

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم : القانون الخاص

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

النظام القانوني للأجور في قانون العمل الجزائري

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

التخصص: القانون الخاص

تحت إشراف الأستاذ(ة):

بن سالم كمال

الشعبة: الحقوق

من إعداد الطالب(ة):

قنونة شيماء

أعضاء لجنة المناقشة

رئيساً

بن لبنة محمد

الأستاذ(ة)

مشرفاً مقررًا

بن سالم كمال

الأستاذ(ة)

مناقشاً

بن عيسى قدور

الأستاذ(ة)

السنة الجامعية: 2024/2023

تمت المناقشة يوم: 2024/06/25



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم



كلية الحقوق والعلوم السياسية
مصلحة الترتيبات
الرقم:م.ت/

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيد: قنوتة شيماء الصفة: طالبة
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 1.1055.288.1. والصادرة بتاريخ: 2024/03/17
المسجل بكلية: الحقوق والعلوم السياسية قسم: القانون الخاص
والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:

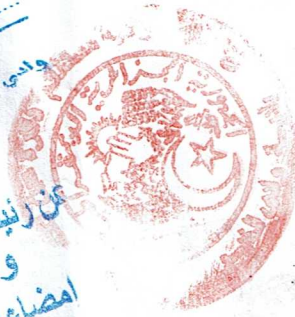
..... النظام القانوني للأجور في قانون العمل الجزائري

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ:

امضاء المعني

مظن للبريد الإلكتروني
المادة:
الموقعون:
ولي الشرفي:
من رئيس المجلس الشعبي البلدي
و بالتفويض من
امضاء: جليل محمد
19 جوان 2024



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الشكر والعرفان

تقديراً للفضل والجميل، أود أن أعبر عن خالص شكري وتقديري وامتناني للأستاذ بن سالم كمال على إشرافه الكريم في إعداد هذه المذكرة. لقد كان سخياً بوقته ومعلوماته وكتبه وتوجيهاته القيمة، فكان خير عون وسند في إنجازها. أسأل الله أن يجزيه عنا خير الجزاء.

وأود أن أعبر عن شكري وامتناني العميق لكل من ساهم، عن قرب أو بعد، ولو بكلمة، في دعم مهمتي وزيادة عطائي.

اللهم زدنا علماً، وانفعنا بما علمتنا، وعلمنا ما ينفعنا.

قنونة شيماء

إهداء :

الحمد لله الذي بفضلہ تتم النعم، وبتوفيقه تتحقق الأهداف. والصلاة والسلام على من بُعث رحمة للعالمين، سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم، وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين.

أهدي هذا العمل المتواضع إلى أعلى ما في الوجود، وأطهر النفوس في الكون، إلى من قرن الله طاعتها بطاعته "والديّ الكريمين " حفظهما الله ورعاهما.

وإلى منبع العطف و الرحمة والتضحية في أعلى الدرجات " جدي وجدتي الكريمين " أطال الله عمرهما.

إلى القلوب الرقيقة والنفوس البريئة إختوتي حفظهما الله وإلى الصديقة السند لي بكل مراحل عملنا وإلى كل من كانوا معي في السراء و الضراء عائلتي كبيرها و صغيرها و أصدقائي سواء القريبين مني أو البعيدين والى كل من وقف بجانبني

إلى جميع هؤلاء أهدي عملي هذا

قنونة شيما

قائمة المختصرات:

ق.ع.ع : قانون علاقات العمل

ص : صفحة

ص.ص : من الصفحة الى الصفحة

ج.ر : جريدة رسمية

ق.م.ج : قانون المدني الجزائري

ق.ا.م.ا : قانون الإجراءات المدنية والاداري

المقدمة

مقدمة :

بعد الاستقلال، عانت الجزائر من تدهور اقتصادي واجتماعي ملحوظ، مما دفع السلطات العليا إلى تكثيف جهودها في مجالات العمل وتطوير المؤسسات الصناعية. لذلك، شهدت البلاد تحولات كبيرة في علاقات الإنتاج، حيث انتقلت من نظام التسيير الذاتي إلى النهج الاشتراكي. بسبب هذه التحولات المتتالية، تأثرت المؤسسات الصناعية بوجه عام، كما تأثرت الحياة المهنية والاجتماعية للعمال بشكل خاص، حيث واجهت اضطرابات وتذبذبات في علاقات العمل.

اتبعت الجزائر نهجاً اشتراكياً في اقتصادها خلال المرحلة الأولى بعد الاستقلال، التي امتدت من عام 1962 حتى أواخر الثمانينات. خلال هذه الفترة، شهدت البلاد إصلاحات شاملة في المجال الاقتصادي وتشجيع النظام العمالي. وفي أواخر الثمانينات، ظهرت قوانين ونظم جديدة تهدف إلى تحسين وضع المؤسسات الصناعية وعلاقات العمل، وضمان حقوق العمال وأرباب العمل. من بين هذه القوانين، قانون 90/14 الذي ينظم كيفية ممارسة الحق النقابي، وقانون 90/11 الذي يحدد علاقات العمل. هذه القوانين جاءت للاعتراف بحق تأسيس النقابات العمالية المستقلة، وللدفاع عن حقوق العمال مثل الحق في الأجر. تعتبر مسألة الأجور من القضايا الحيوية التي أثارت جدلاً واسعاً على كافة الأصعدة، لاسيما في ظل الظروف الحالية. يلعب الأجر دوراً جوهرياً كحافز رئيسي يدفع الأفراد إلى السعي للعمل، بهدف تلبية احتياجاتهم المعيشية ورغباتهم الشخصية، وتأمين مستوى معيشي كريم. ضمان أجر عادل لا يقتصر على تحقيق الاستقرار المالي، بل يتعداه ليكون عاملاً أساسياً في الوقاية من الانحرافات السلوكية الناتجة عن الفقر والحرمان. بذلك، يصبح الأجر أداة حيوية لتعزيز العدالة الاجتماعية والاستقرار الاقتصادي.

يُعتبر الأجر ركيزة أساسية في بنية قانون العمل، ونقطة محورية في النزاعات المستمرة بين العمال وأرباب العمل. الأجر مرتبط ارتباطاً وثيقاً بكل جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية، مما جعله يمر بتحولات جوهريّة عبر الزمن ليصل إلى شكله الحالي. في العصور البدائية، كان الأجر يُقدّم بشكل عيني، وكان العمل متركزاً في الزراعة وبعض الحرف اليدوية التقليدية خلال

العصر الإقطاعي، الذي كانت الزراعة فيه هي النشاط الرئيسي، كان العمل غالباً دون أجر وبدون سلطة تنظيمية. ومع الثورة الصناعية ظهر نظام الطوائف المهنية، حيث تتجمع كل مجموعة في صناعة أو حرفة معينة تحت طائفة مهنية خاصة بها. اتسمت هذه الفترة بظهور علاقات عمل تنظمها قواعد محددة لكل طائفة فيما يتعلق بشروط وأوقات العمل، الأجر، وأيام الراحة والإجازات، مما أدى إلى ظهور مفهوم العمل المأجور، حيث يتلقى العامل أجراً نقدياً مقابل جهده.

بالتأكيد، في تاريخ العمل التشريعي في الجزائر، اعتمدت البلاد سلسلة من القوانين التي تنظم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل. بدءاً من القانون رقم 71-74 الذي يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ومروراً بالقانون 78-12 الذي يحدد القواعد الأساسية للعمال، وصولاً إلى الإصلاحات الشاملة في أواخر الثمانينات التي شملت قوانين مثل القانون 90-14 الذي ينظم ممارسة الحق النقابي والقانون 90-11 الذي يؤكد حق العامل في الأجر المناسب مقابل العمل المؤدي من خلال المادة 08 منه. بحث الأجر يمثل مسعى ضرورياً يسعى لتأمين حقوق العمال، وذلك من خلال ضمان تلقيهم التعويضات المناسبة وفقاً للجهود التي يبذلونها في سبيل تحقيق أهداف المؤسسات. إنه يتعلق بأكثر من مجرد جانب مالي، بل يمثل تعبيراً عن الاعتراف بالجهد المبذول والقيمة المضافة التي يقدمها العمال لصالح المنظمة. بالإضافة إلى ذلك، يلعب الأجر دوراً حيوياً في دفع عجلة الاقتصاد، حيث يشجع على الإنتاجية ويسهم في تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة.

على صعيد آخر، يوفر بحث الأجر للعمال الطمأنينة والاستقرار المالي، مما يعزز رفايتهم الشخصية ويسهم في تعزيز الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي. ومن خلال تطبيق القوانين المتعلقة بالأجر بشكل دقيق، يتمكن النظام القانوني من تحقيق التوازن بين حقوق العمال ومصالح أصحاب العمل، مما يسهم في تعزيز العلاقات العملية وبناء بيئة عمل صحية ومستدامة للجميع.

وهذا ما دفعني إلى اختيار هذا الموضوع بحيث يعتبر الأجر موضوع الساعة ولا يزال النقاش حوله دائرا وأهمية الموضوع العرفية و غايته العلمية

تكمن أهمية البحث في انه يعالج احد أهم حقوق العمال في المجتمع وهو الأجر فهو الذي يعتبر المحفز الأساسي لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية ويعتبر كذلك من اهم العناصر لقيام عقد العمل و من اهم الأمور التي تشغل بال كل فرد يؤدي عملا لدى جهة أخرى كما انه دائما ما يكون محل مقارنة مع الاحتياجات الاقتصادية ويطلب باستمرار في زيادته .

مما لا شك فيه ان هذا الموضوع يهدف إلى تحقيق أهداف معينة والتي تتمثل في:

- المفهوم العام لنظام الأجر داخل المؤسسة.
- التطرق إلى أنواع الأجور في التشريع الجزائري والتي قد تكون السبب في زيادة رضا العامل و زيادة انتاجه.

- بيان الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري من مبادئ ووسائل خاصة به.

لدراسة هذا الموضوع تم طرح الإشكالية التي تتمحور حول : " ماهو النظام القانوني الذي تخضع له الأجور ؟ وما مدى نطاق الحماية القانونية لأجر العامل في قانون العمل الجزائري ؟ الإجابة على الاشكالية المطروحة استوجب علينا اعتماد المنهج الوصفي التحليلي و المنهج المقارن ، حيث نقوم بدراسة المواد القانونية ذات الصلة بعناية لفهم مضمونها وتفاصيلها، ونحللها بعمق لاستخلاص الأبعاد والمعاني القانونية والقضائية المتعلقة بحماية الأجور وتطبيقها أما المنهج المقارن توضيح قوانين القانون الجزائري مع القوانين الفرنسية و المصرية بذكر موادها القانونية التي تخص النظام القانوني للأجور . هذا المنهج يسمح لنا بفهم شامل للأطر القانونية المرتبطة بالأجور وتفاصيل تطبيقها في الواقع القضائي والمهني، مما يسهم في تقديم تحليل دقيق وشامل لمكانة الأجور وقواعد الحماية المتبعة في القانون الجزائري.

اعتمدنا على خطة البحث التالية للإجابة على الإشكالات المطروحة المتمثلة في الفصلين وهي كالاتي:

الفصل الأول : تطرقنا إلى الإطار المفاهيمي للأجور وهو عبارة عن متعبة لنظام الأجر من مفاهيم و مكونات و أنواع و آليات الوفاء بالأجر ومحدداته.

الفصل الثاني : تطرقنا إلى الحماية القانونية للأجور وهي عبارة عن مبادئ و ووسائل مؤسساتية يلجا اليها العامل من احل حماية حقه في الأجر.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

المبحث الأول: ماهية الأجر وأهميته

المبحث الثاني: وسائل ومعايير تحديد الأجر

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

لقد عرف مفهوم الأجر عبر العصور المختلفة عدة تطورات عبر مراحل عديدة من الزمن قبل أن يصل إلى ما هو متعارف عليه إلى حد الآن، لذلك كان المفهوم الأول للأجر أنه عنصر من عناصر عقد العمل الفردي يتكون من مبلغ من المال يقدمه رب العمل في مقابل الذي يتم لصالحه¹ لذلك يعد نضال الطبقات العمالية حظي بإعادة إليه بدءا بتعريفه و أهميته ومرورا إلى إيجاد وسائل ومعايير لتحديده وهذا الموضوع فصلنا الذي قسمناه إلى مبحثين. المبحث الأول سنتطرق فيه إلى ماهية الأجر و أهميته، أما المبحث الثاني سنحدد فيه وسائل ومعايير تحديد الأجر.

المبحث الأول: ماهية الأجر

إذا كان العمل هم محل التزام العامل فإن الأجر هو محل التزام صاحب العمل فإن طابع الالتزامات المتبادلة الذي يتصف به عقد العمل يجعل من العمل و الأجر وجهين لعملة واحدة، حيث أنه لا يمكن الحديث عن عنصر العمل دون أن يقابله الحديث عن الأجر ويمكن تعريفه بصورة بسيطة بأنه المقابل المالي للعمل² لذلك خصصنا في هذا المبحث مطلبين أساسيين سنتطرق في المطلب الأول إلى مفهوم الأجر، أما بالنسبة للمطلب الثاني إلى أنواع الأجر وآليات الوفاء به.

¹ - دكتور حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، دراسة مقارنة بين النظامين الرأسمالي والإشتراكي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص44.

² - د. أحمية سليمان، الوجيز في قانون العمل علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، ص65.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

المطلب الأول: مفهوم الأجر وأهميته:

تعد الماهية أوسع من التعريف باعتبار الأجر المحرك الأساسي والطبيعي لأي نشاط بشري فيبدو في شكله البسيط و الأقل بمجرد مقابل للجهد الذي يبذله الأجير لكن في الحقيقة الأمر أعمق من هذا و أبعد في انعكاسه ونتائجه حساب السياسية الاجرية في تسيير الأجور ولهذا لا بد من تحديد معنى الأجر وهذا ما سنتطرق إليه في الفرع الأول إضافة إلى المكونات الأساسية وأهم ما يتكون منه الأجر. أما بالنسبة للفرع الثاني فخصصناه لخصائص الأجر وأخيرا في الفرع الثالث تطرقنا إلى أهمية الأجر.

الفرع الأول: تعريف الأجر ومكوناته:

أولا: تعريف الأجر:

قد حظى الأجر باهتمام كبير من طرف الفقهاء سواء الاقتصاديين أو الاجتماعيين وحتى القانونيين ولقد تم إعطاء مصطلح الأجر عدة تعاريف تذكر بعضها فيما يلي:

1/- في المفهوم الاقتصادي:

يعتبر الأجر من العوامل المؤثرة بالدرجة الأولى في العلاقات الاقتصادية و يعبر الأجر من الناحية الاقتصادية عن جزء من الدخل المخصص للإنفاق، وبتعبير آخر تكلفة العمالة التي يعتبرها الاقتصاديون عنصر من تكاليف الإنتاج.

إذ يعتبر الأجر مجرد ثمن أو سعر العمل يحدد وفق قاعدة أو قانون سوق العمل بالنظر إلى أهمية العمل المنجز من الناحية الكمية و النوعية و المدة التي استغرقها إنجاز العمل دون الأخذ بعين الاعتبار احتياجات العمال، حيث يعتبر الأجر دخل العمل المنجز فقط¹.

و لقد عرف الأستاذ " شريف مراد الأجر على أنه " كلمة الأجور تستعمل بصفة دائمة لتعبر عن نوع خاص من المدخول، و بلغة أخرى لتعبر عن ثمن العمل المؤجر و المستخدم بمعرفة

¹- أعراب نادية، الأجر كعنصر لقيام عقد العمل، رسالة لنيل أطروحة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون خاص،

جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2017/2018، ص 07.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

أحد أصحاب العمل"، ولقد عرفه كذلك الاقتصاديون في القرن التاسع عشر بقولهم " الأجر دخل العمل أو عنصر العمل¹.

2- في المفهوم الاجتماعي:

يقصد بالأجر اجتماعيا أنه كسب العامل و هذا يعنى أن الأجر ليس مقابل العمل أو عائد الخدمة فقط مثل ما يعرفه الاقتصاديين و لكنه وسيلة تسمح للعامل بأن يحتفظ بالمكانة الاجتماعية المقابلة لعمله. إذ أصبح للأجر وظيفة أساسية مسيطرة تفصله عن مقابل العمل المقدم بواسطة العامل، وبما أن العامل له احتياجاته الشخصية و العائلية، فالمنافع التي يحصل عليها أي الأجر لم تعد في الواقع مرتبطة بتقديم العمل و بما أن هذه المنافع تهدف إلى أن تضمن للعامل الأمن والاستقرار والقدرة على الكسب المشروع فيمكن تسميتها أجرا اجتماعيا، إذن هو المورد الأساسي للعامل الذي يؤمن له ولأسرته معيشة مقبولة².

3- في المفهوم القانوني:

بالنسبة للمشرع الجزائري لم ينص على تعريف الأجر ولكنه اكتفى بنص المادة 80 من قانون 11/90 المتضمن قانون علاقات العمل بحيث نصت على أن: " للعامل حق في أجر العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب مع نتائج العمل"³. كما نص عليه كذلك من خلال القانون 78/12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل بموجب المادة 133 منه على أنه: "يتقاضى العامل أجرا مقابل العمل الذي يؤديه ويشارك في

¹ حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، المرجع السابق، ص49.

² عليوان عبد الغني، محددات الأجور في الجزائر، دراسة اقتصادية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية، فرع اقتصاد كمي، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جوان 2007، ص 24.

³ - المادة 80 من قانون 11/90 المتضمن قانون علاقات العمل المعدل و المتمم للجريدة الرسمية، العدد 17.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

نتائج المؤسسة، ويستفيد من الخدمات الاجتماعية و الحماية الاجتماعية، طبقاً للمبادئ المحددة في الميثاق الوطني و لأحكام التشريع المعمول به"¹.

نصت عليه كذلك اتفاقية العمل الدولية رقم 95 لسنة 1949 حول حماية الأجر بقولها: "يقصد بكلمة الأجر ما يقدر نقداً من مرتب أو مكسب وتحدد قيمته بالتراضي أو عن طريق القوانين أو اللوائح القومية أو يستحق الدفع بموجب عقد خدمة مكتوب أو غير مكتوب، أو اللوائح القومية أو يستحق الدفع بموجب عقد خدمة مكتوب أو غير مكتوب، أبرم من صاحب العمل و العامل نظير عمل أنجز أو يجري إنجازه أو نظير خدمات قدمت أو يجري تقديمها"².

تضمنت كذلك الاتفاقية العربية رقم 15 الصادرة سنة 1983 المتعلقة بحماية الأجر في مادتها الأولى التي نصت على: "يقصد بالأجر كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله بما فيها من العلاوات والمكافآت و المنح والمزايا وغير ذلك من متمات الأجر".

يستخلص من هذا التعريف أنه يعتبر أجراً كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله سواء كان نقداً أو عينا وما اشتمل عليه من علاوات و مكافآت و منح و مزايا أي كان نوعها والتي تشكل متمات الأجر"³.

كما عرفه المشرع الأردني في قانون العمل الجديد بأنه كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عينا إليه سائل الاستحقاق الآخر أي كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دعمها باستثناء الأجر المستحقة عن العمل الإضافي"⁴.

¹ - المادة 133 من قانون 78/12 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال الجريدة الرسمية، العدد 32.

² - المادة 01 من اتفاقية العمل الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجر سنة 1949.

³ - سلام عبد التواب، الحماية القانونية لأجر العامل، دراسة مقارنة في مستويات العمل الدولية والعربية وقانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005، ص 11.

⁴ - د. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2010/1431، ص 151.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

عرف المشرع المصري كذلك الأجر على أنه: "كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أم متغيرا، نقديا أو عينيا"¹.

ويمكن أن نستنتج من هذا التعريف أن المشرع المصري قد اعتبر كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله أجرا، بما في ذلك الأجور الثابتة والمتغيرة، سواء دفعت له نقدا أو عينيا. كما حدد في الفقرة الثانية من هذه المادة جميع مكونات الأجر سواء كانت نقدية أو عينية² وأعطى تعريفا منفصلا، إلا أنه حتى لو كان دفع الأجر كاملا نقدا جائزا فإنه لا يجوز بموجب أيّا كانت الأحوال أن يؤديها عيناً خالصاً، ويجوز دفع جزء منها نقداً والجزء الآخر عينياً.

و فيما يتعلق بالمصطلحات و التسميات التي تطلق عادة على الأجر فهي متعددة و متنوعة فهناك مصطلح أجر salaire و أصل هذه الكلمة إغريقي Samarium و هو مصطلح كان يرمز عند روما إلى العلاوات الممنوحة للمحاربة ومصطلح salaire يطلق عادة على كل ما يحصله العامل الخاضع لقواعد قانون العمل بغض النظر عن طبيعة و مدة علاقة العمل و مهما كانت طبيعة صاحب العمل شخص طبيعي أو معنوي .

وهناك مصطلح الراتب أو المرتب Traitement و هو مصطلح يطلق عادة على أجر الموظف الخاضع لقواعد قوانين الوظيفة العمومية و كلا المصطلحين ينطويان تحت مصطلح أشمل منهما و هو الأجر Remunération و الذي يعبر إما على الأجرة أو المرتب أو على كليهما معا باعتبارها أوسع وأشمل منهما .

و لقد لجأ الفقه الفرنسي إلى استعمال التسميتين بسبب وجود نظامين هما نظام العمل الخاضع لقواعد قانون العمل و نظام علاقات العمل الخاضع لقوانين الوظيف العمومي فالأول يسمى

¹ - د. بن عزوز بن صابر، نشأة علاقات العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار حامد، 2011، ص 81.

² - انظر المادة 1 فقرة 2 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 ج.ر عدد مكرر الصادر بـ 07 أبريل 2003 دخل حيز التنفيذ في 07 جويلية 2003.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

الأجير Salarie و مقابل عمله يسمى أجر و غالبا ما يكون عمله يدوي أو عضلي و الثاني الموظف fonctionnaire و مقابل عمله يسمى الراتب و عادة ما يكون عمله فكري¹. و لقد إستعمل المشرع الجزائري كل التسميات من خلال المادة 80 من قانون 90 11 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل".

من خلال ما تقدم من تعاريف للأجر بصفة وجيزة على أنه: "المقابل المالي الذي يدفع للعامل، مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل" وهو بذلك يشمل كافة العناصر المالية النقدية و العينية التي يقدمها صاحب العمل للعامل لقاء ما يقدمه له هذا الأجير من جهد ووقت وما يحققه له من نتائج و أهداف"².

ثانيا : مكونات الأجر:

انطلاقا من التعريفات السابقة يتكون الأجر من عدة عناصر ثابتة و أخرى متغيرة يختلف تركيبها و تصنيفها من دولة إلى أخرى بحسب اختلاف الوضع الاجتماعي و الاقتصادي ويمكن تناولها وفقا لأحكام التشريع الجزائري³.

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائري علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية 1998، ص 213/214.

² - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري مرجع سابق، ص 65.

³ - د. البشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، جسر للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، 2003، ص 134.

1. الأجر الثابت:

يتشكل هذا الجزء من العناصر الآتية:

أ) **الأجر الوطني الأدنى للمضمون:** ان فكرة الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون تعكس التطورات الاجتماعية والسياسية، وقد جذبت اهتماماً كبيراً منذ عهد الدولة الإسلامية. استجابةً لهذه التطورات، تم التدخل التشريعي لتحديد الحد الأدنى للأجور. لم يحدد المشرع الجزائري تعريفاً للأجر الوطني الأدنى للمضمون بل اكتفى فقط بتحديد محتوياته و طرق تحديده و قيمته المالية ، وهذا ما جاء في المادة 87 من ق.ع.ع والتي تنص على ما يلي: " يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون في قطاعات النشاط بموجب المرسوم بعد استشارة نقابات العمال المستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً..."¹.

وفقاً للدكتور حماد محمد شطا، يتأثر الحد الأدنى للأجر بالفلسفة السائدة في كل بلد، سواء باعتباره معياراً اجتماعياً أو مادياً. النهج الاجتماعي يؤكد على أن يكون الحد الأدنى قادراً على تلبية حاجيات الإنسان العامل من النواحي المادية والثقافية والروحية، وذلك استناداً إلى المستوى الاقتصادي والحضاري. أما النهج المادي فيركز على تلبية الحاجيات المادية فقط².

تحدد الحد الأدنى المضمون في التشريعات الجزائرية من قبل الحكومة، بناءً على نصوص تنظيمية، وذلك استناداً إلى احتياجات الحياة الأساسية للعامل والإمكانيات الاقتصادية للبلاد. يراعي في تحديده تطور أسعار المنتجات والخدمات الأساسية ذات الاستهلاك الواسع، ويكون مرتبطاً بأهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي

¹ - المادة 87 من قانون 90/11.

² - بظاهر أمال، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2013، ص95.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

تحددها الدولة. ومع ذلك، أصبح منع تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون من قبل السلطة العامة بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً، وذلك بعد صدور قانون علاقات العمل وفق المادة 87 منه .

من خلال هذا ، يظل الأجر الأدنى هو الحد الذي لا يمكن النزول عنه عند تحديد الأجر عن طريق محتوياته المحددة قانوناً لأنه يعتبر من النظام العام الاجتماعي، وقواعد النظام العام عموماً لا يمكن مخالفتها لأنها قيد يرد على حرية المتعاقدين في تحديد الأجر حتى في النظام التعاقدى لكن إذا كان فيه مصلحة للعامل فيمكن رفع الحد الأدنى للأجور ل ضمان متوسط معيشي ملائم .

يمكن استخلاص تعريف الأجر الوطني الأدنى المضمون بأنه القيمة المالية الدنيا التي تحددها الدولة ، والتي يجب على كل عامل أن يتقاضاها على الأقل، بهدف ضمان مستوى معيشي كافٍ. سبتمبر 2011¹.

ب) **الأجر المنصب {الأجر الأساسي أو الأجر القاعدي}**: وهو الأجر المطابق للعمل أو لمهام المنصب ولا يقل عن الحد الأدنى الوطني المضمون للأجر و يتحدد عموماً بواسطة النقاط الاستدلالية التي تحدد بدورها وفقاً لعوامل منصب العمل المعني، حيث يوضع لكل منصب عمل نقاط استدلالية تقابلها قيمة مالية معينة و تترجم عناصر المنصب عادة في درجة التأهيل المهني والجهد المطلوب في ذلك المنصب ومسؤولية وظروف العمل ومختلف الضغوط و المتطلبات المرتبطة بكل منصب عمل².

¹- أحمية سليمان، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري المرجع السابق، ص68.

²- بشير هدفي، المرجع نفسه، ص135.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

وهو ما يقصده المشرع الجزائري في المادة 81 من القانون رقم 90-11، السالف الذكر التي تنص على أنه « يقصد من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي: الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة»¹.

كانت عملية تصنيف مناصب العمل في السابق من اختصاص لجان خاصة التي توصلت سنة 1985 إلى وضع أول سلم وطني للأجور، ثم انتقلت هذه المهمة في بداية الإصلاحات الاقتصادية إلى لجان خاصة على مستوى المؤسسة المستخدمة، ثم خول المشرع الجزائري مثل نظيره الفرنسي في ظل قانون العمل الساري المفعول، صلاحية تحديد الأجور الأساسية المعتمدة على مستوى المؤسسة إلى الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية المبرمة حسب الشروط المحددة قانونا، على ألا يقل حدها عن الأجر الوطني الأدنى المضمون عملا بمبدأ تطبيق القاعدة الأصلح للعامل وهو ما أقرته معظم الاتفاقيات الجماعية المبرمة في الجزائر².

ج) التعويضات الثابتة المرتبطة بمنصب العمل:

لا يقتصر الأجر الثابت على العنصر الممثل في الأجر الأساسي فقط بل كثيرا ما تلحق به مجموعة من العناصر الأخرى لاسيما بعض التعويضات المرتبطة بمنصب العمل، والتي تفرضها طبيعة العمل أو الظروف المحيطة به أو الضغوط و المتطلبات المتعلقة به³ وتتمثل هذه التعويضات:

¹ - قانون 90/11 المتضمن قانون علاقات العمل، المرجع السابق.

² خليل سمية، آليات الحماية القانونية للأجر في تشريع العمل الجزائري دراسة مقارنة - أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه طور ثالث في القانون تخصص قانون اجتماعي - تيزي وزو - 2022 ، ص 56.

³ - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 69/86.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

تعويض الخبرة و الأقدمية: حيث يعوض العامل عن الخبرة المكتسبة في العمل بواسطة تغيير درجته على السلم المهني الذي يتكون من درجات تتم الترقية فيها درجة أخرى حسب فترة معينة ويمكن أن تكون الترقية أيضا من منصب عمل درجة إلى أخرى حسب فترة معينة ويمكن أن تكون الترقية أيضا من منصب عمل إلى منصب عمل آخر أعلى درجة حسب

التأهيل المهني المطلوب وتوفر منصب العمل¹، وهذا ما نصت عليه المادة 61 من قانون 11/90 يقولها: "تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العامل و استحقاقه"².

تعويض الضرر: يتمثل التعويض عن المتطلبات و الضغوط الخاصة لمنصب العمل، لاسيما الجهد المطلوب في العمل والضغوط البدنية والفكرية التي يفرضها والمخاطر الناتجة عنه مما يحتم ضرورة التكفل بحماية العامل من هذه المخاطر، وأما بتحسين ظروف العمل أو التعويض عن الأضرار الناتجة عن العمل.

وهذا ما أقره المشرع الجزائري بنص المادة 81 من قانون 11/90 والتي تنص على: "يفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي: الأجر الأساسي الناجم عن الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي و العمل المضر الإلزامي بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة، العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه".

كما ألزم الاتفاقيات الجماعية المعالجة، وتحديج هذه التعويضات وأخذها فالاعتبار عند تصنيف مناصب العمل وتخفيضها أو إلقاءها عند اللزوم³.

¹ - بشير هدي، المرجع السابق، ص 135.

² - المادة 61 قانون 11/90 المتضمن قانون علاقات العمل.

³ - المادة 81 قانون 11/90 المتضمن قانون علاقات العمل.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

- **تعويض المنطقة:** وهو التعويض الذي يتقرر للعامل حين مزاولته لعمل يقع في منطقة جغرافية تتميز بصفات مناخية صعبة أو في قطاع نشاط أو وحدة اقتصادية أو مؤهل معين يحظى بالأولوية في البرنامج الاقتصادي للدولة كما تحدده قوانين المعمول بها و الاتفاقيات الجماعية المنظمة بكيفية تحديد هذا التعويض. لم يعرف المشرع الجزائري هذا التعويض من خلال أحكام القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، بل اكتفى بإقراره كحق للعامل مع إبرازه ضمن مكونات الأجر، بينما خصص له القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل فصلا كاملا¹، حيث لم يقتصر على إقراره كحق للعمال الذين يمارسون نشاطهم في كافة المناطق الجغرافية المعزولة فحسب، بل تعدى ليشمل كذلك العمال المشتغلين في مناطق أو قطاعات النشاط، أو الوحدات الاقتصادية أو مشاريع التنمية التي لها الأولوية في المخططات الوطنية للتنمية².

- **التعويضات العائلية:** وهي المنح والتعويضات العائلية التي تمنح للعامل في شكل مبالغ مالية حسب عدد الأبناء الذين هم تحت كفالته إلى غاية بلوغ سن الرشد. إضافة إلى المنح العائلية، أقر المشرع الجزائري منحة أخرى تسمى بـ "منحة التمدرس"، تدفع للعامل الذي تتوفر فيه بعض الشروط بمناسبة كل دخول مدرسي كان يكون دخله ضعيفا أو متوسطا.

تعتبر هذه المنح في التشريع الجزائري من قبيل الأجر وتدخل ضمن مكوناته الثابتة والدائمة كونها تدفع شهريا وبصفة دورية ويتم تحديدها من قبل السلطات المختصة، وهذا ما يمنع تحديدها بأي حال من الأحوال عن طريق التفاوض في إطار عقد العمل الفردي؛ بينما يجوز

¹ - انظر القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل

² - انظر المادة 163 من قانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

تحديدها بموجب الاتفاقيات الجماعية شريط أن تكون قيمتها أكثر نفعا وامتيازا للعامل مما يكرسه القانون¹.

1- **الأجر المتغير:** وهو عبارة عن مجموعة من العناصر المتغيرة من حيث الكم ومن حيث الديمومة و الاستقرار وهي ليست دائمة لكونها تخضع لعوامل² إلى جانب العناصر المكونة للأجر الثابت السابقة الذكر توجد مجموعة من العناصر المتغيرة و لتوضيحها أكثر نرى مجموعتين التعويضات و المنح و المكافآت.

(أ) **التعويضات:** وهي تختلف باختلاف خصوصية كل منصب وتجسد أهم هذه التعويضات في:

- **تعويض الساعات الإضافية:** تتحدد المدة القانونية للعمل إما بنصوص قانونية أو تنظيمية أو بمقتضى اتفاقيات العمل الجماعية، يقتضي أي عمل خارج عن نطاق المدة القانونية للعمل منح العامل تعويض عن ذلك العمل سواء كان هذا العمل بصورة دائمة أو متقطعة، يستفيد من هذا التعويض العمال الذين يعملون أكثر من 8 ساعات في اليوم نظرا لمنصب عمله. أعمالا لنص المادة 31-32 من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل حيث نسبة التعويض الساعات الإضافية على أساس زيادة لا تقل على 50 من الأجر العادي³.

- **تعويض العمل الليلي:** ويشمل تعويض عن العمل في أوقات غير عادية أو الليلية ذات الحروف الخاصة والمختلفة، ويمكن تقديره بمقتضى الاتفاقيات الجماعية كما هو الحال بالنسبة للعمل الإضافي، أو بصفة فردية بين العامل وصاحب العمل⁴.

¹ - خليل سمية، المرجع السابق، ص 65/66.

² - أخلف بلال، الحماية القانونية للأجر العامل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية 2016/2017، ص 18.

³ - المادة 31/32 من قانون 90/11 المتضمن قانون علاقات العمل، المرجع السابق.

⁴ - بشير هدفي، المرجع السابق، ص 137.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

تطرق له القانون 90-11 أين خصص فيه المشرع 10" مواد تناول فيها مسألة العمل الليلي و التعويض عنه حيث عرفه في المادة 27 منه:"يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا تحت قواعد وشروط العمل الليلي و الحقوق المترتبة عن طريق الاتفاقيات الجماعية¹.

أورد قانون العمل الساري المفعول قيودا على إمكانية اللجوء إلى هذا النوع من العمل، حيث أنه لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين تقل أعمارهم عن سن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي، كما منع كذلك تشغيل النساء العاملات في أعمال ليلية إلا في حالات استثنائية تكون بعلم مفتش العمل المختص إقليميا وبترخيص منه، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل، كما هو معمول به مثلا في العيادات الخاصة، ورتب أحكاما جزائية على مخالفة الإجراءات المتبعة للجوء إلى العمل الليلي².

- **تعويض العمل التناوبي:** وهي التعويضات المقدرة للعمال الذين يمارسون نشاطهم في غير الأوقات المعتادة أي الذين يعملون بالتناوب حسب تقسيم أوقات العمل وظروفه الخاصة أول ما يسمى بعمل الأفواج المتعاقبة³.

تعرض المشرع الجزائري إلى التعويض عن العمل التناوبي في تشريعاته السابقة وحدد في نص المادة 6 من القانون رقم 81-14⁴، يتعلق بكيفيات حساب تعويض العمل التناوبي، تعويضا جزافيا لهذا النوع من العمل، تم توزيعه على النحو التالي:

¹ - المادة 27 من قانون 11/90 من قانون علاقات العمل، المرجع السابق.

² - المادة 143 من قانون 11/90 المتضمن قانون علاقات العمل، المرجع السابق.

³ - بشير هدي، المرجع السابق، ص 137.

⁴ - مرسوم رقم 14-81 المؤرخ في 31/01/1981، يتعلق بكيفيات حساب تعويض العمل التناوبي، ج.ر عدد 05 صادر في 03/02/1981، ملغى.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

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

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

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

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

أما القانون رقم 90-11 الساري المفعول فقد أقر حق العامل في التعويض عن العمل التناوبي وخول صلاحية تحديده للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية¹.

- **التعويض عن مصاريف الخدمة:** نصت المادة 38 من قانون 90-11 على أنه تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العمال مثل مهام المأمورة، استعمال السيارة الشخصية لأداء الخدمة وتبعات متماثلة.

و بالرجوع إلى المشرع الجزائري فإنه استثنى بصراحة التعويضات المدفوعة لتسدد المصاريف التي تم دفعها للعامل من حساب الأجر القاعدي بموجب المادة 87 مكرر المتممة بالمادة الثانية من المرسوم التنفيذي 154-59 بالاعتماد على القياس فإنها تستعيد كذلك من عناصر المكونة للأجر عموما².

ب) المكافأة و الحوافز: وهي المكافآت النقدية التي تمنح للعامل نتيجة مجهوده الفردي أو الجماعي في سبيل تحسين مردودية العمل و بالتالي فهي مرتبطة بشروط خاصة بنوعية العمل ونتائجه تتحدد حسب اختلاف قطاعات العمل وفقا لبرامج و قواعد معدة

¹ - المادة 30 من القانون رقم 90-11 المتضمن قانون علاقات العمل.

² -نبالي قطة، أثر الخصوصية على علاقات العمل، المجلة الجزائرية والاقتصادية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، العدد، 02/2008، ص 69.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

مسبقاً وهذا ما نصت عليه المادة 41 من قانون 11/90 المتضمن قانون علاقات العمل. كما تمنح حسب تطلب منصب العمل بعض المكافآت العينية من نفقات تقع على عاتق صاحب العمل لحساب العامل كتوفير السكن الوظيفي أو تسديد مصاريف الإيجار وغيرها¹.

تهدف هذه المكافآت بشكل أساسي إلى تشجيع العمال على المواظبة في عملهم وتحقيق نتائج أفضل، أو لتحفيزهم على الحفاظ على مستواهم المهني والإنتاجي. وتنقسم إلى مكافآت المردود الفردي والجماعي والمنح الخاصة بالأعياد والمناسبات.

- مكافآت المردود الفردي والجماعي:

تنص معظم التشريعات المعاصرة على مكافأة العمال بشكل فردي وجماعي بناءً على مردودهم، وذلك من خلال تمكينهم من الحصول على مبالغ مالية إضافية يدفعها صاحب العمل للعامل أو مجموعة من العمال مقابل الجهد المبذول لزيادة الإنتاج أو تقليل تكاليف ونفقات العمل.

يهدف دفع هذه المكافآت إلى تشجيع العمال على الاستمرار في بذل المزيد من الجهد الذي يعود بالنفع عليهم وعلى مستخدميهم. تعتبر هذه المكافآت جزءاً تكميليًا ومتغيرًا من الأجر وتتمتع بنفس الحماية القانونية المقررة له. وقد عرفها المشرع المصري في مفهوم المنح المكونة للأجر، حيث تشمل كل ما يدفع للعامل بالإضافة إلى أجره وما يُصرف له جزاء أمانته أو كفاءته، شريطة أن تكون هذه المنح محددة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل، أو ما جرت العادة بمنحه إذا توفرت فيها صفات العمومية والدوام والثبات.

كانت هذه المكافآت تُعرف في القوانين السابقة بالمشاركة في الفوائد والأرباح المحققة في المؤسسة، وتحدد استنادًا إلى المعايير والمقاييس المعتمدة في حساب كل منها. وقد تضمن القانون الأساسي العام للعامل في المواد 146، 165، و170 صلاحية تحديد قيمتها ومعايير

¹ - بشير هدي، المرجع السابق، ص 138.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

توزيعها إلى المراسيم التنظيمية. ثم صدر مرسوم تنفيذي حدد قيمتها بـ 40% من الأجر الأساسي الشهري كحد أقصى لكل عامل بالنسبة للمردود الفردي والجماعي معاً، على أن تكون هذه المكافآت مرتبطة بعدد أيام العمل المنجزة فعلياً خلال الشهر المقصود، ولا تشمل الأيام التي انقطع فيها العامل عن العمل كالغيابات والإجازات¹.

أما في قانون رقم 90-11، السالف الذكر فقد قام المشرع الجزائري بتوحيد هاتين المكافأتين وحصرها في مكافأة المردود الفردي والجماعي وأقر حق العامل في العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه وأدرجها ضمن مفهوم المرتب، تاركاً اختصاص تقدير نسبتها وقيمتها إلى الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية².

- المنح الخاصة بالمناسبات:

تتمثل هذه المنح في مقابل نقدي إضافي ملحق بالأجر، يستفيد منه العامل في مناسبات معينة مثل الأعياد الدينية والوطنية، والمناسبات والأفراح كالزواج أو الولادة، أو عند مواجهة العامل لمصيبة كوفاة أحد أفراد عائلته. كما قد تُقدّم هذه المنحة بمناسبة حصول صاحب العمل على صفقة مهمة، أو في بعض الأحيان عند انتهاء السنة المالية للمؤسسة، وهو ما أقره المشرع المصري من خلال تعريفه لهذا النوع من المنح.

تعد المنحة، انطلاقاً من مفهومها اللغوي، اختيارية وغير ملزمة لأنها تُعتبر تبرعاً، ولا يجوز إجبار الشخص على التبرع. ومع ذلك، تصبح هذه المنحة ملزمة قانونياً وتُعد جزءاً من الأجر وتحظى بنفس الحماية القانونية المقررة له إذا ما تقررت في عقد العمل الفردي أو تضمنتها الاتفاقيات الجماعية أو ما جرى به العرف. يُلاحظ أنه لا يُثار أي إشكال عندما يكون مصدر هذه المنح هو القانون أو العقد أو الاتفاقية الجماعية، أما إذا كان مصدرها العرف، فقد تطرأ

¹ - خليل سمية - المرجع السابق - ص 77/78.

² - انظر المادة 120 فقرة 5 من القانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

صعوبات في تقديرها. لذلك، يجب التأكيد على وجوب توافر صفة العمومية والثبات لضمان استحقاقها من قبل جميع العمال في المنشأة¹.

- المكافآت العينية:

تعتبر المكافآت العينية جزءًا من الأجر الذي يُقدمه صاحب العمل للعامل، وهي عبارة عن نفقات عينية يتحملها صاحب العمل بهدف توفير احتياجات أساسية أو تسهيلات للعامل. تمثل هذه المكافآت وسيلة لتحسين الظروف المعيشية للعامل وتقليل التكاليف اليومية التي يتحملها. تتضمن هذه المكافآت تقديم خدمات أو مزايا مثل الإسكان لكبار الموظفين، وتوفير وسائل النقل، وتقديم وجبات غذائية.

تُساهم هذه المكافآت في رفع مستوى الرضا الوظيفي للعاملين من خلال توفير احتياجاتهم الأساسية بشكل مباشر، مما يعزز من إنتاجيتهم وولائهم للمؤسسة. تعتبر هذه المكافآت جزءًا من التزام صاحب العمل تجاه تحسين بيئة العمل وجعلها أكثر جذبًا للعاملين. كما أنها تُعد تكملة للأجر النقدي، حيث تعكس رغبة المؤسسة في تقديم حوافز إضافية تُسهم في تحسين مستوى المعيشة للموظفين وتوفير بيئة عمل مريحة ومشجعة.

من الناحية القانونية، قد تُعتبر المكافآت العينية جزءًا من الأجر إذا تم النص عليها في عقد العمل أو الاتفاقيات الجماعية، وتخضع لحماية قانونية كذلك، مما يضمن حق العامل في الاستفادة منها بشكل عادل ومنظم. في النهاية، تشكل المكافآت العينية عنصرًا هامًا في حزمة الأجر والمزايا التي يقدمها صاحب العمل، وتُعد أداة فعّالة لتحفيز الموظفين وتحقيق استقرار وظيفي أكبر داخل المؤسسة².

¹ - انظر خليل سمية المرجع السابق ص 81/80.

² - انظر بوخالفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون المؤسسات، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، الجزائر، 1987، ص 59.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

الفرع الثاني: الخصائص القانونية للأجر

يتقاضى العامل أجرا مقابل العمل الذي يؤديه، ويجب أن يكون هذا الأجر مناسبا ويدفع نقدا وبصفة دورية.

أولاً: دفع الأجر مقابل العمل: لمبدأ الارتباط بين الأجر والعمل نصت المادة 53 من ق.ع.ع أنه لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة 4 يعمل فيها وتنص المادة 80 نفس القانون أن للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى.

فالأجر إذن مقابل العمل، ولا أجر بدون عمل، وأن سبب الأجر هو السبب في إبرام العقد بالنسبة للعامل كما أن العامل هو محله بالنسبة لصاحب العمل، ولا يصبح هناك التزام بالدين قائماً اتجاه صاحب العمل إلا إذا أدى العامل العمل الذي ألزم به.

ونتيجة لهذا الطابع الملزم للطرفين والتبادلي، فإن التوقف عن العمل مهما كان سببه يؤدي إلى التوقف عن دفع الأجر، ماعدا الحالات التي ينص عليها القانون والمتعلقة بالحق في الراحة والعطل المدفوعة الأجر، وبعض الفئات من العمال، الذين يستفيدون من أجر أوقات عمل يقضونها في الممارسة الرياضية، وكذلك ما ينقص الوقت الذي تستغرقه الكشوف الطبية في إطار طب العمل¹.

ثانياً: عدم التمييز في الأجر (المساواة في الأجر):

لقد سعت المنظمات المهتمة بشؤون العمل إلى التشديد في مسألة التمييز في الأجر وطالب التمييز بين الرجل والمرأة في دفع الأجر. وكذلك عدم استغلال القصر من هذا الجانب وخاصة في البلدان المختلفة. عموماً فإن مراعاة الحد الأدنى للأجور، فإن المساواة في الأجر تبقى نسبية بوجود مقاييس تؤخذ في الاعتبار عند تقييم الأجر، وهي الأصيل العلمي و التقني و

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 15 ماي 1993 يتعلق بتنظيم طب العمل.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

الخبرة المهنية و الاقدمية، والقدرات الشخصية لكل عامل وظروف العمل والمردودية ولا يوجد ما يتمتع صاحب العمل من منح العامل امتيازات إضافية لتحفيزه على العمل¹.

ثالثا: تقدير ودفع الأجر نقدا:

يجب أن يحدد ويدفع نقدا ويذهب الاجتهاد القضائي إلى وجوب دفعه بالعملة الوطنية فقط. إن هذا المبدأ العلمي جاء للحد من التصرفات التي كانت سائدة في القرن التاسع عشر والتي كانت تحمل العمال على استهلاك المواد المنتجة من قبل صاحب العمل، وذلك على سبيل المقايضة أو إنشاء متاجر بالقرب من مكان العمل لتسوق للعمل ما يحتاجه بوسائل دفع تابعة لصاحب العمل.

غير أن التقدير بالعملة لا يعني إقصاء الدفع العيني، بل معناه تغييب القيمة المالية للامتياز العيني الممنوح للعامل.

كما أن الدفع نقدا لا يعني أن الأجر يدفع بواسطة قطع أو أوراق نقدية بل أنه يمكن للعامل التحصيل على القيمة المالية لأجره مقابل ما يسلمه صاحب العمل من صكوك المالية أو رسائل مالية أخرى.

رابعا: دورية الأجر

يدفع الأجر دوريا للعامل وفي آجال متقاربة حسب النظام المعمول به لدى صاحب العمل، ويدفع الأجر للعامل كاملا بدون أن نقصان ما عدا الحالات التي يكون العامل إستفاد فيها من سبق على أجره أو لنفترض مالا لدى صاحب العمل على أن يسدده بالتقسيت وتتمثل هذه الضمانات في قسيمة الأجور التي تسلم دوريا للعامل، وتتضمن مبلغ الأجر وجمع عناصره² ويجب على صاحب العمل دفع الأجور لكل عامل عند حلول أجل إستحقاقه³.

1- أ. غريب بوخلاقة، المرجع السابق، ص37.

2- المادة 81 من قانون 11/90 المتضمن قانون علاقات العمل.

3- المادة 88 من قانون 11/90 المتضمن قانون علاقات العمل.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

ولا يعد قبول العامل لقسيمة الأجر دون تحفظ أو احتجاجا تنازلا منه عند اقتضاء أول جزء من الأجر أو توابعه أو التعويضات، ولا يمكن أن يكون أيضا ذلك القبول بمثابة حساب معدود و مسدد¹ فإن القواعد العامة للقانون المدني تقضي على أن تحديد مكان الوفاء بالأجر يخضع الاتفاق الأطراف، إلا أنه يبدو حسب القواعد العامة أنه يطلب ولا يتقبل، أي أن أداء الأجر يكون في أماكن العمل، وذلك تسير على العامل حتى لا يتحملوا مستحقات ونفقات الانتقال إلى مكان آخر لاستلام أجورهم.

الفرع الثالث : أهمية الأجر

علمنا أن الأجر يمثل العنصر الأساسي في عقد العمل و أنه كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله أي كان نوعه و أي كانت التسمية التي تطلق عليه، وتحظى الأجور بأهمية بالغة سواء من عدة أطراف فهو يعتبر المصدر الرئيسي بالنسبة للعمال و العنصر الأساسي بالنسبة للمنظمة و الجزء الكبير من النفقات بالنسبة للمجتمع ويمكن حصر أهمية الأجر على ثلاث مستويات.

أولا: أهمية الأجر بالنسبة للعامل

يهتم العاملون بالأجور لعدة أسباب مختلفة يأتي في مقدمتها أن الأجور تمثل مصدرا رئيسيا وهاما لمعيشة الفرد ومستوى الرفاهية وقدرته على تأمين خدماته واحتياجاته الخاصة التي يستطيع أن يوفرها لنفسه و لأفراد أسرته. إن الأجور التي يحصل عليها الفرد قد تؤثر أيضا على وضعه في مجتمعه وذلك في الحالات التي تقاس فيها منزلة الفرد بالمكاسب المالية أكثر من قياسها بمركزه أو مكانته في عمله و التي قد تكون معروفة بالنسبة لمرووسية المباشرين وفي داخل المنظمة التي يعمل فيها الفرد، قد تمثل الأجور التي يحصل عليها مكانته النسبية أمام الآخرين، علاوة على ذلك فإن إمكانية الحصول على أجور عالية قد تشجع العامل على

¹ - أغريب بوخلاقة، المرجع السابق، ص38.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

زيادة كفاءته عن طريق تحسين مؤهلات الشخصية ومساهمته في العمل للاستفادة من هذه الإمكانيات المتاحة في الأجر¹.

ثانيا: أهمية الأجر بالنسبة للمنظمة

تمثل الأجر أهمية كبيرة بالنسبة للمنظمة وذلك أن الأجر تمثل جزءا هاما من تكلفة الإنتاج، إلا أن نسبة تكلفة العمل تختلف من شركة لأخرى حسب طبيعة نشاطه ومدى الاعتماد على العنصر البشري في عمليات التشغيل، مثلا في صناعة تكرير البترول قد لا تتعدى هذه النسبة 6 بالمائة من تكلفة الإنتاج، بينما في صناعة المنتجات قد تشكل 55 بالمائة من التكلفة، وعليه فإن منح 10 بالمائة زيادة في أجور العاملين في صناعة البترول سوف يكون أقل على أسعار المنتجات البترولية، وذلك مقارنة بتأثير نفس النسبة على منتجات الغزل والنسيج مثلا أن الزيادة في معدلات الأجر قد تنعكس في النهاية على طلب المستهلك النهائي في صور ارتفاع الأسعار، مما يؤثر على حجم المبيعات وإذا لم تنتقل الزيادة في الأجر إلى المستهلك فإن التكلفة في هذه الحالة يجب أن تعوض عن طريق كفاءة إنتاجية عالية، أو عن طريق تخفيض نسبة هامش الربح التي يمكن أيضا أن تعرض سيولة الشركة لموقف حرج، فإذا أصبحت الظروف صعبة بدرجة كبيرة، فإن الشركة تضطر في هذه الحالة إلى تصفية أصولها وأيضا بعض أرصدها المختلفة التي وفرتها الشركة في وقت سابق ولذلك فإنها من مصلحة كل شركة أن تحاول الحفاظ على برنامج الأجر الذي يساعد على مضاعفة الكفاءة والمبيعات حتى تتمكن من دفع عائد مناسب للمساهمين على استثماراتهم وأيضا توفر للعاملين فرص عمل دائمة وتدفع لهم أجوا مناسبة².

¹ - حسين محمود، أهمية نظام الأجر ودوره للرفع من إنتاجية العاملين بالمؤسسة الإنتاجية المتوسطة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم التجارية، جامعة المسيلة، 2016/2015، ص78.

² - بوعجيلا موسى وبن الطيبي مبارك، حماية أجر العامل من خلال أحكام قانون العمل الجزائري، مجلة الناقد للدراسات السياسية، المجلد 06، العدد2، أدرار، الجزائر، 2022، ص 704.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

ثالثا: أهمية الأجر بالنسبة للمجتمع:

تمثل الأجر المصدر الجوهرى للقوة الشرائية المحركة للاقتصاد القومي، وكلما تحسنت الأجر يميل السوق إلى الانتعاش لكل القطاعات الاقتصادية بالمجتمع مع ملاحظة أن يرتبط ارتفاع الأجر بالإنتاجية مما يساهم في تحقيق النمو الاقتصادي للدولة و إلا فإذا زادت الأجر وتسببت في ارتفاع الأسعار فيحدث التضخم أو الركود أو ينخفض الطلب على بعض المنتجات التي ينتجها العاملون مما قد يتسبب انخفاض في عدد الوظائف المطلوبة لإنتاج هذه المنتجات وبالتالي تخفيض في تكلفة فرص العمل وهذا ما يعني زيادة البطالة كما أو الأجر بالنسبة للمجتمع يمثل واجهة المؤسسة وسمعتها وهو وسيلة استقطاب للكفاءات البشرية النادرة وحرص على الاحتفاظ بها في المؤسسة.

المطلب الثاني: أنواع الأجر وآليات الوفاء به:

الأجر بصفة عامة يشمل على كل ما يستحقه العامل من مال مقابل أداء عمله أو بصيغة أخرى هو كل ما يناله الأجير لقاء مهنته ثابتا كان أو متغيرا نقدا أو عينيا، وتقول موسوعة دالوز: " يعتبر الأجر كل مبلغ يدفع بواسطة رب العمل إلى العامل في إطار عقد العمل" ويختلف الأجر حسب الخدمة المقدمة من طرف العامل إلى رب العمل وهذا ما سنستهل به مطلبنا ثم ننتقل إلى كيفية الوفاء به.

الفرع الأول: أنواع الأجر:

هناك تصنيفات متعددة للأجر تختلف تبعا لاختلاف الأساس الذي يعتمد عليه أثناء عملية التصنيف، فمثلا يصنف الأجر على عدة أنواع:

- على أساس القوة الشرائية إلى اجر اسمي واجر حقيقي.
- على أساس طبيعته إلى أجر نقدي وأجر عيني.
- على أساس هذا الغرض منه إلى أجر ثابت، وأجر إضافي، وأجر تشجيعي.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

- على أساس طرق الدفع إلى اجر زمني، وإلى أجر بالقطعة¹.

أولاً: الأجر على أساس القوة الشرائية :

وينقسم هذا النوع من الأجور إلى قسمين: الأجر الحقيقي، والأجر الاسمي.

1/- الأجر الحقيقي:

وهو كل ما يقتنيه الشخص الطبيعي من بضائع ومصالح لإشباع حاجاته من الأجر النقدي، بمعنى آخر هو عبارة عن القوة الشرائية التي يكتسبها وتمنح للعامل بهذا الأجر. والأجر الحقيقي هو مقدار السلع والخدمات التي تشتري لإشباع حاجات الفرد من الأجر النقدي، أي هو عبارة عن القوة الشرائية التي يحصل عليها العامل بهذا الأجر، ومن المعروف بأن هناك علاقة عكسية بين ارتفاع المستوى العام للأسعار وانخفاضه وبين ما يحصل عليه الفرد من سلع وخدمات كما ونوعاً، فكمية ونوعية السلع تنخفض في حالة ارتفاع الأسعار وتحسن وتزيد في حالة انخفاضه.

2/- الأجر الاسمي:

وهو حجم ما يكتسبه العامل من أموال مقابل خدماته التي تسدد بنسق نظامي، ونظراً لأن هذا النوع من الأجر يتأثر بمجرد ارتفاع الأسعار حيث تنخفض قيمته الحقيقية فإن العاملين لا يعتادون بهذا النوع من الأجور لأن قيمتها الحقيقية قد انخفضت وقوتها الشرائية قد تدهورت وأصبحت لا تلبى لاحتياجاتهم الأساسية بينما أصحاب العمل لا ينظرون إلى الأجر إلا من الناحية الاسمية فقط².

¹ - براهيم نسيمة، الحماية القانونية للأجر، رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، 2016/2017، ص 27.

² - براهيم نسيمة، المرجع السابق، ص 27.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

ثانياً: الأجر على أساس الطبيعة :

وينقسم هذا النوع من الأجور إلى الأجر العيني ، والأجر النقدي

1/- الأجر العيني:

كثيراً ما يتفق في عقد العمل الفردي أو الجماعي أو يجري العرف أو يتقرر في لائحة نظام العمل أو القانون على أن يحصل العامل بالإضافة إلى المقابل النقدي على ميزات العينية (مقابل عيني)، كما هو الحال في شأن حصول عمال المطاعم أو الفنادق بالإضافة إلى المقابل النقدي على المأكل والمسكن أو كلاهما، وحصول عمال البحر على المأكل والمأوى¹. ويقصد بالأجر العيني هو ما يمنحه رب العمل إلى عماله ويتمثل عادة في الأكل والمسكن، بمعنى آخر يقصد به ما يقدمه أصحاب العمل إلى العامل من أشياء غير النقود سواء كانت أشياء مثلية أو أشياء قيميّة، وكذلك ما يقدمه له من خدمات، ومثال ذلك :

- ما يقدمه للعامل من طعام ومسكن خاص.
- ما يقدمه صاحب المزرعة من حبوب للعامل الزراعي.
- نقل العامل من مسكنه إلى مكان العمل وإعادته، وهذا ما يعد ميزة عينية².

وفي بعض الأحيان يتقاضى العامل أجره عينياً، كتوفير السكن للعامل والأكل ومنحه وسيلة النقل والتأمين الصحي مقابل أداء خدمات لصاحب العمل، وهذا نادر في عصرنا هذا مع تعميم النقود. وأصبح الأجر العيني يضاف إليه الأجر النقدي ولا يعد ما يمنح للعامل مقابل خدماته جزء من الأجر، كتوفير له سيارة لأداء العمل وإنجازه، فسيارة هنا يجعل منها أداة من أدوات العمل وليست أجراً عينياً.

¹ - همام محمد محمود زهران، قانون العمل: عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، مصر 2007، ص 476.

² - براهيم نسيمة، المرجع السابق، ص 30 .

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

بنفس المنطق لا يعتبر سكن الوظيفة الذي يقتضيه القيام بالعمل وتنفيذه في حكم الأجر العيني، مثال ذلك : غرفة الحراسة ، أو البواب¹.

2- الأجر النقدي:

بصفة عامة يتمثل الأجر النقدي بكونه المقابل النقدي الذي يتسلمه العامل من صاحب العمل مقابل خدمته حسب اتفاقهما في عقد العمل سواء كان بمدة زمنية معينة أو بنسبة من الأرباح. فالمشرع الجزائري أخذ بالأجر النقدي ولم يأخذ بالأجر العيني في قانون العمل، حيث تنص المادة 137 من القانون الأساسي العام للعامل على أنه : " يعبر عن الأجر بالمبالغ النقدية فقط، ويدفع بوسائل نقدية فقط"².

كما يعتبر محظورا في القانون الجزائري أن تدفع المؤسسة المستخدمة لعمالها أجور في صورة عينية³.

ثالثا: الأجر من حيث الغرض:

تقسم الأجر من حيث الغرض إلى أجر ثابت وأجر إضافي:

1- الأجر الثابت: وهو أجر المنصب أو الرتبة في العمل، أو العمل بحد ذاته، وذلك حسب التشريع الجزائري.

2- الأجر الإضافي: ويكمن في كونه أجر غير ثابت وهو الحوافز والتعويضات والمنح المالية.

رابعا : الأجر من حيث طرق دفعها:

ويكون على حسب المعايير الآتية :

¹ - همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 477.

² - القانون رقم 78/12، المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الملغى.

³ - براهيم نسيمة، المرجع السابق، ص 31 .

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

- معيار الزمن: ويتم احتساب الأجر على أساس الزمن الذي أنفق في العمل أيا كانت حصيلته, أي دون اعتبار لقدرة الإنتاج¹.
- معيار القطعة: ويزداد وينقص اجر العامل تبعا لعدد الوحدات التي ينتجها.
- المعيار المزدوج: ويحتسب الأجر على أساس الزمن ويزداد الأجر كلما زاد الإنتاج². وهذا ما سنتطرق إليه لاحقا.

الفرع الثاني: آليات الوفاء بالأجر:

يمثل الأجر الدعامة الأساسية التي يقوم عليها معاش العامل ومعاش أسرته واستقرارها, ولهذا حرص المشرع الجزائري على وضع ضوابط وقواعد خاصة لاستقائه, نجد بعض هذه القواعد أساسية وأخرى ثانوية, لهذا سنتطرق في هذا الفرع إلى قواعد الدفع الأصلية والتدابير الاحتياطية:

أولا: قواعد الدفع الأصلية:

تتضمن كل قاعدة قانونية على أصل استثناء، والمشرع الجزائري لما نظم قواعد الوفاء بالأجر لم يخالف هذا المبدأ فوضع وسائل دفع أصلية وأخرى احتياطية تتمثل في تحديد مكان دفع الأجر وزمان الوفاء بالأجر، ثم الوفاء بالأجر.

1. مكان دفع الأجر:

لم يحدد المشرع الجزائري مكان معين لدفع الأجر فأى نص قانوني، لا في قانون العمل رقم 90/11 المتضمن قانون علاقات العمل، ولا في قانون رقم 78/12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الملغى، إلا انه نص في المادة 152 من الأمر 75/31 الملغى على عدم دفع الأجر في الحانات أو مخازن البيع و أماكن اللهو، وذلك لحماية أجر العامل من الضياع و

¹ - براهيم نسيمة، المرجع السابق، ص 150.

² - سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 145/146 .

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

الاحتيايل. بما انه هذا الأمر ملغى يتطلب منا الرجوع إلى القواعد في التقنين المدني الجزائري التي كرست مبدأ الدين مطلوب وليس محمول للدائن أي العامل في مكان تنفيذ علاقة في العمل¹.

وقد سلك المشرع الجزائري نفس مسلك المشرع الفرنسي، أما المشرع المصري فقد نص صراحة في المادة 38 من قانون العمل على انه: "الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانونا في أحد أيام العمل وفي مكانه"².

2. زمان الوفاء بالأجر :

تتخذ اغلب التشريعات أوقات العمل العامة الزمن المناسب للوفاء بالأجر للعامل حتى لا يحرم هذا الأخير من أيام راحته³. ومن بينها التشريع الفرنسي، والتشريع المصري فقد نص المشرع المصري في نص المادة 38 من قانون العمل المصري السابق ذكر على زمان الوفاء بالأجر في أوقات العمل.

أما المشرع الجزائري فلم يتطرق إلى زمان الوفاء بالأجر بعدما نص عليه في نص المادة 151 من الأمر 75/31 المتضمن للشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص⁴.

¹ - محي الدين زكريا، بوزيدة جيلالي، عنصر الأجر في علاقات العمل، مذكرة تخرج لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة 15، الجزائر، 2007، ص 31.

² - المادة 38 من قانون العمل المصري لسنة 2003 المعدل بالقانون رقم 180 لسنة 2008 .

³ - محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، ص 124.

⁴ - المادة 151 من الأمر 75/31 المتضمن للشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر، العدد 39 الصادرة في تاريخ 19 ماي 1975 .

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

ونص كذلك على الوفاء الدوري للأجور في المادتين 80 و86 من قانون علاقات العمل الجزائري، فيجب أن يدفع الأجر للعامل بصفة منظمة ودورية ويكون من تاريخ استحقاقه، وهو ما تبناه المشرع الفرنسي في قانون العمل الفرنسي.

كما أخذ به المشرع المصري حيث اعتبر أنه لا يجوز الاتفاق على مخالفة دورية الوفاء بالأجر وإلا تعرض مخالفتها إلى عقوبات¹.

أما فيما يخص التقادم فالمشرع الجزائري لم يتعرض إلى تقادم الأجور لكن بالرجوع إلى القواعد العامة نجد أنه أورد نصين لتقادم الأجور، فقد نص في المادة 309 من التقنين المدني الجزائري على التقادم الخماسي بقولها: " يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين كأجرة المباني، والديون المتأخرة والمرتبات، والأجور والمعاشات".

وفي نص المادة 312 من نفس القانون نصت على التقادم الحولي بقولها: " تتقادم بسنة واحدة الحقوق الآتية:

- حقوق التجار والصناع عن أشياء وردوها لأشخاص لا يتجرون فيها، وحقوق أصحاب الفنادق والمطاعم عن أجر الإقامة، وثمان الطعام وكل ما صرفوه لحساب عملائهم.

- المبالغ المستحقة للعمال والأجراء الآخرون مقابل عملهم.

يجب على من يتمسك بالتقادم لسنة أن يحلف اليمين على أنه أدى الدين فعلا وهذه اليمين توجه تلقائيا من القاضي إلى ورثة المدين أو إلى أوصيائهم إن كان الورثة قاصرين على أنهم لا يعلمون بوجود الدين أو يعلمون بحصول الوفاء".

كما تطرق المشرع المصري في نص المادة 375 من القانون المدني المصري إلى التقادم الخماسي بنصه على أنه: " يتقادم لخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين كأجرة المباني و الأراضي الزراعية ومقابل الحكر وكالفوائد والإرادات المترتبة المهياة والأجور

¹ - أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2013 ص190.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

والمعاشات "1. والتقدم الحولي في نص المادة 378 من نفس القانون الفقرة ب، حيث نصت على أنه: "تتقدم بسنة واحدة الحقوق الآتية :
- حقوق العمال والخدم والأجراء من أجور يومية وغير يومية ومن ثمن ما قاموا به من توريدات.

ثانيا: التدابير الاحتياطية:

تبرأ ذمة المستخدم عندما يحترم التدابير الاحتياطية للوفاء بالأجر، فان لم يحترمها لا تبرأ ذمته ومن بين هذه التدابير تلقي العامل أجره بنفسه، ويجب أن يكون دفع الأجر نقدي، كما يلتزم رب العامل بالمحافظة على الوثائق المتعلقة بالأمل المتمثلة في قسيمة الأجر .

1. الدفع الشخصي:

ويجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل شخصيا أجره دون سواه لأن طبيعة عقد العمل تقتضي ذلك لأنه يطغى على عقد العمل الطابع الشخصي ويرتب التزامات فيما بين الطرفين فالعامل ملزم بتقديم العمل و رب العمل ملزم بتقديم الأجر له².

2. الدفع النقدي:

يدفع الأجر للعامل نقدا وهذا وفقا للمادة 85 من قانون علاقات العمل الجزائي التي نصت على أنه قد يكون عبارة عن نقود سائلة أو صكوك أو حسابات بنكية من خلالها يتم دفع الأجر عن طريق تحويل المبلغ لحساب المعني³.
وتطرق المشرع المصري في نص المادة 37 سابقة الذكر من قانون العمل المصري إلى أن الدفع يكون بالعمل المتداولة قانونا، بالإضافة إلى أجر العامل نجد تعويضات أخرى كتعويض

¹ - المادة 375 من القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948 المعدل وفقا للقانون رقم 55 لسنة 1970.

² - البشير هدي، المرجع السابق، ص 144.

³ - انظر المادة 85 من قانون 90/11 .

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

العطل المدفوعة والتعويض عن الفصل التعسفي.... الخ. وهذا ما أقرته محكمة النقض الفرنسية¹.

3. تسليم قسيمة الأجر:

لا بد لرب العمل ان يحتفظ بالمستندات أو الوثائق التي تتضمن معلومات عن العامل وعن سجل الأجر الذي يبين فيه أدق التفاصيل عن أجره، وعلى هذا الأخير أن يوقع عليه متى يسلم أجره². وقد نص المشرع الجزائري على قسيمة الأجر وهي وثيقة تحتوي على كافة المعلومات الخاصة بعناصر الأجر الثابتة والمتغيرة، وهذا وفقا لنص المادة 86 ق.ع.ع التي تنص على أن: " يدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجر الدوري التي يمدها المستخدم ".

وأي مخالفة للأحكام الخاصة بالأجر تترتب عليه جزاءات مالية وهذا ما جاء في المادة 148 ق.ع.ع . وعليه فإن هذه المستندات أو قسيمة الأجر تعد كدليل إثبات يستخدمها العامل اتجاه رب العمل³.

¹ - أمال بطاهر، المرجع السابق، ص 198.

² - يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المفتي، بغداد، 1987، ص 105/106.

³ - انظر إلى نص المادة 148 من قانون علاقات العمل .

المبحث الثاني: وسائل ومعايير تحديد الأجر

لم يترك المشرع الجزائري المجال لأن تكون العلاقات بين العامل و أرباب العمل تتم بصفة عشوائية فيما يتعلق الأمر بالأجر، لذلك هناك عدة طرق ووسائل إما بتدخل السلطة العامة والعقد، إما عن طريق الاتفاقيات الجماعية وهذا ما سنتطرق إليه في المطلب الأول، أما بالنسبة للمطلب الثاني سنحدد فيه المعايير الأساسية لتحديد الأجر التي نجدها لدى التشريعات الأخرى كما في التشريع الجزائري.

المطلب الأول: طرق ووسائل تحديد الأجر

يقوم من ناحيتين مبدئين لتحديد وضع الأجور، المبدأ الأول يتجسد في تحديد الأجور عن طريق السلطة العامة وعن طريق العقد وهذا ما سنتطرق إليه في الفرع الأول، أما بالنسبة للفرع الثاني سنحدد فيه مبدأ تحديد الأجور عن طريق الاتفاقيات الجماعية.

الفرع الأول: تحديد الأجور عن طريق السلطة العامة وعن طريق العقد

أولا/ تحديد الأجور عن طريق السلطة العامة:

وهي طريقة تعتمد في البلدان والنظم التي تتبع التنظيم الإداري لعلاقات العمل والتي تتحكم في وضع مختلف القوانين والنظم الخاصة بعلاقات العمل بواسطة الأجهزة المركزية، أي الحكومة. حيث تلزم هذه القوانين والنظم مركزية الأجور يقوم على أساس شبكة أو تصنيف وطني لمناصب العمل في جميع القطاعات، مع تحديد أجر كل منصب، الأمر الذي لا يترك لأصحاب العمل سوى ترتيب مناصب عملها في إطار هذا الجدول الخاص بتصنيف المناصب¹، ويترج ذلك بوضع جدول لمختلف مناصب العمل يقابل كل منصب منها رقما استدلاليا يمثل حاصل ضربه في النقاط الاستدلالية للأجر المحدد للعامل طبقا للسلم المهني أو الوظيفي لمؤسسة معينة.

¹ - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 86/67.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

وقد اعتمد المشرع الجزائري على هذا الأسلوب لتحديد الأجر في القانون الأساسي العام للعامل الصادر سنة 1978 الملغى، إذ وضعت تطبيقاً لأحكامه آنذاك الشبكة الوطنية لتصنيف مناصب العمل على أساس قواعد ومقاييس معينة للتصنيف.

غير أن هذا المبدأ لتحديد المركزي للأجر عرف تراجعاً كبيراً في تشريعات العمل الحديثة من بينها تشريع العمل الجزائري بعد صدور قانون علاقات العمل وأصحاب العمل في إطار العقود الفردية والجماعية للعمل¹.

فبالتالي تحديد الأجر عن طريق السلطة العامة تعني أن الأجور وشروط العمل تحدد بواسطة الحكومة أو هيئة مختصة في البلد، يتم وضع قوانين ولوائح لتحديد الحد الأدنى للأجور والمزايا الواجب توافرها للعامل التي تهدف إلى حماية حقوق العمل وضمان تعامل عادل في سوق العمل.

ثانياً/ تحديد الأجر عن طريق العقد:

يعتبر عقد العمل في الكثير من الحالات الوسيلة المثلى أو الوحيدة لتحديد الأجر، ضمن سياق تحديد مختلف الشروط الأخرى التي يتضمنها العقد، حيث يتفق طرفا علاقة العمل بكل حرية وإدارة مستقلة على تحديد الأجر الأساسي أو أجر المنصب ومختلف الملحقات الأخرى التابعة له²، مثل مختلف التعويضات و المكافآت، مع الأخذ بعين الاعتبار مختلف أحكام والأنظمة المعمول بها في مجال الأجور كاحترام الحد الأدنى للمضمون لها، ومختلف الامتيازات الأخرى التي يقررها القانون للعامل، وكذلك تلك التي تحددها الأعراف والعادات المهنية أو الاتفاقيات الجماعية للعمل لاسيما إذا كانت تضمن حقوق وامتيازات للعمل، أو كانت أكثر من تلك التي يمنحها لا قانون و النظم المعمول بها في هذا المجال، إلا أن احترام ومراعاة هذه القوانين والنظم.

¹ - بشير هدي، المرجع السابق، ص 140.

² - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 66.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

يمنع الأطراف من الاتفاق على الأجر وامتيازات مالية تفوق تلك المقررة في هذه القوانين،
النظم والاتفاقيات¹.

يعتبر هذا المبدأ الأكثر شيوعاً والأكثر اعتماداً في مختلف تشريعات المقارنة الحديثة من بينها
التشريع الجزائري.

الفرع الثاني: تحديد الأجر عن طريق الاتفاقيات الجماعية

يعرف المشرع الجزائري اتفاقية العمل على أنها: "اتفاق مدون يتضمن مجموعة شروط التشغيل
والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات معينة".

نصت المادة 152 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على تعريف اتفاقية العمل الجماعية،
فهي اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، ويبرم بين منظمة أو أكثر من
المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو
أكثر من منظماتهم².

تتمتع الاتفاقيات الجماعية بصلاحيات واسعة للأجر مفتوحة لممثلي العمل وأصحاب العمل
في إطار الاتفاق الجماعي فيما يتعلق بتحديد الأجر.

وقد اعترف المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل في المادة 120 منع عدة صلاحيات
الاتفاقيات الجماعية لتحديد الأجر الأساسية للعمل انطلاقاً من الحد الأدنى للمضمون وكذا
مختلف التعويضات المرتبطة بالاقدمية وظروف العمل و كذلك المكافآت المقررة للمردود
الفردية و الجماعي³.

¹ - أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 219.

² - المادة 152 من قانون رقم 12 لسنة 2003 بإصدار قانون العمل، الجريدة الرسمية، العدد 14، (مكرر) في 07
أفريل سنة 2003، ص 55.

³ - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 67.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

إن الأهمية القانونية لتحديد الأجر عن طريق الاتفاقيات الجماعية تكمن في أنها تعطي قوة قانونية وكذلك تصبح ملزمة على الأطراف المتعاقدة وتحمي حقوق العمال وتضمن الامتثال التشريعات العمالية ويفضل هذه القوة القانونية بتم تنفيذ الأجر وشروط العمل المتفق عليها بشكل قانوني وعادل.

وفي حالة عدم تحديد الأجر بأي طريقة من الطرق المذكورة أعلاه فإنه يرجع للقاضي الذي يحدد بأي طريقة من الطرق السابقة على ضوء العادات والتقاليد المتبعة في تلك القطاع أو المهنة¹.

المطلب الثاني: معايير تحديد الأجر

بينما تطرقنا في المطلب الأول إلى طرق ووسائل تحديد الأجر، ننتقل إلى المطلب الثاني إلى المعايير الأساسية التي يتم بها تحديد الأجر والتي نجدها كذلك لدى التشريعات الأخرى كما في التشريع الجزائري وهي التي سنبينها من خلال الفروع التالية:

الفرع الأول: تحديد الأجر وفق المدة الزمنية وتحديده وفق الإنتاج

يتم تحديد الأجر وفق المدة الزمنية وفق الإنتاج سنيين المقصود بالطريقتين وكيف يتم ذلك:

أولا/تحديد الأجر وفق المدة الزمنية:

يقضي العمل بهذه الطريقة حساب الأجر بالزمن إذا اتفق الطرفين فيه عقد العمل على حسابه لإحدى الوحدات الزمنية بالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر بصرف النظر عن قدرة أو كمية المبلغ أي ما ينتجه العامل في هذه الوحدة الزمنية². ويتم اعتماد هذه الطريقة بشكل أساسي في عقود العمل غير محددة المدة وهي تحقق مصلحة العامل أساسا بحيث يتم دفع الأجر بحلول أجله المعتاد دون النظر إلى نتائج عمله بل وحتى في حالات التوقف عن العمل كالعطلة السنوية والعطلة المرضية أو العطل الخاصة.

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري "علاقات العمل الفردية"، المرجع السابق، ص 220.

² - سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 144.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

يتم اعتماد هذه الطريقة لحساب الأجر بشكل أساسي في عقود العمل غير محددة المدة¹ وكان يجرى تطبيقها سابقا باحتساب الوحدات الزمنية التي أدى فيها العامل عمله فعلا، إلا أن تطور العمل والقوانين المتعلقة بعلاقات العمل التي ترجح الطابع الجنائي للعامل في إطار علاقة العمل، أصبحت التشريعات الحديثة تخضع هذه الطريقة الاستثناءات اتفاقية، أو قانونية، يحصل فيها العمال على أجورهم على أساس الوحدة الزمنية، حتى في الحالات التي لا يؤديوا فيها عملا فعليا، كالإجازات الأسبوعية أو العطل السنوية أو أية عطلة خاصة ينص عليها القانون أو يتفق عليها أطراف العلاقة على أساس أنها مدفوعة الأجر².

تتميز هذه الطريقة بضمان الاستقرار في الأجر حيث تثبت للعامل ثبات أجره ولا يتأثر بأي خف ض لساعات العمل أو أيام العمل الأسبوعي أو الشهري، يبدو ذلك في صورة الأجر الشهري حيث يعتبر أجر العامل مدفوعا لمدة سابقة لا تتغير لمدة 30 يوما بصرف النظر عن ما يتخلل هذه من العطلات الأسبوعية والإجازات. ويتعين كذلك احتساب أجر الأعياد و الإجازات الرسمية على أساس الشهر ثلاثون يوما³.

يعيب هذه الطريقة أنها لا تحفز العامل على تحسين وزيادة إنتاجه وأنها كذلك تسوي في الأجر بين جميع العمال في منصب واحد رغم الجهود المتفاوتة بينهما يؤدي إلى تراخي البعض⁴.

¹ - قويدري مصطفى عقد العمل بين النظرية والممارسة، الطبعة الثانية، دار هومه الجزائر، 2011، ص 189.

² - خليل سمية، المرجع السابق، ص 38.

³ - د. محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 169/168.

⁴ - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 84.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

ثانيا/ تحديد الأجر عن طريق الإنتاج:

يتم تحديد الأجر بهذه الطريقة على أساس حصيلية الإنتاج أي حساب الوحدة الإنتاجية التي ينتجها العامل¹. لهذه الطريقة عدة صور فقد يتحدد أجر العامل بحسب المهام المكلف بإنجازها أو مجموعة إنتاجه عن فترة محددة أو وفقا لعدد القطع التي يقوم بإنتاجها كعدد الأمتار التي ينتجها عامل البناء وقطع الملابس أو الأثاث التي ينجزها العامل². وهذه الطريقة التي تربط الأجر بمستوى ونوعية أو كمية المردود وهو معيار ينتج عنه الاستقرار للأجر من الناحية الكمية حيث يتغير مستوى المردود الذي هو أساس تحديده.

ولكن هناك ما يميز هذه الطريقة بأنها تعتمد على الإنتاجية والكفاءة في العمل، أي أنه كلما زادت كمية المنتجات التي يتم إنتاجها في فترة زمنية محددة قد يزيد الأجر بالمثل إذا كان العامل يعمل بكفاءة وينتج بجودة عالية فقد يتم مكافأته بأجر أعلى وهذه الطريقة تحفز الموظفين والعمال على زيادة إنتاجهم وتحسين أدائهم في العمل.

وتحقق هذه الطريقة مصلحة صاحب العمل أكثر ولا تتناسب مع مصلحة العامل في بعض الأحيان لكون الاستمرار والمحافظة على وتيرة معينة من مستوى المردود، تؤدي إلى زيادة الضغط على العمال لزيادة إنتاجهم بعض النظر عن الظروف العملية وقد يؤدي التركيز الشديد على إنتاجية على الإهمال جوانب أخرى مهمة.

¹ - غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، دار الثقافة، 2015، ص145.

² - د. محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 169.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

الفرع الثاني: تحديد الأجر عن طريق المدة الزمنية و الإنتاج معا

عبر فترات زمنية اعتمد المشرع الجزائري على عدة فترات زمنية وكل ذلك كان لحساب الأجر. وهذا يعود لتطور الأجر مع التطور الزمني وتماشيا مع تطور القدرة الشرائية في المجتمع ، فنص في المادة 150 من الأمر المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص¹ على أنه (يجب أن تدفع الأجور و المكافآت، والمكافآت من أي نوع كانت إلى العاملين بالشهر مرة واحدة في الشهر على الأقل ومرتين في الشهر إلى العمال الدائمين الذين يتقاضون أجورهم بالساعة ، أو اليوم مع فاصل سنة عشر يوما على الأكثر بين المرة الأولى والأخرى) أما القانون الأساسي العام للعامل² فلم ينص صراحة على اعتماد مدة زمنية معينة إلا أنه جاء ناصا على وجوب دفع الأجر المستحق للعمال عند حلول الأجل فقط، وكذلك ما جاء في قانون علاقات العمل ، أما العلاوات والمكافآت والحوافز التشجيعية فتحدد على أساس المعيار الثاني سواء يتعلق الأمر بتحديد كلها أو تحديد جزء منها أي تحدد على أساس معيار المردودية بصفة عامة فردية أو جماعية وسواء تعلق الأمر بالتشريعات المقارنة الحديثة أو التشريع الجزائري فقد اعترفت كلها بحقوق العمال في تقاضي الأرباح و الفوائد وفائض القيمة المحقق من طرف صاحب العمل، ولكن ذلك ما كان لم يكن لولا تحسن زيادة الإنتاج بفضل مردودية العمال في تحقيقه وعلى وجه الخصوص ما ورد في المادة 139 من القانون الأساسي العام للعامل³ فهذه الطريقة تميزها العدالة والتوازن في تقدير قيمة العمل فهي تأخذ بعين الاعتبار مل

¹ - المادة 150 من الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، ج.ر. عدد 39 بتاريخ 15 ماي 1975 العمل في القطاع الخاص ج.ر. عدد 39 بتاريخ 15 ماي 1975، ص527.

² - قانون 31/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي ج.ر. عدد 22 المؤرخة في 08/08/1978، ص724، الملغى بموجب القانون 11/90 المتضمن قانون علاقات العمل.

³ - انظر المادة 139 من قانون 12/87 المتضمن القانون الأساسي للعامل.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

من الوقت المستغرق في العمل بجد وتحقيق أداء ممتاز مما يؤدي إلى تحديد أجزور مناسبة وملائمة ومنصفة للجهود التي يبذلونها.

يمكن القول أن المعيار المزدوج هو الطريقة الأنسب لحساب الأجر، حيث يوفق بين مصلحتي العامل وصاحب العمل ، لكن تطبيق التشريعات المقارنة لمعيار أو أكثر من المعايير السالف ذكرها، يتوقف على مدى ملائمتها مع أنظمتها الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية، فهذه المعطيات هي وحدها الكفيلة لإملاء أيا من طرق احتساب الأجر هي الأنسب لضمان الاستقرار والمرونة في مجال علاقات العمل¹.

¹ - خليل سمية، المرجع السابق، ص 45.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للأجور

المبحث الأول: مبادئ الحماية القانونية للأجر

المبحث الثاني: وسائل حماية الأجور

الفصل الثاني: الحماية القانونية للأجور

الفصل الثاني: الحماية القانونية للأجور

يعتبر الأجر من المواضيع الحساسة في قانون العمل وذلك من جانبين، من الجانب الاجتماعي يلعب الأجر دوراً مهماً لمعيشة الأسرة وزرع الأمن داخلهم والطمأنينة واستقرار نفسية العامل، أما بالنسبة للجانب العملي بمجرد انعقاد عقد العمل يعتبر العامل الطرف الضعيف في العلاقة بحيث يسيطر عليه صاحب العمل، لذلك فإن كل التشريعات العمالية ومنها قانون العمل الجزائري قد أبرز أهمية كبيرة لحماية العامل من كل شيء إضافة إلى ذلك الاتفاقات والاتفاقية الجماعية والقانون. قد وضع المشرع الجزائري عدة مبادئ للحماية القانونية للأجور وهذا ما سنتطرق إليه في المبحث الثاني سنتكلم فيه عن وسائل حماية الأجر.

المبحث الأول: مبادئ الحماية القانونية للأجر

لا ينفي وضع الحد الأدنى للأجر قيام بوظيفته المعيشية وتحقيقاً للاستمرارية هذه الوظيفة وفي هذه الحالة تدخل المشرع الجزائري في حماية الأجر لضمان وصول الأجر إلى العامل في أحسن الظروف وبدون أي نزاع، فإن العامل يعتبر دائناً لصاحب العمل بمقدار أجره ولكنه دائن من نوع خاص لا صفته كعامل لأن دينه هو الأجر الذي تتوقف عليه معيشته وحياته¹. تظهر مبادئ الحماية القانونية للأجور في مختلف الوسائل التي يسعى إليها المشرع الجزائري من خلالها إلى حماية هذا الحق سواءً في مواجهة صاحب العمل أو في مواجهة الدائنين باعتبار هذا الحق أي الأجر من النظام العام لا يمكن للفرد وخاصة صاحب العمل من مخالفته حتى تكفل هذا الحق والمتمثل في الأجر وذلك للأهمية الكبيرة التي يكسبها.

¹ - غريب بوخلاقة، المرجع السابق، ص38.

المطلب الأول: حماية الأجر من صاحب العمل

إضافة إلى الحد الأدنى المضمون للأجر تقررت بعض المبادئ القانونية لتعزيز حماية الأجر تتبع أساس من صفته الاجتماعية التي أصبح تتسم بها مختلف الأنظمة الحديثة وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في قانون العمل وقانون الإجراءات المدنية والإدارية ويمكن إجمال هذه المبادئ من خلال الفرع الآتي¹:

الفرع الأول: حماية الأجر من صاحب العمل

لكي لا يستعمل الأجر كوسيلة ضغط في يد أصحاب العمل ضد العمال أوجبته التشريعات حصول العامل عليه كاملا دون أي صعوبات ومنازعات، وقررت وجهتين أساسيتين من الحماية له، ولذلك بتقيد صاحب العمل من الاقتطاع منه و أجر المقاصة بشأنه وفي منع حوالاته والتنازل عنه.

أولاً: حماية الأجر من الاقتطاع

حرص المشرع على حماية أجر العامل في مواجهة صاحب العمل وذلك عن طريق وضع ضوابط التي تنظم سلطة هذا الأخير من الاقتطاع من الأجر، فإلجأ صاحب العمل استنادا إلى سلطته التأديبية إلى توقيع جزاءات تتمثل في اقتطاع جزء من أجر العامل، وقد يتم الاقتطاع استقواء لما يفرضه من مال للعامل، أو تعويضا على الفقد أو التلف الذي يسببه العامل لأدوات الإنتاج، حيث أن المشرع الجزائري نص على لك من خلال قانون علاقات العمل².

ويقصد بالاقتطاع هو أن يقوم صاحب العمل بخصم جزء من الأجر وهذا الأمر أقرت به الاتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور وذلك من خلال المادة 08 التي نصت على: "لا يجوز الاقتطاع من الأجور إلا بالشروط والمدى الذي تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية أو

¹ - بشير هدي، المرجع السابق، ص 141.

² - محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 230.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للأجور

تحدده الاتفاقيات الجماعية أو قرارات التحكيم ويبلغ العمال بالطريقة التي تراها السلطة المختصة أنسب الطرق بالشروط التي يمكن إجراء الاقتطاعات ومدتها¹.

ومن ذات الاتفاقية نصت كذلك المادة 09 منها على أن " يحظر أي اقتطاع من الأجور كمدفوعات مباشرة أو غير مباشرة يدفعها العامل لصاحب العمل أو ممثله أو وسيط مثل مقاولي العمال أو القائمين على توريدهم من أجل الحصول على عمل أو الاحتفاظ به"².

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

رغم أن المشرع الجزائري منع إجراء اقتطاعات من أجر العامل إلا أن هناك بعض الاستثناءات أجازها المشرع الجزائري والتي تعتبر اقتطاعات قانونية ويمكن استنتاجها من تشريع العمل والتي يمكن استخلاصها فيما يلي:

- اقتطاع الأجر لغياب العمل:

نصت المادة 53 من قانون 11/90 من قانون علاقات العمل على أنه: "أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي، ما عدا الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة، وذلك دون الإخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي".

يفهم من هذا الأمر أن أي تغيب يؤدي إلى الخصم نهائياً إذ لم يكن التغيب مصحوب بمبرر كما أن الفقه الفرنسي أقر بأنه إذا تأخر العامل عن ساعات العمل القانونية أو المحددة يؤدي إلى إجراء اقتطاعات من أجر العامل تقابل ساعات تأخره عن العمل³ وهذا ما أكدته

¹ - المادة 08 من الاتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور لسنة 1951.

² - المادة 09 من الاتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور لسنة 1951.

³ - زكرياء محي الدين، المرجع السابق، ص73.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للأجور

المحكمة العليا في قرارها في قضية بين مؤسسة حفر الأبار والذي جاء فيها منطوقه: "أن الأجر لا يمنح لعامل إلا مقابل العمل المؤدي فعلاً وهذا تطبيقاً للمادة 80 من قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل أم الفترة التي توقف فيها العامل فلا يخول له القانون إلا المطالبة بالتعويضات"¹.

- الاقتطاع في حالة الوقف التأديبي عن العمل:

إذا توقف العامل عن العمل لعقوبة تأديبية من طرف صاحب العمل عند مخالفته للوائح المؤسسة المستخدمة أو تعليماتها فإن ذلك يؤدي إلى عدم دفع أجر العامل خلال مدة العقوبة المقررة للعامل والغرض من ذلك هو حرمان العامل من أجره خلا مدة التوقف عن العمل وينتج عن ذلك اقتطاع أجر أيام مدة التوقف عن العمل.

• الاقتطاع لدفع الأعباء المترتبة على العامل:

تستعمل طريقة الاقتطاع مباشرة من المصدر أي من الأجر لتحصيل الضريبة على الدخل والتي تخصم بنسبة معينة تختلف باختلاف منصب العمل أو أن تقتطع نسبة محددة قانوناً والتي تدفع كالأشتراكات لهيئات الضمان الاجتماعي.

ثانياً: حماية الأجر من المقاصة

نكون أمام مقاصة إذا كان الدائن مديناً لمدينه بأن يصير كل منهما دائناً ومديناً (العامل وصاحب العمل) وإذا تحد الدائنين في النوع والجنس تلجأ إلى قص المبلغ الأقل من المبلغ الأكثر².

¹ - المحكمة العليا، الغرفة التجارية، قرار رقم 340821 المؤرخ في 14/03/1995، المنشور بنشرة القضاء، الديوان الوطني بباشغال التربية، العدد 55، الصادرة سنة 1999، ص 193.

² - خليل أحمد حسن قداد، الوجيز في شرح قانون المدني، الجزائر، أحكام الالتزام، ديوان الوطني للمطبوعات

الجامعية، الجزائر، 1992، ص 315.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للأجور

بالنسبة للمشرع الجزائري لم يتناول المقاصة في قانون العمل الجزائري فلم يبقى إلا الرجوع إلى القواعد العامة لقانون الإجراءات المدنية والإدارية والقانون المدني من خلال المواد 297/298/299، إذ يجب تطبيق الشروط المنصوص عليها في قواعد الالتزامات¹:

أ. أن يكون موضوع الدينين نقوداً أو مثليات متحدة النوع:

معنى ذلك أن يكون ما هو مدين به العامل وصاحب العمل من نفس النوع والجودة، كأن يكون المستخدم دائن للعامل بمبلغ من النقود، أقرضه إياه على سبيل الإعارة، ويكون المستخدم مدين للعامل بمبلغ الأجر الذي يدفع نقداً.

ب. يكون الحق خالياً من النزاع ومستحق الأداء:

أي أن لا يكون أحد الدينين لكل من العامل وصاحب العمل في ذمة الآخر محل نزاع قضائي، وأن يكون كل مهما ثابتاً، كما يشترط المشرع أن يكون مستحقي الأداء، أي أن يكون قد حل أجل الوفاء بدين العامل، وحل أجل استحقاق الأجر المدفوع من صاحب العمل حتى تتم المقاصة.

ج. أن يكون الدينين صالحين للمطالبة بهما قضائياً:

أن الحق قد يكون قد انقضى بالتقادم، برجع إلى القانون المدني نجد أن المشرع يمنع إجراء المقاصة إذا كان أحد الدينين حق غير قابل للحجز عليه وذلك في نص المادة 299/3، فلما كانت المقاصة وفاء جبري تقع حال وجود دين مستحق لصالح العمل، وكان الأجر من الحقوق غير القابلة للحجز عليها لا يصح الاستيفاء منه قهراً، لكن نستنتج من القانون والفقهاء المقارن أنه يستثنى جزء من الأجر يكون قابلاً للحجز عليه في حدود نسبة معينة جاز قياساً على ذلك إجراء المقاصة في هذه الحدود.

¹ - اخلاف بلال، الحماية القانونية لأجر العامل، المرجع السابق، ص44.

الفرع الثاني: حوالة الأجر وبطلان تنازل العامل عن أجره

إن حوالة وبطلان التنازل عن الأجر تعني بها حوالة أجر العامل الدائن من الأخطار التي تهدد مورد عيش العامل وتمنعه من تحصيل دخله المعتاد لذلك سوف تعالج في هذا الفرع مفهوم حوالة الأجر وبطلان تنازل العامل عن أجره.

أولاً: حوالة الأجر

إن تعريف الحوالة هو اتفاق بين العامل المدين ودائنه حيث يقوم العامل على أثره ينقل حقه من الأجر إلى طرف ثانٍ وينتج انتقال أجر العامل إلى دائنه وإبرام لما في ذمته من دين وفاء لما عليه¹ ولقد نصت المادة 10 من اتفاقية دولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور على أنه "لا يمكن أن يكون الأجر موضوع حجز حوالبته إلا وفقاً للكيفيات المقررة بموجب التشريع الوطني".

باعتبار الأجر حظي بحماية خاصة جداً لأهميته في حياة العامل وكذلك لأشخاص غيره هم أسرته فإن الحوالة في هذه العلاقة لا يكون بالسهولة التي تكون عليها وفق القواعد العامة.

يظهر هذا بالطبع نظراً لخصوصية الأجر كما سبق أن ذكرنا وبالرجوع إلى التشريعات العمالية نجد أن المشرع الجزائري لم يتناول أحكام حوالة الأجر لكن بالرجوع إلى المادة 157 من قانون 11/90 التي حددت القوانين التي ألغيت بموجب القانون المذكور واستثنى كذلك الأمر رقم 34/75 المتعلق بحجز للمدين وفق دفع المرتبات، وظم هذا الأخير الحوالة بالنسبة لرواتب العمال الخاضعين للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وحدد إجراءاته.

حدد هذا القانون النسب التي يجوز أن تتم حوالبته وتتراوح بين 5%، 10%، 15%، 20%، 25%، 50% بمعنى أنه حدد نفس النسب بالنسب المقررة في حالة الحجز.

بعد ذلك ينتقل إلى الإجراءات اللازمة لذلك فنصت المواد 04/03/02/01 من الأمر رقم 34/75 على وجوب أن تتم الحوالة بواسطة تصريح مكتتب من طرف المحيل الذي يجب أن

¹ - خالد أحمد قدارة، المرجع السابق، ص 189.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للأجور

يحضر شخصيا إلى كتابة ضبط المحكمة بمقر إقامته... من ثمة يسجل التصريح في الدفتر المخصص لتسجيل كل العقود والقرارات والشكليات التي تنجم على تنفيذ الأحكام، ثم يبلغ التصريح المسجل بطلب من الأطراف إلى المدين وهو المستخدم أو رب العمل في مكان عمل العامل بحيث يقوم المستخدم بالاقطاع لقيمة الدين من أجر العامل من التأكيد على أحل السنة لسقوط الحوالة وجاء في الأخير وبأن الحوالة قابلة للاعتراض من دائن واحد أو عدة مدينين، وبأن تقدم المبالغ الأجر المقتطعة خلال 15 يوما التالية لكل 03 أشهر أو خلال 15 يوم التالية التي ينتهي فيها القيام بالاقطاع وتتم تبرئة ذمة المستخدم بمجرد المخالصة.

ثانيا: بطلان التنازل عن الأجر

نصت المادة 06 من قانون 11/90 المتضمن قانون علاقات العمل على أنه: "يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل ما يأتي الدفع المنتظم للأجر المستحق...".
المشعر الجزائري أقر للعمال الحق في الدفع المنتظم للأجر باعتباره من الحقوق الثابتة بموجب عقد العمل المبرم بين العامل والمستخدم وبالتالي نستنتج أنه يجوز للعامل التنازل عنه قبل حصوله عليه ولا بعد ذلك¹.

ولكن المشعر لم يتطرق إلى بطلان التنازل عن الأجر في أي نص قانوني آخر على عكس ما كان عليه الأمر في القانون رقم 31/37 في نص المواد 173/172 حيث أقر ببطلان التنازل عن الأجر متى تم².

نص المادة 88 من قانون 11/90 المتضمن قانون علاقات العمل على أنه: "يجب على المستخدم دفع الأجور لكل العمال بانتظام عند حلول أجل الاستحقاق" فإن هذا الأخير لفائدة الأول فيما يخص الأجر، يعتبر أمرا وعملا مخالفا للقانون وبالتالي يعتبر باطلا وعديم الأثر

¹ - أمال بطاهر، المرجع السابق، ص182.

² - المواد 173/172 من القانون 31/73 المؤرخ في 19 أفريل 1975 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للأجور

حتى ولو كان ذلك برضى العامل أو لقاء أي منفعة أو مصلحة حيث أنه لا يمكن التصور التنازل عن الأجر أو جزء منه من دون أي مقابل، والأصل في الأجر هو عدم التنازل عنه ولكن هناك بعض الاستثناءات تسمح باقتطاع جزئي للأجر كحالة العامل الذي يجتاز تربصاً وغيرها.

من الحالات المشابهة أو كما يجوز من إجراء المقاصة عند وجود دين على العامل لصاحب العمل ولكن في نطاق ضيق جداً، لا يمس الصفة المعيشية للأجر باعتباره مصدر الرزق الوحيد للعامل و أسرته¹.

المطلب الثاني: مبادئ حماية الأجر من الدائنين

للقانون حماية شاملة للأجر من أي مطالبات قد ترد من دائني العامل أو دائني صاحب العمل، لضمان عدم المساس بحقوق العامل المالية في أي ظروف.

الفرع الأول: حماية الأجر من دائني العامل والحقوق المخولة له لحماية أجره

العامل مدين للدائنين في إطار العمل أو خارجه، ونظراً لأهمية الأجر بالنسبة للعامل، فقد اشترط المشرع عدم المساس بجميع أجره بحجزه من دائنيه (أولاً)، و كما أقرت له بعض الحقوق التي تمكنه من حماية حقه في الأجر (ثانياً).

أولاً: عدم قابلية الأجر للحجز والاعتراض

ويعتبر عدم القدرة على حجز الأجر إحدى وسائل التنفيذ، وهو إجراء يلجأ إليه الدائن لتحصيل دين في ذمة المدين، وفي هذه الحالة يكون العامل مديناً للغير، وموضوع السداد هو أجر العامل. لقد أقر المشرع الجزائري بعدم إمكانية الحجز على الأجر بشكل مطلق وكامل، من خلال نص المادة 90 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، والذي نص على أنه: " لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها"، وهذا الإقرار الذي أدلى

¹ - البشير هدي، المرجع السابق، ص144.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للأجور

به المشرع يرجع لأسباب إنسانية. ونظرا للدور المعيشي الي يلعبه الأجير والذي يعد مصدر الرزق الوحيد لأسرته، فقد جاء هذا الموقف ترجعا عن المشرع عما جاء في الأمر 34/75 بشأن حجز أموال المدين ووقف دفع مستحقات الرواتب¹.

وقد نص المشرع الجزائري في النص المذكور في الاتفاقية الدولية رقم 95 لسنة 1949 والتي نصت في مادتها رقم 10 على ما يلي " لا يجوز الحجز على الأجور أو التنازل عنها إلا بالطريقة والمدى الذي تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية"

إذا كان الأجر غير قابل للحجز، فإنه يتمتع بالحماية ما دام في يد صاحب العمل. أما إذا قبضها العامل فهي ممتزجة بعناصر ذمته المالية، وتسري عليها القواعد العامة للحجز على المدين، وذلك لأن الحماية تقتصر على أجر العامل وليس على مسؤوليته المالية ووفقاً للمادة 639 من ق.ا.م.ا ونصت على أنه " لا يجوز حجز الأجور والرواتب أو المعاشات التقاعد أو الإعاقة الجسدية إلا في الحدود المنصوص عليها في هذا القانون"².

ومن خلال هذا النص نستنتج أن المشرع قد تبني فكرة عدم جواز حصر كتلة الأجور ولكن بشكل مطلق، كما فعلت تشريعات العمل حيث أجازت المصادرة في حدود معينة، ونفهم ذلك من خلال العبارات الأخيرة من نص المقال، حيث خصص فصلاً كاملاً تحت عنوان "في الحجز على الأجور والمداخير والمرتبات".

¹ - أمر رقم 34/75 بحجز ما للمدين وفق دفع المرتبات، ج.ر، عدد39 في 10/05/1975.

² - المادة 639 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون إجراءات والادارية ج.ر عدد 26 صادرة في 23 أفريل 2008.

ثانياً: الحقوق المخولة للعامل لحماية أجره

1- الحق في الحبس:

وقد نص المشرع الجزائري على الحق في الحبس طبقاً للمادة 171 من الأمر رقم 75/31 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، والذي ألغى بموجب القانون رقم 90/11 المتعلق بعلاقات العمل، والذي نص على: "إن العمال في المنازل أو العمال بالصنع الحائزين للشيء المصنوع منهم يمكنهم ممارسة حق الحجز ضمن الشروط المنصوص عليها في القانون المدني" والذي تناول الأخير حق الحجز ضمن الشروط المنصوص عليها في القانون المدني" والذي تناول الأخير حق الحجز في المادة 200 من القانون المدني التي نصت على أن: "لكل من التزم بأداء شيء أن يتمتع عن الوفاء به مادام الدائن لم يعرض الوفاء بالتزام المدين أو مادام الدائن لم يقيم بتقديم تأمين كاف للوفاء بالتزامه هذا، ويكون ذلك بوجه خاص لحائز الشيء أو محرزه، إذا هو أنفق عليه مصروفات ضرورية أو نافعة فإن له أن يتمتع عن رد هذا الشيء حتى يستوفي ما هو مستحق له إلا أن يكون الإلتزام بالرد ناشئاً عن عمل غير مشروع".

ويمكن استخلاص ثلاثة شروط من المادة المذكورة أعلاه لممارسة حق السجن، وهي:

(أ) وجود التزام على المحبوس قد يكون أداء عمل ما أو الرضا به. أما العامل فله الحق في ممارسة حق الحبس بناء على ما يسلمه إليه التنفيذ أو التزامه بأداء عمل أو صنع شيء أو إصلاحه.

(ب) أن يكون للموقوف حق مستحق على المدين، فيجب أن يكون الموعد النهائي للوفاء بالتزام صاحب العمل بدفع الأجر المتأخر قد حل ولا يشترط أن كون قيمة الأجر مساوية لقيمة الشيء المحجوز بل يجوز ولو كان التباين في القيمتين كبيراً.

(ج) يجب أن تكون هناك علاقة بين حق المحبوس والتزامه: قانونياً كان أو مادياً، وبدونها لا يجوز استخدام الحق في الحبس.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للأجور

ويعتبر حق الحبس ضماناً عاماً وليس خاصاً، ولا يترتب عليه أي امتياز أو حق تفضيلي. وعلى هذا الأساس يتم بيع الشيء عند الطلب، والذي يعرضه العامل المحجوز على القاضي لبيعه إما بالمزاد العلني أو بسعره في السوق، وينتقل حق العامل من الشيء المحجوز إلى ثمن الشيء المحجوز "الشيء المحتجز" وهذا ما جاء في المادة 971/22 ق.م.ج، ولا ينقضي الحق في السجن إلا إذا قام صاحب العمل باستيفاء الأجر أو توفير التأمين الكافي للعامل أو الصانع للوفاء به¹.

2- الحق في الدعوى المباشرة:

نصت المادة 565/1 من القانون المدني الجزائري على الحق في الدعوى المباشرة "حق مطالبة رب العمل مباشرة بما يجاوز القدر الذي يكون مديناً به المقاول الأصلي وقت رفع الدعوى، ويمكن العمال المقاول الفرعي مثل هذا الحق تجاه كل من المقاول الأصلي ورب العمل".

يمكن استنتاج من المادة 565/1 من ق.م.ج أن موضوع الدعوى هو المطالبة بالمبالغ المستحقة على صاحب العمل بموجب عقد المقالة الذي شارك العمال في تنفيذه، دون أن تتجاوز هذه المطالبة المبالغ المستحقة للمقاول على صاحب العمل لأي أسباب أخرى.

كما نص المشرع الجزائري في القانون رقم 11/90 المتضمن علاقات العمل بقوله "هي حق عمال المقاول في رفع دعوى مباشرة لمطالبة صاحب العمل بمالهم من أجور في ذمة المقاول، وبذلك يطالب العمال الدائنون بأجورهم العالقة في ذمة مدنيه (المقاول) من مدين مدنيه (صاحب العمل)، وذلك بإسمهم الخاص وباعتبارهم أصلاً عن أنفسهم لا بإسم المدينين نيابة عنه".

¹ - خليل أحمد حسن قداد، المرجع السابق، ص 113.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للأجور

الفرع الثاني: حماية الأجر من دائني صاحب العمل

لحماية الأجر من دائني صاحب العمل، في حال توقف صاحب العمل عن سداد ديونه وإفلاسه، يتزاحم الدائنون لاستيفاء حقوقهم وتجنب خطر عدم كفاية أموال صاحب العمل لسداد ديونه والذي قد يؤدي إلى تزاحم بين الأجر والديون الأخرى، أقرت التشريعات العمالية الحديثة أولوية الأجر وجعلته دينا ممتازا على غيره من الديون¹.

أولاً: إمتياز الدين

نصت المادة 993 من ق.م.ج على أنه يكون للديون التالية امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار.

1. المبالغ المستحقة للخدم، المكتبة، العمال وكل أجر آخر من أجرهم ورواتبهم من أي نوع كان عن اثنا عشرة (12) شهراً.

2. المبالغ المستحقة عما تم توريده للمدين ولمن يهوله من مأكّل وملبس في الستة (06) الأشهر الأخيرة.

3. النفقة المستحقة في ذمة المدين لأقاربه عن الأشهر (06) الستة الأخيرة.

كما تضيف المادة 89 من القانون رقم 11-90 المتضمن علاقات العمل على أنه: "تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها".

نستنتج من النصوص المذكورة أعلاه أو أولوية وأسبقية أجور العمال وتعويضات الأجر المستحقة لهم عن بقية الديون الأخرى المترتبة والعالقة في ذمة صاحب العمل، دون أن يحدد مدة إمتياز المبالغ المستحقة².

¹-انظر أمال بطاهر، الرجوع السابق، ص137.

²- راجع المادة 993 من القانون المدني الصادر بالأمر رقم 75/58 مؤرخ في 1975/09/26، مرجع سابق.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للأجور

فالمشرع الجزائري وسع من المجال الذي يشمل الامتياز فلم يقتصر على الأجر بل حتى التعويضات الأخرى المترتبة عن عقد العمل بالعودة إلى نص المادة 89 لتحديد مشتملات الامتياز يتبين أن أن الامتياز يشمل الأجر بكافة عناصره والتسبيقات دون تعويضات فسخ علاقات العمل وتعويضات العطل الأفضلية والأولوية لدفع أجور العمال وتسبيقاتها على ديون الخزينة العامة وديون هيئات الضمان الاجتماعي، وقد سكت المشرع الجزائري عن التطرق إلى المصاريف القضائية وأولويتها على دين الأجر، وبالتالي ترجع إلى النص العام المقرر في ق.م.ج في مادته 993 التي تعطي الأولوية للمصاريف التي تستوفى قبل الوفاء بين الأجر، وعليه يكون لها أولوية على الديون الممتازة بما فيها دين الأجر.

ثانياً: المرتبة المقررة لدين الأجر

بالرجوع إلى القواعد العامة في القانون المدني نجد أن ديون العمال في المرتبة الرابعة وذلك حسب المادة السالف الذكرها، هذا بعد استثناء المصاريف القضائية والمبالغ المستحقة للخزينة العامة والمصاريف الخاصة بحفظ المنقول¹.

وطبقاً لنص المادة 89 من القانون رقم 11/90 المتضمن علاقات العمل التي جاء فيها كما يلي: " تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها".

أما عن مدة امتياز ديون العمال المتعلقة بالأجور والتعويضات فنجد الفترة الثانية من المادة 993 ق.م.ج والتي سبق ذكرها قد حدد امتداد هذه الديون الخاصة بأجور العمال إلى الأشهر (12) الاثني عشرة الأخيرة.

يلاحظ أن هناك اختلافاً في تحديد مرتبة دين أجر العامل بين القواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني والقواعد الخاصة المتمثلة التشريعات العمالية، ووفقاً للقاعدة المعروفة

¹ - راجع المواد 990،991،992،993 من أمر رقم 58/75 المؤرخ في 1975/09/26، يتضمن قانون مدني، المرجع

السابق.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للأجور

"الخاص يقيد العام"، فإن أحكام المادة 89 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل تلغي أحكام المادة 4/993 من القانون المدني، أو على الأقل تُطبق بالأفضلية عليها¹. إن أجر العامل كيفما كان شكله وقدره وطريقة تحديده هو أجر ممتاز فهو لا يقتصر على الأجر الثابت بل يشمل جميع ملحقاته التي لها تكييف الأجر المتغير كالمناح والتعويضات.

المبحث الثاني: وسائل حماية الأجور

أقر المشرع الجزائري العامل حماية لحقه في الأجر، من إنشاء أجهزة رقابية تسهر على التطبيق السليم للقوانين والتنظيمات الخاصة بالعمال، والمتمثلة في مفتشية العمل والنقابات العمالية². وهذا ما سنتطرق إليه من خلال المطب الأول، فيما يتعلق بالمطلب الثاني سنتطرق فيه إلى دور القضاء، يمثل مصدر أمان لحماية أجر العامل من خلال دوره الفعال في حل النزاعات.

المطلب الأول: دور مفتشية العمل ودور النقابات في حماية الأجر

لتعزيز ثقة العمل في ضمان حصوله على أجره من صاحب العمل في الوقت والمكان المتفق عليه، وتجنباً لوقوعه في حالة من الافتراض والديون التي تثقل كاهله، أولى المشرع الجزائري لمفتشية العمل دوراً بارزاً في هذا السياق حيث تعمل على مراقبة تنفيذ القوانين المتعلقة بحقوقهم وأجورهم والتدخل لضمان التزام أصحاب العمل بتعهداتهم المالية وهذا ما سنتناوله تفصيلاً في هذا الفرع الأول.

إضافة إلى ذلك تم تكليف نقابات العمال بمهمة مماثلة حيث تلعب دوراً محورياً في الدفاع عن حقوق العمال والتفاوض مع أصحاب العمل لضمان توفير بيئة عمل عادلة وهذا ما سنتطرق إليه في الفرع الثاني.

¹ - انظر: سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 256-257.

² - اتفاقية مؤتمر العمل الدولي رقم 81 لسنة 1947 يتعلق بتنقيش العمل في الصناعة والتجارة مصادق عليها من طرف الجزائر في سنة 1962.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للأجور

الفرع الأول: دور مفتشية العمل في حماية الأجور

إضافة إلى الحماية المقررة التي نص بها المشرع الجزائري للأجر منذ تحديد قيمته إلى الوقاية به أنشأ بموجب قانون رقم 90/03 المتضمن مفتشية العمل هيئة تدعى مفتشية العمل تقوم مهمتها بمراقبة تطبيق النصوص التشريعية الخاصة بعلاقات العمل سواء كانت فردية أو جماعية حيث تسعى لتقديم المعلومات للعمال فيما يخص حقوقهم والتي من بين هذه الحقوق الحق في الأجر¹.

تتكون عملية التفتيش من جانبين أساسيين، الأول يتعلق بفحص شروط العمل لضمان حقوق العمال. كما ينص عليها القانون أو كما تحددها عقود العمل بما في ذلك الأجر، ساعات العمل، فترات، الراحة والإجازات، أما الشق الثاني فيركز على التحقق من شروط العمل للوقاية من الأمراض العادية والمهنية وضمان معايير السلامة في بيئة العمل².

يبرز دور مفتشية العمل في تعزيز حماية العامل في الأجر من خلال الرقابة على تحديد وحساب الأجر أولاً، أيضاً من خلال رقبتها على عملية الوفاء بالأجر ثانياً.

أولاً: رقابة تحديد وحساب الأجر

1- رقابة تحديد الأجر:

إن التشريعات العمالية تركت الحرية لأطراف العلاقة في تحديد الأجر بالتراضي بينهما غير أنه قيد هذه الحرية بضمان حصول العامل على أجر وطني أدنى مضمون المنصوص عليه قانوناً والمحدد بموجب النصوص التنظيمية فأصبح تدخل مفتش العمل ضروري بالتأكد من تنفيذ المستخدم التزامه بدفع الأجر الأدنى المقرر بموجب النصوص التنظيمية والسهر على مطابقة

¹ - المادة 02 من قانون 90/03 المؤرخ في 06/02/1990 تضمن مفتشية العمل ج.ر عدد 06 صادرة في

1990/02/07 معدل ومتمم للأمر رقم 96/11 المؤرخ في 10/06/1996 ج.ر عدد 34 صادر في 12/06/1990.

² - أنظر: رابح خنيش، مفتشية العمل في الجزائر التطور والآفاق، رسالة ماجستير كلية الحقوق جامعة بن عكنون، الجزائر،

2011/2012، ص 61.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للأجور

قيمه الأجر الذي يحصل عليه العامل مع هذا الأجر الأدنى حيث اعتبر المشرع أن دفع المستخدم للعمال أجر يقل عن الأجر الوطني الأدنى للمضمون مخالفة يكون مفتش العمل مسؤولاً عن الكشف عنها من خلال الرقابة الممارسة على قواسيهم ودفاتر الأجور التي يلزم المستخدم لمسكها بذلك فإنه عند تحديد قيمة الأجر أن لا يقل الأجر الوطني الأدنى للمضمون وهو نفس الموقف الذي اتخذه المشرع الفرنسي الذي قرر تدخل مفتش العمل للتحقق من مراعاة الأحكام القانونية في تحديد الأجور و احترام الحد الأدنى للأجور¹.

يتولى مفتش العمل مراقبة مبدأ المساواة، حيث يتعين عليه التأكد من إلتزام صاحب العمل بتطبيق المساواة عند تحديد أجور العمال الذين يستغلون مناصب متساوية أو يحملون مسؤوليات مماثلة، دون أي تمييز يجب أن يضمن صاحب العمل تقديم أجور متساوية أو يحملون مسؤوليات مماثلة، دون أي تمييز يجب أن يضمن صاحب العمل تقديم أجور متساوية لجميع العمال ذات القيمة المتساوية، ويعتبر صاحب العمل هو المسؤول الوحيد عن ضمان تطبيق هذه المساواة كما تنص على ذلك المادة 48 من قانون 90/11 المتضمن ق.ع.ع².

2. رقابة حساب الأجر:

لا يتداخل مفتش العمل لحساب الأجر إلا إذا نص القانون على ذلك صراحة ومن ذلك نجد.

إن يتم حساب أجر العامل دون الأخذ بعين الاعتبار الوحدة الزمنية وبما أن المشرع الجزائري، أم بضرورة حصول العامل على حد الأدنى من الأجر و جعله من التزامات التي تقع على عاتق المستخدم، فإن القاضي يقضي بضرورة تدخل المفتش العمل للتعرف على

¹ - لعيمش غزالة، أجور العمال بين الحماية القانونية والعقوبات، دراسة مقارنة، مجلة الإنسان والحريات العامة، المجلد 07، العدد، 02، سنة 2022، ص228.

² - المادة 48 المتضمن قانون علاقات العمل، المرجع السابق.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للأجور

طريقة حساب الأجر المعتمد، وكذا القيمة التي يحصل إليها الأجر ثم يقوم بمقارنتها بالأجر الأدنى الوطني للمضمون ويتأكد من العامل يحصل على أجر متساوي أو يزيد عنه. التحقق من طريقة حساب الأجر الصافي والكلي الذي يحصل عليه العامل وهذا يتطلب من مفتش العمل مراجعة كيفية حساب الأجر لا تتجاوز النسبة المقررة قانوناً، وهذا بهدف ضمان حصول العامل على أجره يكفيه للإنفاق على معيشته¹.

ثانياً: رقابة عملية الوفاء

قرر المشرع الجزائري رقابة الوفاء بالأجور سواء من ناحية الدفع النقدي للأجر أو من ناحية إجراءات وميعاد الوفاء، وكذلك من حيث الرقابة على إثبات الوفاء.

1- الرقابية على وسائل وميعاد الوفاء :

تنص المادة 01/148 من الأمر 75/31 الملغى، التي تحدد الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، على تفعيل رقابة دقيقة على الوفاء بتوفير الأجور وذلك لضمان الامتثال للقوانين واللوائح المتعلقة بالأجور.

كما أكد القانون رقم 90/11 المتضمن قانون ع.ع على ضرورة دفع النقود عن طريق وسائل نقدية من قبل المستخدم للعامل، كلف به مفتش العمل من التأكد منه وذلك بمراقبة مدى تطبيق هذه الأحكام التشريعية والتنظيمية.

أما فيما يخص إجراءات وميعاد الوفاء بالأجر نجد أن المشرع الجزائري قد الزم صاحب العمل بأداء الأجر في المواعيد والأماكن المحددة قانوناً من القانون المتضمن علاقات العمل رقم 11/90 ويحظر عليه كذلك الدفع في أماكن العمل أو الأماكن المجاورة له وتأتي هذه الحماية ضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص حسب الأمر 31/75 الملغى.

¹ - أمال بطاهر، المرجع السابق، ص 90.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للأجور

2- الرقابة على إثبات الوفاء:

ألزم المشرع الجزائري على المستخدم أن يعد قسيمة الأجور عند دفعها للعامل وذلك لتسهيل عملية إثباته بوفائه لهذا الأجر ونصت على هذا الالتزام في المادة 86 من قانون 11/90 المتضمن قانون علاقات العمل¹.

بناء على المرسوم رقم 98/96 المتعلق بتحديد قائمة الدفاتر والسجلات يلزم المستخدم بمسك دفتر الأجور والالتزام بالشروط المحددة فيه مع تحمله لرقابة مفتش العمل الذي يحق له طلب الاطلاع على الدفتر في أي وقت للتأكد من الامتثال للتشريعات مثل تنظيم التاريخ وعدم وجود أي تلاعب في المعلومات... إلخ وهذا كما جاءت به المادة 2 من المرسوم رقم 98/96. من أجل كل هذا فإن المستخدم ملزم بتقديم دفتر الأجور إلى مفتش العمل المختص إقليمياً ويتوجب عليه أن يتدخل ويتخذ كل التدابير التي تسمح لمفتش العمل بالاطلاع عليه والتأكد من عدم وجود أية مخالفة كما يمكنه الإطلاع عليه من مقر المؤسسة المستخدمة وهذا ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم رقم 98/96².

¹ - انظر المادة 86 من قانون 11/90، المتضمن قانون علاقات العمل.

² - لعيمش غزالة، المرجع السابق، ص31.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للأجور

الفرع الثاني: دور النقابات العمالية في حماية الأجر

تعد النقابات العمالية ظاهرة اجتماعية وتنظيمية نشأت كرد فعل عفوي وتلقائي من العمال لتحسين أوضاعهم المهنية والمادية والاجتماعية المتدهورة، تشكلت هذه النقابات كوسيلة لدفاع العمال عن حقوقهم ومصالحه بصفة جماعية¹. وقد نظم المشرع هذه النقابات بموجب القانون رقم 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

تمثل النقابات العمالية الممثل الرسمي للعمال حيث تسعى دائما للحصول على حقوق أفضل لهم مثل الزيادة في الأجور وتوفير الحوافز وتحسين ظروف العمل، تعمل كذلك على تسوية النزاعات العمالية وتعزيز الحوار بين العمال وأرباب العمل مما يساهم في تطوير وتحسين علاقات العمل بشكل مستدام وتسعى أيضا إلى تحقيق التوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل لضمان بيئة عمل مستقرة ومنتجة. إن الدور الذي تلعبه هذه النقابات في حمايتها لحق من حقوق العمال تتمثل في دورها الاستشاري ودورها التفاوضي:

أولاً: الدور الاستشاري للنقابات العمالية في حماية الأجر

تنص المادة 3 من الاتفاقية الدولية رقم 99 المتضمنة طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور في الزراعة والتي صادقت عليها الجزائر على أنها: "...قبل اتخاذ أي قرار تجري مشاورات تمهيدية كاملة مع أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل والعمال المعنيين إن وجدت ومع أي أشخاص آخرين تؤهلهم مهنتهم أو وظائفهم بصفة خاصة لهذا الغرض وترى السلطة المختصة أن من المناسب استشارتهم في هذا الشأن"².

من خلال هذه المادة يتضح أن الاتفاقية تشدد على ضرورة إجراء استشارات مسبقة بين المنظمات الرئيسية التمثيلية لأصحاب العمل والنقابات العمالية التي يقصد بها المنظمات

¹ - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق ، ص 217.

² - إتفاقية دولية رقم 99 لسنة 1951 المتضمنة طرائق تحديد مستويات الدنيا للأجر في الزراعة مصادق عليها من طرف الجزائر 1962.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للأجور

الخاصة بالعمال قبل اتخاذ أي خطوة في تحديد الحد الأدنى للأجور في القطاع الزراعي وهذا يعكس الدور الحيوي للحوار والتعاون بين الطرفين لضمان توافق القرارات وتحقيق التوازن بين احتياجات العمال واستدامة الأعمال.

قبل صدور قانون العمل في عام 1990 كانت الدول تتدخل بشكل فردي للدفاع عن حقوق العمل من خلال الهيئات والجهات المختصة حيث كانت تحدد القوانين والضوابط التي يجب الالتزام بها في علاقات العمل، تمثلت هذه الضوابط في خطوط حمراء غير قابلة للتجاوز وكانت تتضمن إقرار نظام عام للأجور في مختلف قطاعات العمل لضمان المساواة والعدالة في الأجور وتحقيق استقرار وتوازن في السوق العالمية.

نصت المادة 87 من القانون 11/90 المتضمن ق.ع.ع التي تضمنت في نصها على وجوب إستشارة النقابات الأكثر تمثيلاً عند تحديد الأجر الوطني الأدنى للمضمون والمعنيين بالدرجة الأولى هم عمال القطاع الاقتصادي والقطاع الخاص ونقابتهم والمستخدمين وتنظيماتهم الأكثر تمثيلاً¹.

يتم الأخذ بالرأي الاستشاري من خلال لجنة تضم ممثلين عن العمال وأصحاب العمل، مما يجعله أكثر مصداقية لأنه يصدر عن ممثلين شرعيين، هذا تطور إيجابي بالمقارنة مع الوضع السابق حيث كانت الآراء تصدر عن جهات غير مختصة في ظل القوانين الاشتراكية.

الاستشارة المشار إليها تعد مجرد إجراء شكلي يهدف إلى إظهار التزام الدولة بالمعايير الدولية، تشارك الدولة في هذه الاستشارة لإبداء رأيها وتحديد موقفها بشأن القضايا الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية لحماية مصالح الأطراف الأخرى بما يتناسب مع قدرتها على تحمل التبعات الاقتصادية المتغيرة عملياً يقتصر دور النقابات على تقديم اقتراحات بشأن تحديد الأجر الوطني الأدنى للمضمون الذي يحدد في النهاية بمرسوم بعد مناقشته مع أصحاب العمل

¹ - تنص المادة 87 من القانون 11/90 على أنه: "يحدد الأجر الوطني الأدنى للمضمون المطبق في قطاعات النشاط

بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً".

الفصل الثاني: الحماية القانونية للأجور

بالنسبة للأجور، يسعى الرأسمالي إلى الحصول على أكبر قدر من العمل مقابل أدنى تكلفة ممكنة لزيادة أرباحه. لتحقيق ذلك يلجأ أصحاب العمل إلى تخفيض الأجور وزيادة ساعات العمل إلى الحدود القصوى، مما يؤدي إلى حرمان العامل من الحد الأدنى الضروري للعيش هنا تكمن أهمية الاستشارة، التي تهدف إلى تقليل سيطرة أصحاب العمل في هذا الشأن وحماية حقوق العمال.

إن ممثلي العمال هم الأكثر دراية باحتياجات العمال والظروف والمشاكل التي تواجههم في حياتهم اليومية، وبالتالي هم الأقدر على اقتراح الأجر الأدنى الذي يلبي حاجاتهم ويحسن ظروف معيشتهم. كما أن المستخدمين هم الأكثر علماً وإطلاعاً بالمشاكل المختلفة التي يعانون منها كقدرتهم في تصريف الإنتاج ودف الأعباء الضريبية وبالتالي هم الأكفاء على الموافقة أو رفض برفع الأجر الأدنى.

ثانياً: دور التفاوضي في تحديد الأجر

تعتبر المفاوضات من أهم الوسائل التي دفعت الطبقة العمالية للتكتل وتكوين النقابات حيث أصبحت المفاوضات الجماعية من أبرز آليات العمال لتغيير الشروط المجحفة التي كانوا يعانون منها في أماكن العمل، فأصبحت نقابات العمال تتفاوض مع أصحاب العمل لمناقشة شروط العمل، وظروفه على حد يحقق مصالح العمال، وذلك للتوصل إلى إتفاق ينظم شروط العمل لمناقشة شروط العمل وظروفه على حد يحقق مصالح العمال، وذلك للتوصل إلى إتفاق ينظم شروط العمل بطريقة عادلة¹، وبالتالي من خلال هذه المفاوضات يتم تجنب العديد من النزاعات التي ينجم عن غالبيتها الإضراب الذي يقوم به العمال كتعبير عن عدم رضاهم بأفعال صاحب العمل.

¹ - كمال مخلوف، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط،

رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تيزي وزو، الجزائر، 2014، ص 11.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للأجور

المفاوضة في الفقه العمالي تعتبر عملية متعددة تتطوي على التفاوض والتحاور بين ممثلي العمال وصاحب العمل أو من يمثله يهدف التوصل إلى حلول شاملة ومتفق عليها تحتوي على ترتيبات وضوابط تنظم العلاقة العمالية بما يحقق مصالح الجانبين، وتعمل على حل النزاعات وتحديد الحقوق والواجبات بشفافية وعدالة. تتضمن هذه العملية استعراض المطالب والاقتراحات من كلا الجانبين، وتبادل الحجج والمبررات وبحث الحلول القابلة للتطبيق وصولاً إلى اتفاق نهائي يلبي تطلعات العمال ويحافظ في الوقت ذاته على استدامة وربحية العمل لصاحبه¹.

تعتبر المفاوضة في الفقه العمالي عملية متعددة الأبعاد تتطوي على التفاوض والتحاور بين ممثلي العمال وصاحب العمل أو من يمثله، بهدف التوصل إلى حلول شاملة ومتفق عليها ترتيبات وضوابط تنظم العلاقة العمالية بما يحقق مصالح الجانبين، وتعمل على حل النزاعات وتحديد الحقوق والواجبات بشفافية وعدالة. تتضمن هذه العملية استعراض المطالب والاقتراحات من كلا الجانبين، وتبادل الحجج والمبررات، وبحث الحلول القابلة للتطبيق، وصولاً إلى اتفاق نهائي يلبي تطلعات العمال ويحافظ في الوقت ذاته على استدامة وربحية العمل لصاحبه، يتم التفاوض حول موضوع الاتفاقية والاتفاق الجماعي بناء على طلب أحد الطرفين بواسطة لجان مختلطة مشكلة من:

الممثلين النقابيين وممثلي الهيئة المستخدمة، أو أصحاب العمل في شكل لجان متساوية الأعضاء، ويعدد يتراوح من 3 إلى 7 أعضاء لكل طرف مفاوض وذلك في الاتفاقيات أو الاتفاقية الجماعية للمؤسسة.

ممثلي النقابة أو النقابات، وممثلي أصحاب العمل بالنسبة للاتفاقيات الجماعية المشتركة ويعدد لا يتجاوز 11 عضواً مفاوضاً لكل طرف، وهذا بهدف الوصول إلى تحسين شروط العمل والأجور "كالأجور الأساسية الدنيا..."².

¹ - انظر كمال مخلوف، المرجع السابق، ص36.

² - البشير هدي، المرجع السابق، ص196.

المطلب الثاني: دور القضاء في حماية الأجر

يعتمد التشريع الجزائري على القضاء لحل النزاعات العمالية من خلال إنشاء قضاء العمل الذي يتخصص في فصل الخلافات بين العمال وأصحاب العمل. يتضمن ذلك تنظيمًا قضائيًا خاصًا بالعمل، سواء كان جزءاً من النظام القضائي العادي كما هو الحال في الجزائر أو كان قضاءً مستقلاً مميزاً في التشكيل والتنظيم والإجراءات، بما في ذلك الاستجابة السريعة لرفع الدعاوى وإصدار الأحكام بطابع استعجالي¹.

الفرع الأول: القضاء المختص في حماية الأجر

نظراً لكون معظم الأحكام التشريعية المنظمة للأجور من النظام العام وتتمتع بالصفة الأمرة فيمكن الاستنتاج أن المادة 12 تطبق حالة مخالفة المستخدم للأحكام الأمرة المكونة للنظام القانوني للأجور. والملاحظ هنا أن المشرع الجزائري لم يفرد جهة خاصة للنظر في دعاوى الأجور حيث يعود الاختصاص إلى القسم الاجتماعي للمحكمة التي يتم في دائرة اختصاصها تنفيذ علاقة العمل وفقاً لما نصت عليه المادة 24 من القانون رقم 04/90 المؤرخ في فبراير 1990 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل.

على عكس بعض التشريعات العربية، كالتشريع الأردني للعمل بنص على إنشاء قضاء خاص للفصل في دعاوى الأجور بتكون من أشخاص ذوي خبرة واختصاص في شؤون العمل وهذا ما نصت عليه المادة 54 من قانون العمل الأردني التي تنص على أنه: "مجلس الوزراء إن يتعين بناء على تسبيب الوزير سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى سلطة الأجور تتألف من شخص أو أكثر. للنظر في دعاوى المتعلقة بالأجور في منطقة معينة

¹ - البشير هدي، المرجع السابق، ص 101-102.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للأجور

ومنها النقص من الأجر المدفوع أو الخصم غير القانوني منه أو تأخير دفعة أو أجور ساعات العمل الإضافية على أن يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة¹.

تكون القرارات الصادرة عن مكاتب المصالحة ذات حجية قضائية، ويجب على صاحب العمل تنفيذها خلال المدة المحددة من قبل السلطة المختصة².

أولاً: القضاء الاجتماعي

يعتبر قضاء العمل أحد السلطات التي يمكن أن تسهم بشكل إيجابي في ضمان استمرارية علاقات العمل والحفاظ على مصالح المؤسسة. فهو قضاء خاص يتناول نزاعات متميزة، أطرافها غير متكافئة ومصالحهم غير متطابقة، مما يستدعي تمييزه كما يتضح من خلال تعريفه وتحديد خصائصه. لم يُولِ الفقه القانوني اهتماماً خاصاً بمسألة تعريف قضاء العمل، نظراً لاختلاف أنظمة هذا النوع من القضاء. فنجد بعض الدول تعتمد على القضاء الموحد مما يجعل قضاء العمل جزءاً من النظام القضائي العام.

عرّف الفقه الفرنسي قضاء العمل بأنه: "محكمة أو درجة مكلفة بتسوية النزاعات الفردية المتعلقة بتنفيذ عقد العمل". أما في الجزائر فلم يُعرّف المشرع قضاء العمل ولم ينشئ قضاء عمالي مستقل عن القضاء العادي، غير أنه أو كل مهمة النظر في النزاعات العمالية الفردية إلى قسم خاص وهو القسم الاجتماعي. وقد عرّفه بعض رجال القانون الجزائريين بأنه: "الهيئة القضائية المختصة قانوناً وبصفة احتكارية بالنظر والفصل في النزاعات بين العامل أو المندوب العمالي وصاحب العمل بسبب أو بمناسبة تنفيذ وتفسير عقد العمل أو عقد التمهين، وكذلك النظر في النزاعات الأخرى التي تُحيلها صراحة أحكام القانون".

¹ - لعيمش غزالة، مجلة حقوق الانسان والحريات العامة، المرجع السابق، ص233.

² - عبد الواحد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني، مكتبة دار الثقافة، عمان، 1998، ص151.

ثانيا: خصائصه

يتميز قضاء العمل بأربع خصائص والتي تتمثل في:

1- **قضاء مستقل/استثنائي:** يعتبر قضاء استثنائي بالمقارنة مع النظام القضائي العادي سواء فيما يتعلق بتشكيله أو اختصاصه أو الإجراءات المتبعة أمامه، فهو بهذا جهاز وتنظيم قضائي مستقل مختص بالفصل في منازعات العمل، خاضع لنظام قانوني خاص¹ فله تشكيلية خاصة حيث تعتمد أغلبية النظم المقارنة ما يسمى "بالقضاء المهني إذ تكون محاكمها العالمية أو في غرفها كما هو الحال بالجزائر من قاض محترف وممثلين عن العمال وممثلين عن أصحاب العمل كمساعدين له غير النظر في نزاعات العمل مع قيام اختلاف بين هذه الأنظمة حول دور هؤلاء الممثلين فبعض القوانين تعتبر دور استشاري أما البعض الآخر تعتبره دور تداولي، كما هو الحال بالنسبة لفرنسا والجزائر وفيما يخص إجراءات التقاضي تظهر استثنائتها في بساطة إجراءات التقاضي أمام القضاء العمالي حيث لا يشترط في الدعوى الابتدائية أغلب الشكليات الإجرائية المطبقة على مستوى المحاكم الأخرى، وهذه النقطة لا مجال لها بالنسبة للتنظيم القضائي الجزائري الذي يخضع في جميع محاكمه إلى إجراءات موحدة مع قيام تميز خاص بالقسم المدني والاجتماعي².

¹ واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه للطباعة والنشر

والتوزيع، الجزائر، 2005، ص48

² - افتتاحي وردية، الرقابة القضائية على الإنهاء الاقتصادية لعقد العمل، دراسة مقارنة الجزائر وفرنسا، مذكرة لنيل شهادة

ماجستير، فرع قانون الأعمال كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2002-2003، ص13.

2- قضاء ذو طابع استعجالي:

يتجلى الطابع الاستعجالي لقضاء العمل في المواعيد المحددة لرفع الدعوى العمالية وإصدار الأحكام، حيث تنص معظم التشريعات العمالية على ضرورة البث بسرعة في منازعات العمل. وقد أكدت المادة 38 من قانون العمل الجزائري هذا المبدأ، حيث تنص على أن "تُحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها خمسة عشر (15) يوماً من تاريخ تقديم العريضة الافتتاحية للدعوى، وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الآجال، باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية"¹.

ألزم المشرع الجزائري بموجب المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والادارية، الأطراف برفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز ستة أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وذلك تحت طائلة البطلان. كما فرض على القاضي الفصل في الدعوى في أقرب الآجال. وتنص المادة 505 من نفس القانون على أن "تحدد أول جلسة في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوماً من تاريخ رفع الدعوى، وعلى القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال".

3- الإعفاء الكلي أو الجزئي للمصاريف القضائية في القضايا العمالية:

تتفق معظم التشريعات العمالية أو الإجرائية في العديد من الدول على تقديم إعفاء كامل أو جزئي للمصاريف القضائية في القضايا العمالية، سواء من خلال نصوص صريحة ومباشرة، بهدف توسيع نطاق الدعم القضائي المتاح².

وفقاً للمادة 18 من الأمر 31-75 الملغى، فإن المشرع الجزائري ألغى إعفاء قرارات وإجراءات التنفيذ من حقوق الطابع والتسجيل، بما في ذلك القضايا المستأنفة على المجلس الأعلى³.

¹ - المادة 38 من قانون 11/90 المتضمن قانون علاقات العمل.

² - فتحي وردية، المرجع السابق، ص 50.

³ - انظر المادة 18 من الأمر 04/90.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للأجور

بالإضافة إلى ذلك، فإن المادة 25 من القانون 04/90 قد وسعت هذه الخاصية، حيث تنص على أن هذا الإعفاء القانوني والمساعدة القضائية تقرر في المقام الأول للعمال نظراً لظروفهم وقدرتهم المالية المتدهورة غالباً، والتي تحظى بعناية خاصة من قبل قوانين العمل التي تسعى لحمايتها ومراعاتها في أي نظام أو إجراء يؤثر على العامل¹.

4- ربط اختصاص قضاء العمل بإجراء المصالحة:

تتمثل هذه الخاصية في توجيه الدعوى القضائية العمالية إلى إجراء المصالحة قبل اللجوء إلى القضاء، حيث يفرض القانون على الأطراف إجراء المصالحة أمام مكاتب المصالحة. وفيما يتعلق بقانون العمل الجزائري، تقع هذه المكاتب ضمن الهيئة القضائية، أي محاكم العمل، حيث تتألف من مكتب المصالحة وكتب الحكم، ويتم عرض القضية على مكتب المصالحة قبل أن ينظر فيها مكتب الحكم².

¹ - انظر المادة 25 من الأمر 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية لسنة 1990.

² - فتحي وردية، المرجع السابق، ص 15.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للأجور

الفرع الثاني: الجرائم الماسة بالأجر والجزاءات المقررة عنها

إن درستنا لهذا الموضوع تستوجب التطرق إلى كافة الإشكالات التي قد يثيرها موضوع دعوى الأجر، حيث يعد الأجر التزاماً أساسياً يقع على عاتق صاحب العمل. في حال تخلفه عن تنفيذ هذا الالتزام، ينجم عن ذلك ارتكاب جرائم تتعلق بالأجر، مما يؤدي إلى نشوب نزاعات فردية تكون موضوع دعوى الأجر.

أولاً: الجرائم الماسة بالأجر

أ- عدم تسليم الأجر أو القسيمة:

هي الجريمة المنصوص والمعاقب عليها بالمادة 148 من القانون 90/11 وتتكون من عنصرين:

العنصر الأول هو قيام المستخدم بنشاط عادي يتمثل في عدم تسليم العامل أجره خلال الأجل المتفق عليه، أو المنصوص عليه قانوناً وهو أجل الاستحقاق.

والعنصر الثاني هو امتناع المستخدم عن تسليم قسيمة الأجر لهذا العامل أصلاً، فكل السلوكين يدخل ضمن البنين القانوني للجرائم الماسة بالأجر، والغاية واضحة وهي تمكين هيئات الرقابة من ممارسة سلطاتها حماية للعامل ذو المركز الضعيف في مواجهة المستخدم، ولم يكتفي القانون بهذين العنصرين بل أدخل ضمن النموذج القانوني عنصر إغفال المستخدم

عمداً أحد عناصر الأجر، بمعنى أن المستخدم وحتى يتملص من العقوبة المقررة بموجب المادة 148 يطابق الأجر المدفوع للعامل مع قسيمة الأجر التي تسلم إليه لإثبات استلام الأجر لكن

يتعمد إغفال عنصر أو عدة عناصر يتكون منها هذا الأجر، وعناصر الأجر مشار إليها بموجب المادة 81 من القانون 11،90 وهي الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في

الهيئة المستخدمة، التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية، بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي والعمل المضر والإلزمي، بما فيه العمل

الليلي وعلاوة المنطقة، العلاوة المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه وقد نصت المادة 86 من نفس

الفصل الثاني: الحماية القانونية للأجور

القانون على هذا الالتزام بقولها "يدرج الأجر مبلغ الأجر عناصره بالتسمية في قسيمة الأجور الدورية التي يعدها المستخدم¹.

ب - دفع أقل من الأجر: بالرجوع لنص المادة 149²، من القانون 11/90 تقوم هذه الجريمة في حالة دفع المستخدم للعامل أجر يقل عن الحد الأدنى الوطني المضمون أو الحد الأدنى المحدد بموجب الإتفاقية الجماعية أو الإتفاق الجماعي، وهذه الجريمة من الجرائم الايجابية القائمة على نية العمد، إذ المستخدم يعلم بمقدار الحد الأدنى للأجور المنصوص عليها قانوناً، حقيقة أو يفرض عمله بهذه القاعدة التي تبين الحد الأدنى اعتماداً على مبدأ لا عذر يجهل القانون، فالحد الأدنى يختلف من دولة إلى أخرى ومن زمن إلى آخر، فمبلغ الأجر قدره القانون الجزائري كحد أدنى مضمون هو 12000.00 دج شهرياً لمدة عمل مقدارها 40 ساعة في الأسبوع وهو ما يعادل 173.33 ساعة في الشهر ويعادل 63 ساعة العمل، وقد تطور هذا الأجر 1800 دج ابتداءً من 01/01/1991 إلى 2000 دج ابتداءً من 06/12/2000، فجميع العقود الفردية أو الإتفاقيات الجماعية التي يجب أن تتضمن كحد أدنى مبلغ، ومتى منح للعامل أجر يقل عن هذا المبلغ اعتبر السلوك مخالف لقاعدة قانونية جزائية يعاقب عليها كل من يخالفها³.

ج- عدم دفع الأجور:

عدم دفع الأجر عند حلول أجل استحقاقه، فقد نصت المادة 88 من القانون 90/11 صراحة على "يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل عند حلول أجل استحقاقه" فهذا النص هو

¹ -بوصنوبرة مسعود، الحماية الجنائية للعمل، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، كلية الحقوق والعلوم القانونية

والادارية، قسنطينة، 2008-2009، ص332-333.

² - انظر المادة 149 من القانون رقم 11/90، المرجع السابق.

³ - بوصنوبرة مسعود، المرجع السابق، ص334.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للأجور

الذي أجد القاعدة القانونية التي تنشئ التزامها محددًا بذمة المستخدم، لكن متى يحل أجل استحقاق الأجر...؟ دراسة أحكام الأجر تبين أن المشرع أشار صراحة إلى وجوب أن تدفع الأجور بانتظام، وهذا يفيد له اعتمد فكرة دفع الأجور بشكل دوري مستمر، حتى يتمكن العامل من معرفة متى يحصل على أجره ومن ثمة تنظيم شئونه المالية وفقا لذلك، كما اعتمد المشرع معيارا لتحديد حقوق والتزامات العامل هو الزمن الساعي "لأن الإنسان يمكن أن يعمل لدى الغير لمدة ساعة على أن لا يتجاوز 40 ساعة في الأسبوع و173.33 ساعة في الشهر، لذا فالأجر يقدر في الغالب لذا فالأجر يقدر في الغالب بالساعة أو بالأسبوع أو الشهر. ومن ثمة فأقصى مدة زمنية للعمل هي شهر. وإذا تجاوز ذلك كان ذلك مخالف القانون فيبطل هذا البند وفقا للمادة 136 من القانون 90/11، وتحل محله القواعد القانونية والتنظيمية السارية المفعول، وفي إطار هذه القاعدة يمكن لكل من العامل والمستخدم أن يتفقا على أجل الاستحقاق، بحيث لا تتجاوز الشهر حتى لو كان مقدار الأجر محدد بالقطعة، أو بنسبة من الفائدة، أو نسبة من رأس المال، لأن ذلك فيه إضرار بالعامل، خلافا لبعض الباحثين المصريين اللذين أجازوا الاتفاق على دفع الأجر للعامل بعد شهرين من العمل¹.

ثانيا: الجزاءات المقررة عن الجرائم الماسة بالأجر

هناك استثناءات وضعها المشرع على القواعد التي تحكم طبيعة الأحكام الصادرة عن المحاكم، وعلى هذا الأساس نجد أن القانون رقم 04/90 بتاريخ 1990/06/02 ثم بعد ذلك القانون 21/29 المؤرخ في 1991/12/21 شهد تعديلات من شأنها أن تجعل الأحكام غير قابلة للاستئناف، إلا أن عدم وضوح النصوص المذكورة خلق صعوبات كبيرة في تطبيقها. وبعد سنوات قليلة من التطبيق، اعتمدت المحكمة العليا الحلول التالية وتجنبت النزاعات التي قد

¹ - أحمد شوقي عبد الرحمان، شرح قانون العمال الجديد في الفقه والقضاء المصري والفرنسي، منشأة المعارف 2005،

الفصل الثاني: الحماية القانونية للأجور

تشمل العامل. إلا أن القواعد التي أدخلها لم تكن سهلة الفهم لا من قبل المتنازعين ولا حتى من كلفهم القانون بتنفيذها¹.

تتنوع الأحكام المتعلقة بدعاوي الأجور، حيث يوجد منها ما يصدر بصفة ابتدائية ويكون نهائياً، بينما توجد أحكام أخرى تصدر بصفة ابتدائية وتكون قابلة للتنفيذ المعجل.

1. أحكام ابتدائية نهائية:

تنص المادة 21 من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل على ما يلي: باستثناء الاختصاص الأصلي تبين المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائياً ونهائياً عندما تتعلق الدعوى أساساً.

- إلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المعني دون تطبيق الإجراءات التأديبية، أو الاتفاقية الإجبارية.
- بتسليم شهادة العمل وكشوفات الرواتب والوثائق الأخرى المنصوص عليها لإثبات النشاط المهني للمدعى".

يفهم من نص المادة 21 أن الأحكام الابتدائية النهائية التي تصدرها المحكمة الاجتماعية تشمل تلك المتعلقة بكشوف الرواتب، حيث تُعد وسيلة لإثبات النشاط المهني للمدعى عليه². وبالتالي لا يجوز الطعن في هذه الأحكام بالمعارضة أو بالاستئناف³، وإنما يمكن الطعن فيها فقط بطرق غير عادية مثل النقض.

¹ - انظر: عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم، الجزائر، 2008، ص50.

² - انظر المادة 21 من قانون رقم 04/90.

³ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية ملف رقم 116049 الصادرة في 24 جانفي 1998 المجلة القضائية عدد خاص

بمنازعات العمل والأمراض المهنية، 1997، الجزائر، ص173.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للأجور

كما أن هذه الأحكام تصبح نافذة بمجرد تبليغها إلى المعنيين بها.

1. أحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل:

بالرجوع إلى نص المادة 22 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل التي تنص على أنه لا تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون: تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل، تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أما مكتب المصالحة.

دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة، كما يمكن للمحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية أن ينطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيما بعد ستة أشهر¹. تتميز الجزاءات الصادرة عن الدعوى المطالبة بالأجر كما يلي:

1 - تغليب طابع الغرامات المالية:

من خلال دراسة النصوص المتضمنة للأحكام الجزائية في قانون رقم 04/90، يتبين أن معظم العقوبات تتخذ شكل غرامات مالية، مما يجعل هذه الصفة هي الغالبة على الجزاءات، ومن أمثلة ذلك:

- معاقبة المستخدم الذي يدفع أقل من الأجر الأدنى المضمون بغرامة مالية تتراوح بين 1000 دج و 2000 دج.
- معاقبة المستخدم الذي لا يسلم كشف الأجر أو يغفل عن عناصر الأجر في الكشف بغرامة تتراوح بين 500 دج و 1000 دج.
- معاقبة كل من يخالف أحكام القانون الخاصة بمدة العمل والساعات الإضافية بغرامة تتراوح بين 500 دج و 1000 دج.

¹ - المادة 22 من قانون 04/90 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل، المرجع السابق.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للأجور

ب - شبه انعدام عقوبة الحبس:

إن الهدف الرادع الذي يفرض على المعنيين حماية الحق الأساسي للعامل لا يمكن أن يتحقق إذا لم تقترن الغرامات بالسجن، لكن لا يمكن الكشف عن هذا النوع من العقوبة من خلال القانون إلا في نص المادة 150 التي تنص على عقوبة الحبس ثلاثة أشهر في حالة عدم دفع الأجر في الوقت المحدد وفي حالة تحقق شرط ظرف العود¹.

والعقوبة الثانية هي تلك المرتبطة بالتوقيع على اتفاق أو اتفاق جماعي، ويتم فيه التمييز في مجال الراتب. كما أنها عقوبة مرتبطة بظرف العود لمدة ثلاثة أيام².

وجاء التمييز المقصود في هذه العقوبة بعبارات عامة ويعني كافة أشكال التمييز سواء على أساس الجنس، أو العمر أو التمييز بين وظيفتين في نفس المستوى من حيث حجم العمل المنجز.

¹ - المادة 150 من قانون 11/90 المتضمن قانون علاقات العمل، المرجع السابق.

² - المادة 1/142 من قانون 11/90 المتضمن قانون علاقات العمل، المرجع السابق.

الختامة

خاتمة :

تُعدّ الأجور بالنسبة للعامل الوسيلة الأساسية والمصدر الوحيد الذي يضمن له حياة كريمة ومعيشة مستقرة. ونظراً للأهمية الكبيرة التي تلعبها الأجور في الحياة الاجتماعية للعامل، تدخلت الدولة لفرض مجموعة من القواعد القانونية التي تحمي العامل من تعسف صاحب العمل. وقد تطورت هذه الحماية إلى درجة اعتبار الأجر من مسائل النظام العام التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، سواء فيما يتعلق بطرق تحديده أو كيفية دفعه. وتم تحديد حد أدنى للأجر على مستوى مركزي، تمنع التشريعات العمالية تجاوزه بالخفض.

علاوة على ذلك، تهدف وسائل الحماية القانونية إلى ضمان استقرار دفع الأجر واستحقاقه بجميع مكوناته وملحقاته، باعتبارها جزءاً لا يتجزأ من الأجر نفسه. وقد توسعت النظرة إلى مفهوم الأجر بشكل كبير، فأصبح يشمل عدة عناصر، منها ما يقابل العمل المنجز من قِبَل العامل ومنها ما لا يقابله مباشرة. ورغم أن معظم هذه العناصر تهدف إلى تحسين أوضاع العمال، إلا أنها قد تكون في بعض الأحيان ذات تأثير سلبي عليهم.

النتائج المتوصل إليها :

- نلاحظ أن القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل يسعى إلى تقليل الفوارق في الأجور وضمان مساواة العمال في الحقوق والواجبات. ومع ذلك، لا ينبغي إلغاء التفاوت تماماً، لأن المساواة الحقيقية تتحقق فقط عند تساوي التأهيل والمردودية. إذ إن مبدأ "العمل المتساوي يستلزم الأجر المتساوي" يتماشى مع مبدأ "من كل حسب عمله ولكل حسب قدرته"، الذي يهدف إلى تحقيق العدالة في التوزيع وزيادة الإنتاجية.

- إن المشرع الجزائري أخضع عملية تحديد والوفاء بالأجر إلى قواعد وإجراءات خاصة كالدفع بانتظام وفي الزمن والمكان المناسبين، وبالتالي أوجب المشرع إعداد الكشف الأجر وتقديمه للعامل وقد أخضع هذه العملية للرقابة .

- تكريس المشرع الجزائري في مختلف القوانين حماية فعلية للأجور و جعل تدخل الدولة في تحديد عدة جوانب من بينها تحديد الحد الوطني الأدنى للمضمون .

- نلاحظ أن المشرع تدخل لتوفير الحماية القانونية للأجور العمالية من خلال فرض مجموعة من المبادئ والتدابير. من بين هذه المبادئ، مبدأ الامتياز ومبدأ حظر الحجز على الأجور إلا في الحدود المقررة قانوناً. كما فرض عدم التنازل عن الأجور، سواء من قبل دائن صاحب العمل أو صاحب العمل نفسه أو دائني العمال.

- نلاحظ أنّ قوانين التشريع الجزائري والتشريع الفرنسي والتشريع المصري تتقارب في كثير من الأحيان فيما يتعلق بالتنظيم القانوني للأجور.

الاقتراحات:

- يجب إعطاء الأجر تعريفاً واضحاً ودقيقاً يتناسب مع المجال الذي تنظمه قوانين العمل، وذلك لتجنب الخلط بينه وبين الأجور المنظمة بقواعد الوظيفة العمومية. هذا سيساهم في تحقيق نتائج إيجابية تنعكس بشكل إيجابي على حقوق العمال، ويضمن لهم الحماية في مواجهة المؤسسة وصاحب العمل.
- الحد الأدنى المضمون للأجر الوطني الحالي لا ينطبق على ما يسميه المشرع "الدخل المتناسب مع نتائج العمل". هذا الدخل يعتمد في حسابه على أساس الإنتاج وليس على أساس مدة زمنية معينة من العمل. برأينا، يجب وضع حد أدنى للأجر للفئة التي تعمل على أساس القطعة.
- ينبغي توضيح النصوص القانونية المنظمة للحماية القانونية للأجر، وذلك لتجنب اللجوء الى نصوص قانونية ألغيت من قبل.

وفي الختام وبعد كل ما تطرقنا إليه من تعاريف واهمية وحماية لموضوع هذه المذكرة المتمثل في النظام القانوني للأجور حيث حاولنا توضيح ما لم يكن واضحاً وتبيان كل ما يخص هذا العنصر ولادة الجميع بها ، لذلك اتمنى ان أكون قد وقفت ولو في جزء يسير في هذا الموضوع ، فإن اصبت فمن الله وإن أخطأت فمن نفسي والله ولي التوفيق .



قائمة
المصادر
والمراجع

قائمة المصادر و المراجع :

أولاً:النصوص الرسمية :

1- القوانين:

-قانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتضمن قانون علاقات العمل المعدل و المتمم للجريدة الرسمية العدد 17، المؤرخة في 25 أبريل 1990

- قانون 12/78 المتضمن القانون الاساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية العدد 32 الصادرة في 08 اوت 1978.

- قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 الجريدة الرسمية العدد 14 , مكرر في 07 افريل 2003.

- قانون رقم 31/78 جريدة رسمية العدد 22 المؤرخة في 08 اوت 1978 الملغى بموجب قانون 11/90.

- قانون رقم 08/09 المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية الجريدة الرسمية العدد 23 الصادرة بتاريخ 23 افريل 2008.

- قانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتضمن مفتشية العمل الجريدة الرسمية العدد 06 المعدل و المتمم للامر 11/96 المؤرخ في 10 جوان 1996 الجريدة الرسمية العدد 34.

- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 جريدة رسمية عدد مكرر الصادرة بتاريخ 07 افريل 2003.

- القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948 المعدل وفقا للقانون رقم 55 لسنة 1970.

2- الأوامر:

- الأمر 31/75 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية العدد 39 الصادرة في تاريخ 19 ماي 1975.

- الأمر رقم 34/75 المتعلق بحجز ما للمدين وفق دفع المرتبات، جريدة رسمية، عدد 39، 1975.

- الأمر رقم 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المؤرخ في 06 نوفمبر 1990.

- الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر المتضمن القانون المدني.

ثانيا: النصوص التنظيمية:

(أ) المراسيم:

- المرسوم التنفيذي رقم 93/120 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل.

- المرسوم رقم 14/81 المؤرخ في 31 جانفي 1981 يتعلق بكيفيات حساب تعويض العمل التناوبي الجريدة الرسمية العدد 05 الصادرة في 03 فيفري 1981.

ثالثا: الاتفاقيات الدولية والعربية :

- اتفاقية العمل الدولية رقم 81 لسنة 1947 المتعلقة بتفتيش العمل في الصناعة و التجارة .1962

- اتفاقية دولية رقم 95 المتعلقة بحماية الاجور بسنة 1949.
- الاتفاقية الدولية رقم 99 لسنة 1951 المتضمنة طرائق تحديد مستويات الدنيا للاجر في الزراعة، 1962.

رابعاً: الاجتهادات القضائية :

- المحكمة العليا، الغرفة التجارية، قرار رقم 340821 المؤرخ في 14 مارس 1995 المنشور بنشرة القضاء، الديوان الوطني للشغال التربوية، العدد 55، 1999
- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 116049 الصادر في 24 جانفي 1998، المجلة القضائية عدد خاص بمنازعات العمل و الامراض المهنية 1997، الجزائر.

خامساً: قائمة المراجع:

❖ الكتب:

1. الكتب العامة:

- احمد شوقي عبد الرحمان، شرح قانون العمل الجديد في الفقه و القضاء المصري و الفرنسي، منشأة المعارف، 2005.
- احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
- احمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية 2012.
- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور

للنشر و التوزيع، الطبعة الثانية، 2003.

- بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، دار حامد
2011.

- خليل احمد حسن قداد، الوجيز في شرح القانون المدني، احكام الالتزام، الديوان الوطني
للمطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.

- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي، دراسة
مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز و النقض، دار الثقافة للنشر و التوزيع
1431/2010.

- عبد الرحمان خيلفي، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم،
الجزائر، 2008.

- عبد الواحد كرم، قانون العمل في التشريع الاردني، مكتبة دار الثقافة، عمان، 1998.

- قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، الطبعة الثانية، دار هومة،
الجزائر، 2011.

- محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر و لبنان، دار النهضة العربية للطباعة و
النشر، بيروت 1995.

- همام محمد محمود زهران، قانون العمل :عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، مصر،
2007.

- واضح رشيد، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في

- الجزائر، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2005.
- يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المفتي، بغداد، 1987.
- غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، دار الثقافة، 2015.

2. الكتب الخاصة:

- بطاهر أمال، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2013.
- حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور و المرتبات، دراسة مقارنة بين النظامين الرأسمالي و الاشتراكي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1982.
- سلام عبد التواب، الحماية القانونية لأجر العامل، دراسة مقارنة في مستويات العمل الدولية و العربية و قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة 2005.

سادسا: الرسائل و الأطروحات :

1. أطروحات الدكتوراه

- أعراب نادية، الأجر كعنصر لقيام عقد العمل، رسالة لنيل أطروحة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون خاص، جامعة الجزائر 2017/2018.
- براهيم نسيم، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، رسالة لنيل أطروحة دكتوراه في القانون الاجتماعي و المؤسسة، جامعة مستغانم 2016/2017.
- بوصنوبرة مسعود، الحماية الجنائية للعمل، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، كلية الحقوق و العلوم القانونية و الإدارية، قسنطينة، 2008/2009
- حسين محمود، أهمية نظام الأجور و دوره للرفع من إنتاجية العاملين بالمؤسسة الإنتاجية

المتوسطة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم التجارية، جامعة المسيلة،
2015/2016.

- خليل سمية، آليات الحماية القانونية للأجور في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة،
أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه طور ثالث في القانون الخاص، جامعة تيزي وزو، جوان
2022.

- كمال مخلوف، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية كأساس لتكريس
المبدأ و الاضطراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تيزي وزو،
2014.

2. مذكرات الماجستير:

- غريب بوخلاقة، عنصر الاجر في علاقة العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون
المؤسسات، معهد الحقوق و العلوم السياسية، الجزائر، 1987.

- رابح خنيش، مفتشية العمل في الجزائر التطور و الآفاق، رسالة لنيل شهادة الماجستير،
الجزائر، 2011/2012

- عليوان عبد الغني، محددات الأجور في الجزائر، دراسة اقتصادية مذكرة لنيل شهادة
الماجستير في العلوم الاقتصادية، فرع اقتصاد كمي، جامعة الجزائر، جوان 2007.

- فتحي وردية، الرقابة القضائية على الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل دراسة مقارنة، مذكرة
لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون الأعمال، جامعة تيزي وزو، 2002.

3. مذكرة الماستر:

- اخلف بلال، الحماية القانونية لاجر العامل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة عبد

الرحمان ميرة، بجاية، 2016/2017.

4. المدرسة العليا للقضاء:

- محي الدين زكرياء، بوزيدة جيلالي، عنصر الأجر في علاقات العمل، مذكرة تخرج لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، الدورة 15، الجزائر، 2007.

5. المجلات:

- بوعجيلة موسى وبن الطيبي مبارك، حماية اجر العامل من خلال أحكام قانون العمل الجزائري، مجلة الناقد للدراسات السياسية، المجلد 06، العدد 02، أدرار، الجزائر، 2022.

- لعيمش غزالة، أجور العمال بين الحماية القانونية و العقوبات، دراسة مقارنة، مجلة الانسان و الحريات العامة، المجلد 07، العدد 02، سنة 2022.

- نبالي فطة، اثر الخصوصية على علاقات العمل، المجلة الجزائرية و الاقتصادية و السياسية، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، العدد 02، 2008.



فهرس المحتوى

الفهرس

(1)-(4)المقدمة
06الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر
06المبحث الأول: ماهية الأجر
07المطلب الأول: مفهوم الأجر و أهميته
07الفرع الأول: تعريف الأجر ومكوناته
21الفرع الثاني: الخصائص القانونية للأجر
23الفرع الثالث: أهمية الأجر
25المطلب الثاني: أنواع الأجر وآليات الوفاء به
26الفرع الأول: أنواع الأجور
30الفرع الثاني: آليات الوفاء بالأجر
34المبحث الثاني: وسائل ومعايير تحديد الأجر
34المطلب الأول: طرق ووسائل تحديد الأجر
34الفرع الأول: تحديد الأجور عن طريق السلطة العامة وعن طريق العقد
36الفرع الثاني: تحديد الأجر عن طريق الاتفاقيات الجماعية
37المطلب الثاني: معايير تحديد الأجر
37الفرع الأول: تحديد الأجر وفق المدة الزمنية وتحديده وفق الإنتاج
40الفرع الثاني: تحديد الأجر عن طريق المدة الزمنية و الإنتاج معا
44الفصل الثاني: الحماية القانونية للأجور
44المبحث الأول: مبادئ الحماية القانونية للأجر

45المطلب الأول: حماية الأجر من صاحب العمل
45الفرع الأول: حماية الأجر من صاحب العمل
49الفرع الثاني: حوالة الأجر وبطلان تنازل العامل عن أجره
51المطلب الثاني: مبادئ حماية الأجر من الدائنين
51	الفرع الأول: حماية الأجر من دائني العامل والحقوق المخولة له لحماية أجره
65الفرع الثاني: حماية الأجر من دائني صاحب العمل
58المبحث الثاني: وسائل حماية الأجور
58	المطلب الأول: دور مفتشية العمل ودور النقابات في حماية الأجر..
58الفرع الأول: دور مفتشية العمل في حماية الأجور
62الفرع الثاني: دور النقابات العمالية في حماية الأجر
67المطلب الثاني: دور القضاء في حماية الأجر
67الفرع الأول: القضاء المختص في حماية الأجر
71الفرع الثاني: الجرائم الماسة بالأجر والجزاءات المقررة عنها
79الخاتمة

ملخص مذكرة الماستر

اهتمت المنظمات الدولية والعربية بشكل كبير بتنظيم الأجر وتعريفه، وخصصت تشريعات العمل الجزائرية، بما في ذلك قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، نصوصاً محددة لحماية الأجور وتنظيمها. يعرف الأجر على أنه المقابل المالي الذي يتقاضاه العامل مقابل الجهد الذي يبذله، ويتميز بعدة خصائص قانونية تضمن حقوق العمال، حيث يتكون الأجر من عناصر ثابتة وأخرى متغيرة، ويحدد وفقاً لمجموعة من المعايير التي تشمل الزمن والانتاجية ونوعية العمل، مما يساهم في تنظيم أجور العمال بفاعلية وكفاءة. نظراً لأهمية الأجر كحق أساسي، فقد دعمت مختلف التشريعات والاتفاقيات الجماعية حماية الأجور، من خلال وضع ضمانات قانونية لضمان دفع الأجور في مواعيدها وتعزيزها بمبادئ قانونية لا يجوز انتهاكها. تشمل هذه المبادئ ضمان الحد الأدنى للأجر، وحماية الأجر من الخصم غير القانوني وضمان دفع الأجر في المواعيد المحددة.

في حال عدم حصول العامل على حقه في الأجر يمكنه اللجوء إلى وسائل الحماية المؤسساتية مثل مفتشية العمل والنقابات العمالية، وإذا لم تؤدي هذه الوسائل إلى حل النزاع، يمكن للعامل اللجوء إلى القضاء المختص لضمان الحصول على أجره كاملاً، مما يوفر حماية قانونية شاملة لحقه في الأجر. يعتبر التنظيم القانوني للأجور عنصراً أساسياً في تحقيق العدالة الاجتماعية وضمان الاستقرار الاقتصادي، حيث يساهم في تعزيز بيئة عمل آمنة ومستدامة للعاملين ويضمن حقوقهم الاقتصادية والمعيشية.

الكلمات المفتاحية:

1/الأجر. 2/ العامل. 3/ صاحب العمل 4/ الحماية القانونية. 5/ عقد العمل.

Abstract of Master's Thesis

International and Arab organizations have taken great interest in regulating and defining remuneration, and Algeria's labour legislation, including Law No. 90/11 on labour relations, has allocated specific provisions for the protection and regulation of wages. Remuneration is defined as the financial remuneration paid by the worker for his or her effort and has several legal characteristics guaranteeing workers' rights. Remuneration consists of fixed and variable elements and is determined according to a set of criteria, including time, productivity and quality of work, which contributes to the effective and efficient regulation of workers' wages.

Given the importance of remuneration as a fundamental right, various collective legislation and conventions have supported the protection of wages by establishing legal safeguards to ensure that wages are paid on time and strengthened by legal principles that cannot be violated. These principles include guaranteeing minimum wages, protecting wages from unlawful deductions and ensuring timely payment of wages.

If the worker does not obtain his right to remuneration, he may have recourse to institutional protections such as the labour inspectorate and trade unions, and if such means do not lead to the resolution of the dispute, the worker may have recourse to the competent court to ensure his full remuneration, thereby providing comprehensive legal protection of his right to remuneration.

Legal regulation of wages is an essential element in achieving social justice and ensuring economic stability, contributing to the promotion of a safe and sustainable working environment for workers and guaranteeing their economic and living rights.

Keywords:

1/pay. 2/ factor 3/employer 4/ legal protection 5/.employment contract