التعويض يرتفع كلما ابتعدت المنطقة وينخفض كلما اقتربت للمنطقة .

4-تعويض المنح العائلية:

هي المنح والتعويضات العائلية التي تمنح للعامل في شكل مبالغ مالية حسب عدد الأبناء الذين هم تحت كفالته، إلى غاية بلوغ سن الرشد (1) يستفيد العمال الذين تحت كفالته أبناء من منحة شهرية قيمتها 600 دج لكل طفل واحد في حدود 5 أطفال (2) كما حددت قيمة المنحة الشهرية ب 300 دج ابتداء من الطفل السادس ولأطفال العامل الأجير الذين يتجاوز أجره الشهري للاشتراك في الضمان الاجتماعي 1500 دج . (3) وقد وصلت هذه المنحة في 2007 إلى 800 دج .

هذه هي أهم العناصر الثابتة الملحقة بالأجر الأساسي ولقد تم تصنيفها على أساس الديمومة والاستقرار وليس على أساس الثبات في القيمة التي قد تتغير حسب اختلاف العوامل والأسباب والمقياس الذي تدخل في تقريرها .

1-2-التعويضات ذات الطابع المتغير

هي مجموعة من المكافآت المقرر للعامل مرتبطة ببعض العوامل والشروط المتغيرة حسب الظروف والحالات الخاصة بمهارة العامل وقدرته على العمل أو بكيفية تنظيم العمل ومن ثم تكتسب الحماية القانونية المقررة للأجر الثابت عندما يتم منحها للعامل . وتتمثل هذه التعويضات فيما يلي :

¹ - مصطفى قويدري ، مرجع سابق، ص184 .

² - المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 96-298 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 ، المتضمن رفع مبلغ المنح العائلية، ج، ر عدد 52، لسنة 1996.

³ - المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 95-298، المؤرخ في 26 سبتمبر 1995 المتضمن رفع مبلغ المنح العائلية، المعدل والمتمم ج، ر عدد 56 سنة 1995.

1- تعويض العمل التناوبي:

هي التعويضات المقررة للعمال الذين يمارسون نشاطهم في غير الأوقات المعتادة أي الذين يعملون بالتناوب حسب تقسيم أوقات العمل وظروفه الخاصة أو ما يسمى بعمل الأفواج المتعاقبة⁽¹⁾

وقد تعرض المشرع الجزائري إلى هذا النوع من التعويض عبر مختلف التشريعات العمالية الملغاة وبموجب قانون 90-11 ذكر في مادته 30 مايلي: "يجوز للمستخدم ان ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة او عمل تناوبي اذا اقتضت ذلك حاجات الإنتاج او الخدمة. ويخول العمل التناوبي الحق في التعويض"⁽²⁾.

فيقصد بالعمل التناوبي حسب ما ورد في العديد من الاتفاقيات الجماعية العمل ضمن فرق متعاقبة أو عمل تناوبي إذا اقتضت ذلك حاجات الإنتاج، والتعويض بتبنيان المادة 30 سابقة الذكر منحت للمستخدم الحق في تنظيم العمل التناوبي، إلا أنه لم يبين كيفية تنظيم وتقسيم الفرق ولم يبين كيفية التعويض ، عكس ما كان في القوانين السابقة لقانون رقم 90-11 ، التي تبين فيها نسب التعويض الجزافي ، والموزع إلى نسب مختلفة⁽³⁾ .
وذلك بموجب المرسوم رقم 81-14 المتعلق بكيفيات حساب تعويض العمل التناوبي والتي حددها كما يلي:

● 10% من الأجر الأساسي في حالة العمل بفوجين صباحا ومساء وممع التوقف في نهاية الأسبوع .

● 15% من الأجر الأساسي في حالة العمل بأفواج مع الاستفادة من وقف فراغ في حالة العمل المستمر بالتناوب.

● 10% من الأجر الأساسي في حالة العمل بالنظام الشبه المستمر بالتناوب.

● 5% من الأجر الأساسي للعمال الموزعين في شكل أفواج يعملون بنظام تناوبي

منقطع⁽⁴⁾

¹-هدفيشير، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق ، ص 137.

²- المادة 30 من القانون رقم 11/90، مرجع سابق.

³- بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ، مرجع سابق، ص 159.

⁴- أنظر المادة 06 من المرسوم رقم 81-14 للمؤرخ في 31 جانفي 1981 ، المتعلق بكيفيات حساب تعويض العمل التناوبي ، ج ر، عدد 05 لسنة 1981 .

إلأنه بعد صدور قانون 11-90 أصبح هذا التعويض ونسبته من اختصاصالاتفاقيات الجماعية تطبيقا للنص المادة 4/120 من قانون 11-90.

2 تعويض العمل الإضافي:

هو التعويض الذي يمنح نتيجة القيام بعمل إضافي أو زائد عن المدة القانونية للعمل وفق للأمر رقم 03-97، مؤرخ في 11 جانفي 1997.

يحدد التعويض على الساعات الإضافية بمعدلات أرفع قيمة من معدلات التعويض في جداول العمال الاعتيادية حسب المادة 187 من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

سواء كان هذا العمل بالصورة دائمة أو متقطعة حسب الضرورة الملحة للخدمة ، وبشرط أن لا يتجاوز عدد الساعات الإضافية التي يقوم بها العامل في الحد المعين حسب الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، دون أن يتعد في جميع الحالات نسبة 20% من المدة القانونية، ويحتسب تعويض الساعات الإضافية على أساس زيادة لا تقل عن 50% من الأجر العادي للساعة .

ويمكن كذلك تعويض هذه الساعات عن طريق فترة راحة مساوية لتلك الفترة التي قضاها العامل في العمل الإضافي⁽¹⁾.

لقد حدد المشرع الجزائري المدة القانونية للعمل اليومي أو الأسبوعي، وذلك في حدود 40 ساعة في الأسبوع موزع في 5 أيام، في حدود 12 ساعة في اليوم، وبالتالي أصبح أي عمل زائد عن المدة القانونية كعمل اضافي، يقتضى منح العامل تعويض عنه سواء بصفة دائمة أو متقطعة ويجب اللجوء إلى العمل بالساعات الإضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة⁽²⁾.

3-تعويض العمل الليلي:

ينص القانون رقم 11/90 المتضمن علاقات العمل لسنة 1990 في المواد 27-28-29 على العمل الليلي حيث يمكن القول أن هذا العمل هو: "ممارسة عمل يتصل بالعمل الأصلي ، حددت له شروطا أهمها أن يبدأ وينتهي ما بين الساعة التاسعة مساء إلى غاية الخامسة صباحا لليوم الموالي على أن لا يشغل من هو أقل من 19 سنة كاملة ، وأن يكون ذكرا إلا في

¹- قويدري مصطفى، مرجع سابق، ص 187، 186.

²- بلفاقد صيرينة ، دحماني منال ، مرجع سابق ، ص 79.

حالات استثنائية تكون بمعرفة مفتش العمل للمنطقة ، وبترخيص منه ويمنع تشغيل النساء ليلا ، كقاعدة عامة ... " (1)

يشير هذا النوع من العمل إشكالا في طريقة حسابه، ولكن بإمكان الأطراف إيجاد طريقة خاصة لذلك عن طريق إبرام اتفاق جماعي في هذا الشأن، ولكن يمكن تطبيق نفس النسب المطبقة في العمل بنظام التناوب نظرا لتشابههما في فترة العمل الليلي، يشمل التعويض الأوقات الغير عادية او الليلية ذات الظروف الخاصة.

4 تعويض المصاريف الخاصة :

يشمل التعويض عن المهام التي يقوم بها العامل خارج أماكن العمل، والتي تتطلب تكاليف ونفقات خاصة يلتزم صاحب العمل بتحملها، إما قبل القيام بالمهام أو بعد الانتهاء عنها، وقد نص عليها قانون 11/90 في المادة 83، حيث نصت على أنه تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل (2)

فالمهام التي يقوم بها العامل خارج العمل المعتاد لعمله تؤدي به إلى الحصول على تكاليف تنقله وإوائه وإطعامه، وهذه التكاليف يجب التعويض عليها ما دام أن صرفها كان تنفيذا لأوامر صاحب العمل هو ما جعل مختلف الإتفاقيات الجماعية تنشأ ما يسمى بمنحة المهام المأمورة عندما يتجاوز مكان القيام بهذه المهام مسافة معينة عن مكان العمل المعتاد أو الإقامة والتي هي على الغالب أكثر من 50 كيلو متر . (3)

ب: مكافآت المردود

هي مكافآت نقدية تمنح للعامل نتيجة مجهوده في سبيل تحسين مردودية العمل، وبالتالي فهي مرتبطة بشروط خاصة من نوعية العمل ونتائجه تتحدد حسب اختلاف قطاعات العمل ووفقا لبرامج وقواعد معدة مسبقا، كما تمنح للعامل حسب ما يتطلبه منصب العمل، بعض المكافآت العينية وهي نفقات تقع على عاتق صاحب العمل، كتوفير السكن الوظيفي او تسديد مصاريف الإجار والنقل وغيرها (4).

1- انظر المواد 27، 28، 29، من القانون رقم 11/90، مرجع سابق.

2- انظر المادة 83، من القانون رقم 11/90، مرجع سابق.

3- أحمية سليمان، الإتفاقيات كإطار لتنظيم العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 344

4- مصطفى قويدري، مرجع سابق، ص 187.

كما أخضع المشرع تنظيمها للإتفاقيات الجماعية، ويظهر ذلك جليا في نص المادة 120 الفقرة 5 و6 من قانون 11/90 التي تنص على:

"... 5- المكفآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل ،

6- كفاءات مكافأة فئات العمال المعني نعلى المردودية..."⁽¹⁾

حيث تقوم معظم الاتفاقيات بتحديد الشروط والكفاءات التي تسمح للعمال بالإستفادة من نتائج المؤسسة فمنحتلعمال مكافأة عن مردود عمله⁽²⁾، واعطت لكل عامل شارك في تحقيق أهداف برنامج العمل الذي كلف به ضمن المجموعة التي ينتمى إليها الحق في الحصول على المكافأة، كما أن بعض الإتفاقيات الجماعية جعلت معيار نوعية العمل وكميته والمواظبة والإنضباطكشروطالإستفادة من هذه المنحة فتحددها عن طريق نسب مئوية تحسب على أساس الأجر الأساسي وتدفع شهريا.⁽³⁾

¹- أنظر المادة 120 قانون 11-90، المرجع السابق.

²- بلفاقدصبرينة ، دحماني منال، مرجع سابق، ص 43.

³- بلفاقدصبرينة ، دحماني منال ، مرجع سابق ، ص 84.

المبحث الثاني

تحديد الأجور

لم يعد الاتفاق الفردي الأسلوب الوحيد لتحديد الأجور مثلما كان في ظل السياسة الليبرالية، التي لم تتح الفرصة لأي تدخل تشريعي أو اتفاق جماعي ليتولى جانبا من مهمة تحديد الأجور، وانما وجدت إلى جانب اساليب جديدة لم تكن مألوفة في تصورات الفقه المدني التقليدي ، إلا أن ذلك لم يلغي دور ارادة طرفي علاقة العمل في تحديد الأجر، كليا بل أن التحديد الإتفاقي بنوعيه الفردي والجماعي لا يزال ذو أهمية بالغة وإن كانت حدوده تتأثر بالفكر السياسي والإقتصادي في كل دولة .

ونظر للأهمية البالغة التي يحتلها الأجر في حياة الفرد ، فقد أولى المشرع اهتماما كبيرا له لذلك وضع له اجراءات في مختلف التشريعات العمالية من أجل التحديد العقدي سليم للأجر وتكون العامل هو الطرف الضعيف في هذه العلاقة استوجبت حمايته من المشرع لذلك وضعت قيودا للتحديد العقدي السليم للأجر (المطلب الأول) ولقد اضاف المشرع إلى جانب كل هذا وسائل اخرى تكون بمثابة معايير معتمد عليها في تحديد الأجر بغض النظر على الصعوبات الموجهة لعملية تحديد الأجر (المطلب الثاني).

المطلب الأول

التحديد العقدي للأجر والقيود الواردة عليه

يتم في الأصل تحديد الأجر بالإتفاق بين العمال ورب العمل وفقا للحرية التعاقدية، غير أن هذا المبدأ قد أدى عمليا إلى إلحاق أفدح الأضرار بالعمال، لأنهم الطرف الضعيف في عقد العمل، بحيث في غالب الأحيان لم يكن العامل حرا في الإتفاق على شروط العمل ومنها شرط الأجر الذي يكسبه من عمله وذلك حتى لا يعرض نفسه وعياله لخطر الجوع. هذا ما يجعل التحديد العقدي للأجر ذو أهمية في العلاقة التعاقدية، (الفرع الأول) ووضع المشرع قيود ملزمة استوجب احترامها (الفرع الثاني).

الفرع الأول

التحديد العقدي للأجر

ينشأ عقد العمل باتفاق الطرفين على أساس العقد شريعة المتعاقدين وهذا المبدأ الأصلي للعقد (أولاً) لكن رغم منح المشرع لهذه الحرية للأطراف في انشاء العقد وتحديد الاجر الا انه قد قيد هذه الحرية نظراً لحساسية عنصر الأجر ولحماية اكبر للعامل تعرض المشرع لحالة إغفال تحديد الأجر في عقد العمل (ثانياً).

أولاً: تحديد طرفي العقد للأجر

وفقاً للمبدأ الذي اتخذته الشريعة العامة (القانون المدني) في مادته رقم 106 " العقد شريعة المتعاقدين، لا يزول نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقرها القانون " (1)

التي أفادت أنه كل من العامل ورب العمل الحرية التامة في تحديد قدر الأجر حسب الشروط والكيفية التي يريانها مناسبة لهما في تقديره .

لكن هذه الطريقة لا تعني أنها خالية من المخاطر ، فقد يطغي رب العمل ويفرض القدر الذي يراه مناسباً له متى كان العامل بحاجة ماسة للعمل كونه الطرف الضعيف في هذه العلاقة التعاقدية ، لكن في بعض الحالات يمكن أن تنقلب الموازين فيصبح العامل هو الطرف الأقوى بحيث يمكن له فرض تقديره للأجر عند رب العمل متى كان هذا العامل ذو مهارة عالية يد أجنبية... إلخ ، وعليه فإنه : "واجب على المستخدم احترام مبدأ المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز " حسب ما جاءت به المادة 84 (2)

إن تدخل الدولة لا يعني بأي شكل من الأشكال إلغاء دور الإدارة الفردية في تحديد مقدار الأجر وأن مبدأ الحرية تحديد الأجر لا يزال المبدأ الأساسي والهام في هذا المجال ، ولكن يجب أن يمثل إلى بعض القيود الإستثنائية المفروضة عليه. (1)

1- المادة 106 من أمر 58-75 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975 ، يتضمن القانون المدني ، ج ر ، عدد 78 ، الصادرة في 30 سبتمبر 1975 ، معدل ومتمم.

2- المادة 84

يعتبر عقد العمل في الكثير من الحالات الوسيلة الوحيدة والمثلى لتحديد الأجر⁽²⁾ بحيث يتفق الطرفان ،العامل وصاحب العمل بكلحرية واستقلالية على تحديد الأجر الأساسي ومختلف التعويضات الملحقة به ، مراعاة الأحكام والأنظمة المعمول بها في مجال الأجور.⁽³⁾

لقد انتقل تحديد الأجر في النظام القانوني الجزائري من اختصاص التنظيم القانوني إلى اختصاص التنظيم الإتفاقي بعد الشروع في الإصلاحات الشاملة التي تمت برمجتها للدخول إلى إقتصاد السوق⁽⁴⁾، بحيث اعتمد المشرع الجزائري مبدأ التفاوض في إطار عقد العمل اثر الإصلاحات الإقتصادية داخل الوطن، كرس فيه مبدأ استقلالية أطراف العقد في تحديد الأجر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-290، حيث نصت المادة 08 منه صراحة على أنه : " يكون عقد عمل المسير الأجير الرئيسي موضع تفاوض مع جهاز إدارة شركة رؤوس الأموال ،و يحدد على الخصوص ما يلي :

أسس المرتب ،و مختلف العناصر التي يتشكل منه والمتكونة من الأجر الأساسي والتعويضات الثابتة والمتغيرة والعلاوة المرتبطة بنتائج المؤسسة ، المنافعالعينية..."⁽⁵⁾ لكن هذه الطريقة لا تعتمد في أغلب الأحيان خاصة بالنسبة للشرائح العمالية الغير مؤهلة تأهيلا علميا ،بحيث تتطلب قدرة كبيرة على التفاوض والمساومة وهو ما لا يقدر عليه كافة العمال ،والأمر الذي دفع الحكومة إلى التكفل بتحديد الأجور مع الاجتماع معارباب العمل والتنظيمات النقابية التمثيلية في إطار التفاوض الثلاثي في انتظار تعميم العمل بالاتفاقيات الجماعية .

ثانيا :حالة إغفال تحديد الأجر في العقد

ينظر للأجر على أنه عنصر أساسي من عناصر عقد العمل لا يقوم العقد بدونه⁽¹⁾ هو ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به ووفقا للاتفاق الذي يتم

¹- بوخالفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل، بحث للحصول على شهادة الماجستير في القانون المؤسسات، معهد

الحقوق والعلوم الإدارية بن يوسف بن خدة ،جامعة الجزائر، سنة 1987، ص 80.

²- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوانالمطبوعات الجماعية بن عكنون، الجزائر، طبعة 1998، ص 29 .

³- ترايكية هودة ، خليل سومية ، مرجع سابق ، ص 42 .

⁴- سعودي عمر ، مرجع سابق ، ص 39.

⁵- مرسوم تنفيذي رقم 90-290 مؤرخ في 27/09/1990، المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات ، ج ر ، عدد 42 ، صادر بتاريخ 03 أكتوبر 1990.

بينهما في إطار ما تفرضه التشريعات المنظمة للعلاقة بين العامل وصاحب العمل وتدفع مستحقات العامل نقداً. (2)

ولذلك يشترط لإنعقاد عقد العمل أن تتجه إرادة الطرفين إلى الإتفاق على الأجر الذي يحصل عليه العامل في مقابل ما يؤديه من عمل، وفي هذا الشأن ينبغي مراعاة ما تقرره القواعد العامة ، من أن يكون الأجر ممكن وغير مخالف للنظام العام والأداب وإلا ما كنا أمام عقد عمل وإنما أمام عقد من نوع آخر. (3)

ويتخذ مصير الأجر المحدد بمقتضى عقد العمل عندما تطرأ عليه ظروف استثنائية، قد يغفل فيها طرفا العقد من تحديد قدر الأجر الملائم وتجاوزه أشكال أخرى.

أ- حالات إغفال تحديد الأجر في العقد

قد يغفل طرفي العقد من تقدير الأجر المناسب للعامل أثناء قيامهما بإبرام عقد العمل وهذا ما يجعل التساؤل عن مصير هذا العقد إذا ما لم يذكر الأجر في العقد ؟
يعتبر الأجر العنصر الثاني المميز لعقد العمل، حيث أنه الإلتزام الأساسي على عاتق صاحب العمل مقابل إلتزام العامل بأداء العمل المتفق عليه. (4)

بحيث يتفق المتعاقدين على الأجر صراحة وهو الأصل، إلا أن عدم الإتفاق عليه لا يعني بطلان عقد العمل إنما يحدد أجر العمال بأجر المثل. (5) لأن الأجر هو معيار التمييز بين عقد العمل وعقد التبرع (6) بمعنى التطوع للقيام بعمل ما بالمجان دون مقابل .

أمام هذا الموقف الإستثنائي يمكن اللجوء إلى أمرين لحل هذا الإغفال إما باللجوء إلى الإتفاقيات الجماعية ،حين يغفل عقد العمل اردي تنظيم ظروف العمل أو الأجر فإنها تحل محله ويتم اللجوء الي القاضي في ظروف استثنائية في حالة التوازن الإقتصادي في فترة ما بين ابرام العقد وتنفيذه ،والتدخل أيضا لتحديد مقدار الاجر بالزيادة أو بالنقصان وهذا ما

1- القاضي حسين عبد الطيف حمدان ، قانون العمل دراسة مقارنة ، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2007، ص 410.

2- صلاح الدين محمد عبد الباقي، ادارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع ، الاسكندرية، 2000 ، ص 35.

3- سعودي عمر ، مرجع سابق ، ص 28.

4- محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 107.

5- بوخالفه غريب ، مرجع سابق ، ص 81.

6- أحمد عبد الكريم أبو شنب ، مرجع سابق ، ص 200.

نستخلصه من نص المادة 62 من قانون رقم 90-11 الذي نص على أنه: "يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الإتفاقاتالجماعية تملى قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي ينص عليها عقد العمل " (1) بمعنى أنه يقبل التعديل بالزيادة لما هو متفق عليه .

ب-حالة تعديل الاجر بالإرادة المنفردة لرب العمل:

يقوم تحديد الاجر أساسا على مبدأ العقد شريعة المتعاقدين،و عليه فمتى اتفق الطرفان على مقدار الأجر، فإن هذا الإتفاق يكون ملزما لهما، فلا يجوز من حيث المبدأ أن ينفرد طرفيه بتعديله (2)

حيث تكون سلطة المستخدم في التعديل عقد العمل تعديلا غير جوهري مقيدة بعدم إلحاقه أي ضرر مادي او معنوي أو جسماني بالعامل، ويعتبر الانقاص من اجر العامل ضررا ماديا.

إلا أنه إذا كان هذا التخفيض قد تم بموافقة العامل الصريحة او الضمنية فإنه يكون صحيحا ، ما لم يكن رضا العامل معيبا (3)بعيب من عيوب الرضا كالإكراه أو التدليس .

يتضح ذلك أيضا أنه لا يجوز للمستخدم تخفيض الأجر بإرادته المنفردة حسب أحكام المادة 106 من القانون المدني الجزائريالسالفة الذكر، والمادة 63 من قانون 90-11 التي تنص على انه: "يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناءا على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم، مع مراعات أحكام هذا القانون " (4).

إن فالمرشع الجزائري قد تطرق الى منع المساس بحق العامل، فرغم كونه لم يورد أحكام خاصة بذلك لكن المعنى واضح في المادتين.

1- أنظر المادة 62من القانون رقم 90 -11، مرجع سابق.

2- بوقبرينعابد، مرجع سابق، ص28.

3- بوخالفة غريب، مرجع سابق ، ص 83.

4- المادة 63 من القانون رقم 11/90، مرجع سابق.

الفرع الثاني

القيود الواردة على التحديد العقدي للأجر

في الكثير من الاحيان قد يطغى رب العمل كونه الطرف القوي في وضع اجر كاف للعامل، يتناسب مع نوع العمل الذي سيؤديه، ورغم ان العامل هو الطرف الضعيف في هذه العلاقة العقدية، تدخلت الدولة ومعظم الاتفاقيات لوضع قيود على هذا العقد لا يجوز مخالفتها او التعدي عليها عند ابرام عقد العمل، لذلك يخضع التحديد العقدي للأجر لبعض القيود نتناولها في ما يلي: احترام النظام العام للأجور (أولا)، واحترام النظام الاتفاقي (ثانيا).

أولا: احترام النظام العام للأجور

أ تدخل الدولة في وضع الحد الأدنى للأجور

يعد التدخل التشريعي لوضع حد للأجر في أغلب الدول في العالم وخاصة مع بداية القرن العشرين إدراكا لما له من دور اجتماعي بالإضافة الى جانبه الاقتصادي كمقابل للعمل⁽¹⁾، كونه من النظام العام يطبق على كافة العمال والموظفين في مختلف النشاطات الاقتصادية والإدارية، إذ أنها تعتمد على وضع قوانين ونظم خاصة بعلاقات العمل بواسطة أجهزة مركزية مختصة في وضع القوانين التشريعية والتنظيمية. حيث تلزم هذه الدول كافة العمال والنقابات العمالية وأصحاب العمل باحترام هذه القواعد القانونية، وقد تستعين هذه الدول بهؤلاء بصفة استشارية لسن هذه القوانين وقد تشارك فيها على الإطلاق.⁽²⁾

ب تدخل الدولة في وضع المعايير المعتمدة في تحديد الحد الأدنى المضمون:

اعتمدت الدولة عدة معايير لتحديد الحد الأدنى المضمون وذلك مانجده في نص المادة 87 من قانون رقم 90-11 التي نصت على ما يلي: "...ويراعي عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون تطور ما يأتي:

¹- محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 436.

²- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص 226، 225.

متوسط الإنتاجية

-الأرقام الإستدلالية لأسعار الإستهلاك

-الظروف الإقتصادية العامة "

المقصود بمتوسط الإنتاجية الوطنية هو قدرة المؤسسات الاقتصادية على الأداء، و هنا دمج سياسة الأجور في جميع جوانبها ضمن السياسة الاقتصادية العامة.

و المقصود بالأرقام الإستدلالية معرفة مقدار أجر العامل مقارنة بأسعار الإستهلاك في السوق إذا كانت تغطي مصاريفه العالية.

أما ما قصده المشرع الجزائري مراعاة الظروف الاقتصادية العامة، هو ضرورة تكيف هذه الأجور مع الوضع الاقتصادي العام، إلا أن هذا الأمر قد وضع السلطات أمام الأمر الواقع، بعد أن ارتفعت مداخيل الدولة الجزائرية بموجب ارتفاع مداخيل النفط في أواخر عام 2005 والذي لم يكن له تأثير على الأجور إلا مؤخرًا.

ثانيا: احترام النظام الاتفاقي في الأجور

يعتبر هذا أسلوب الأكثر شيوعا في مختلف تشريعات العمل المقارنة الحديثة، إذ يتم تحديد الأجر إما في إطار عقد العمل الفردي بين العامل وصاحب العمل، وذلك للتفاوض حول الأجر الأساسي ومختلف التعويضات الملحقة به مع احترامهم الحد الأدنى المضمون للأجر.⁽¹⁾

حيث يقوم اختصاصا لاتفاقيات الجماعية بمجال الأجور على مبادئ أصبحت تطبع نظام التفاوض الجماعي حول هذا الموضوع، حيث ترجع حرية التفاوض حول نظام الأجور الى قوانين فيفري 1950 ليتم تدعيمها من خلال التعديلات التي توالى منذ ذلك الوقت دون توقف حيث أعتبر من أهم المبادئ التي نص عليها المجلس الدستوري الفرنسي لسنة 1963.⁽²⁾

إلا أن هذه الحرية في التفاوض ليست حرية مطلقة يمكن لأطراف القانون الاتفاقي في ممارستها مطلقة، ذلك أنها قد تخضع لبعض القيود، التي تفرضها السياسات الاقتصادية لو

¹- هدي بشير، مرجع سابق، ص 140 .

²- احمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في تشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 337.

الاجتماعية وتفيد القوانين المنظمة، لتفاوض الجماعي للاستقلالية وحرية المؤسسات في وضع أنظمت الأجور. (1)

إنّ اسلوب الاتفاقات الجماعية أمر مستحدث في القانون الجزائري جاء كحتمية تاريخية فرضتها الظروف الإقتصادية الناتجة عن الانتقال من التسيير الاشتراكي الى اقتصاد السوق الذي طرأ في 1990.

أشار المشرع الجزائري في المادة 81 من قانون 11/90: "يفهم من عبارة مرتب مايلي:

- الاجر الاساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة

- التفويضات المدفوعة بحكم اقدمية العامل او مقابل الساعات الاضافية بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي و العمل المقر و الالزامي بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة

- العلاوات المرتبطة بانتاجية العمل ونتاجه" (2)

وتبين المادة 03/120 الى 07 من قانون 11-90 المتعلق بعلاقات العملصاحبة

الإتفاقيات الجماعية في مجال الأجور كما يلي :

3- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة.

4- التعويضات المرتبطة بالإقليمية، والساعات الإضافية، وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة

5- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ، ونتاج العمل

6- كيفيات مكافآت فئات العمال المعين على المردودية

7- تحديد النفقات المصرفية. " (3)

إعترف المشرع الجزائري في القانون المتعلق بعلاقة العمل بفعالية ونجاعة مبدأ التفاوض حول تحديد الأجور، حيث منحت هذه المادة صلاحيات واسعة للإتفاقيات الجماعية لتحديد وتنظيم الأجور الأساسية للعمال إنطلاقا من الحد الأدنى المضمون للأجر وكذا مختلف التعويضات والمكافآت للمقرر للمردود الفردي والجماعي ولم يقتصر التفاوض حول

1- احمية سليمان ،مرجع نفسه، ص 338.

2- المادة 81، من القانون رقم 11-90، مرجع سابق.

3- المادة 120فقرة 3 الى فقرة 7 ، من القانون رقم 11-90، مرجع سابق.

الأجور⁽¹⁾، حيث تنص المادة 118 من القانون رقم 90-11 على أنه: " نفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعاً الواردة في مختلف الإتفاقيات الجماعية التي اكتتبت بها الهيئة أو إنضمت إليها وتطبق على عمالها، إلا إذا كانت هناك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم " (2)

تحل أحكام الإتفاقية الجماعية محل الأحكام المخالفة لها في عقد العمل الفردي بشرط أن تكون هذه الأخيرة أكثر فائدة للعامل من التي جاء بها عقد العمل، وهنا تبرز خصوصيات قانون العمل، حيث أن أحكام عقد العمل الفردي غير مطابقة تعوض بالأحكام المناسبة التي جاءت بها الإتفاقية الجماعية حين يغفل عقد العمل عن تنظيم وتحديد الأجر، ففي هذه الحالة تعالج هذه المسألة حسب التنظيم المحدد في الإتفاقية بشرط ألا تتعد الإطار المحدد في القانون.⁽³⁾

المطلب الثاني

معايير تحديد الأجر والصعوبات التي تواجه ذلك

يتقاضى العاملون أجورهم بأشكال مختلفة، وتتخذ مسألة حسابها أساليب متباينة تحددها الاتفاقيات أو عقود العمل (الفرع الأول) وبالمقابل فهذه الطرق المعتمد لحساب الأجر تواجه صعوبات ومعوقات لعملية تحديد الأجر (الفرع الثاني).

¹- خليل سمية، ترايكية هودة، مرجع سابق، ص 44.

²- انظر المادة 118 من القانون رقم 11/90، مرجع سابق.

³- خليل سومية، ترايكية هودة، مرجع نفسه، ص 45.

الفرع الأول

المعايير المتبعة لحساب الأجر

ان مسألة حساب الاجر تأخذ عدة أشكال تحتسب على أساس المدة الزمنية التي يقضيها الفرد في عمله، وهنا نكون بصدد تقدير الأجر على أساس الزمن (أولا) وقد يكون حساب الأجر على أساس القطعة (ثانيا) وقد يتم المزج بين الطريقتين وهي الطريقة المزدوجة (ثالثا) وسنتطرق إلى الطرق الأكثر اعتمادا في الجزائر (رابعا)

أولا : حساب الأجر على أساس الزمن

يعتبر معيار حساب الاجر على اساس الزمن المعيار المعتمد في غالب الاحيان لا سيما في علاقات العمل الدائمة، وكذلك هو المعيار الأكثر اعتمادا في غالب التشريعات الحديثة (1) بحيث يتم الحساب بهذه الطريقة على اساس المدة الزمنية التي يقضيها الفرد في عمله، وقد يتحدد الدفع في هذه الحالة إما بالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر أو السنة. ولا يرتبط الأجر بكمية أوجودة المنتج الذي ينجزه الفرد ، وتعتبر هذه المدة تقديرية وليست محددة. (2)

يحقق حساب الأجر على أساس الزمن مصلحة للعامل ، ويتحصل العامل على اجره أكثر من مصلحة صاحب العمل ، ويتحصل العامل على أجره بحلول أجل الدفع ، ولا يأخذ بعين الإعتبار المردودية ونتيجة العمل المتوصل إليها مهما كان السبب في ذلك ، اي أنه رغم رجوع السبب للعامل نفسه مثلا في حالة العطلة السنوية العطلة المرضية إلى غير ذلك ، كما تأخذ هذه الطريقة لحساب قيمة الأجر.

لكن هناك انتقادات وجهت الى هذه الطريقة ، بحيث يرى الأستاذ صلاح الدين محمد عبد الباقي انه: بالرغم من كون هذه الطريقة تركز على عنصر الزمن فانه يجب مصاحبته بإشراف ورقابة دقيقة لأن الأفراد العاملين سيرتكزون على الزمن ويهملون الكمية المنتجة وبالتالي يقل الانتاج. (3)

1- أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق، ص 215.

2- صلاح الدين محمد عبد الباقي ، مرجع السابق ، ص 378.

3- صلاح الدين محمد عبد الباقي، مرجع سابق، ص 379.

ثانيا: حساب الأجر على أساس القطعة

يقصد بحساب الأجر على أساس القطعة اتفاق الطرفان على أن يكون الأجر حسب وحدة معينة من الانتاج كأن يكون أجر العامل مبلغا معيناً عن كيلو قطن يقتطفه العامل.⁽¹⁾

وتستعمل هذه الطريقة لتحديد المكافآت والحوافز التشجيعية على تحسين المرودية أو الجماعية ولا تستعمل هذه الطريقة لحساب الأجر الثابت.⁽²⁾

يحقق هذا المعيار مصلحة لصاحب العمل ولا يتناسب بتاتا مع مصلحة العامل. وذلك في معظم الحالات ، لكون هذه الطريقة مرهقة للعامل، لانه يجب أن يحافظ على مستوى المرودود لزيادة الانتاج وبالتالي إستعمال هذه الطريقة مهينة نوعا ما للفرد، بحيث أنها لا تولي اهتماما كبيرا لمركز الفرد وأدميته.⁽³⁾

برغم من كل هذه الانتقادات الموجهة الى طريقة حساب الأجر على أساس القطعة، إلا أن الاستاذ أحمية سليمان يرى أن هذه الطريقة هي الطريقة المثلى سواء للعامل أو صاحب العمل، فمن جهة فهي تحفز العامل على زيادة أجره، أما من جهة المستخدم فهي تعمل على تخفيف مخططات صاحب العمل، كما تعود بالنفع على الصالح العام وذلك بتحقيق الفائض الإنتاجي.⁽⁴⁾

ثالثا: حساب الأجر على أساس المعيار المزدوج

إذا كان لكل معيار مزايا وعيوب فإن هذا المعيار يحاول الاستفادة من مزايا كل معيار، بحيث يتحدد الأجر الاساسي وبعض ملحقاته الدائمة والثابتة وفق المعيار الأول أي المعيار الزمني، وهو في غالب الأحيان شهر.⁽⁵⁾

أما بالنسبة للعلاوات والمكافآت والحوافز فتحدد على أساس المعيار الثاني، وتتعرف غالب التشريعات الحديثة بهذا المعيار، حيث أنه إضافة للأجر الثابت الذي يتحدد من طريق معيار الزمن، فالمعيار الثاني يحدد مكملات الأجر وبالتالي هو نظام تشجيعي وتحفيزي للعمال، كذلك يحقق مبدأ المساواة بين العمال المجددين، ويفرق بينهم وبين العمال الخملاء.

1- احمد عبد الكريم ابو شنب، مرجع سابق، ص 181 .

2- احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 216.

3- احمية سليمان، مرجع نفسه، ص 2016.

4- احمية سليمان، مرجع نفسه، ص 216.

5- احمية سليمان، مرجع نفسه، ص 217.

إن هذا المعيار المزدوج، قد جمع بين المعيارين والهدف منه هو ضمان هذه الحماية ، في حصول العامل على أجره الأساسي، رغم كل ظروف العمل، ورغم قلة الانتاجية أو كثرتها وكذلك ضمان حصوله على مكافئة أكبر تكون تشجيعية له وبهذا يضمن عيشا كريما له ولأسرته.

رابعاً: المعايير الأكثر اعتماداً في الجزائر:

أ- معيار المدة

إهتم المشرع الجزائري بمعيار المدة في تحديد أجور العمال ، خاصة في التشريعات الملغاة، كما تحدث عنه في تشريع العمل الحديث الساري المفعول ولو ضمناً .
ومن خلال المادة 88 من قانون 90-11 انه يجب على كل مستخدم دفع اجور العمال بانتظام عند حلول اجل الاستحقاق ، اذا هنا المشرع يقصد بأن اجر العامل مرتبط بمدة زمنية محددة .
ومن خلال المادة 120 من نفس القانون وردة العناصر التي تعالجها الاتفاقيات الجماعية ، ومن بينها ساعات العمل وتوزيعها ومدة العمل الفعلي.⁽¹⁾
اما المرسوم التنفيذي رقم 96-98 في مادته الثالثة نجده يؤكد على ضرورة تضمين دفتر الاجور مجموعة من العناصر من بينها فترة العمل وهذا ما يربط ولو بصفة غير مباشرة فكرة الاجر لمدة العمل.⁽²⁾

ب - معيار القطعة :

كما سبق القول فحسب الاستاذ احمية سليمان ، فان معيار القطعة يربط الاجر بمستوى ونوعية وكمية المردود والنتائج ، وهو معيار ينتج عنه عدم استقرار الاجر من الناحية الكمية ، كما يغير مستوى المردود الذي هو اساس تحديده .⁽³⁾

ج - المعيار المزدوج :

اعترف المشرع الجزائري، للعمال بحقهم من الاستفادة من الارباح والفوائد وفائض القيمة المحققة من طرفهم .

¹ - انظر المواد 82 و 120 ، من القانون رقم 90 - 11 ، مرجع سابق.

² - انظر المادة 3 من المرسوم التنفيذي 96-98 ، يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلتزم بها المستخدمون ومحتواها.

³ - احمية سليمان ، التنظيم القانوني ، لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 216.

حيث تنص المادة 139 من القانون الأساسي العام للعامل الملغاة مايلي: " بالإضافة لاجر المنصبي يمكن ان يستفيد العامل من بعض المكافآت الأخرى مثل تعويض المنطقة ، وما يسمى بالاجر التكميلي المرتبط بالكم والكيف، وإنتاجية العمل الي جانب مكافآت المردود الفردي والجماعي." (1)

ولقد كرس قانون العمل نفس الحق ضمن المادة 82 من قانون رقم 90-11 مايلي: " يفهم من عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل الاجرة حسب المردود، لاسيما العمل بالالتزام او القطعة او العمل بالحصصة او حسب رقم الاعمال " (2) لكن رغم عدم ارتباط الأجر بعمل العامل، الا أنه لا يجب أن يقل عن الحد الأدنى المحدد قانونا، وهذا في حال عدم تحقيق المؤسسة لأي ربح لان العمل التبعية لا بد أن يكون مأجورا من ناحية ولا يقل عن الحد الأدنى المقرر قانونا.

الفرع الثاني

العناصر الداخلة في تحديد الأجر الخام للعامل

تخضع عملية تحديد أجر العمال لاقطاعات عدة، قد يرى البعض أنها تمثل أعباء إضافية لكنها لا تخلو من الأهمية سواء بالنسبة لطرفي علاقة العمل او للدولة في حد ذاتها، كاشتراكات الضمان الاجتماعي (اولا) والضريبة على الاجر (ثانيا)

أولا : اشتراكات الضمان الاجتماعي

لقد وضع المشرع الجزائري قانونا يهدف الى انشاء نظام وحيد للتأمينات الاجتماعية، و يتمثل في قانون رقم 83-11، وهو يغطي المخاطر التالية:

المرض، الولادة، الوفاة ويستفيد من أحكامه كل العمال سواء كانوا أجراء ام ملحقيين بأجراء او غير أجراء أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، كما يستفيد من الأداءات العينية المجاهدون، والأشخاص المعوقون بدنيا، الذين لا يمارسون أي نشاط مهني، والطلبة والفئات

¹- المادة 139، من القانون الاساسي العام للعامل، مرجع سابق.

²- المادة 82 من القانون رقم 11/90 ، مرجع سابق.

المحرومة والمعوزة التي تستفيد من دعم الدولة، وينطوي وجوبا تحت التأمينات الاجتماعية الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني أيا كانت جنسيتهم⁽¹⁾ ومن هذا المنطلق، عمل المشرع الجزائري كغيره من المشرعين على تحديد الالتزامات الملقاة على عاتق المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي وذلك في قانون رقم 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، فاعتبر كأصحاب عمل مكلفين الأشخاص الطبيعيون او المعنويون الذين يستخدمون عاملا واحدا أو أكثر أيا كانت الطبيعة القانونية لعلاقة العمل ومدتها وشكلها، كما اعتبر أصحاب عمل مكلفين أيضا الخواص الذين يستخدمون لحسابهم الخاص عمالا مهما كانت صفتهم مقابل أجر⁽²⁾. وفيما يخص دفع الاشتراكات والأجال المتعلقة بها قام المشرع الجزائري فيتنظيمها كالتالي:

1- دفع الاشتراكات:

حسب قانون رقم 14/83، لقد جعل المشرع الجزائري دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي على ذمة صاحب العمل الذي يتعين عليه أن يقطع عند دفع كل أجر أيا كان شكله أو طبيعته القسط المستحق لذلك، ولا يجوز للعامل أن يعترض على هذا الاقتطاع الذي يمثل تبرئة لذمته امام صاحب العمل، كما يتكون قسط صاحب العمل على نفقته وحده ويبطل قانونا كل إتفاق يخالف هذا الحكم⁽³⁾.

كما ميز المشرع عند تحديده لاشتراكات الضمان الاجتماعي بين العمال الأجراء، وغير الأجراء، والأصناف الخاضعة من المؤمن لهم، حيث خص كل فئة منهم بأساس وبنسب تختلف من نوع لآخر.

2- الاجال المتعلقة بالاشتراكات:

حسب القانون رقم 14-83، فقد فرق المشرع الجزائري بين التصريح بالنشاط والتصريح بالأجور، فألزم على أصحاب العمل أن يوجهوا لهيئة الضمان الاجتماعي تصريحا بالنشاط في ظرف عشر (10) أيام الموالية للشروع في ممارسة النشاط، ورتب على عاتق كل من

¹ - المواد من 01 الى 06 من قانون 11-83 المؤرخ في 02 يوليو 1983، والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم، ج، ر عدد 28 ج، ر عدد 37.

² - المادة 03 والمادة 04 من قانون رقم 14-83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 والمتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج، ر عدد 28 لسنة 1983.

³ - المواد من 17 الى 20 من القانون رقم 14-83، مرجع سابق.

يخالف ذلك دفع غرامة مالية قدرها خمسة آلاف دينار 5000دج، بالإضافة الى نسبة 20% عن كل شهر من التأخير، كما أوجب على كل صاحب عمل أن يوجه في ظرف 30 يوما التي تلي انتهاء كل سنة مدنية الى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة تصريحاً إسمياً بالأجور والأجراء يبين الأجور المقاضاة بين أول آخر يوم من الثلاثة أشهر، وكذا مبلغ الاشتراكات المستحقة⁽¹⁾ و تكون اشتراكات الضمان الاجتماعي محل دفع واحد يؤديه صاحب العمل لهيئة الضمان الاجتماعي التابع لها إقليمياً في ظرف 30 يوم التالية لمرور كل 3 أشهر مدنية، اذا كان صاحب العمل يستخدم أقل من 10 عمال، وفي ظرف 30 يوم التالية لمرور كل 1 شهر اذا كان صاحب العمل يستخدم أكثر من 09 عمال⁽²⁾ اما بالنسبة للعمال غير الأجراء فتكون اشتراكات الضمان الاجتماعي محل دفع يؤديه المعنيون بالأمر، وهي مستحقة ابتداء من أول مارس من كل سنة وتدفع قبل حلول أول مايو من نفس السنة، وتكون محمولة وغير مطلوبة بمعنى أنها تدفع بإرادة المكلفين بها وليس بطلب من هيئات الضمان الاجتماعي، فإن وقع الانتساب خلال السنة المدنية ولا يستحق الاشتراك الا اذا كان مفعول هذا الانتساب جاء قبل أول أكتوبر من السنة المعنية، أما في حالة التوقف عن العمل فلا يستحق الاشتراك الا اذا كان التوقف عن العمل قد حدث بعد 31 مارس من السنة المعنية⁽³⁾.

ثانيا : الضريبة على الأجر

لقد كان لنظام الضريبة الاضافية على المداخيل التي انتهجته الجزائر بعدالاستقلال، والذي ورثته من النظام الفرنسي عدة آثار سلبية مست ببنية الاقتصاد الوطني، اذ تميز هذا النظام بالتعقيد نتيجة تنوع الضرائب والرسوم وتعدد النسب المطبقة، كما ادى الى ازدواجية فرض الضريبة على المداخيل، وضغط ضريبي مرتفع نتج عنه عدم تساوي في الأعباء الجبائية التي تحملتها مختلف الأصناف المساهمة، ولهذا السبب فقد أدخلت عدة ترتيبات جديدة ومهمة مست كفيات وطرق جبائية الضرائب على الأجور والمنح، مما سمح للدولة بضمان عائدات ضريبية، متجنبة كل محاولة للغش أو التلاعب على مستوى الأجور، كما أصبح هذا النظام الجديد يركز على الشخص بشكل يجعل الأعباء الضريبية على حسب

¹- المواد 13-10-07-06 من القانون رقم 14-83، مرجع نفسه.

²- المادة 21 من القانون رقم 14-83، مرجع نفسه.

³- المادة 22 من القانون رقم 14-83، مرجع سابق.

القدرة الضريبية مع الحرص على تحقيق العدالة في هذا المجال، وسمح أيضا هذا النظام بتوسع وترقية النشاطات الاقتصادية والمساهمة في انعاش الاقتصاد الوطني. وتعتبر الضريبة على الدخل الاجمالي في صنف الأجور والمرتبات أهم عنصر ساهم في تطور ونمو حجم الاقتطاعات الضريبية في الفترة ما بين (1993-2005) بنسبة 40%، ويمكن تفسير ذلك بالزيادة التي عرفتها الأجور عموما في هذه الفترة نظرا للدور الحساس الذي تلعبه ضريبة فئة الأجور والمرتبات في تمويل الخزينة العامة، خاصة بعد التصحيح الهيكلي الذي عرّفته الاقتصاد الوطني في الفترة الأخيرة، وهذا الدعم المقدم من طرف الدولة في إطار الاتفاق الحكومي.⁽¹⁾

¹ - بوقبرين عابد، مرجع سابق، ص 45، 46.

الفصل الثاني

الحماية القانونية للأجور

يعتبر الأجر من المواضيع الحساسة في قانون العمل و ذلك في جانبيين، فمن الجانب الاجتماعي فيلعب الأجر دورا هاما لمعيشة الأسرة و زرع الأمن داخلهم و بودي أيضا استقرار نفسية العامل، أما من الجانب العملي بمجرد انعقاد عقد العمل هناك طرف ضعيف في العلاقة وهو العامل الذي يسيطر عليه صاحب العمل، لذلك، فإن كل التشريعات العمالية ومنها القانون العمل الجزائي قدأولى أهمية كبيرة لحماية العامل ، إضافة الى ذلك الاتفاقيات الجماعية و القانون و قد وضع المشرع عدة أسس لحماية الأجور (المبحث الأول) وفي حالة عدم احترام هذه الأسس وضع المشرع طريقا للعمال المهضومة حقوقهم و هذا الطريق وضع من اجل تسوية المنازعة (المبحث الثاني).

المبحث الأول

أسس حماية الأجور

لقد أولى المشرع اهتماما كبيرا لحماية أجور العمال، وذلك نظرا لدوره الفعال في المعيشة الكريمة لغالب الأسر، وباعتبار أن المستخدم سلطة على العامل، ولكون العلاقة إحتكارية و من أجل وضع حد لهيمنة المستخدم على العامل ، قام المشرع بوضع مبادئ لحماية الأجور و ضمانات كفيلة بذلك (المطلب الأول) ودعم المشرع هذه المبادئ بعدة تدابير إحتياطية من أجل ضمان الدفع السليم للأجر (المطلب الثاني).

المطلب الأول

مبادئ حماية الأجور و الضمانات الكفيلة بذلك

كون العامل هو الطرف الضعيف في علاقة العمل ، احاط المشرع أجر العامل بعدة مبادئ من شأنها حماية العامل (الفرع الأول) و دعم هذه المبادئ بعدة ضمانات كفيلة بحماية الأجر (الفرع الثاني).

الفرع الأول

مبادئ حماية الأجور

اعتمد المشرع الجزائري عدة مبادئ لحماية الأجور، منها مبادئ أساسية (أولا) و أخرى خاصة بتحديد و دفع الأجر (ثانيا).

أولا: المبادئ الأساسية للأجور

امبدأ المساواة في الأجور :

يعتبر مبدأ المساواة في الأجور "مبدأ دولي" كرسه أحكام الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و منظمة الدول العربية ، و يعتبر كذلك هذا المبدأ دستوريا كرسه مختلف التشريعات العمالية المتعاقبة، و جعله من المسائل المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي⁽¹⁾ بحيث تعتبر هذا المبدأ من المبادئ الأساسية التي تقوم عليها العلاقات لقانونية و التعاقدية في القوانين الحديثة و منها قانون العمل، بحيث يعتبر هذا المبدأ من النظام العام يؤدي خرقه الى البطلان.

يتضمن مبدأ المساواة بين الرجال و النساء في شتى المجالات ، كالتوظيف و المصاحبة بالمثل، و المساواة في الأجور تكون متى كان العمل من نفس النوع او عند تساوي مناصب العمل أو المؤهلات، و هناك أيضا المساواة بين العمال الأحداث من 16 الى 19 سنة. ولقد كرسه معظم الاتفاقيات الدولية، بحيث لهذا المبدأ عدة قوانين مانعة لأي تمييز بين الجنس فيما يخص التوظيف و الأجور و نذكر منها المادة 7 من القانون الأساسي العام للعامل و التي نصت على ما يلي:

" يضمن القانون حقوق العمال سواسية ويتقاضون عن العمل الواحد أجور متماثلة ويتمتعون بمزايا واحدة، اذا تماردوا في التأهيل و المردودية"⁽²⁾

ب- مبدأ الارتباط الشرطي بين الأجر و العمل

يقصد بالارتباط الشرطي بين الأجر و العمل، أن العمل هو السبب القانوني لإستحقاق الأجر و شرط حصول العامل عليه تنفيذا لعقد العمل.⁽³⁾

كما يرتبط هذا المبدأ ارتباطا عضويا بالعمل وشرطيا وذلك من حيث الأساس و من حيث الدفع، الا يحصل العامل على أجر الا حين الانتهاء من العمل.⁽⁴⁾ و من شروط تطبيق هذا المبدأ، أن يكون المقابل او الأجر قد استحق للعامل بمقتضى عقد العمل، وأن يكون قيام العامل بتنفيذ التزامه بأداء العمل المتفق عليه.

¹- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها ، الكتاب الثاني ، دار الخلدونية للنشر و التوزيع ، الجزائر، 2010، ص105.

²- الامر رقم 12/78 المؤرخ في 1978/08/05، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج، ر عدد 32، الصادر بتاريخ 1978/08/08 (الملغى).

³- بظاهر أمال ، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2013 ، ص 42.

⁴- احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص247.

اذن فقدر الأجر يرتبط بقدر العمل المقدم من العامل، بحيث يفقد العامل جزء من أجره في حدود تخلفه عن الوفاء بجزء من التزامه.

و لقد كرس المشرع الجزائري هذا المبدأ في المادة 6 من المرسوم رقم 85- 59 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات الادارية العمومية التي نصت على انه: " يتمتع العمال في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما بالحق فيما يأتي خاصة: " الراتب بعد أداء الخدمة"، ووفقا للقانون المدني طلب المستخدم تعويضا للفرد الحق في حالة عدم أداء العامل عمله دون مبرر او سبب شرعي. (1)

أضافت المادة 80 من قانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل في نفس السياق أنه: " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخل يتناسب ونتائج العمل" والمادة 84: "يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الاجور للعمال لكل عامل مساوي بدون اي تمييز". (2)

ومن حالات تطبيق هذا المبدأ:

ان هذا المبدأ ينص على ضرورة تقديم عمل حتى يستحق العامل أجره، وكنتيجة عكسية، في حالة عدم تقديم عمل من طرف العامل لا يستحق اجرا لذلك اذ ان انقطاع العامل عن اداء العمل يؤدي الا انقطاع الأجر، خاصة اذا كان الانقطاع عن العمل او الغياب عن ارادة العامل ودون مبرر قانوني، بحيث يفقد العامل حقه للحصول على الأجر. (3)

فقد نص المشرع على الحالات التي يطبق فيها هذا المبدأ في المادة 64 من قانون رقم 90-11 تحت عنوان تعليق علاقات العمل، وهي الحالات التي لا يستحق فيها العامل اجرا لأنه لم يقدم عملا، عطل مرضية، التزامات الخدمة الوطنية ، ممارسة مهمة انتخابية عمومية، ممارسة حق الاضراب، عطلة بدون اجر، صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة ... (4).

1- بطاهر أمال، مرجع سابق، صص 43-44.

2- المادة 80 و 84 من قانون رقم 11-90، مرجع سابق.

3- بطاهر أمال، مرجع سابق، صص 45.

4- المادة 64 من قانون رقم 11-90 مرجع سابق.

- حالة وقف العامل لسبب راجع لارادة صاحب العمل بمثل حالة اغلاق او اصدار أمر من وزير العمل بإغلاق حفاظا على سلامة العمال. (1)

اما الاستثناءات الواردة على مبدأ التلازم الشرطي بين الأجر و العمل نجد هناك عدة استثناءات على هذا المبدأ، بحيث يتقاضى العامل أجره رغم عدم عمله في تلك الفترة وهي :

1- العطل

أ-العطل و الراحة الأسبوعية (استحقاق الأجر عن الراحة القانونية):

بالرغم من أن فترات الراحة القانونية وأيام العطل تؤدي الى تعليق علاقة العمل، و توقف العامل عن أداء عمله، الا انه يتلقى من خلالها أجرا.

ومن بين هذه الحالات حالة استحقاق الأجر عن أيام الراحة و هذا طبقا للمادة 33 من قانون رقم 90-11 التي نصت على ما يلي: "حق العامل في الراحة يوما كامل في الأسبوع، و تكون الراحة الأسبوعية عادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة". (2)

ب-العطل السنوية المدفوعة الأجر:

يجب أن يمنح العامل راحة مقابل المدة الطويلة للعمل و راحة طويلة تدعى العطل السنوية، تتناسب مدتها مع المدة الفعلية التي تقاضها العامل في خدمة رب العمل. (3)

بحيث تنص المادة 39 من قانون رقم 90-11 على انه: " لكل عامل الحق في عطلة سنوية يمنحها إياه المنتفع، وكل تنازل من العامل عن كل عطلته أو بعض منها يعد باطلا و عديم الأثر" إذن فالعطل السنوية المدفوعة الأجر هي من النظام العام التي لا يجوز مخالفتها و أي تنازل من العامل يعتبر باطلا و عديم الأثر.

وأضاف أيضا في المادة 41 و المادة 42 منه: " تمنع عطلة اضافية لا يمكن ان تقل عن 10 أيام في سنة العمل الواحدة ، في المناطق الجنوبية كما هي محددة عن طريق التنظيم " (4)

1- أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، جامعة الاسراء، الطبعة الرابعة، الدار العلمية الدولية للنشر و التوزيع و دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 2003، ص176.

2- المادة 33 من قانون رقم 90-11، مرجع سابق.

3- راشدراشد، شرح قانون العمل الجزائري، علاقة العمل الفردية والجماعية، في ضوء النصوص التشريعية الحديثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة النشر، ص46.

4- المادة 39، 41، 42، من القانون رقم 90/11، مرجع سابق.

ج- عطة لتأدية فريضة الحج:

يستحق العامل مرة واحدة خلال الحياة المهنية عطة مدفوعة الأجر مستقلة عن العطة السنوية، وهذه العطة ذكرتها نص المادة 54 من قانون رقم 11-90 كما يلي: "زيادة على حالة الغياب للأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، يمكن للعامل أن يتغيب دون فقدان الأجر إذا علم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات مسبقة للأسباب التالية...تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة مرة واحدة في الحياة المهنية." (1)

2: الغيابات

لقد ذكر المشرع وأورد في القانون حالة من حالات العطل المدفوعة الأجر دون اداء عمل وهي فترة الغيابات في الحالات التالية:

ا- التمثيل النقابي:

يقوم بعض العمال بأداء مهمة مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل العمال، و يكون المستخدم ملزما بدفع أجر ساعات التمثيل، هذه كساعات عطل فعلية و هو مبدأ متفق عليه في كل التشريعات العالمية الحديثة، و اشترط المشرع لذلك تقديم العامل تبرير من أجل المحافظة على أجره. بالرجوع الى المادة 106 من قانون رقم 11-90 المتعلق بعلاقات العمل نجد فيها ان المشرع قد حدد الساعات المدفوعة الأجر الممنوحة للعامل لممارسة التمثيل النقابي ضمن لجنة المشاركة هي 10 ساعات تحتسب كوقت فعلي يستحق فيه العامل أجره، و هو نفس الوقت الممنوح للممثلين النقابيين، و ذلك وفقا للمادة 46 من قانون رقم 14/90 المؤرخ في جوان 1990 المتضمن كيفيات ممارسة الحق النقابي . (2)

ب- التكوين :

يمكن للعامل ان يستفيد من التغييبات الخاصة مدفوعة الأجر من أجل متابعة دروس التكوين المهني والنقابي التي يسمح بها المستخدم للمشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية وذلك طبقا للمادة 5 من قانون رقم 11-90. (3)

1- المادة 54 من القانون رقم 11-90، مرجع سابق.

2- بطاهر أمال ، مرجع سابق، ص 57- 58.

3- المادة 5 من القانون رقم 11-90، المتعلق بعلاقات العمل.

ج-الرياضة :

يعتبر العمال الرياضيين الذين يلعبون دورا فعالا فيإحدى المباريات الوطنية او الدولية المأذون لهم بها من قبل الوزير المكلف بالرياضة،الحق في تغيبات خاصة مدفوعة الأجر، خلال مباريات التي يشاركون فيها بالإضافة إلى مدة الطريق⁽¹⁾

د-غيابات خاصة مدفوعة الأجر:

لقد سمح المشرع الجزائري تغيبات خاصة مدفوعة الأجر و ذلك بالإضافة للتغيبات العامة، و ذلك من خلال نص المادة 54 فقرة 3 من قانون 90-11 و التي ينص على : " زيادة على حالات الغيب للأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي يمكن للعامل أن يتغيب ،دون فقدان الأجر اذا أعلم المستخدم بذلك و قدم تبريرات"⁽²⁾

ثانيا- المبادئ الخاصة بتحديد ودفع الأجر

ا-مبدأ التقدير والدفع النقدي:

يعتبر مبدأ التقدير النقدي للأجر من المبادئ الحديثة المكرسة في التشريعات العمالية بمختلف أيدولوجياتها و أنظمتها الاقتصادية، حيث اتخذت الوفاء بالأجر في القرن الماضي صور مختلفة عرفت باسم نظام المقايضة وانتقل الى معظم دول العالم، و أدى هذا النظام الى سخط العمال و قيامهم بإضرابات حددها هذا النظام . كما سعت معظم التشريعات العمالية الى تحريم هذا النظام والزام صاحب العمل بالوفاء بأجر العامل نقدا.⁽³⁾

بحيث نصت المادة 85 من قانون رقم 90-11 على الدفع النقدي للأجر، و جاء فيها: " تحدد الاجور بعبارات نقدية محضة و تدفع عن طريق وسائل نقدية محضة" و نفهم من المادة أنه يجب على رب العمل ان يقوم بالوفاء بالأجر بالدفع النقدي سواءا بكمية من النقود السائلة أو عن طريق الصكوك او الحسابات البريدية و البنكية ،و ذلك بتحويل مبلغ الأجر لحساب المعني عند حلول أجل الدفع.⁽⁴⁾

1- راشد راشد ، مرجع سابق ،ص56.

2- الرجوع للمادة 54 / 3 من قانون رقم 11/90، مرجع سابق.

3- بن عزوز بن صابر، مرجع سابق صص103،104.

4- المادة 85 من قانون رقم 90-11، مرجع سابق.

وما يخالف هذه القاعدة، يؤدي الى بطلانها حتى و إن كان ذلك برضا العامل كما ورد في الاتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بكمية الأجور في المادة 03 التي نصت على أن: " كل الأجور المدفوعة يجب أن تدفع بصورة نقدية و يمنع الدفع عن طريق الكوك لأمر أو قواسم الشراء أو أي شكل آخر من أشكال الدفع" فنفهم من نص الاتفاقية أن الأجور تدفع بصورة نقدية محضة و لا تأخذ أي صورة أخرى غير النقدية.⁽¹⁾

ب مبدأ الدفع الكلي المنظم للأجر و عدم قابليته للتجزئة:

طبقا للقواعد العامة الواردة في القانون المدني، يجوز ايقاع المقاصة بين الديون أيا كان مصدرها ، غير أنه تطبيقا لمبدأ الخاص، يقيد العام، يجب على صاحب العمل دفع أجر العامل بصفة كلية، و من ثم لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم، كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها فهذا الحق مقرر شرعا و منطقا.⁽²⁾

وانطلاقا من هذا فإن المبدأ من الحدود المفروضة قانونا على حرية الأطراف في دفع الأجر، ومن القيود الواردة على مبدأ سلطان ارادة طرفي العلاقة، و الهدف من اقرار هذا المبدأ توفر حماية خاصة للأجراء وفقا لما نصت عليه الاتفاقيات العربية و الدولية. من ضرورة حصول العامل على أجره بانتظام في مواعيد متقاربة و محددة.⁽³⁾ القاعدة العامة ، هو عدم جواز تجزئة الأجر و دفعه بصفة كلية ومنتظمة شهريا أي مرة واحدة كل شهر.

أما الاستثناء، فيتمثل في بعض الحالات الخاصة التي يسمح بها القانون بمنح العامل تسبيقا على الأجر و ذلك لأسباب إدارية.⁽⁴⁾

مما كرسه المشرع الجزائري هذا المبدأ ، في ظل القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل و ذلك في المادة 5/6.

1- بطاهر آمال ، المرجع السابق ،ص63

2- بن عزوز بن صابر ، المرجع السابق،ص107.

3- بطاهر آمال ، مرجع سابق ، ص71.

4- احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل المرجع السابق،صص 254،253.

ويترتب على كل خلاف لهذا المبدأ عقوبة جزائية تفرض على المستخدم، و تتمثل أساسا في فرض غرامة مالية تتراوح من 1000دج الى 2000دج عند عدم منع الأجر عند حلول أجل الاستحقاق، و قد تشددت العقوبة إلى الحبس لمدة 3 أشهر في حال العود.¹⁾

الفرع الثاني

الضمانات الأساسية للحماية القانونية للأجر

أقر المشرع عدة ضمانات من شأنها حماية دين الأجر ، منه حماية الأجر من دائني رب العمل (أولا) ، و حماية الأجر من دائني العامل (ثانيا).

أولا: حماية الأجر من دائني رب العمل

أ- إمتياز دين الأجر عن باقي الديون:

لقد أولى المشرع أهمية كبيرة للأجر و تجسد ذلك بمفاد مبدأ إمتياز الأجر عن باقي الديون أي عن ديون صاحب العمل، بحيث تختلف الحالات التي يظهر فيها هذا المبدأ فتتميز دين الأجر عن ديون صاحب العمل الأخرى كالديون المدنية و التجارية كالضرائب و الرسوم و ديون الخزينة العامة.

و هناك حالات أخرى منها حالات الاعسار و الإفلاس المذكورة في القانون التجاري. و لقد أعطى هذا الامتياز لدين الأجر سواء للأجر الوطني الأدنى المضمون أو مختلف التعويضات الأخرى للأجر المتغير فيمتاز دين الأجر الثابت و المتغير في نفس الوقت عن باقي ديون صاحب العمل الأخرى ، و من هذا المنطق نميز بين امتياز لدين الأجر عن باقي الديون .

¹- بطاهر آمال ، مرجع سابق ، ص76.

1-الامتياز العام:

لقد كرس القانون هذا الامتياز في المادة 993 فقرة 04 من القانون المدني الجزائري كما يلي: " تستوفي هذه المبالغ مباشرة بعد المصاريف القضائية و المبالغ المستحقة للخزينة العامة ، و مصاريف الحفظ و الترميم أما فيما بينهما فتستوفي بنسبة كل منها" ومعنى هذه المادة ، أن إمتياز أجور العمال يأتي في الدرجة الرابعة بعد المصاريف القضائية و المبالغ المستحقة للخزينة و مصاريف الحفظ و الترميم .⁽¹⁾

2- الامتياز الخاص:

لقد كرس قانون العمل هذا المبدأ ، بحيث ينص في مادته 89 من قانون رقم 11-90 على أنه : "تمنح الأفضلية لدفع اجور و تسبيقاتها على جميع ديون الخزينة و الضمان الاجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل و صحتها و شكلها"⁽²⁾ من خلال هذه المادة نلاحظ أن قانون العمل الجزائري، يمنح الأفضلية لدفع الأجر على الديون الأخرى و هي ديون الخزينة و الضمان الاجتماعي و بالتالي و ضع دين الأجر في المرتبة الأولى على ديون الخزينة العامة...⁽³⁾

ب- الحقوق الخاصة المخولة للعامل.**1-الحق في الحبس :**

يعتبر الحق في طلب الحبس حسب القانون المدني الأردني في المادة 388 التي نصت على ما يلي: " يحق للعامل الذي لم يوفي صاحب العمل، بأجره ان يمتنع عن تسليم ما تحت يده من الأشياء لصاحب العمل، ان كانت مرتبطة بعمل العامل، كما تكون الأفضلية على باقي دائني صاحب العمل في استيفاء أجره من اثمانها في حالة حجزه عليها قضائيا و بيعها بالمزاد العلني".

يقصد بالحبس ان يمتنع البائع عن رد الأشياء المملوكة لمدينه طالما لم يوفي له بحقه.⁽⁴⁾

¹ - احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل المرجع السابق و ص 254.

² - المادة 89 من القانون 11-90 ، مرجع سابق.

³ - احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل مرجع سابق ، ص 256.

⁴ - احمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص 187.

و لقد تناول المشرع الجزائري هذه الحالة في المادة 200 من القانون المدني: " لكل من التزم بأداء شيء ان يمتنع عن الوفاء به مادام الدائن لم يعترض الوفاء بالتزام المدين مادام الدائن لم يقيم بتقديم تأمين كلي للوفاء بالتزامه هذا، و يكون ذلك بوجه خاص لحائز الشيء أو محرزه ، اذا هو انفق عليه مصروفات ضرورية او نافعة ، فإن لم يمتنع عن رد هذا الشيء حتى يستوفي ما هو مستحق له، الا أن يكون الالتزام بالرد ناشئا عن عمل غير مشروع" انطلاقا من هذه المادة نستخلص 3 شروط للحق في الحبس :

- 1- وجود التزام في ذمة الحابس و قد يكون اداء عمل او الامتناع عنه.
- 2- ان يكون للحابس حق مستحق الأداء في ذمة المدين بحيث لا يشترط ان يكون هنالك تساوي بين قيمة الأجر و قيمة الشيء المحبوس ويكون الهدف من الحبس هو حصول صاحب العمل على تنفيذ التزامه .
- 3- إن يكون هناك ارتباط بين حق الحابس و بين التزامه أي ان يكون هذا الارتباط مادي وقانوني، وبدونه لا يجوز استعمال هذا الحق .⁽¹⁾

2- الدعوى المباشرة:

إن الأصل أن يطالب عمال المقاول من الباطن بأجورهم للمقاول من الباطن الذي استخدمهم، و أنه ليس لهم الرجوع على المقاول الأصلي او صاحب العمل. الا عن طريق الدعوى الغير مباشرة باعتبار مدين بدينهم .⁽²⁾

استثناءا اقر المشرع لبعض الدائنين نتيجة للطبيعة الخاصة لديونهم و التي تقتضي حماية خاصة ، للوفاء بحقوقهم هذه عن طريق الدعوى المباشرة، و منهم فرز العمال الأجراء طبقا للطلب الاجتماعي للأجور العمال بحيث نصت عليها المادة 565 الفقرة الأولى من القانون المدني الجزائري: " حق مطالبة رب العمل مباشرة بما يجاوز القدر الذي يكون مدينا به للعامل الأصلي ، وقت رفع الدعوى و يكون لعمال المقاول الفرعي مثل هذا الحق تجاه كل من المقاول الأصلي ورب العمل".

وعرف المشرع الفرنسي الدعوى المباشرة في المادة 2102 L من القانون المدني ، والمادة 8-143 L من قانون العمل.

¹- بطاهر آمال ، مرجع سابق ، ص151.

²- محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الطبى الحقوقية، بيروت، 2010، ص440.

و الهدف من ذلك مطالبة العمال الدائنون بأجورهم العالقة في ذمة مدينهم (المقاول) من مدين مدينهم (صاحب العمل)، و ذلك باسمهم الخاص و باعتبارهم أصلا عن أنفسهم لا باسم المدين و نيابة عنهم. (1)

ثانيا: حماية الأجر من دائني العامل

احماية الأجر في مواجهة رب العمل

1-تقييد حق صاحب العمل من الاقتطاع:

قد يصبح رب العمل دائما للعامل أثناء تنفيذ العقد لاسبابمختلفة ، كما أنه قد يطلب منه اقتطاع جزء من أجر العامل لسبب او لآخر . (2)

لذلك تدخل المشرع لحماية العامل فقضى بأنه لا يجوز لصاحب العمل ان يقتطع من أجر العامل وفاء للقروض التي اقرضها . (3)

لقد نص المشرع الجزائري على حالات الاقتطاع في القانون رقم 90- 11 و جاء بموجبها :

1-1- الاقتطاع لغياب العامل:

تطبيق مبدأ الالتزام الشرطي بين الأجر و العمل، فإن العامل لا يتقاضى اجرا في الساعات التي لم يعمل فيها.

ولذلك أضافت المادة 53 من قانون رقم 90-11 تدعيما لهذا المبدأ، " لا يمكن ان يتقاضى العامل اجرا لفترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي، ما عدا الحالات التي ينص عليها القانون او التنظيم صراحة ، وذلك دون الإخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي". (4)

و يفهم من نص هذه المادة ان الغياب عن العمل ينتج عنه الاقتطاع من الأجر ما يقابل ساعات الغياب.

1- بطاهر أمال ، مرجع سابق،صص 153-154.

2- هيثم حامد المصارورة، المنتقى في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة بالقانون المدني، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، 2008، ص206.

3- حسين مصطفى حسين، قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 112.

4- المادة 53 من قانون 11-90، مرجع سابق.

1-2- الاقتراع في حال تعويض الوقت التأديبي عن العمل:

في حال تعرض العامل لعقوبة تأديبيه، بسبب مخالفة أوامر المستخدم ، او مخالفة وخرق نظام المؤسسة، فإن دفع الأجر يتوقف طيلة تلك الفترة، التي يتعرض فيها العامل للعقوبة .

1-3- الاقتراع لدفع الأعباء المترتبة على العامل :

وفقا لما تنص عليه المادة 18 من قانون رقم 83-14 المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، و التي تنص على أنه يمكن لصاحب العمل ان يقطع من أجر العامل اي كان شكله وطبيعته القسط المستحق للعامل، و تستعمل الاقتراعات من دفع اشتراكات العمال في التنظيمات النقابية العمالية. (1)

1-4- الاقتراع لتعويض ما أتلفه العامل:

لم ينتقد المشرع الجزائري على هذه الحالة، عكس المشرع المصري الذي اخضع سلطة صاحب العمل في الاقتراع من أجر العامل مقابل الفقد و التلف، و ذلك في حالة ما إذا :
- وجود فقد او تلف مهم يمس ممتلكات تابعة لصاحب العمل .

- كون التلف راجع للعامل نفسه (2)

1-5- الاقتراع لدفع الغرامات :

تعتبر الغرامة عقوبة او جزاء تأديبي، يفرض على العامل، ويرى الفقه الفرنسي، انه يمكن للمستخدم فرض عقوبات و غرامات مالية على العمال عند اخلالهم للقواعد المتعلقة بالصحة و الأمن الخاصة بهم داخل المؤسسة. (3)

2- المقاصة:

تعتبر المقاصة وسيلة لإنهاء الالتزام و الدين الذي يكون على عاتق المدين للدائن، ونكون أمام المقاصة اذا كان الدائن نفسه مدينا لمدينه اي يصبح كل منهما دائنا ومدينا.

كما نصت التشريعات الحديثة الى عدم السماح بإجراء المقاصة بين الديون المترتبة على العامل و أجوره الا في حدود ضيقه وبشروط محددة. (4)

1- بطاهر امال ، مرجع سابق، ص ص161-162.

2- محمد حسين منصور ، مرجع سابق ، ص189.

3- بطاهر امال ، مرجع سابق ، ص163.

4- بطاهر امال ، مرجع نفسه ، ص166.

فالقانون الجزائري(قانون مدني) يمنع اجراء المقاصة على أحد المدنيين اذا كان قابل للحجز، و تنص المواد 297-298-999 على شروط المقاصة بحيث اوجبت :

1- أن تكون موضع المدنيين نقودا او مثاليات متعددة النوع و الجودة .
 كأن يكون المستخدم دائن للعامل بمبلغ النقود قدمه إياه كلفة و يكون المستخدم مدين للعامل بمبلغ الأجر الذي يدفع نقدا و لا يشترط وجود ارتباط بين المدنيين في نفع المقاصة يجب فقط ان يكون من نفس النوع.

2- أن يكون الحق غالبا من النزاع ومحق الأداء أي لا يكون المدنيين محل نزاع قضائي ، او في ذمة الاخر .

3- ان يكون المدنيين صالحين للمطالبة بسما قضائيا، اي توافر شروط المطالبة قضائيا. (1)

ب-حماية الأجر في مواجهة دائني العمال الآخرين

1-عدم قابلية الأجر للحجز والاعتراض:

فقد يتعرض الأجر لمخاطر كبيرة اذا ما تقدم دائني العامل لاستيفاء ديونهم من الأمر الذي يتطلب تدخل المشرع لحماية الأجر من هذه المخاطر، عبر وضع أحكام تكفل وصول قدر معين منه يكفي لمعيشة العامل و أسرته. (2)

بحيث اضاف الأستاذ بشير هدفي ،ان الأجور المخصصة للعمال في الميزانية، لا يمكن التصرف فيها لا بالتحويل او الالغاء اضافة لعدم القابلية للحجز عليها، من طرف دائني صاحب العمل و هذا ماتاكده العديد من المبادئ الواردة في التشريعات، و من بينها قوانين المالية ، التي منعت بموجب أحكامها، إجراء اي حجز من فصول الميزانية المتضمنة النفقات المخصصة لفئة العمال. (3)

كما اضافت المادة 90 من قانون 90-11 المنظم لعلاقات العمل على أنه : " لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم ، كما لا يمكن حجزها او اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها"

1- راجع المواد 297-298،999 من القانون المدني الجزائري.

2- هيثم حامد المصارورة ، مرجع سابق ، ص208.

3- هدفي بشير ، مرجع سابق، ص142.

مفاد هذه المادة يمنع حجز او اعتراض عن الأجور المترتبة عن المستخدم، و لا يهتم الاقتطاع منها لأن ذلك يمس بحق من حقوق العمال الأساسية و هي الأجور. (1)

كما تترتب جزاءات و غرامات مالية في حدود 1% عن كل يوم تأخير، على ان لا يتجاوز ذلك في حدود 40 %، كما يمكن للقاضي ان يحكم اذا رأى ذلك ضروريا و مبررا بتعويضات مدنية لصالح العامل المتضرر. (2)

2- منع التنازل عن الأجر:

نقد اولى المشرع الجزائي اهتماما كبيرا للأجر، و فرض حماية كبيرة له و بالتالي فانه يمنع منعاً باتاً التنازل عن الأجر من قبل العامل سواء كله او بعضه .

بحيث تنص المادة 136 من قانون 90-11 من القانون المنظم لعلاقات العمل " يكون باطلا و عديم الأثر كل بند في عقد العمل ، مخالف للأحكام التشريعية او التنظيمية المعمول بها، و تحل محلها أحكام هذا القانون بقوة القانون" (3)

رغم أنه لا يجوز تنازل العامل عن أجره الا ان المشرع الفرنسي أورد بعض الاستثناءات و شروط كي يكون التنازل صحيحا وهي :

1- أن يكون التنازل صريحا أي غير ضمني ... فقبول العامل التنازل دون نقاش او الاعتراض عن الأجر المحدد مسبقا من قبل المستخدم يقل عن الأجر المستحق فعلا.

2- الاعتراف بالتنازل لا يكون الا في حدود ضيقة ،معناه تنازل العامل عن جزء من راتبه ، فقد أقرت صحة التنازل مثلا... الذي لا يتناسب مع منصب عمله، وذلك ان صاحب المنصب العالي يستطيع معرفة حقوقه و مداها و ضمان احترامها. (4)

1- المادة 90 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

2- احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل ، مرجع سابق.

3- المادة 136 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

4- بطاهر أمال ، مرجع سابق، ص 183.

المطلب الثاني

التدابير الاحتياطية

أولى المشرع اهتماما كبيرا بالأجر و يتبين ذلك من خلال مختلف القوانين التي شرعها في قانون العمل فبالإضافة الى التدابير و الضمانات الأساسية للحماية القانونية للأجر، اضافة لتشريعات الحديثة مختلف الضمانات التي تعتبر كتدابير احتياطية من أجل ضمان الدفع السليم للأجر و التي تتضمن إلزامية تسليم قسيمة الأجور وسنتطرق لذلك في (الفرع الأول) و أضاف الدفع في الزمان و المكان العاديين (الفرع الثاني) ووجوب تسليم العامل لأجره بصفة شخصية و مباشرة (الفرع الثالث).

الفرع الأول

إلزامية تسليم العامل قسيمة الأجر

لقد نصت جميع القوانين العمالية ، على أنه لا تبرأ ذمة صاحب العمل على أداء الأجور للعمال إلا إذا أثبت ذلك عن طريق كشف الأجور أو السجل لقيد الأجور، و هما الوسائل التي حددتها التشريعات الحديثة الى جانب مختلف الوسائل العامة للإثبات .

اولا: الإثبات عن طريق قسيمة أو كشف الأجر

قسيمة الأجر ورقة تثبت تقاضى العامل لأجره ولكل عامل الحق في تسلم قسيمة الأجر من صاحب عمله و تتضمن هذه القسيمة جميع البيانات التي تثبت مختلف العمليات الواقعة على الأجر مثل ذلك " الاقتطاعات التي خصمت من أجره." (1)

نص المشرع الجزائري في المادة 86 من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل انه: " يدرج مبلغ الاجر و جميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجور الدوري يعدها المستخدم ،

¹ - مصطفى حسين مصطفى ، المرجع السابق ، صفحة 111

ولا يطبق هذا الحكم على تسديد المصاريف⁽¹⁾ حيث يتبين من خلال هذه المادة أن مبلغ الأجر يتم إرادجميع عناصره في قيمة الأجر .

ولقد اشترط المشرع الجزائري وجوب توافر مجموعة من البيانات والشروط الواجب توافرها في قسيمة الأجر وذلك من خلال الأمر رقم 11-75 المتضمن الشروط العامة للعلاقات العامة في القطاع الخاص الملغى وذلك في مادته 152.⁽²⁾

ثانيا: الإثبات عن طريق دفتر الأجور

لقد أورد المشرع الجزائري في أول نص قانوني منظم لعلاقات العمل الصادر بموجب الأمر رقم 11-75 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل الملغى، من خلال نص المادة 154 على ضرورة إدراج البيانات و الشروط الواردة في قسيمة الأجر إلزاميا .
وجعل عدم تقديم دفاتر الأجور أو عدم وجوده أو شطبه وعدم الاحتفاظ به طول المدة المقررة بغرامة تتراوح ما بين 250 الى 10.000 دج .

كما نص الشرع الجزائري على ضرورة مسك الدفاتر في أماكن العمل التي يشتغل فيها الممتهين و العمال و مدة حفظ دفتر الأجر هي 10 سنوات ابتداء من تاريخ اقفاله⁽³⁾.
تنص المادة 10 من قانون رقم 11-90 المتضمن علاقات العمل على انه: " يمكن إثبات عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة " ⁽⁴⁾

ثالثا: وسائل الإثبات الأخرى

البينة وشهادة الشهود تلعب دورا هاما في الإثبات، و لم ينص عليها المشرع الجزائري في قانون العمل و لكنها تعتبر من وسائل الإثبات العامة ، وتتخذ في حال ضياع كشف الراتب و يجب على المستخدم أن يقدم دليلا كتابيا لإثبات العكس.⁽⁵⁾

1- أنظر المادة 86 من القانون رقم 11-90 ، مرجع سابق .

2-بطاهر أمال ، مرجع سابق ، ص 202.

3- بطاهر أمال ، مرجع سابق ، ص 211 . 212

4- أنظر المادة 10 قانون 11-90 ، مرجع سابق .

5-بطاهر أمال، مرجع سابق ، ص 216.

الفرع الثاني

الدفع في الزمان و المكان العاديين

اولا- مكان دفع الأجر

تأدى الأجور في أماكن العمل و هذا ما نص عليه التشريعات الحديثة، لان القول بغير ذلك يؤدي الى إرهاق العامل، فلو فرضنا مثلا أن المركز الرئيسي لاحدى الشركات قد تعاقد مع بعض العمال فيالعاصمة ، ثم أسند اليه العمل طبقا للاتفاق في موقع الشركة بعنابة فلا بد ان يتم الوفاء في هذا الموقع اي بعنابة .⁽¹⁾

بحيث ان الأجير لا يتحمل مشقة و ضياع الوقت و المصاريف للانتقال من محل الشغل الى محل الدفع ، بحث لا يجوز مخالفة هذه القاعدة ، الا اذا كان الاتفاق يحقق فائدة الاجير .⁽²⁾ ان المشرع الجزائري لم يحدد مكانا دقيقا للاستقاء للاجر ، وربما يرجع ذلك لاعطاء طرفي العقد الحرية الكاملة باعتبار ذلك مسألة ثانوية ، أو يرجع ذلك لسبب آخر وهو كثرة استعمال الشيك .

غير ان المشرع الجزائري قد اورد هذه المسألة فيما بعد، بحيث نص على أنه لا يجوز النص على الدفع في مكان غير مكان العمل خاصة في الحانات او مخازن البيع او اماكن اللهو⁽³⁾

ثانيا: زمان دفع الأجر:

لم ينص المشرع الجزائري على زمان دفع الاجر ولكن نص على ذلك في المادة 88 من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بمفادها انه: " يجب على المستخدم دفع الاجور لكن عامل بانتظام عند حلول أجل استحقاقه ".⁽⁴⁾

و لقد نص الفقه و غالب التشريعات الحديثة على ضرورة الدفع في الزمان المناسب اي عند حلول اجل الاستحقاق الاجر و يتزامن مع انتهاء العامل لعمله و التزامه ، ولا يجب ان يتم

¹- حسين مصطفى حسين ، المرجع السابق ، ص 109

²- حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص 435

³- سعودي عمر، عنصر الأجر في عقد العمل، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون فرع قانون الأعمال، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، ص 67

⁴- المادة 88 ، القانون 11-901، مرجع سابق .

الدفع في ايام العطل و الانجازات ، ولا يجوز مخالفة هذه القاعدة باعتبار الاجر عنصر ضروري للعامل و اسرته.

لكن رغم ان المشرع الجزائري قد نص على هذه القاعدة ، الا ان الواقع يبين خلاف ذلك ، فقد بينت الدراسات التي اجرتها مصلحة النزاعات الاجتماعية بداية 2006 على المستوى الولائي ان هناك مجموعة 1953 عامل لم يتقاضوا اجورهم لفترات تصل لدى البعض منهم الى 40 شهرا متتالية ، و ذلك بالرغم من ان المشرع الجزائري قد فرض عقوبات في هذا الصدد .⁽¹⁾

الفرع الثالث

وجوب تسلم العامل لأجره بصفة شخصية و مباشرة

اقرت العديد من التشريعات الحديثة ومن بينهم المشرع الجزائري على دفع الاجر للعمال و العاملات ، بحيث لا يجوز لصاحب العمل دفع الأجر لأي شخص او جهة اخري لغير العامل وهذه هي القاعدة العامة .⁽²⁾

اما الاستثناء، فلقد نص المشرع على بعض الموانع تقييداً للقاعدة العامة ، ويقصد به ان العامل الغير القادر على تسلم اجره شخصياً بسبب العجز او المرض او ظروف أخرى يمكن له تفويض شخصاً آخر في موجب عقد الوكالة .⁽³⁾

ايضا هناك عملية الدفع بالنسبة للعامل القاصر الذي اعفى المشرع موقف صريحا في ذلك ضمن المادة 15 من قانون رقم 90-11 و التي نصت على انه لا يمكن تشغيل العامل القاصر الا بإذن من وليه الشرعي .⁽⁴⁾

ولقد نصت المادة 17 من نفس القانون على ان العمال القصر او المتدربين او كبار السن لهم نفس الحقوق ولا يجوز التمييز بينهم فيها والا كان باطلا و عديم الأثر.

1- سعودي عمر ، مرجع سابق ، ص 66.

2- حسين مصطفى حسين ، مرجع سابق ، ص 108.

3- سعودي عمر ، المرجع السابق ، ص 67.

4- المادة 15 من القانون رقم 11/90، مرجع سابق.

وعليه فانه رغم ان نص المادة 16 منعت تشغيل القصر، و المادة 17 نصت على عدم التمييز بينهم وبين باقي العمال، الا ان السؤال المطروح هل يتم تسليم الاجر للقاصر مباشرة أو لولييه الشرعي ؟

لم يتعرض المشرع الفرنسي لهذه الحالة اي كيفية وفاء أجر القاصر ، بل ذكر فقط حالة القصر العاملين في المجال الفني ضمن المادة 08 من L211 و R211-03 من قانون العمل والتي تذكر أنه من حق الأولياء تسلم أجور أولادهم القصر الذين يقل سنهم عن 16 سنة.⁽¹⁾ اما المشرع المصري فقد نص صراحة على وجوب تسليم القاصر لأجرته بصفة شخصية وتبرأ ذمة صاحب العمل بمجرد الاستلام وذلك في المادة 150 من قانون العمل المصري⁽²⁾

المبحث الثاني

أليات التسوية للمنازعات المتعلقة بالأجر

يعتبر عقد العمل عقد ملزم للجانبين، فيلتزم العامل بأداء عمل لفائدة رب العمل، الذي يلتزم هذا الأخير بدورة بدفع أجر للعامل مقابل العمل الذي قام به، إلا أن المستخدم يمتنع عن التزامه بأداء الأجر مما يؤدي إلى خلق منازعة بين الطرفين، والتي يمكن تسويتها بطريقتين ، إما داخل الهيئة المستخدمة أمام مفتشية العمل، أو الهيئة المكلفة بالمستخدمين، و هنا نكون بصدد تسوية ودية (المطلب الاول) وإذا لم يتم حل النزاع بطريقة سلمية، وتم تحرير محضر عدم المصالحة من طرف مفتشية العمل، يسلك بذلك العامل الطريق القضائي لتسوية النزاع (المطلب الثاني).

¹- بطاهر أمال، مرجع سابق ، ص 195.

²- محمد حسين منصور، مرجع سابق ، ص 443.

المطلب الأول

التسوية الودية

يتعين على العامل أن يقوم بخطوات ودية لتسوية النزاع الناشئ بينه و بين مستخدمه بخصوص عدم استفاء اجره، وبالتالي يلجأ الى حل هذا النزاع امام رئيسه مباشرة، او الهيئة ومن هذا المنطلق سننظر في هذا المطلب إلى النظم أمام الرئيس المباشر أو الهيئة المكلفة بالمستخدمين (الفرع الاول) او اخطار مفتشية العمل و مكاتب المصالحة (الفرع الثاني).

الفرع الأول

التظلم أمام الرئيس المباشر أو الهيئة المكلفة بالمستخدمين

و هي خطوة أولى ولاستيفاء حقه يقوم العامل برفع التظلم أمام رئيسه المباشر مباشرة (أولاً)، ثم رفع التظلم أمام الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين (ثانياً).

أولاً: التظلم أمام الرئيس المباشر

تنص المادة 3 من قانون 90 – 04 "يمكن للمعاهدات و الاتفاقيات الجماعية للعمل ان تحدد الاجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة".

غالبا ما لا ينص في الإتفاقيات الجماعية عن الإجراءات الواجب احترامها في حالة نشوب خلاف قد يكون ذلك إغفالا من الأطراف، لذا تولى المشرع النص على بعض الخطوات المعنية المنصوص عليها في المادة 4 من قانون رقم 90-04 على أنه " في حالة غياب الاجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية 08 أيام من تاريخ الإخطار ، فيحالة

عدم الردّ أو عدم رضی العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة".⁽¹⁾

ثانيا : التظلم أمام الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين او المستخدم

في حالة سكوت الرئيس المباشر عن الرد أو عدم الرضى بمضمون الردّ يكون للعامل فرصة التظلم أمام المستخدم نفسه أو أمام الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين و على هذه الجهة أن ترد كتابيا و بجواب مسبب في أجل أقصاه خمسة عشر 15 يوما من تاريخ الإخطار .⁽²⁾

بحيثنص المادة 4 من قانون رقم 04-90 في الفقرة 2، 3 على أنه : " في حالة عدم الرد أو عدم رضی العامل بمضمون الردّ يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين حسب الحالة ويلزم 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 أنّه في حالة عدم رضا العامل عن مضمون الرد أو في حالة سكوت الرئيس المباشر عن التظلم الموجه إليه يمكن للعامل رفع أمره إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين ، و على هذه الأخيرة الردّ كتابيا بجواب مسبب في أجل أقصاه خمسة عشر 15 يوما يحسب من تاريخ الإخطار .⁽³⁾

الفرع الثاني

أخطار مفتشية العمل و مكاتب المصالحة

في حالة فشل التسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة للعامل الحق في اللجوء إلى جهات الأخرى لحل النزاع و تتمثل هذه الجهة في مفتش العمل (أولا)، ومكاتب المصالحة المختصة إقليميا (ثانيا).

¹- المادة 04 من القانون رقم 04-90 ، مؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر ، عدد 6 ، الصادرة في 1990، معدل و متمم .

²- سعودي عمر، مرجع سابق ، ص 74

³- المادة 04 من قانون 04-90 المرجع السابق .

أولاً : إخطار مفتش العمل

يمكننا أن نميز بين نوعين من الإخطار ، إخطار مفتش العمل من تلقاء نفسه و إخطار مفتش العمل من طرف العامل .

أ- إخطار مفتش العمل من تلقاء نفسه :

و يحدث هذا الإخطار بموجب الرقابة على تطبيق النصوص القانونية للعمل من المهام الرئيسية لمفتش العمل .

و من أمثلة ذلك أن يقوم مفتش العمل بالرقابة على مدى تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بالحد الأدنى من الأجر و مدى دفع مختلف العلاوات المستحقة

و تعتبر كذلك من المهام العادية لمفتش العمل الرقابة على تطبيق النصوص التنظيمية و أمثلة ذلك بالنسبة للأجور تتمثل في صلاحيته في الإطلاع مثلا على دفتر الأجور. (1)

ب- إخطار مفتش العمل من طرف العامل:

يمكن للعامل إخطار مفتش العمل بنفسه بحيث يظهر لنا ذلك خلال المادة 26 من قانون 90-03 التي تنص على ان: " العامل يمكنه أن يخطر مفتش العمل كتابيا، كما يمكنه ذلك بالادعاء الشخصي أي بحضوره شخصيا لدى مكتب مفتش العمل " (2)

كما اضافت المادة 12 من ذات القانون على أنه: " إن اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الآمرة في القوانين و التنظيمات يلزم المستخدم بامثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية 08 أيام " (3)

و تبين لنا هذه المادة أن مفتش العمل إذا تحقق أن هناك خرق للقانون يقوم بإخطار العامل قصد امتثال هذا الأخير للقانون في غضون ثمانية 08 أيام .

و إذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له يحرر مفتش العمل محضرا ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة التي تثبت خلال جلستها الأولى ، بحكم قابل للتنفيذ بالصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف .

1- سعودي عمر ، مرجع سابق ، ص76

2- المادة 26 من قانون رقم 90-03 ، مؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بمفتشية العمل الجريدة الرسمية ، عدد 6 ، الصادرة في 1990، معدل و متمم

3- المادة 12 من قانون رقم 90-03، مرجع سابق.

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

ثانيا: إخطار مكاتب المصالحة:

تعد هذه المرحلة مهمة جدا لما يتسم به هذا الاجراء بكونه ذو طابع ودي يعمل على محاولة التوفيق و الوصول الى حل يرضي الطرفين، و بالرجوع الى أحكام المادة 19 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل، التي تنص صراحة على شرط إجراء المصالحة قبل عرض النزاع على القضاء و اعتباره شرط جوهريا لقبول الدعوى شكلا و لا يمكن اللجوء الى القضاء دون المرور بهذه المرحلة⁽²⁾

في حالة اتفاق الاطراف على كل الخلاف او جزء منه يعد المكتب محضر بالمصالحة على ذلك ، و في حالة عدم الاتفاق يعد المكتب محضر بعدم المصالحة .
و ينفذ الاتفاق في اجل لا يتجاوز 30 يوم من تاريخ الاتفاق .

اذن فمرحلة الصلح مرحلة اساسية من اجل الدخول الى القضاء و الا ترفض الدعوى شكلا، كما اعتبر المشرع الجزائري ذلك من النظام العام كما يمكن اثارته في اية مرحلة من مرحلة سير الدعوى.⁽³⁾

المطلب الثاني

التسوية القضائية

حماية للعامل نجد أن المشرع يحرص على عدم ضياع حقوقه، لذلك منح آليات قضائية بحيث لا يلجأ اليها العامل الا بعد استنفاد كل وسائل التسوية الودية ، و بالتالي ستنبرز في هذا المطلب أنواع النزاعات المتعلقة بالأجر و الجهة المختصة في الفصل فيها(الفرع الأول) وتقدم دعوى الاجر و طبيعة الاحكام والجزاءات الصادرة عن هذه الدعوى(الفرع الثاني).

¹- خليسومية، ترايكية هودة، الأجر في ظل قانون رقم 90-11 ، مذكرة لنيل درجة الماستر في القانون الخاص تخصص القانون الاجتماعي ، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، لسنة 2012 ، ص70.

²- المادة 19، القانون 90/04 ، مرجع سابق.

³- خليل سومية، ترايكية هودة، مرجع نفسه، ص71.

الفرع الأول

أنواع النزاعات المتعلقة بالأجرو الجهة المختصة بالفصل فيها

تثور عدة نزاعات بين العامل و المستخدم حول حق الاجر، لذلك سنتطرق الى أنواع هذه النزاعات (اولا)، والى الجهة المختصة للفصل في هذه النزاعات (ثانيا).

أولاً: أنواع النزاعات المتعلقة بالأجر

يعتبر الأجر من بين الآثار التي يترتبها عقد العمل، ذلك الشيء الذي يجعلنا نصنف النزاعات التي يكون موضوعها الأجر ضمن خانة النزاعات الفردية في العمل و التي عرفها المشرع في المادة 02 من قانون رقم 04-90 كما يلي " يعد نزاعاً فردياً في العمل بحكم هذا القانون على خلاف في العمل قائم بين عامل أجير و مستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بين الطرفين إذ لم يتم حله في إطار عمليات التسوية داخل الهيئات المستخدمة " (1).

وباعتبار أن الأجر عنصراً جوهرياً في عقد العمل ، أمر يؤهله لأن يشكل موضوع نزاع بين طرفي العقد و يكون بذلك السبب في النزاع الذي يكون موضوع الدعوى الأجر إما خرقاً لبند في العقد إما خرقاً لنص قانوني أو نص إتفاقي من كلا الطرفين.

لم يذكر القانون بصورة صريحة المواضيع التي تتضمنها دعاوي الأجور الا أنه يمكن استنباط ذلك من تلك النصوص و السوابق القضائية المتوفرة في هذا المجال، و بالتالي فإن نزاعات الأجر تدور أساساً حول عدم دفع الأجر كاملاً أو جزئياً، وكذا عدم دفع بعض التعويضات او العناصر المكونة للأجر، و يتبين لنا من خلال اجتهادات المحكمة العليا أن المواضيع كثيرة و متنوعة، و منها الأمثلة التالية:

- كأن يطالب العامل دفع أجر إضافي غير مستحق
- كأن يطالب العامل تطبيق تعويض الخبرة و إدماجها في الخبرة المكتسبة عند المستخدم السابق.

- ان يطالب العامل بالترقية خلافاً للشروط القانونية.
- تسليم كشوف الرواتب لإقرار النشاط المهني لرفع الدعوى.

1- المادة 02 من القانون رقم 04-90 مرجع سابق

- أما عند تحديد مراكز الطرفين في الدعوى فإن ذلك يرتبط بمصير خرق الالتزام القانوني، فأحياناً يكون رب العمل هو المدعي و أحياناً أخرى يكون العامل هو المدعي، و لكن بالنظر الى صفة الالتزام بدفع الاجر بالنسبة لرب العمل و صفته كحق بالنسبة للعامل فإنه غالباً ما يكون العامل مدعياً لكونه هو الدائن بالحق و يكون رب العمل مدعياً عليه لكونه مدنياً بالالتزام.⁽¹⁾

ثانياً: الجهة المختصة في الفصل في دعوى الأجر

و لتبيان الجهة المختصة في الفصل في دعاوي الأجور سنتناول في هذا الفرع مايلي:
أ- الاختصاص النوعي و المحلي:

ككل الدعاوي الأخرى فإن دعاوي الأجر تخضع لقواعد الاختصاص النوعي و المحلي.

1-الاختصاص النوعي:

يؤول الاختصاص النوعي للمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية الى القسم الاجتماعي الموجود على مستوى المحكمة كدرجة أولى ، ثم الى الغرفة الاجتماعية المتواجدة على مستوى المجالس القضائية كدرجة ثانية في حالة الطعن بالاستئناف ، و كذا الغرفة الاجتماعية على مستوى المحكمة العليا في حالة الطعن بالنقض.

و ان مراعاة مسألة اختصاص النوعي ضروري لاعتبارها من قواعد النظام العام⁽²⁾ هو أمر الزامي و يتضح ذلك من خلال ماورد في أحكام نص المادة 500 من قانون اجراءات مدنية و الإدارية.

باتباع احكام المادة 07 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية حيث تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية فيما يلي :

-الخلافات الفردية للعمل و الناجمة عن تنفيذ او تعليق او انتهاء علاقة عمل عقد تكوين او تمهين.

-كافة القضايا الاخرى التي يخولها لها القانون صراحة

1- سعودي عمر، مرجع سابق، ص 82، 83.

2- خليل سومية، ترايكية هودي، مرجع سابق، ص 84.

باستثناء الاختصاص الأصلي تبين المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائياً و نهائياً عندما تتعلق الدعوى أساساً ب:

- إلغاء العقوبات التأديبية أو الاتفاقيات الإلزامية.

- تسليم شهادات العمل و كشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانوناً لإثبات النشاط المهني للمدعي.

2-الاختصاص المحلي :

يحدد قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الاختصاص المحلي (الاختصاص الإقليمي) للمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية .

ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعي عليه.

كما يمكن رفعها لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعي عندما يتم تعليق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث العمل أو مرض مهني ، المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية " يؤول الاختصاص الإقليمي الى المحكمة التي تتم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد موطن المدعي عليه.

غير أن في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني يؤول الاختصاص للمحكمة التي يوجد فيها موطن المدعي (1).

ب- تشكيلية المحكمة الفاصلة في دعوى الأجر

يعتبر قضاء العمل استثناءً، بالمقارنة مع القضاء العادي فيما يخص تشكيلته أو اختصاصه ، يختص بالفصل في منازعات العمل، الخاضع لنظام قانون خاص به ، يتشكل من ممثلين عن العمل و ممثلين عن أصحاب العمل منتخبين ، برئاسة قاضي حكم بين الطرفين، عند اختلافهما يكون لهما صوت تداولي بعدما كان استشاري، وتتسم إجراءات النقاضي بالسهولة و البساطة و الطابع الاستعجالي ، وتحدد أول جلسة في مدة أقصاها 15 يوماً من يوم توجيه العريضة الافتتاحية ، و على المحكمة أن تصدر حكماً في أقرب

¹ - المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية

الأجانب باستثناء الحالات التي يتم فيها اصدار احكام ما قبل الفصل في الموضوع و هي (أحكام تمهيدية، وأحكام تحضيرية) .

تنص المادة 502 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية " يتشكل القسم الاجتماعي تحت طائلة البطلان ، من قاض رئيسا و مساعدين طبقا لما ينص عليه تشريع العمل"⁽¹⁾ تتشكل المحاكم الاجتماعية على مستوى الدرجة الأولى برئاسة قاضي يعاونه مساعدان عن العمال و مساعدان عن المستخدمين مع امكانية انعقاد الجلسات بحضور مساعد واحد من كل طرف يعرضهم مساعدون الاحتياطيون عند غيابهم، و اذا تعذر ذلك يتم تعويضهم حسب الحالة بقاضي أو بقاضيين يعينهما رئيس المحكمة.

لقد حددت المادة 12 من قانون رقم 90-04 شروط و معايير اختيار المساعدين⁽²⁾، و حددت المادة 13 من نفس القانون موانع الترشح و هي تقريبا نفس الشروط و الموانع المتطلبة في أعضاء المصالحة بالإضافة الى سقوط العضوية تلقائيا بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا بناء على اقتراح رئيس المحكمة الاجتماعية⁽³⁾.

الفرع الثاني

تقادم دعوى الأجر و طبيعة الأحكام والجزاءات الصادرة في هذه الدعوى

تتقادم دعوى الأجر كمثيلاتها من الدعاوى ، و لتوضيح بعض الاجراءات بخصوص دعوى الأجر و التي نظمها المشرع سنتطرق الى تقادم دعوى الأجر (اولا) و سنعرض طبيعة الاحكام الصادرة في دعوى الأجر (ثانيا). و سنتطرق لطبيعة الجزاءات الصادرة في دعوى الأجر (ثالثا)

أولا: تقادم دعوى الأجر

إذا كان صاحب العمل ملزم بأداء الأجور في مواعيد دورية متقاربة كما سبق القول فإن على العامل أن يطالب بأجره الذي لم يدفع له في موعده خلال مدة معقولة⁽⁴⁾ و الملاحظ

¹ - المادة 502 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية.

² - المادة 12 من القانون رقم 90-04 ، مرجع سابق.

³ - المادة 13 ، من القانون رقم 90-04 ، مرجع نفسه.

⁴ - بوخالفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل، بحث للحصول على شهادة الماجستير في القانون (المؤسسات)، جامعة الجزائر بن عكنون، سنة 1987 ص 155

أن قانون العمل لا يحتوي على أي نص قانوني يتعرض الا تقادم الأجور خلافا لأمر رقم 31-75 الملغى، و المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص و الذي نص في المادة 174 على أن دعوى أداء الأجور تتقادم بمرور سنتين من السنة الموالية لنشوء الدين و لكن بالرجوع الى القواعد العامة المتواجدة في أحكام القانون المدني نجد أن المشرع الجزائري أورد نصين لتقادم الأجور و المبالغ المستحقة للعمال و ذلك في المادتين 309 و 302 و يتعلق الأمر على التوالي بالتقادم لسنة واحدة و لخمس سنوات.⁽¹⁾

أ- مدة تقادم بخمس سنوات

ينص القانون المدني حول مدة تقادم حول مدة تقادم بخمس سنوات و ذلك بوجب نص المادة 309 حيث جاء فيه: "يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد و لو أقر به المدين، كأجرة المباني و الديون المتأخرة و المرتبات و المعاشات ..."⁽²⁾

نستنتج من هذا النص ان الأمر يتعلق بصفة دورية و تجديد كالأجور التي تدفع شهريا او اسبوعيا فانها تتقادم بمرور خمس سنوات، و الحكمة من هذا النص تتمثل في رفع الحرج على المدين، و عدم السماح بترك الديون عليه لمدة طويلة⁽³⁾

ب- مدة تقادم لسنة واحدة

تنص المادة 312 من القانون المدني على انه: " تتقادم لسنة واحدة الحقوق التالية: حقوق التجار ، و الصناع عن اشياء وردوها لاشخاص لا يتاجرون فيها ، و حقوق اصحاب الفنادق و المطاعم عن اجر الاقامة ، و ثمن الطعام ، و كل ما صرفوه لحساب عملانه.

المبالغ المستحقة للعمال و الاجراء الاخرين مقابل عملهم".⁽⁴⁾

يجب على من يتمسك بالتقادم لسنة واحدة ان يحلف اليمين على أنه أدى الدين فعلا و هذا اليمين يوجه تلقائيا من القاضي مباشرة اي ورثة المدين أو أوصيائه إذا كان الوارثين قاصرين، على أنه لا يعلمون بوجود دين او يعلمون بحصول الوفاة.⁽¹⁾

¹ - بظاهر أمال ، مرجع سابق ص 191.

² - المادة 309 من أمر رقم 58-75، مرجع سابق.

³ - سعودي عمر ، مرجع سابق، ص 87.

⁴ - المادة 312 من القانون المدني.

يتبين من نص المادة انه يتقادم دين الأجر بسنة واحدة في حالة العمل المحدد المدة، كان يوظف شخص لصيانة منزل او ترميمه فعلاقة العمل تنتهي بمجرد انتهاء الأعمال المنفق عليه. (2)

ثانياً: طبيعة الأحكام الصادرة في دعوى الأجر

يمكن التمييز بين نوعين من الأحكام الصادرة في دعوى الأجر.

أ- أحكام ابتدائية نهائية:

بحيث ووفقاً لنص المادة 21 من القانون رقم 04-90 أنه " من بين الأحكام الابتدائية النهائية التي تنطق بها المحكمة الاجتماعية نجد تلك الخاصة بكشوف الرواتب، كونها أداة لإثبات النشاط المهني للمدعي، بذلك فإنه لا يجوز الطعن لا بالمعارضة و لا بالإستئناف في مثل هذه الأحكام و في المقابل هي أحكام تقبل فقط الطعن بالطرق غير العادية كالنقص ، كما انها أحكام تنفذ بمجرد تبليغها للمعنيين بها". (3)

و الحكمة من ذلك تظهر في كونها تتعلق بحقوق مكرسة قانوناً و مشمولة بحماية قانونية واضحة، كما تعتبر اختصار مرحلة الاستئناف في مثل هذه المسائل شيئاً مستحدثاً مقارنة بقانون 1975 الذي ينص فقط على الإسراع في البت في القضايا، فيظهر ان المشرع قد كان غامضاً في العبارات التي وضعها في نص المادة 21 من القانون رقم 04-90، عندما تعلق الأمر بقضايا الاستعجال، فهل ما يعينه هو أن الدعوى فيبتك المواضيع هي دعوى عادية أم أنها دعوى إستعجالية، و هو الشيء الذي جعل قضاة الموضوع يخطؤون في تطبيق الأحكام الابتدائية النهائية عن طريق الحكم بغرامات تهديدية، حيث كثيراً، ما اعتبر هؤلاء انهمهم المختصين في ذلك و ليس القاض ي الاستعجالي، مما أدى بالمحكمة العليا للتدخل في العديد من المرات لان تقرر أن القاضي الاستعجالي هو المختص في ذلك. (4)

1- المادة 312 من أمر رقم 58-75، مرجع سابق.

2- خليل سومية، ترايكية هودة، المرجع سابق ص 80.

3- المادة 21 من القانون رقم 04-90، مرجع سابق.

4- سعودي عمر، مرجع سابق، ص 89.

ب- احكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل:

بالرجوع الى نص المادة 22 من القانون رقم 04-90 التي تنص على أنه: " تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون...دفعالرواتب و التعويضات الخاصة بالأشهر السنة الأخيرة كما يمكن المحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية أن تطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيما بعد ستة أشهر... " (1)

وعليه، فيمكن القول أن هناك طبيعتين من هذه الأحكام، بحيث هناك أحكام ابتدائية قابلة للطعن بالطرق العادية كالمعارضة و الاستئناف و أحكام قابلة للتنفيذ المعجل رغم قابليتها للطعن بالطرق العادية، وهذا يكون إما طبقاً للقانون أو بأمر من القاضي و الأحكام التي تقبل الطعن بالاستئناف و المعارضة و تكون في نفس الوقت قابلة لتنفيذ المعجل هيتلك الأحكام الخاصة لدفع الرواتب و التعويضات الخاصة بأشهر السنة الأخيرة، أما إذا زاد عن ذلك (6 أشهر) يمكن للقاضي أن ينطق بالتنفيذ المؤقت دون الكفالة. (2)

ثالثا: طبيعة الجزاءات الصادرة في دعوى الأجر.

تكتسي طبيعة الجزاءات الصادرة في دعوى الأجر في مجملها طابع الغرامات المالية و شبه انعدام عقوبة الحبس في تلك الجزاءات.

اتغليب طابع الغرامات المالية:

من خلال استنتاج النصوص المتضمنة لأحكام الجزائية الواردة في قانون رقم 11-90 ان معظم الجزاءات هي عبارة عن عقوبات لا تتجاوز غرامات مالية ، و بالتالي فهي الصفة الغالبة على هذه الجزاءات، كماورد في نص المادة 149 من القانون رقم 11-90 التي جاء فيها مايلي: " معاقبة المستخدم الذي يدفع أجر أقل من الأجر الأدنى المضمون بغرامة مالية، قدرها 1000 دج الى 2000 دج ". (3)

1- المادة 22، من القانون رقم 04-90، مرجع سابق.

2- خليل سومية، ترايكية هودة، مرجع سابق، ص 79.

3- المادة 149 من القانون رقم 11-90، مرجع سابق.

و تظيف المادة 148 من نفس القانون " معاقبة المستخدم الذي لا يسلم كشف الأجر أو يغفل عنصرا من عناصر الأجر في ذلك الكشف بغرامة قدرها من 500 دج الى 1000 دج".⁽¹⁾

أما المادة 143 من قانون رقم 90-11 تنص على انه: " معاقبة كل مخالف لأحكام القانون الخاصة بمدة العمل، و الساعات الاضافية من 500 دج الى 1000 دج"⁽²⁾

نلاحظ من خلال الأمثلة المبينة ، أن قيمة الغرامات المنصوص عليها لم تعد اليوم مهمة فلذلك يجب تعديلها او مراجعتها بالزيادة، بحيث 1000 دج أو 5000 دج، لا تمثل شيئا بالنسبة لمؤسسة تدير أرباحا بملايير الدينارات و تحقق رقم أعمال ضخم، فلذلك يجب مراجعتها خاصة بعد تراجع قيمة الدينار، حتى تحقق هذه الغرامات الطابع الردعي الذي وضعت من أجل تحقيقه.⁽³⁾

ب-شبه إنعدام عقوبات الحبس:

لا يمكن ان تتجسد الغاية الردعية التي تجبر المعنيين بحماية الحق الأساسي للعمال ان لم ترفق تلك الغرامات بعقوبات بالحبس، الا أن هذا النوع من العقوبات غير رائج في القانون، الا في نص المادة 150 من قانون 90-11 و التي تقر عقوبة الحبس بثلاثة أشهر في حالة ارتباط عدم دفع الأجر في الوقت المعتاد و في حالة تحقق شرط طرف العود".

و تتمثل العقوبات الثانية في تلك المرتبطة بالتوقيع على اتفاقية أو اتفاق جماعي، يقام فيهما تميز في مجال الراتب ، و هي أيضا عقوبة مرتبطة بطرف العود مدتها ثلاث أيام فقط طبق للمادة 142 من قانون 90-11.⁽⁴⁾

التمييز المقصود في هذه العقوبة، جاء بصفة عامة و يعني به كل أشكال التمييز سواء كان ذلك على اساس الجنس أو السن أو كان تمييز بين منصبين في نفس الدرجة من حيث حجم العمل المؤدى.⁽⁵⁾

1- المادة 148 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

2- المادة 143 ، من القانون رقم 90-11 ، مرجع نفسه.

3- سعودي عمر ، مرجع سابق ص 90.

4- المادة 142 من قانون 90-11 مرجع نفسه.

5- سعودي عمر ، مرجع سابق ص 91.

خاتمة:

يعتبر الأجر عنصر أساسي في عقد العمل ، ولقد أولت معظم التشريعات الحديثة و منها التشريع الجزائري إهتماما كبيرا بموضوع الأجر ، ونلمس ذلك خاصة بقانون 11-90 المتعلق بقوانين العمل ،بدنا من تعريف الأجر إلا نظام تحديد الأجور ثم الحماية القانونية للأجر

و المحور الأكثر أهمية هو كيفيات تحديد الأجور ، بحيث وضع المشرع حد أدنى للأجور و الذي تمنع كل التشريعات العمالية عن النزول عن هذا الحد الأدنى مهما كان قطاع النشاط ، ولقد سعى المشرع الجزائري محاولة عنه رفع الحد الأدنى للأجور في كل مرة بإصدار قوانين مكررة للمادة 89 و محاولة تعديلها فيما يخص منفعة العامل و تحسين ظروف معيشته ،ويتكون الأجر من عدة عناصر ، منها العنصر الثابت من جهة وينقسم إلى الأجر القاعدي ، والملحقات ذات الطابع الدائم ،ومن جهة أخرى نجد الأجر القاعدي ،والذي ينقسم بدوره إلى تعويضات، ومكافآت المردود، والتي تحددها الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية،الهدف من هذه التعويضات هو تقديم تشجيعات أكبر للعامل .وباعتبار ان العامل هو الطرف الضعيف في علاقة العمل،فقد اعطى له المشرع إهتماما ويظهر ذلك في تدخله ل تحديد الأجور وذلك خروجا عن القاعدة العامة "العقد شريعة المتعاقدين"، أي ان اطراف العقد لهم الحرية في تحديد عناصر الأجر لكن في حالة إغفال ذلك يتدخل المشرع في تحديد الأجر، و ذلك وفقا لمعايير يتم بها حساب الأجر.

و باعتبار أن الأجر من الحقوق الأساسية للعامل، فقد دعمته مختلف التشريعات و الإتفاقات و الإتفاقيات الجماعية فأولته بحماية خاصة وذلك عن طريق وضع ضمانات للدفع، كما دعمت الأجر بمختلف المبادئ التي لا يجوز مخالفتها .

و لقد كرّس المشرع الجزائري مختلف الضمانات و المبادئ الخاصة بحماية الأجور وذلك استنادا إلى الإتفاقيات الجماعية و الدولية و العربية، إضافة إلى مختلف التدابير الاحتياطية .

وفي حالة عدم إستيفاء العامل حقه من مختلف هذه الوسائل و الضمانات، يلجأ العامل إلى الوسائل الودية و إلى حل النزاع بطريقة سلمية سواء داخل الهيئة المستخدمة أو باللجوء إلى مفتشية العمل و في حال عدم المصالحة، يتم اللجوء إلى القضاء، وذلك في الجهة المختصة وتتمثل في القسم الإجتماعي، الذي ترفع إليه الدعاوي المتعلقة بالأجر، وتتقدم هذه الدعاوى بمرور مدة زمنية معينة.

إذن فإن الأجر و طرق تحديده نص عليها القانون بصفة صريحة حيث وضع ضمن المادة 87 و المعدلة عدة مرات وآخرها المادة 87مكرر الواردة في الجريدة الرسمية ل 1990 والتي عدلت بدورها ضمن الجريدة الرسمية الصادرة في 2015 محاولة من المشرع رفع الحد الأدنى ضمانا لإستقرار معيشة العامل وأسرته.

قائمة المراجع

اولا:المراجع باللغة العربية

1-الكتب:

- 1- أحمد عبد الكريم ابو شنب ، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التّعديلات ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان، 2009.
- 2- أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، جامعة الاسراء، الطبعة الرابعة ،الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ،ودار الثقافة للنشر والتوزيع،عمان ،2003،
- 3- احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،1998 .
- 4- القاضي حسين عبد الطيف حمدان ، قانون العمل دراسة مقارنة،منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2007.
- 5- بطّاهر أمال، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2013.
- 6- بوخالفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل، بحث للحصول على شهادة الماجستير في القانون المؤسسات، معهد الحقوق و العلوم الإدارية بن يوسف بن خدة ،جامعة الجزائر، سنة 1987.
- 7- حسين مصطفى حسين، قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
- 8- جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.

- 9- راشدرشد، شرح قانون العمل الجزائري، علاقة العمل الفردية والجماعية، في ضوء النصوص التشريعية الحديثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة النشر.
- 10- سعيد أحمد شعة، التشريعات العمالية معلقا عليها بأحكام النقض و الإدارة العليا حتى عام 1986 ، منشأة العارف للنشر و التوزيع ،القاهرة، 1987.
- 11- صلاح الدين محمد عبد الباقي ، ادارة الموارد البشرية من الناحية العلمية و العملية،الدار الجامعية للطبع و النشر و التوزيع ،الاسكندرية، 2000.
- 12- عجة الجبلاي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية ، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، الجزائر، 2005.
- 13- قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، دار هومة، الجزائر، 2010.
- 14- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم ،عنابة ، 1992.
- 15- محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010.
- 16- هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية و الجماعية ، الطبعة الثانية ، جسر للنشر التوزيع ، الجزائر، 2001.
- 17- هيثم حامد المصارورة، المننقى في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة بالقانون المدني، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، 2008.

2-الرسائل و المذكرات :

1- الرسائل:

- 1- احمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل، كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة ، الجزائر، ديسمبر 2008.

ب- المذكرات:

1- بلفاقدصبرينة ، دحماني منال ، السلطة الإتفاقياتالجماعية لعلاقات العمل الفردية ، مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون الخاص ، القانون الإجتماعي ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،قسم القانون نظام ل م د ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو، الجزائر، 2013 .

2- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المرتبة عنها ، الكتاب الثاني ، دار الخلدونية للنشر و التوزيع ، الجزائر، 2010.

3- بوقبرين عابد، ظوابط تحديد أجر العامل في ظل العولمة الإقتصادية ،مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون الأقتصادي ،جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ، 2010.

4- خليل سوميه، ترايكية هودة، الأجر في ظل قانون رقم 90-11، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص ، تخصص القانون الاجتماعي ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قسم القانون ، نظام ل.م.د ،جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012 ،

5- سراج وهيبية ، دراسة اقتصادية قياسية على مدى عدالة الأجر في الجزائر ، مذكرة التخرج للحصول على الماجستير في العلوم الاقتصادية ، تخصص الاقتصادية و تسير المؤسسة ، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسير ، قسم العلوم الإقتصادية ، جامعة الشلف ، الجزائر، 2009 .

6 - سعودي عمر، عنصر الأجر في عقد العمل، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون ، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، كلية الحقوق ،تيزي وزو ، 2007 ،

3-المقالات:

1- محمد حامد عثمان، المتغيرات الاقتصادية الكلية على اثار المتغيرات في السودان، مجلة جامعية ،العدد 08 ، 2003.

- 2- بن عزوز بن صابر، الأجر الوطني الأدنى المضمون ودوره في تعزيز العمل اللائق، المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية، مجلة سداسية تصدر عن كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، العدد 01، تيزي وزو، 2014 .
- 3- بوقبرين عابد، الأجر بين الحماية الاجتماعية و التنمية الاقتصادية، المشروع الوطني للبحث ،مجلة عدد رقم 04 ، القطب الجامعي للقايد ، مخبر القانون الاجتماعي، جامعة وهران، 2013.

4-النصوص القانونية:

- 1- الاعلان العالمي لحقوق الانسان، المؤرخ في 10 ديسمبر 1948 .
- 2- الاتفاقية الدولية رقم 95 لسنة 1949 .
- 3- الاتفاقية رقم 100، الخاصة بمساواة العمال و العاملات في الأجر لذي تساوي قيمة العمل اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 29 يونيو 1951 في دورته الرابعة و الثلاثين و التي دخلت قيد النفاذ في 23 مايو 1953 .
- 4- قانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983، و المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل و المتمم، جريدة رسمية عدد: 28 و إستدراك جريدة رسمية عدد 37¹ قانون 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 و المتعلق بالتزامات المكافين في مجال الضمان الاجتماعي، جريدة رسمية عدد 28 لسنة 1983 .
- 5- قانون رقم 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 و المتعلق بالتزامات المكافين في مجال الضمان الاجتماعي، ج، ر عدد 28 لسنة 1983 ،معدل و متمم .
- 6- قانون رقم 90-03 ، مؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بمفتشية العمل الجريدة الرسمية ، عدد 6 ، الصادرة في 1990، معدل و متمم .
- 7- القانون رقم 90-04 ، مؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر ، عدد 6 ، الصادرة في 1990، معدل و متمم

- 8- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21، المتعلق بعلاقات العمل، ج، ر عدد 17، الصادر بتاريخ 1990/04/25، المعدل والمتمم.
- 9- قانون رقم 09-08 يتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية.
- 10- الامر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج ر عدد 101، الصادر بتاريخ 1971/12/13.
- 11- الامر رقم 75-31 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج، ر عدد 39، الصادر بتاريخ 1975/05/16.
- 11- الأمر 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، ج ر، عدد 78، الصادرة في 30 سبتمبر 1975، معدل و متمم.
- 12- الامر رقم 1/78- المؤرخ في 1978/08/05، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج، ر عدد 32، الصادر بتاريخ 1978/08/08 (الملغى)

6- المراسيم:

- المرسوم رقم 81-14 المؤرخ في 31 جانفي 1981، المتعلق بكيفيات حساب تعويض العمل التناوبي، ج ر، عدد 05 لسنة 1981.
- المرسوم التنفيذي رقم 95-298، المؤرخ في 26 سبتمبر 1995 المتضمن رفع مبلغ المنح العائلية، المعدل و المتمم ج، ر عدد 56 سنة 1995.
- مرسوم تنفيذي رقم 90-290 مؤرخ في 1990/09/27، المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، ج ر، عدد 42، صادر بتاريخ 03 أكتوبر 1990.
- المرسوم التنفيذي 96-98، يحدد قائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلتزم بها المستخدمون و محتواها.
- المرسوم التنفيذي رقم 96-298 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، المتضمن رفع مبلغ المنح العائلية، ج، ر عدد 52، لسنة 1996.

- مرسوم تنفيذي رقم 15-59 المؤرخ في 08 فيفري 2015، المحدد للعناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون، ج ر، عدد رقم 08، الصادر بتاريخ 15-02-2015، 11.

القوانين الاجنبية:

قانون العمل الاردني

قانون العمل المصري، رقم 12 لسنة 2003، جريدة رسمية عدد 14 مؤرخة في 07 افريل 2003.

القوانين باللغة الفرنسية:

Code de travail Français de la loi francais.

1.....	مقدمة :
5.....	الفصل الأول : مفهوم الأجر.....
6.....	المبحث الأول : تعريف الأجر و مكوناته
6.....	المطلب الأول : تعريف الأجر.....
7.....	الفرع الأول : التعريف الفقهي للأجر.....
7.....	أولاً: تعريف الفقه الاسلامي للأجر.....
8.....	ثانياً:تعريف الفقه الاجتماعي و الاقتصادي للأجر.....
9.....	ثالثاً: تعريف الفقه الفرنسي للأجر.....
10.....	الفرع الثاني : التعريف القانوني للأجر.....
10.....	أولاً: تعريف مختلف تشريعات الدول للأجر.....
14.....	ثانياً: تعريف مختلف النصوص الدولية للأجر.....
15.....	المطلب الثاني :مكونات الاجر.....
15.....	الفرع الأول: الاجر الوطني الادنى المضمون.....
16.....	اولاً: التكريس القانوني للأجر الوطني الادنى المضمون.....
18.....	الفرع الثاني: العنصر الثابت و المتغير في الاجر.....
18.....	اولاً:العنصر الثابت في الاجر(الاجر القاعدي).....
19.....	ثانياً : العنصر المتغير في الاجر
19.....	أ: التعويضات.....
19.....	أ/1 : التعويضات ذات الطابع الدائم.....
22.....	أ/2: التعويضات ذات الطبع المتغير.....
25.....	ب: مكافآت المردود.....
27.....	المبحث الثاني: تحديد الأجور.....
28.....	المطلب الأول:التحديد العقدي للأجر و القيود الواردة عليها.....
28.....	الفرع الاول:التحديد العقدي للأجر.....

28.....	أولاً: تحديد طرفي العقد للأجر.....
30.....	ثانياً: حالة اغفال تحديد الأجر في العقد.....
32.....	الفرع الثاني: القيود الواردة على التحديد العقدي للأجر.....
33.....	أولاً: احترام النظام العام للأجور.....
34.....	ثانياً: احترام النظام الاتفاقي في الأجور.....
36.....	المطلب الثاني: معايير تحديد الأجر و الصعوبات التي تواجه ذلك.....
36.....	الفرع الأول: المعايير المتبعة في حساب الأجر.....
36.....	أولاً: حساب الأجر على أساس الزمن.....
38.....	ثانياً: حساب الأجر على أساس القطعة.....
38.....	ثالثاً: حساب الأجر على أساس المعيار المزدوج.....
38.....	رابعاً: المعايير الأكثر اعتماداً في الجزائر.....
39.....	الفرع الثاني: العناصر الداخلة في تحديد الأجر الخام للعامل.....
40.....	أولاً: اشتراكات الضمان الاجتماعي.....
42.....	ثانياً: الضريبة على الأجر.....
43.....	الفصل الثاني: الحماية القانونية للأجور.....
43.....	المبحث الأول: أسس حماية الأجور.....
44.....	المطلب الأول: مبادئ حماية الأجور والضمانات الكفيلة بذلك.....
44.....	الفرع الأول: مبادئ حماية الأجور.....
44.....	أولاً: المبادئ الأساسية للأجور.....
49.....	ثانياً: المبادئ الخاصة بتحديد و دفع الأجر.....
51.....	الفرع الثاني: الضمانات الكفيلة للحماية القانونية للأجر.....
51.....	أولاً: حماية الأجر من دائني رب العمل.....
54.....	ثانياً: حماية الأجر من دائني العامل.....
58.....	المطلب الثاني: التدابير الاحتياطية لضمان الدفع السليم للأجر.....
58.....	الفرع الأول: إلزامية تسليم قسيمة الأجور.....

59.....	الفرع الثاني:الدفع في الزمان و المكان العاديين
61.....	الفرع الثالث: وجوب تسليم العامل لأجره بصفة شخصية ومباشرة
62.....	المبحث الثاني: آليات التسوية للمنازعات المتعلقة بالاجر
62.....	المطلب الأول: التسوية الودية :
63.....	الفرع الاول: التظلم امام الرئيس المباشر او الهيئة المكلفة بالمستخدمين
63.....	أولاً:التظلم امام الرئيس المباشر.....
63.....	ثانياً:التظلم امام الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين.....
64.....	الفرع الثاني: اخطار مفتشية العمل و مكاتب المصالحة
64.....	أولاً: اخطار مفتش العمل.....
65.....	ثانياً: اخطار مكاتب المصالحة.....
66.....	المطلب الثاني: آليات التسوية القضائية.....
66.....	الفرع الاول: انواع النزاعات المتعلقة بالاجرو الجهة المختصة بالفصل فيها
66.....	أولاً: انواع النزاعات المتعلقة بالاجر
67.....	ثانياً : الجهة المختصة للفصل في دعوى الاجر
69.....	الفرع الثاني :تقادم دعوى الأجر و طبيعة الاحكام و الجزاءات الصادرة عنها.....
69.....	أولاً :تقادم دعوى الاجر.....
71.....	ثانياً: طبيعة الاحكام الصادرة في دعوى الاجر.....
72.....	ثالثاً : طبيعة الجزاءات الصادرة في دعوى الاجر.....
74.....	الخاتمة.....
76.....	قائمة المراجع
82.....	الفهرس.....

