



جامعة مستغانم
كلية الحقوق والعلوم السياسية

أطروحة

للحصول على شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة

الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري

تحت إشراف الأستاذ

بن عزوز بن صابر

من إعداد الطالبة

براهمي نسيمة

تم تقديمها ومناقشتها علنا

رئيسا	جامعة	أستاذ
مقررا	جامعة	أستاذ	بن عزوز بن صابر
مناقشا	جامعة	أستاذ
مناقشا	جامعة	أستاذة محاضر "أ"
مناقشا	جامعة	أستاذة
مناقشا	جامعة	أستاذ محاضر "أ"

السنة الجامعية 2016 / 2017

قال الله تعالى:

بسم الله الرحمن الرحيم

« وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيُرَىٰ إِلَهُكُمْ وَعَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ، وَالْمُؤْمِنُونَ »

سورة التوبة (الآية 105).

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم:

«من سلك طريقا يبتغي فيه علما سلك الله به طريقا إلى الجنة، وإن الملائكة لتضع أجنحتها رضاء لطالب العلم، وإن العالم ليستغفر له من في السموات ومن في الأرض حتى الحيتان في الماء، وفضل العالم على العابد كفضل القمر على سائر الكواكب، إن العلماء ورثة الأنبياء إن الأنبياء لم يورثوا دينارا ولا درهما إنما ورثوا العلم، فمن أخذ به بحظ وافر».

رواه الترمذي: 2606 (وصحة الألباني).

شكران وتقدير

أول الشكر لله الواحد القهار صاحب الفضل والإكرام أكرمنا بنعمة الإسلام ويسر لنا سبيل العلم، فله الشكر حتى يرضى وله الشكر بعد الرضا والصلاة والسلام على المصطفى صلى الله عليه وسلم تسليماً.

أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ الفاضل الدكتور «بن عزوز بن صابر» على كل توجيهاته وتوصياته في إطار الإشراف على هذه الدراسة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ الفاضل «زواغي مبروك» الذي يعتبر مثلي الأعلى في مساري الدراسي.

كما أتقدم بشكر الحار إلى كل الأساتذة والزملاء والأصدقاء الذين قدموا لي يد العون لإنجاز هذه الدراسة سواء كان من القريب أو البعيد.

كما أشكر عميد كلية الحقوق والعلوم السياسية الذي يسهر على جعلها منارة رائدة هادية في العلم والمعرفة.

كما لايفوتني أن أشكر أعضاء لجنة المناقشة لقبولهم مناقشة هذا العمل وتسخيرهم وقتاً لقراءته وتقييمه.

براهمي نسيمه

الإهداء

إلى من قال فيهما تبارك اسمه وجل ثناؤه: « وبالوالدين إحسانا »

*إلى من كان

-بطنها لي وعاء

-وثديها لي سقاء

-وحجرها لي حواء

وإلى الحزن الدافئ والدتي الحبيبة أطال الله في عمرها.

*إلى والدي أطال الله في عمرها.

* إلى الزوج الكريم حفظه الله.

*إلى كل أفراد عائلتي نسبا وصهرا حفظهم الله ورعاهم.

*إلى كل من عرفناهم وجمعت بيننا الدنيا: رفقاء الصبيان وزملاء الدراسة والعمل

وإلى جميع من أعاننا على إتمام هذا العمل أتاب الله الجميع.

براهمي نسيمه

قائمة المختصرات

1-باللغة العربية

- ق.ع.ع : قانون علاقات العمل.
ق.أ.ع.ع: القانون الأساسي العام للعامل.
أ.ش.ع.ع.ع.ع.ق.خ: الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.
ق.م: قانون المدني.
ق.ت: قانون التجاري.
ق.ع: قانون العقوبات.
ق.إ.ج.م.إ: قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
ق.إ.ج : قانون الإجراءات الجزائية.
ج.ر.ج.ج: جريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.
م.ج.ق: مجلة قضائية.
ص: صفحة.
ص.ص: من صفحة إلى صفحة.

2-باللغة الفرنسية

- C.T : code de travail.
C.v : code de civil.
Art : Article.
Opcit :ouvrage.
C.V.C : convention collectif de travail.
C.s.s : cassation sociale.
P :page.

الباب الأول

النظام القانوني للأجر في التشريع الجزائري

يعتبر الأجر في جميع التشريعات العمالية المقارنة حقاً من الحقوق الأساسية للعمال مقابل ما يبذلونه من جهده في أداء أعمالهم من جهة ، ومن جهة أخرى يعتبر من أهم الالتزامات التي تقع على عاتق أصحاب الأعمال التي أوجبها عليهم المشرع والتي لا يمكن التملص منه¹ ، لذا يستقل حق العامل في الأجر بقواعد خاصة، ليس فقط من حيث وجود حد أدنى له ، أو وجود حدود دنيا للأجور في بعض الصناعات أو المهن أو الأعمال أو بعض المناطق الجغرافيا، بل باعتباره من القواعد الآمرة المرتبطة بالنظام العام الإجتماعي التي لا يجوز لطرفي علاقة العمل مخالفتها². ومن ثم فهو حق مكرس للعمال في مختلف الاتفاقيات الدولية والتشريعات المقارنة ، ومن ثم يحق للعمال ولمنظماتهم أن يطالبو بتكريسه وأن يبلغوا مكتب تفتيش العمل الدولي عن كل إمتناع من قبل صاحب العمل ، ليتولى مكتب العمل الدولي إتخاذ الإجراءات اللازمة³.

حتى نتمكن من الإلمام بهذا الموضوع الحساس، إرتأينا أن نقسم هذا الباب إلى فصلين نتناول في الفصل الاول خصوصيات الأجر ، ونخصص الفصل الثاني لمكانة عنصر الأجر في عقد العمل.

¹ - صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية: دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل؛ دار الجامعة الجديدة، مصر، 2013، ص.27.

² -محمد محمد أحمد عجيز، ذاتية قانون العمل وأهم تطبيقاتها؛ الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، مصر، 2007، ص.173.

³ - سماح سالم، التشريعات الاجتماعية: منهاج العمل الأخصائي الاجتماعي في ميادين الممارسة المهنية؛ الطبعة الاولى، عالم الكتب الحديث، عمان، 2010، ص.39.

الفصل الأول

مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري

يعد الأجر من الأمور الهامة التي تشغل بال منظمات العمال وأرباب العمل والحكومات على حد سواء، بإعتباره من مواضيع الحماية التي لاقت ومانتزال تلاقي اهتمام كثير من الباحثين في مجال علاقة العمل، وذلك نظراً للدور البارز الذي يلعبه الأجر في حياة العمال والمؤسسة، إذ يعتبر من أهم العناصر في عقد العمل، حيث يعدّ السبب والدافع إلى التعاقد من طرف العامل، كما يعتبر من أهم الحقوق الواردة للعامل في عقد مقابل الإلتزامات المهنية المنصوص عليها في هذا العقد وفي الإتفاقيات الجماعية للعمل وكذا النصوص التشريعية والتنظيمية.

يساهم الأجر في تحسين أداء العمال ورفع إنتاجيتهم بإعتباره الوسيلة التي يوفر بها حاجاتهم الأساسية، لذلك يعتمدون عليه لتوفير إحتياجاتهم الأساسية المادية منها، كما يعد بالنسبة إلى مؤسسة تكلفة من تكاليف الإنتاج يؤثر على الإنتاجية وبالتالي على ربحيتها ، لذلك إهتمت التشريعات العالمية بحماية عنصر الأجر للعامل، والذي كانت محل نضال تاريخي طويل من طرف مختلف النقابات العمالية في العالم، إنعكس غير مباشرة على التشريعات الوطنية منها القانون الخاص بعلاقات العمل الجزائري¹.

من هنا سنحاول التعرض إلى مفهوم الأجر بإعتباره حقا مكرسا على المستوى الدولي والتشريعي، مع تبيان أنواعه من خلال المبحث الأول ، ثم نتعرض لتبيان مكونات الأجر الثابتة منها والمتغيرة في المبحث الثاني.

¹ - طرقت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة؛ دار هومة، الجزائر، 2012، ص.179.

المبحث الأول: مفهوم الأجر كحق

اتخذت فكرة العمل منذ نشأتها عدة صور وأشكال متميزة ومختلفة، حسب اختلاف المراحل التاريخية المتعاقبة إبتداء من العصور القديمة إلى غاية العصر الحديث، حيث نشأ قانون العمل وتطور متخذاً خصائص مميزة لقواعده نطاقه، مصادره وعلاقته بباقي فروع القانون الأخرى¹. عرف مفهوم الأجر عدة تطورات ارتبطت بصفة مجملة ومباشرة بتطور قانون العمل، حيث اعتبر في المراحل الأولى لتطور فكرة العمل "مجرد ثمن للعمل المؤدى"، انطلاقاً من الفلسفة المعمول بها آنذاك والتي كانت تجعل من العمل مجرد سلعة خاضعة لقانون السوق. لكن ما لبث أن أخذ يتحول ليتخذ أبعاداً اجتماعية واقتصادية، من حيث أهدافه ومكوناته، باعتباره المصدر الوحيد الذي يضمن للعامل معيشته لاسيما بعد تدخل الدولة بفرضها لبعض القواعد القانونية لحمايته من التأثيرات والأزمات الاقتصادية والتقنية التي قد تؤثر على منصب العمل، وعلى ظروف العمل وشروطه، وخاصة بعد أن بلغت هذه الحماية مستوى اعتبار الأجر من مسائل النظام العام التي لا يمكن الاتفاق على مخالفتها فيما يتعلق بطرق تحديده وكيفيات دفعه، ووضع الحد الأدنى له، والذي يمنع النزول إلى ما دونه في كافة المهن والأعمال، إلى جانب ما أضافته مختلف القوانين الاجتماعية الأخرى من مسائل الحماية والإستقرار لبعض عناصره ذات الطابع الاجتماعي، كالعلاوات الاجتماعية على اختلاف أشكالها والتي أصبحت تشكل في النظم الحديثة جزءاً لا يتجزأ من الأجر ككتلة واحدة². للوقوف على تحديد مفهوم الأجر نتناول بالمبحث والدراسة تعريف الأجر سواء على المستوى الدولي أو الوطني (المطلب الأول)، ثم نطاق تطبيق صفة الأجير (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تعريف الأجر كحق

نتناول من خلال هذا المطلب تعريف الأجر على المستوى الدولي وذلك في ظل منطتي العمل الدولية والعربية ثم تعريفه على المستوى التشريعي الجزائري و التشريعات العمالية المقارنة

¹ -هدفي بشر، مرجع سابق، ص.13

² -أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية؛ مرجع سابق، ص.29-30.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

التشريعي مع تبيان أهم مميزاته ، لذلك سنقسم هذا المطلب إلى فرعين نتناول في الفرع الأول تعريف الأجر ومميزاته ، ونخصص الفرع الثاني لبيان أنواعه.

الفرع الأول: تعريف الأجر ومميزاته

نتناول من خلال هذا الفرع تعريف الأجر في ظل المعايير الدولية أي الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمتي العمل الدولية والعربية ، ثم في ظل التشريعات العمالية المقارنة من خلال العنصر الأول ، على أن نخصص العنصر الثاني لمميزاته .

أولاً : تعريف الأجر

نتطرق أولاً إلى تعريف الأجر في ظل الاتفاقيات الدولية الصادرة عن كل من منظمة العمل الدولية والعربية ، ثم إلى تعريفه في ظل التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة

1- تعريف الأجر في التشريع الدولي

بالرجوع للاتفاقيات الدولية والعربية نجد أنّ موضوع الأجر إحتل الصدارة في ديباجية دستور منظمة العمل الدولية (OIT)، والتي أقرّت في مجملها ضرورة ضمان أجر يوفر شروط حياة كريمة وملائمة للفرد، وهو ما أكد عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمواطن لسنة 1948 حيث نصت الفقرة الثانية المادة 23 منه على ما يلي¹ : « لكل شخص الحق في أجر مساو عن العمل المساوي دون أية تفرقة» .

عرفت المادة الأولى من الإتفاقية الدولية رقم 95 لسنة 1949 الصادر عن منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأجور : «يعني تعبير الأجور" في هذه الإتفاقية أي مكافأة أو كسب يمكن أن تقدر قيمته نقداً أياً كانت تسميته أو طريقة حسابه وتحدد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو اللوائح وطنية ويدفعه صاحب عمل لشخص يستخدمها مقابل عمل أداه أو يؤديه أو خدمات

¹ - المادة 2/23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948، الذي تبنته الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب اللائحة رقم 217، بتاريخ 10 ديسمبر 1948. كما أضافت الفقرة الثالثة من نفس المادة على أنه: « لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه، عند اللزوم، وسائل أخرى للحماية الإجتماعية».

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

قدمها أو يقدمها بمقتضى عقد إستخدام مكتوب أو غير مكتوب «¹. يفهم من مضمون المادة أعلاه ؛ يقصد بالأجر كيفما سمي وكيفما إحتسبت قيمته، ما يقدر نقداً من مرتب أو كسب تحدد قيمتها بالتراضى أو التشريع الوطني، ويجب أداءه بموجب عقد خدمة مكتوب أو شفهي أبرم بين صاحب العمل والعامل سواء كان العمل قد تم أو جار إتمامه أم لخدمات قد أديت أو جار أدائها².

ما تجدر الإشارة إليه، أنّ هذه الإتفاقية أرسدت مجموعة من الأحكام والمعايير المتعلقة بشكل الأجر المستحقة (كمبدأ عام نقداً) الشروط التي يخضع لها الدفع الجزئي للأجر في صورة دفع عيني، وحرية العامل في التصرف بأجره بملئ إرادته دون إكراه على التعامل مع المؤسسة أو المخزن الذي يعمل فيه ³. كماصدرت منظمة العمل الدولية في نفس السياق، التوصية الدولية رقم 85 لسنة 1949 بشأن حماية الأجر، بهدف تكملت الإتفاقية المشار أعلاه ⁴ ، يلاحظ من خلال المادة السالفة الذكر، أنّها أعطت تعريفاً شاملاً وجامعاً للأجر أي كانت الوسيلة التي أنشئت بها علاقات العمل سواء بعقد مكتوب أو غير مكتوب، كما أنها لم تشرط تحديد السلطة التي تتولى تحديد الأجر بل يحدد هذا الأجر إما بإدارة الطرفين أو بتدخل الدولة أو بمقتضى لوائح العمل في المؤسسة المستخدمة⁵.

كما عرفته الإتفاقية الدولية رقم (100) لسنة 1951 بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن ذي قيمة متساوية على أنّه : " كل ما يدفع صاحب العمل للعمال مقابل إستخدامه له، كما تعرضت نفس المادة لمكونات الأجر بعبارة " تشمل الأجور؛ الأجر أو المرتب العادي الأساسي أو الأدنى وجميع التعويضات وهو ما تضمنه الفقرة الأولى منها "يشمل تعبير الأجر أو المرتب

¹ - المادة 1 من الإتفاقية الدولية رقم (95) لسنة 1949، المنعقدة بموجب المؤتمر العمل الدولي في دورته الثاني وثلاثين، جنيف، يونيو 1949.

² - صلاح علي علي حسن، مرجع سابق، ص.27.

³ - بدء نفاذ الإتفاقية الدولية رقم (95) في 24/9/1952، وبلغ عدد التصديقات عليها حتى 2010/12/1، 87 تصديقاً منها 12 تصديقاً عربياً .

⁴ - التوصية الدولية رقم (85) بشأن حماية الأجور لسنة 1949، المنعقدة بموجب المؤتمر العمل الدولي في دورته الثاني وثلاثين، بجنتيف، حزيران/ يونيو 1949.

⁵ - بوضياف عمار، عنصر التبعية في علاقة العمل؛ مذكرة للحصول على شهادة الماجستير في القانون «المؤسسات»، معهد الحقوق والعلوم الإدارية-بن عكنون- جامعة الجزائر، 1988، ص.64.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

العادي الأساسي، أو الأدنى وجميع التعويضات الأخرى التي يدفعها صاحب العمل للعمال بصورة مباشرة أو غير مباشرة نقداً أو عيناً مقابل استخدام له¹.

أصدرت منظمة العمل العربية من خلال مؤتمرها المنعقد في دورته الحادية عشر الإتفاقية رقم (15) لسنة 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور، والتي تناولت تعريف للأجر في نصت المادة الأولى منها : « يقصد بالأجر كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله، بما فيه العلاوات المكافآت والمنح وغير ذلك من متمات الأجر»².

نخلص بالقول أن هذا التعريف يتفق مع مستويات الدولية الواردة في المادة الأولى من الدولية الإتفاقية الدولية رقم 95 لسنة 1949 حيث أنّ الأجر كمبدأ عام يجب أن يكون نقداً وبشروط معينة يمكن أن يكون عيني وإتفاقية العربية نصت على أنّ الأجر هو كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله وهذا يعني أنّ الأجر يمكن أن يكون عيناً، وأضافت الإتفاقية العربية أن الأجر يشمل العلاوات المكافآت والمنح والمزايا أيا كان نوعها وغير هذه الصور من متمات الأجر³.

2- تعريف الأجر في التشريعات المقارنة و التشريع الجزائري

حضى كذلك الأجر باهتمام كبير على مستوى التشريعات العمالية المقارنة عرفه المشرع الفرنسي بموجب نص المادة 3 - 3221 L كما يلي : "يعتبر أجرا" في معنى هذا الفصل، الأجر أو الراتب العادي الأساسي أو الأدنى وكل المكافآت والملحقات المدفوعة بصفة مباشرة أو غير مباشرة نقداً أو عيناً من طرف صاحب العمل للعامل بسبب عمل هذا الأخير⁴. يتضح لنا من

¹ - المادة 1 من الإتفاقية الدولية رقم (100) بشأن المساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن ذوي قيمة متساوية، المنعقدة بموجب المؤتمر العمل الدولي في دورته الرابعة وثلاثين، جنيف، حزيران /يونيه، 1951.

- كما جاء في التقرير العالمي للأجور حول: سياسات الأجور في زمن الأزمات، منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2010-2011. www.ilo.org/publns ، ص.81؛ «أما كلمة "أجر" فتشير إلى إجمالي الأتعاب بما في ذلك العلاوات الدورية التي تمنح للوظفين خلال فترة زمنية محددة سواء شهدت هذه الفترة عملاً أم لا، كأن تكون إجازة سنوية أو مرضية مدفوعة الأجر. وهذا ينطبق على الأساس على مفهوم "إجمالي الأتعاب النقدية»

² - المادة 1 من الإتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور، المنعقدة بموجب المؤتمر العمل العربي في دورته الحادية عشر بمدينة عمان، مارس/آذار 1983.

³ - صلاح علي علي حسن، مرجع سابق، ص.27.

⁴ - Article I 3221-3 stimule que : «constitue une rémunération au sens du présent chapitre , le salaire qu traitement ordinaire de base ou éminemment et tous les autre avantages et accessoires payes

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

خلال هذا التعريف أنّ المشرع الفرنسي أعطى للأجر مفهوماً واسعاً ، إذ لم يكتف بالإقرار به كالمقابل الذي يتحصل عليه العامل عند أداء عمله، وإنما توسع ليشمل كل المكافآت والملحقات المدفوعة بصفة مباشرة أو غير مباشرة نقداً أو عينياً. كما عرفه أما المشرع الأردني بموجب المادة 2 من قانون العمل بأنه : "كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عينياً مضافاً إليه سائر الإستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو إستقر التعامل على دفعها بإستثناء الأجر المستحقة عن العمل الإضافي"¹ ، وهو ما قضت به محكمة التمييز الأردنية في قرارها لتعريف الأجر بأنه : «لا يقتصر في نطاق قانون العمل على الأجر المسمى في العقود، وإنما يشمل سائر الإستحقاقات الأخرى بإستثناء الأجر المستحقة عن العمل الإضافي»².

يتبين لنا مما سبق أنّ الأجر هو كل ما يدخل في ذمة العامل من مقابل العمل الذي في خدمة رب العمل أو أي إستحقاق أخرى سواء نص عليها القانون كما هو الشأن في مكافأة نهاية الخدمة أو وردت في عقد العمل علاوة العائلة أو في اللائحة الداخلية أو إستقر التعامل على دفعها.

تبنى المشرع المصري هو الآخر، تعريف الأجر بموجب الفقرة "ج" من المادة الأولى من قانون العمل: "الأجر كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ، ثابتاً كان أو متغيراً ، نقداً أو عينياً ، ويعتبر أجراً علي الأخص ما يلي:

1-العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل .

2-النسبة المئوية: وهي ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة .

,directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salaire en raison de l'emploi de ce dernier».

Voir : - Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du 29 novembre 2006, N° de pourvoi: 05-42853 ,Publié au bulletin.www.légifrance.gouv.fr

¹ -المادة 2 من القانون الأردني.

² -قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في القضية رقم 2003/4557، بتاريخ 2004/8/16، منشورات عداله.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

3-العلاوات أياً كان سبب استحقاقها أو نوعها .

4-المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل.

5-المنح: وهي ما يعطي للعامل علاوة علي أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متي كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل وكذلك ما جرت العادة بمنحه متي توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات .

6-البدل :- هو ما يعطي للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء

عمله.

7-نصيب العامل في الأرباح

8-الوهبة التي يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها، وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية¹.

يتبين لنا من المادة المشار إليها أعلاه ؛ أن التعريف الذي أورده المشرع المصري يتفق والمستويات الدولية والعربية في هذا الشأن، خصوصا ماورد في الإتفاقية الدولية رقم 95 -لسنة 1949 والإتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983 السابق الإشارة إليهما²، أما على صعيد القضاء المصري عرفت محكمة النقض المصرية الأجر في العديد من أحكامها بأنه « كل ما يستحقه العامل في مقابل أداء العمل، أيا كان نوعه وأيا كانت طريقة تحديده وأيا كانت تسميته» أو هو «كل ما يدخل في ذمة العامل من مال أيا كان نوعه مقابل قيامه بالعمل موضوع العقد مهما كانت تسميته»³.

خلافًا لجل التشريعات العمالية المقارنة لم يتعرّض المشرع الجزائري إلى تعريف الأجر صراحة، بل إكتفى بإقراره كحق من الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال، حيث تنص المادة 133 من

¹ -المادة 1 من قانون العمل الموحد المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، ج ر العدد(مكرر) في 7 إبريل 2003.

² - صلاح علي علي حسن، مرجع سابق، ص.27.

³ - أحمد حسن البراعي، الوسيط في القانون الإجتماعي؛ الجزء الأول، دار النهضة العربية، مصر، 1997، ص.226.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

القانون رقم 78-12 ق.أ.ع.ع على أن « يتقاضى العامل أجرا مقابل العمل الذي يؤديه، ويشترك في نتائج المؤسسة، ويستفيد من الخدمات الإجتماعية والحماية الاجتماعية، طبقا للمبادئ المحددة في الميثاق الوطني، ولأحكام التشريع المعمول به»¹. لم يتدارك المشرع الجزائري لهذا الفراغ بعد صدور قانون العمل الساري المفعول حيث تطرق لتحديد أهم عناصر الأجر دون أن يولى أي تعريف له وهو ما نصت عليه المادة 80 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل: « للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدي، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل»².

أما فيما يتعلق بالمصطلحات والتسميات التي تطلق عادة على الأجر فهي متعددة ومتنوعة، فهناك مصطلح الأجر SALAIRE ويطلق عادة على كل ما يحصله العامل الخاضع لقواعد قانون العمل، بغض النظر عن طبيعة ومدة علاقة العمل، ومهما كانت طبيعة صاحب العمل شخص طبيعي أو معنوي، وهناك مصطلح الراتب أو المرتب Traitement وهو تعبير يطلق في العادة على أجر الموظف الخاضع لقواعد قوانين الوظيفة العمومية وهو لا يختلف من حيث المضمون والمحتوى عن مضمون ومحتوى المصطلح الأول³، كلا المصطلحين ينطويان تحت مصطلح أشمل يمكن أن نطلق عليه الأجر أو rémunération المستعملة في اللغة الأجنبية، والتي تعبر إما على الأجر أو المرتب أو على كليهما معا باعتبارها أوسع وأشمل⁴.

¹ - المادة 133 من القانون رقم 78-12، ق.أ.ع.ع، مرجع سابق.

² - المادة 80 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق.

- القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر ج ج، عدد 68 بتاريخ 29 ديسمبر 1991.
- المرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 11 أبريل 1994، ج.ر.ج.ج، عدد 20 بتاريخ 13 أبريل 1994 المعدل لمتتم بالأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996، ج.ر.ج.ج، عدد 43 بتاريخ 10 جويلية 1996 المعدل بالأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11 جانفي 1997، ج ر ج ج، عدد 3، 12 جانفي 1997، المعدل بالأمر رقم 97-03، المؤرخ في 11 جانفي 1997، يحدد المدة القانونية للعمل، ج.ر.ج.ج، عدد 3، بتاريخ 12 جانفي 1997.

³ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقات العمل الفردية؛ مرجع سابق، ص.212.

⁴ - مصطلح الأجر يعود جذوره إلى الكلمة اللاتينية "Salarium" وهذا المصطلح تم إستخدامه في العصور الوسطى. أنظر في ذلك:

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

بالرجوع إلى القانون العمل الجزائري نجد أن المشرع وظف المصطلحات الثلاثة، إذ على أساس مصطلح الأجر *Salaire* سميّ عمال المؤسسة الإقتصادية "بالأجراء"، تمييزاً لهم عن عمال الإدارات العمومية أي الموظف أما مصطلح الراتب فهو خاص للموظفين وهو ما أشار إليه المشرع في مجال الوظيفة العمومية¹. كما وقع في خلط عند ترجمة المصطلحات المتعلقة بالأجر من اللغة العربية إلى اللغة الفرنسية². فعبر عن مصطلح الأجر *rémunération* وهي ترجمة سليمة كما ترجم مصطلح الأجر إلى *salaire* وهي الترجمة الأنسب بينما ترجمة مصطلح المرتب إلى *salaire*، والأصل أن يترجم المرتب إلى *traitement* كما أشار إليه مختلف القواميس³.

مهما كانت التسميات والمصطلحات المستعملة للتعبير عن الأجر أي المقابل المالي الذي يتلقاه العامل مقابل العمل الذي أداه ، سواء بالنسبة للفقهاء أو التشريع، فإننا لا نرى مبرراً علمياً وقانونياً لهذا التمييز وليس هناك أدنى سند أو أساس لهذه التفرقة، ذلك أن المحتوى والمضمون القانوني والعلمي كذلك واحد⁴. كما يتضح من التعريف القانوني والقضائي للأجر، أن التزام صاحب العمل

-Inna Gabrielle, Gawanji Oloundigalo Mayila Salariat Femme Au Gabon : Modernité Et Réinvention Des Traditions ; Ecole Doctorale Sciences De La Société, Option : Sociologie Du Travail, Université D Evry-Val, D Essonne, Soutenu Le 28 Juin 2012. P.296.

-يسمى الأجر النقدي باللغة الإنجليزية - *wage*، بالفرنسية - *salaire*، وتستعمل كلمة *rémunération* باللغتين المذكورتين للأجر وبمعناه الواسع ما يعطي للعامل في مقابل عمله بما في ذلك الأجر العيني.

¹ - تنص المادة 16 / 1 من المرسوم رقم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية : « تمتع العمال في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالحق فيما يأتي خاصة الراتب بعد أداء الخدمة- المادة 32 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 1 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج، عدد 46، 2006 «للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب».

² - تنص المادة 80 من القانون رقم 90 - 11، ق.ق.ع، مرجع سابق. « للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدي ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل». ويقابله النص باللغة الفرنسية على النحو التالي: -Art-80 de la loi 90-11 « En contre partie du travail fourni ,le travailleur a droit a une rémunération Au titre de laquelle il perçoit un salaire au un revenu proportionnel au résultat du travail » .

³ - انظر كذلك: بن عزوز بن صابر نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن - دار حامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2011، ص. 82-83.

⁴ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقات العمل الفردية؛ مرجع سابق، ص. 214.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

بأداء الأجر لا يتوقف عند حد الوفاء بالأجر الأساسي، بل يستمر أيضا بالإضافة إلى ذلك، ملحقات الأجر التي يتحصل عليها العامل والتي تأخذ حكم الأجر وتعتبر جزء لا يتجزأ منه، أيًا كانت التسمية التي عليها طالما كان صاحب العمل يؤديها للعامل مقابل الحصول على خدمات هذا الأخير.

ثانياً: مميزات الأجر

يحضى الأجر بأهمية كبيرة في جميع ميادين من قبل الباحثين والمفكرين منذ القديم، وإختلفت وجهات النظر في طبيعة الأجر وكيفية تحديدها تبعاً لظروف الإقتصادية والإجتماعية. لما له من طابع إنساني، حيوي، وإجتماعي، وطابع إقتصادي إذ يمس المجتمع بصفة عامة والطبقة العمالية بصفة خاصة.

1 - الطابع الإجتماعي للأجر

قبل أن تكون للأجر طبيعة إجتماعية، فهو يتميز بطابع إنساني محض حيث سبقت الشريعة الإسلامية القوانين الوضعية والإتفاقيات الدولية بمراعاتها للجانب الإنساني للطبقة العمالية، وذلك فيما ورد من أحكام بالقرآن الكريم والسنة النبوية لحماية حقوق هذه الطبقة. فالإسلام وجد بأنّ العمل يعد مصدراً للرزق وهو الوسيلة لإعمار الأرض. وبناء المجتمع الإنساني، فحث على العمل والكسب الحلال حتى لا يؤدي بالإنسان إلى أن يكون عاطلاً عن العمل ويعيش بذلك حالة على غيره، مما يؤثر على حالته النفسية بما يتولد عنه من ضغوطات¹، وهذا ما يدفعه لحاجة لتسول ومدّ يده للحصول على يسد احتياجاته الإنسانية. لذلك عندما إستخلف الله سبحانه وتعالى إلى الأرض دعاه لإعمارها والتمتع بخيرانها، وربط ذلك بحصوله على حاجاته الضرورية بالسعي والعمل والجهد فقال تعالى: « هو الذي جعل لكم الرض ذلولاً، فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور»².

¹ - عاشور خديجة، «ضغوط العمل بين النظريات والنماذج»؛ مجلة العلوم الإنسانية، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، عدد السادس والعشرون، جوان 2012، ص.191.

² - منال سالم شوقي الرشيد، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي (دراسة مقارنة)؛ مذكرة ماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق جامعة الشرق الأوسط، 2010، ص. 57.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

أيضاً إعتبر سبحانه وتعالى العمل واجباً شرعياً فرضه على من يستطيع؛ حيث جاءت الآيات القرآنية وهذا في قوله جل من قائل: « وقل إعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون ».¹

أما ما جاء في أقوال الرسول صلى الله عليه وسلم في الدعوة للعمل أنه سُأل الرسول صلى الله عليه وسلم عن أطيب الكسب فقال «عمل الرجل بيده وكل بيع مبرور». وقال الرسول صلى الله عليه وسلم « ما أكل أحد طعام قط خير من أن يأكل من عمل يده وأن نبي الله داود عليه السلام كان يأكل من عمل يده ».صدق رسول الله عليه أفضل الصلاة والتسليم²، كذلك كان رسول الله عليه أفضل الصلاة والسلام يراعي الجانب الإنساني حتى وإن كان الأجير غير مسلم، حيث كان الرسول (ص) يذهب إستئجار المشركيين عن الضرورة أو إذا لم يوجد أهل الإسلام حيث عامل الرسول (ص) صدق رسول الله³.

من جهة المشرع سعياً منه وراء إضفاء وتدعيم الطابع الإجتماعي للعمل، فقد بسط المشرع حمايته على العامل بإعتباره عضواً في المجتمع من حيث تلبية حاجياته هو وأسرته، لأداء مهمته بالشكل المرضي، وهو ما يتجلى خاصة من خلال تقديم الخدمات الإجتماعية وتأسيس الضمان الاجتماعي⁴. يظهر الجانب الاجتماعي كون الأسرة تعتبر أن الأجر الذي يتقاضاه العامل مقابل عمله هو المصدر الوحيد يضمن لها الحد الأدنى لمعيشتها، وذلك لسد الإحتياجات الأساسية للعامل وأسرته بما يضمن له الأمن الاجتماعي من مآكل، وملبس، وتعليم، و صحة⁵، والعلّة من أهمية الطابع الاجتماعي للأجر هو أن قانون العمل يشمل جانباً كبيراً من قطاع المجتمع حيث تبدو هذه الأهمية واضحة فيما يضمنه قواعد العمل من حماية للأجر وساعات العمل وأيام الراحة والإجازات المرضية والسنوية والتأمين ضد إصابات العمل وإنعكاسها القوي على حياتهم الفردية والعائلية⁶.

¹ -سورة التوبة الآية 105.

² -منال سالم شوقي الرشيد، مرجع سابق، ص. 57.

³ -إسماعيل إبراهيم البدوي، التوزيع والنقود في الاقتصاد الإسلامي والإقتصاد الوضعي؛ مجلس النشر العلمي، الكويت، 2004، ص. 94-95.

⁴ -محمد بعلي الصغير، مرجع سابق، ص. 27-28.

⁵ -أحمد حسن البراعي، مرجع سابق، ص. 277-278.

⁶ -منال سالم شوقي الرشيد، مرجع سابق، ص. 59-60.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

لقد أصبح من أهم خصائص تشريعات العمل في الوقت الحاضر سواء في القطاع العام أو الخاص¹ وكذلك توفير فرص التأهيل المهني المناسب، وآثره الهام في تحقيق التكامل والتضامن والتكافل بين أفراد المجتمع في مواجهة جميع أشكال الإستبعاد الإجتماعي من الفقر والبطالة والتخلف²، من جهة أخرى فإن فكرة سن قوانين الضمان الإجتماعي لتحقيق الرخاء لأفراد المجتمع وحماية لهم في الشيخوخة والعجز والمرض والموت ، ما هو إلا هدف سام تعمل القوانين على تحقيقه، هذا ما ذكره الفقيه (ما كنزي كنج) في قوله أنه لا سبيل إلى تحقيق عصر توده الحرية إلاّ عندما يصبح الضمان الاجتماعي والرخاء الإنسان الشغل الشاغل لجميع الناس والدول³.

2 - الطابع الإقتصادي للأجر

يندرج ضمن الطابع الإقتصادي للأجر الطابع الحيوي كون أن الأجر يمثل حق للعامل والتزام لرب العمل في نفس الوقت، مما جعله يتميز بالطابع الحيوي⁴ ، كما أن الأجر هو الركن الجوهرية في عقد العمل⁵، ليس باعتباره ركن أساسيًا مقابل للعمل الذي يقوم به العامل فحسب ، وإنما يعتبر المورد الوحيد الذي تستند إليه أغلب الطبقة العاملة وهذا ما يعرف بالطابع الحيوي للأجر ، إذ أنه لولا وجود الأجر الذي سيحصل عليه العامل لما كان هناك تطور عمراني أو إداري أو أي تطور في الدول. إذ أنّ كل عمل يتطلب أيدي عاملة للقيام به فالمسألة تتطلب التعاون بين صاحب العمل والعمال لإنجاز الأعمال وسير الحياة في المجتمع. يتضح لنا الطابع الإقتصادي لعنصر الأجر من خلال إبراز علاقته بالعناصر الإقتصادية منها علاقته بالنمو ، وعلاقته بالانتاجية ، بالتوزيع، بالبطالة على النحو التالي :

¹ -محمد بعلي الصغير، مرجع سابق، ص.22.

² -سلطانية بلقاسم، بن تركي أسماء، « شكل صور من الإستبعاد الإجتماعي - الفقر والبطالة- في الجزائر»؛ مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الرابع والعشرين، مارس 2012 ، ص.11.

³ -منال سالم شوقي الرشيد، مرجع سابق، ص. 60.

⁴ - DENIDENI Yahia, «La relation du travail en tant que régime entraînant l'inposition des traitements et salaire» ; revue critique, des sciences juridiques, Economique et politique ; N° 2, 2009, p.73.

⁵ -أحمد حسن البراعي، مرجع سابق، ص.277-278.

أ : علاقة الأجور بالنمو الاقتصادي

ترجع أهمية إشكالية الأجور والنمو الاقتصادي إلى أن الأجور هي مصدر هام من مصادر الإنفاق وتحقيق نمو الدخل القومي، تشير التجربة التاريخية للنمو إلى أن تصاعد الناتج القومي الإجمالي ينعكس في شكل زيادة في الأجور على المدى الطويل، فالزيادة في الأجور هو مكون هام في عملية النمو بالإضافة إلى الزيادة في العائد على رأس المال، وكذلك الزيادة في الإنتاجية، ويتجلى ذلك في تجربة النمو الآسيوية، حيث أن الزيادة المطردة والمستمرة في نمو الناتج القومي الإجمالي كانت مصحوبة بزيادة في الأجور، ولكن بدرجة اقل، ويمثل الفارق بين هذين المعدلين الزيادة في التراكم الرأسمالي الذي يحفز بدوره النمو في المستقبل¹.

ب : علاقة الأجور بالإنتاجية

قد يكون من الضروري فعلا مواكبة الأجور لإتفاع الأسعار، لكن هناك في نفس الوقت جانب آخر لا يمكن إغفاله، وهو ضرورة مواكبة الأجور لمستويات الإنتاجية². يتسع مجال الإنتاجية يشمل مختلف القطاعات والظواهر الاقتصادية ذات الصلة بها كالأجور، التكلفة والأسعار فعلاقة الأجور بالإنتاجية من المؤشرات الهامة، إذ أن الزيادة حقيقية في الأجور وبخاصة المتعلقة بالعمل حيث تتيح للعاملين الحصول على زيادات حقيقية في الأجور المدفوعة لهم . كما أن خفض تكاليف الإنتاج الناجم عن إستخدام أفضل الموارد الاقتصادية يأتي في الغالب نتيجة تحسين مستوى الإنتاجية، ومن ثم تزداد القيمة المضافة التي يجري تحقيقها بقدر معلوم من الموارد.

¹ - رضوان سمير، «سياسات الأجور والإصلاح الاقتصادي في مصر»، الورقة البحثية رقم(8) لسنة 2010 (قدمت هذه الورقة في افتتاح مؤتمر سلسلة الأوراق البحثية، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار - مجلس الوزراء المصري، والذي عقد بالقاهرة يوم الأحد 28 مارس 2010، وتعتبر الآراء الواردة في هذه الورقة عن رأي أصحابها، ولا تعكس أو تمثل بالضرورة وجهة نظر مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار).ص.3.

² -«الإنتاجية: هي علاقة صافي الناتج الصناعي بعدد العمال المستخدمين في عملية أو عمليات إنتاجية صناعية معينة خلال فترة زمنية هي الأخرى معينة وتمثل تلك العلاقة في الواقع معدل القيم المنتجة بشكل صاف للجهد الإنتاجي لكل مستخدم سبق أن بذله عند إشراكه في العملية أو العمليات إنتاجية». أنظر: خضير عباس المهري، الأجر والإستخدام والتوازن الإقتصادي؛ الطبعة الأولى، مطابع جامعة الملك سعود، 1988.ص.8.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

لاشك أن تدهور مستوى الإنتاجية يؤدي إلى اضطراب مستويات أعلى في الأجور، دون أن يقابله زيادة حقيقية في الإنتاج. كما يتضح إرتباط الإنتاجية بالظواهر الاجتماعية من مظاهر شتى أبرز إنتشار البطالة المصالحة لتدهور مستوى الإنتاجية، ثم حركة السكان في هجرات عشوائية وما ينشأ عنها من تفاقم جديد للمشاكل الاقتصادية والاجتماعية. كما يعتبر تحقيق كبير في معدل نمو الطريق الوحيد لزيادة نصيب الفرد من الدخل على مستوى مجموعة السكان¹. (أنظر الملحق 2، 1).

ج : علاقة الأجور بالتوزيع

تعتبر العلاقة بين الأجور والتوزيع من أهم الإشكاليات التي تناولتها أدبيات التنمية الاقتصادية، كما تبرز كواحدة من أهم القضايا التي يتم مناقشتها في برامج الإصلاح الاقتصادي، وقد يذهب البعض إلى ضرورة ضغط الأجور خاصة في المراحل الأولى للانطلاق الاقتصادي، بافتراض توجيه الجزء الأكبر من نمو الناتج القومي الإجمالي إلى تكوين رأس المال، وهذا ما يشار إليه بضرورة قبول نوع من التخفيض في نصيب عنصر العمل، حتى يتم تحقيق معدلات عالية النمو، تنطلق بعدها الأجور لتواكب الزيادة في الإنتاجية والنمو، كما يذهب فريق آخر إلى ضرورة مراعاة الارتقاء بنصيب الأجر في الناتج القومي الإجمالي حتى في المراحل الأولى للنمو، لأن ذلك من شأنه توسيع نطاق السوق، نظرا لارتفاع الميل للاستهلاك لدى الفئات العاملة، وأيا كان الرأي، فإن العلاقة بين الأجور وتوزيع الدخل هي عنصر هام من عناصر السياسة الاقتصادية والاجتماعية².

د : علاقة الأجور بالبطالة

مما لا شك فيه أن هناك علاقة وطيدة بين البطالة ومستويات الأجور أو العمالة ومستويات الأجور بمعنى أن قرار العامل بالعمل أو عدمه مرتبط بمستوى الأجر المدفوع له، فكلما كان الأجر مرتفعا كلما كان الحافز للعمل أكبر، وكلما إنخفض مستوى الأجر فإن الرغبة لدى العامل تقل، وبالتالي يؤدي ذلك إلى ارتفاع معدلات البطالة (علاقة عكسية). (أنظر الملحق 3).

¹ - بن عنتر عبد الرحمان - أونس عبد المجد، «آليات الإرتقاء بالإنتاجية ومدى مساهمتها في التنمية الاقتصادية وتحسين مستوى المعيشة»؛ المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، العدد 2، جوان 2011، ص. 272.

² - رضوان سمير ، «سياسات الأجور والإصلاح الاقتصادي في مصر»؛ مرجع سابق، ص. 9.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

هكذا نلاحظ؛ أنّ الصراع الطويل بين المنظور الإقتصادي والمنظور الإجتماعي إلى الأجر، أدى إلى تأثيرات هائلة على النظام القانوني الذي يحكم الأجر بإعتباره محل عقد العمل، ونتج عن ذلك إختصاص الأجر بقواعد قانونية خاصة أنبتت صلتها بالقواعد المدنية التي تحكم (محل العقد) عمومًا وترتب على ذلك بناء نظام قانوني للأجر، له سماته الذاتية.¹

الفرع الثاني: أنواع الأجر

هناك تصنيفات متعدّدة للأجور تختلف تبعاً لإختلاف الأساس الذي يعتمد عليه أثناء عملية التصنيف، فمثلاً يصنف الأجر على أساس القوة الشرائية إلى أجر إسمي وأجر حقيقي، وعلى أساس طبيعته إلى أجر نقدي وأجر عيني، وعلى أساس الغرض منه إلى أجر ثابت وأجر إضافي وأجر تشجيعي وعلى أساس طرق الدفع إلى أجر زمني وأجر بالقطعة .

أولاً : أنواع الأجر على أساس القوة الشرائية

إذا نظرنا للأجر من زاوية القدرة الشرائية فإنه ينقسم إلى الأجر الحقيقي ، والأجر الإسمي وسوف نبين مدلولهما من خلال العنصرين التاليين.

1 : الأجر الإسمي

هو مقدار ما يحصل عليه العامل من مبالغ نقدية مقابل ما يقوم به من أعمال ، و التي تدفع بشكل منتظم²، ونظراً لأن هذا النوع من الأجر يتأثر بمجرد إرتفاع الأسعار، حيث تنخفض قيمته الحقيقية فإن العاملين لا يعتدون بهذا النوع من الأجور لأن قيمتها الحقيقية قد إنخفضت وقوتها الشرائية قد تدهورت وأصبحت لا تلبي إحتياجاتهم الأساسية بينما أصحاب العمل لا ينظرون إلى الأجر إلا من الناحية الإسمية فقط.³

2 : الأجر 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

¹ - الياس يوسف إسحق، بين نهج تدخل الدولة ومذهب إقتصاد السوق؛ دار وائل، عمان، 2006، ص.150.

² - إسماعيل إبراهيم البدوي، مرجع سابق، ص.8.

³ - فتحي الحسين ، «الحد-الأدنى-والحد-الأقصى-كيف-يتم-تحديده؟»؛ ص.1. ما-هي-الأجور؟-وأنواعها؟؟

ما-هي-الأجور؟-وأنواعها؟؟ ص7_449 <http://www.noreed.com/>

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

بين إرتفاع المستوى العام للأسعار وإنخفاضه وبين ما يحصل عليه الفرد من سلع وخدمات كما ونوعاً فكمية ونوعية السلع تنخفض في حالة إرتفاع الأسعار وتحسن وتزيد في حالة إنخفاضها.¹ نظراً لأن مستوى معيشة الفرد يتوقف على الأجر الحقيقي وليس على الأجر الإسمي فإنه لا بد أن يعمل صاحب العمل سواءً أكان فرداً أم منظمة أم حكومة على تحقيق التوازن بين الأجر الإسمي والحقيقي وذلك من خلال إحداث تغيير بالأجر الحقيقي مع التغيير في الأسعار بقدر موازن أو يزيد قليلاً وذلك حتى لا يضار الموظف أو العامل في ذلك مع مراعاة الآثار الإقتصادية والإجتماعية التي قد تتجم عن هذا التغيير،² .

يتحقق التفاوت بين الأجر الاسمي والأجر الفعلي في اقتصاد السوق من عدة عوامل أهمها: زيادة حجم العمالة بسبب دخول عمال جدد إلى سوق العمل بأجور وامتيازات تقل عما يحصل عليه من سبقهم الأمر الذي يؤدي إلى تخفيض متوسط الأجور الشهرية أو السنوية. كما أنّ زيادة أجور العاملين بنسبة تقل عن زيادة عددهم الناتجة عن دوران العمل حيث يترك سوق العمل العاملون ذوي الخبرة السابقة والأجور المرتفعة وينضم له المستخدمون في بدايات السلم الوظيفي. كما أنّ تخفيض الأجر الاسمي بسبب البطالة واختلال العرض والطلب في سوق العمل وفي قطاعات معينة الأمر الذي يخفض الحجم النهائي للأجور ويقلل من نسبته بالنسبة لعدد العاملين³. (أنظر الملحق 4).

¹ - محمد أحمد إسماعيل، «أنواع الأجور»؛ ص.1. <http://www.hrdiscussion.com/hr13448.html>

² - هناك أيضاً ما يسمى بالأجر الإجمالي: هو ذلك الأجر الذي يتوافق مع كل المعاشات، الأجور، الرواتب، والعمولات القاعدية التي يتلقاها الأجير قبل كل إقتطاع إجباري من حسابه، تدمج العلاوات والإكراميات، تعويض الساعات الإضافية، وتعويض العطل المدفوعة والغير المدفوعة والإمتيازات العينية، التكاليف المهنية والتكاليف العائلية، ومساهمات أرباب العمل لأنظمة التكميلية أو الإضافية التقاعدية. أما الأجر الصافي: يحسب إنطلاقاً من صافي الراتب أو الأجر من الضرائب المتوفرة DADS، هو صافي من أي مساهمات إجتماعية بما فيه CRDS, CSG، ولا يحتوى لا على المساهمات ولا الجزء المخصص لتعويضات التسريح الغير الخاضعة للضريبة. أنظر:

«Claire André, Amine CHamkhi, «Les Salaire par secteur et par branche professionnelle en 2010» ; Dares analyses, N° 74, octobre 2012, p.5.

³ - حيدر رشيد، « مساواة الأجور في ظل آلية أسواق العمل »؛ الندوة الوطنية حول المساواة في الأجور، منظمة العمل العربية. عمان 26-27 أيلول 2012. ص. 6.

ثانياً: أنواع الأجر على أساس طبيعته

إذا نظرنا إلى الأجر حسب طبيعته فينقسم إلى الأجر النقدي والأجر العيني، إذ يعتبر ما يحصل عليه العامل لقاء عمله وأي إستحقاقات أخرى يتقاضاها على الوجه التقدم أجراً سواءً كان ما يستحقه نقداً فقط، أو عيناً فقط أو نقداً وتكملة إستحقاقات أخرى نقدية، فإذا كان الأجر نقداً فلا يثير صعوبة قانونية، لكن بعض الصعوبات يمكن أن تثور في حالة ما إذا كان الأجر مقابلاً نقدياً تتبعه بعض الميزات العينية، أما إذا كان الأجر مقابلاً عيناً محضاً، فلا يثير أي مشاكل قانونية¹.

1 : الأجر العيني

إنّ فكرة الأجر العيني كانت منتشرة في العصور الماضية، حيث كان عقد العمل يقوم على علاقات شخصية تربط بين رب العمل والعامل، وتجعل هذا الأخير في منزلة فرد من أفراد أسرته الأولى ولكن هذا الأمر لم يلبث طويلاً فقد تضاءل في العصر الحديث نتيجة إنفصام العلاقات وعمود النقود وبالتالي أصبح من النادر أن يكون الأجر كله عيناً بل يمكن أن يكون جزء منه حيث جرت العادة به أو تقتضى الضرورة.

يراد بالأجر العيني الشيء الذي يقدمه صاحب العمل لعماله ويتحدد هذا الشيء في المأكل والمسكن أو الإئتين معاً²، كأن يكون مقدار من الطعام أو من المنتج، أو مختلط من النقدي العيني، فإذا كان من شروط العقد العمل إلزام صاحب العمل بتقديم وجبتين من الطعام يومياً إلى العامل ولم يقدم إلا وجبة واحدة، فإنّ العامل يستحق قيمة الوجبة الأخرى بسعر الكلفة بإعتبارها جزءاً من أجره، كما أنّ الحصة التي يحصل عليها العامل عيناً من المحاصيل الزراعية في

¹ - أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد؛ الطبعة الثانية، دار الثقافة، عمان، 2006/2005، ص، 201- 202.

² - سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، وفقاً لأجر التعديلات وفقاً سنة 2002 وقانون الضمان الإجتماعي رقم 19 لسنة 2001؛ دار الثقافة، مصر، 2006، ص. 137.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

العلاقات الزراعية هي الأجر العيني في الإقتصاد الزراعي ويتم تحديدها بالإتفاق على نسبة معينة من ثمار الزيتون أو من غلة القمح أو الشعير¹.

بمعنى آخر يقصد بالأجر العيني أو المزايا العينية، ما يقدمه أصحاب العمل الى العامل من أشياء غير النقود سواءً كانت أشياء مثلية أو أشياء قيمة، وكذلك ما يقدمه له من خدمات، ومثال المزايا العينية ما يقدم للعامل من طعام مستمرة وما يقدمه صاحب العمل له من مسكن خاص، وما يقدمه صاحب المزرعة من حبوب للعامل الزراعي، وكذلك يعدّ ميزة عينية نقل العامل من مسكنه إلى مكان العمل وإعادته.

يجوز أن يتقاضى العامل كل أجره عينا، وإن كان هذا أمرا نادرا في العمل، فغالبا ما يكون الأجر العيني مجرد إضافي إلى جانب الأجر النقدي²، و قد لا يكون مبلغا من النقود، بل يكون كله أجزءا منه عينا من الأحيان أو منفعة معينة كتوفير السكن والطعام للعامل أو تقدير خدمات أخرى كالنقل وغيره³، ويندر في العصر الحاضر أن يكون الأجر عينا بعد إنتشار النقود على أن يكون جزءا من الأجر يضاف اليه الأجر النقدي، فإن حارس البناية يتقاضى من صاحبها مبلغا من النقود فضلا عن سكنه في منزل خاص بالبناية نفسها . لا يعتبر جزءاً من الأجر ما يقدم عينا للأجير مقابل قيامه بالعمل فالملابس الخاصة التي يرتديها الأجراء أثناء العمل من مال المؤسسة نجد من أدوات العمل ولا يعتبر جزءا من الأجرة، أما الملابس العادية التي قد يلتزم رب العمل بتقديمها فهي تعتبر جزء من الأجر فالسيارة التي يستخدمها الأجير المخصصة للقيام بأعمال المؤسسة لا يعتبر الإنتفاع بها جزءاً من الأجر فهي أداة من أدوات العمل⁴.

¹ - غالب علي الداودي، شرح قانون العمل دراسة مقارنة مع ملحق بالنصوص وآخر التعديلات؛ الطبعة

الأولى، دار الثقافة، الأردن، 2011، ص.146.

² - السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الإجتماعية في المملكة العربية السعودية؛ مكتبة الفرابي، جامعة الملك سعود، 1994، ص.137 .

³ - عبد الوحيد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني؛ الطبعة الأولى ، مكتبة الثقافة، الأردن، 1998، ص.135.

⁴ - زهدي يكن، شرح قانون الموجبات و العقود، الجزء العاشر: اجازة الخدمة أو عقد الاستخدام (عقد العمل) و اجازة الصناعة، أو عقد المقاولات؛

2 : الأجر النقدي

هو الصورة الأعم لأنواع الأجر ويتم تأديته بالنقد المتداول قانوناً في البلاد مقابل عمل العامل فهو إذن الأجر الذي يتسلمه العامل نقداً من صاحب العمل لقاء عمله، سواء كان هذا الأجر محددًا بمعيار زمني أم بالقطعة أو بالعمولة أو بحصة من الأرباح¹. والحكمة من إلزام صاحب العمل على دفع أجر العامل بالنقد القانوني؛ حتى يستطيع أن يستعمله في شراء حاجاته وتمكينه من تأدية ما عليه من ديون، وهذا هو السائح لدفع الأجور وعقود العمل.

بالرجوع لتشريع الجزائري؛ نجد أنه يأخذ بالأجر النقدي دون الأجر العيني وذلك سواءً في القانون العمل القديم أو الجديد، حيث تنص المادة 137 من ق.أ.ع.ع، على أنه « يعبر عن الأجر بمبالغ نقدية فقط، ويدفع بوسائل نقدية فقط»². كما أضافت المادة 149 من الأمر رقم 75-31³ « كل مبلغ يستحقه العامل أو العمال المتدربون يجب أن يدفع لهم بنقود معدنية أو ورقية لها سعر قانوني، رغم كل شرط مخالف وذلك يقع تحت طائلة البطلان».

كما يعتبر محضوراً في قانون العمل الجزائري أن تدفع المؤسسة المستخدمة لعمالها أجور في صورة عينية، وذلك بموجب المادة 159⁴ من الأمر رقم 75-31 المشار إليه الملغى، حيث تمنع صاحب العمل من فتح مخازن⁵ في المنشأة لبيع سلع أو بضائع مهما كان نوعها، وأية

¹ - غالب علي الداودي، مرجع سابق، ص.146.

² - المادة 137 من القانون رقم 78-12، ق.أ.ع.ع، مرجع سابق.

³ - المادة 149 من الأمر رقم 75-31 مؤرخ في 29 أبريل 1975 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر ج ج ، عدد39، بتاريخ 16 مايو 1975. ملغى.

⁴ - تنص المادة 159 من الأمر رقم 75-31 ، أ.ش.ع.ع.ع.ق.خ، نفس المرجع. « يمنع على كل صاحب عمل:

1- أن يحدث بالتوازي لوحده مخازن توريدات تباع فيها مباشرة أو بصفة غير مباشرة للعمال أو لعائلاتهم مواد غذائية أو بضائع من أي نوع كانت،

2- أن يفرض على العمال الإلتزام بصرف أجرهم أو جزء منه أو كله في المخازن التي يعينها لهم.....».

⁵ - المخزن عبارة عن محل يلحق بالمنشأة، يكون فيه ما يحتاجه العامل من مواد غذائية و البسة، قصد به مساعدة أساسا العامل بتمكينه من الحصول على السلع بسعر منخفض عن سعر السوق، ولا يدفع العامل ثمن السلعة عند الشراء ولكنه يخضع من أجره عند استحقاق ذلك الأجر. والخطر هنا مقصود به عدم استغلال العامل، أما إذا كان ما يبيعه صاحب العمل يتم أو إتفاقيات العمل الجماعية تنص على مثل هذه الأشياء العينية كالمواد الغذائية.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

مخالفة لذلك يترتب عنها غرامة مالية من ألفي إلى أربعة ألف و تعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة نفس القاعدة التي تبناها المشرع الجزائري في القانون رقم 11/90 بموجب المادة 85¹ التي تضمنت في صياغتها عبارة "تحدد الأجر بعبارات نقدية محضة".

ثالثاً: أنواع الأجر من حيث الغرض منه

يقسم الأجر من حيث الغرض منه إلى أجر ثابت فالأجر الثابت يعرف في التشريع الجزائري على أنه أجر المنصب أو الأجر الأساسي Le Salaire de base والذي يحتسب في أغلب الأحيان على أساس الرقم الإستدلالي لكل منصب عمل، أو لكل وظيفة كما هي مصنفة أو مرتبة ضمن السلم المعمول به في تصنيف الوارد في مختلف الاتفاقيات الجماعية للعمل ، أو المحدد بصفة جزافي ، أما الأجر الإضافي هو الأجر الذي تكون له صفة التغير أي عدم الثبات يتكون من مجموع التعويضات والحوافز المالية المرتبطة إما بالإنتاج أو بالأقدمية أو بالظروف الإجتماعية كما سوف نبينه عندما تعرض لدراسة مكونات الأجر².

رابعاً: أنواع الأجر من حيث طرق دفعه.

في هذا الصنف نميز بين ثلاثة أنواع من الأجر ، التي تقوم على ثلاثة معايير؛ معيار الزمن، معيار القطعة، ومعيار مزدوج يجمع بين معيار الزمن ومعيار القطعة، سنتعرض لهذه الأنواع أثناء دراسة طرق حساب الأجر في الفصل الثاني المبحث الثاني في المطلب الثاني.

المطلب الثاني : نطاق تطبيق صفة العامل الأجير

إستقراء لأحكام القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل يتّضح لنا أن المشرع عرّف وميّر بين العمال الأجراء الذين يخضعون لأحكام هذا القانون من جهة (الفرع الأول)، وإستبعد فئات العمال الذين لا يعدّون عمالاً أجراء بمفهوم هذا القانون وبالتالي لا يخضعون لأحكامه (الفرع الثاني).

¹ -تنص المادة 85 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق، «تحدد الأجر بعبارات نقدية محضة وتدفع بطرق وسائل نقدية محضة».

² -أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائري: علاقات العمل الفردي؛ مرجع سابق.ص.31.

الفرع الأول: مفهوم العامل الأجير

نتطرق من خلال هذا الفرع إلى تعريف العامل الأجير حسب ما ورد في القانون رقم 90-11 في العنصر الأول، ثم ننتقل إلى توضيح الشروط الواجب توافرها لإكتساب هذه صفة الأجير في العنصر الثاني .

أولاً: تعريف العامل الأجير

يقصد بالعامل الأجير أو العمال الأجراء كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً، مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي ، عمومي أو خاص يدعى مستخدم¹. فالعامل الأجير إذن هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته إشرفه ، وقد يطلق على العامل اسم المستخدم أو الأجير² ، وفي جميع الحالات يعد القائم بالعمل عاملاً ويخضع لأحكام قانون العمل ، مادام يعمل لمصلحة صاحب العمل، وتحت إدارته إشرفه مقابل أجر، أي أن يكون العمل الذي يقوم به تابعاً ومأجوراً ، ولا يهتم في التبعية أن تمارس بوجود صاحب العمل بصفة دائمة ، إذ يمكن أن تتم حتى ولو كان العامل بعيداً عن صاحب ، مادام ملتزماً بالتعليمات الصادرة إليه ، كما لا يهتم نوع العمل الذي يمارسه العامل ، يدوياً كان أم فكرياً³، ولذلك بالرجوع إلى الإتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف

¹ - تنص المادة 2 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق: « يعتبر عمالاً أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً، مقابل مرتب في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى مستخدم» .

² - « أطلقت عدة تسميات على العامل حسب نظرة المشرع لهذه الفئة فقد يطلق عليه لفظ عامل-Ouvrier، أو مستخدم- Employé، أو أجير-Salarié، أو شغيل- Travailleur، أو خادم-Domestique، أو متقاعد-Contractant، أو إطار-Cadre، والملاحظ أن العامل لا يمكن أن يكون إلا شخصاً طبيعياً». أنظر: عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي؛ دار العلوم، عنابة، 2008، ص.15.

«Dans le langage courant, il est fréquent d'utiliser de manière indifférenciée ces trois notions. La notion de traitement désigne la rémunération perçue par les fonctionnaires. La distinction entre le salaire sous-entend "ouvrier" et la rémunération "des cadres" a tendance à s'estomper pour employer ces deux termes en qualité de synonyme». Lethielleux Laëtitia , l'essentiel de la gestion des ressources humaines , 5^{ème} édition , Gualino lextenso édition , paris, 2011-2012.p.73.

³ - بن عزوزين صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري: مدخل إلى قانون العمل الجزائري؛ دار الخلدونية، الجزائر، 2010 ، ص.58.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

المؤسسات الإقتصادية نجدها تصنف العمال الأجراء إلى أصناف على النحو التدريجي عمال التنفيذ Les agents d'excution وهم الذين يمارسون أعمال يدوية محضة، وعمال التأهيل أو التحكم Les travailleur occupant un poste de cadre supérieur عادة ما يكون عمالهم مختلطا بين اليدوي والفكري، أمّا عمال التأطير والعمال الذين يشتغون مناصب عليا Les travailleur occupant un poste de cadre¹ supérieur فهم الفكرية وفنية كالمهندسين والمستشارين القانونيين والمحاسبين وغيرهم وكما لاتهم طريقة تسديد الأجر الذي يتحصل عليه العامل المؤدى فقد يدفع بالشهر أو الأسبوع أو اليوم أو القطعة إستعمل المشرع الجزائري مصطلحًا جديدًا لم يسبق أن إستعمله في القوانين السابقة الملغاة كمعيار لتحديد مفهوم العمال الأجراء وهو: في إطار التنظيم Dans le cadre de l'organisation فما المراد بهذا المصطلح الجديد في إعتقادنا أن المراد بالتنظيم الأحكام الواردة في المصادر المهنية خاصة منها الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية، والأنظمة الداخلية².

ثانيا: شروط إكتساب صفة العامل الأجير

لاكتساب صفة العامل الاجير لا بدا من توفر الشروط التالية : قيام علاقة عمل بين العامل وصاحب العمل ، كما يجب ان تتوفر الأهلية القانونية لمزاولة النشاط المهني ، ثم عنصر التبعية القانونية ، وأخيرا عنصر الاجر وسوف نتطرق إلى هذه الشروط تبعا.

1: ضرورة وجود علاقة العمل

يجب أن تكون هناك علاقة عمل قائمة بين كل من العامل وصاحب العمل أو المستخدم وبصورة منتظمة، تنشأ هذه العلاقة بموجب عقد كتابي أو شفوي، وتقوم هذه العلاقة في كل الأحوال لمجرد مباشرة العامل للعمل لحساب صاحب العمل أو المستخدم ويترتب على ذلك كل

¹ - المادة 45 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك المسجلة بتاريخ 22 نوفمبر 1994 ، والمادة 42 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر المسجلة بتاريخ 16 جويلية 2003 . أنظر: بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري: مدخل إلى قانون العمل الجزائري؛ نفس المرجع، ص.59.

² - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري: مدخل إلى قانون العمل الجزائري؛ نفس المرجع، ص. 59.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

الآثار المتعلقة بحقوق والتزامات كل طرفي هذه العلاقة أي العامل وصاحب العمل، وهذا وفقاً لما نصت عليه المادة 8 من القانون رقم 90-11¹.

2 : وجوب توافر الأهلية القانونية للعمل

يجب أن تتوفر في الشخص الطالب للعمل الأهلية القانونية التي تؤهله لممارسة العمل، هذا وبالرجوع لنص المادة 40² من ق.م. الجزائري نجد أنه يحدد الأهلية القانونية لكي يتلقى الشخص حقوقه ويلتزم بما يترتب في ذمته من التزامات ببلوغه سن التاسع عشر (19) سنة كاملة بالإضافة إلى تمتعه بكامل قواه العقلية وخلو إرادته من كل عيوب الإرادة ، غير أن قانون العمل حدد السن القانونية لممارسة العمل بستة عشر (16) وهذا ما نصت عليه المادة 15 من القانون رقم 90-11 والتي تقتضي أنه: «لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشرة سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهيدي التي تعد وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما...».

يبدو أن غرض المشرع من هذه الإجازة تشجيع صغار السن على التدريب والتعليم المهني لكنه لم يترك المجال مفتوحاً حتى لا يستغل صاحب العمل الأشخاص القصر، وقيد تشغيلهم بنص المادة 15 أعلاه في فقرتها الثانية حيث أشار إلى أنه في حالة تشغيل القصر يجب الحصول على إذن من ولي أمرهم، كما أوصى المشرع أيضاً بعدم تكليفهم بالأعمال الشاقة والخطيرة أو التي تتعدم فيها وسائل النظافة أو تضر بصحتهم أو بأخلاقهم³ ، هذا ما أشارت إليه صراحة الفقرة 2 من المادة 15 السالفة الذكر. «...و لا يجوز توظيف القاصر إلاّ بناءً على رخصة من

¹ -أنظر المادة 8 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق.

² - تنص المادة 40 من الأمر رقم 75-58 ، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 والمتضمن القانون المدني، ج ر، عدد 78، الصادر بتاريخ 30 سبتمبر 1975، المعدل و المتمم على أنه: «كل شخص بلغ سن الرشد متمتعاً بقواه العقلية، ولم يحجر عليه، يكون كامل الأهلية لمباشرة حقوقه المدنية.

وسن الرشد تسعة عشر (19) سنة كاملة»

³ -زرارة صالحى الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الإجتماعية: دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري؛ رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة منتوري قسنطينة، 2006-2007، ص.64.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

وصيه الشرعي كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تتعدم فيها النظافة أو تضر بصحته أو تمس بأخلاقيته».

3: شرط التبعية القانونية

بالرجوع إلى نص المادة 2 من القانون 90-11 الذي سبقت الإشارة إليه نستخلص من الفقرة الأخيرة منها، إشتراط المشرع لإكتساب صفة العامل أن يؤدي العامل عمله سواء الفكري أو اليدوي لحساب صاحب العمل أو المستخدم وتحت إشرافه وسلطته والذي يجب اامتثال لأوامره والأخذ بتعليماته سواء تعلق ذلك بتنظيم العمل من حيث تحديد ساعات العمل أم بالكيفية الفنية التي يجب أن يؤدي بها العمل. وهذا مايعرف بنظرية التبعية القانونية التي تتمثل في سلطة صاحب العمل في إصدار الأوامر ولو كانت تنظيمية والتي يجب على العامل إطاعة هذه الأوامر وكذا تنفيذها¹.

هناك من يرى لتوافر صفة العامل لابد من الأخذ بعين الإعتبار بنظرية التبعية الإقتصادية أيضا والمتمثلة في الأجر الذي يتقاضاه العامل كمقابل لعمله وإعتماده على هذا الأجر في معيشتة بمعنى أنه لولا حاجة العامل لهذا الأجر لما إحتاج لهذا العمل، حيث يعتبر الأجر بالنسبة له إليه مصدر رزقه الذي يقيه من الحاجة والعوز. وبكلمة أخرى لا يوجد عمل بدون أجر أي كل عمل يؤديه الفرد لابد وأن يقابله أجر.

4: شرط توافر مقابل العمل (الأجر)

لا يكفي عنصر تبعية العامل لصاحب العامل لصاحب العمل لإكتساب صفة العامل إذا يجب أن يكون لهذا العمل الذي يؤديه لصالح صاحب العمل وتحت إشرافه وسلطته مقابلا يدعى الأجر، وهو المقابل النقدي الذي يتقاضاه العامل من صاحب العمل لقاء عمله لديه أو لصالحه وهذا ماشارت إليه المادة 80 من القانون 90-11 « للعامل الحق في أجره مقابل العمل

¹ -محمد حسن قاسم، التأمينات الإجتماعية: النظام السياسي والنظم المكملة؛ دار الجامعة الجديدة، القاهرة/مصر، 1995، ص.45.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتباً أو دخلاً يتناسب ونتائج العمل» ، وعليه فلا يعتبر القائم بالعمل التابع عاملاً بالمعنى المقصود في قانون العمل إلا إذا كان العمل مأجوراً¹.

الفرع الثاني: الفئات الذين لا يعدّون عمالاً أجراً بمفهوم القانون رقم 90-11

بالرجوع لأحكام قانون العمل، نجد أنه إستثنى بموجب المادتين 3 و4² منه فئات العمال، التي تستبعد من أحكامه وبالتالي لا يطبق عليها نظام الأجور الوارد في محتواه ، وفي هذا الصدد؛ يجب أن نميّز بين مجموعتين من العمال فالمجموعة الأولى تتمثل في فئات العمال المستثناة بصفة مطلقة من أحكام قانون العمل. أمّا المجموعة الثانية تتمثل في فئات العمال الخاضعة لأنظمة خاصة وتسري عليهم أحكام قانون العمل فيما لم يرد فيه نص أي تخضع لنظام مشترك.

أولاً: الأشخاص المستثنون بصفة مطلقة من أحكام قانون العمل:

إستثنيت أحكام قانون العمل من مجال تطبيقه بصفة مطلقة المستخدمون المدنيون والعسكريين التابعين للدفاع الوطني والقضاة، الموظفين المتعاقدين مع الهيئات والإدارات العمومية وفقاً لما تبنته المادة 3 من القانون رقم 90-11. وعلى هذا الأساس سنتطرق (أولاً) المستخدمين المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني والقضاة، ثم (ثانياً) الموظفين والمتعاقدين مع الإدارة.

1-أفراد الجيش الوطني الشعبي والقضاة

¹ -زرارة صالحى الواسعة، مرجع سابق.ص.64.

-أنظر كذلك:

- Marion Del Sol, L'activité Salariée aujourd'hui et demain ; ellipress/Édition Marketing, S.A. Paris, 1998, p.21.

² - تنص المواد 3 و 4 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق.

-المادة 3: « يخضع المستخدمون المدنيون و العسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدرات العمومية ذات الطابع الإداري لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة».

-المادة 4: « تحدد عند الإقتضاء، أحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري والعمال في المنزل والصحفيين والفنانين والمسرحيين والممثلين التجاريين ورياضي النخبة ومستخدمي البيوت، وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون، وفي إطار التشريع المعمول به».

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

يعد أفراد الجيش الشعبي الوطني من بين الفئات المستثناة بصفة مطلقة من أحكام قانون العمل وبالتالي لايطبق عليها نظام الأجر الوارد فيه ، حيث يخضع هذا النوع من العمال للأحكام الواردة في الأمر رقم 06-02 المتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين.¹ فيما يخص مسألة الأجر التي يتقاضاها أفراد الجيش الشعبي فقد نصت المادة 52 منه على أنه: « للعسكري الحق في أجر يتكون من راتب يحدّد مبلغه حسب الرتبة والأقدمية و/أو في الخدمة والتعويضات مرتبطة بطبيعة الوظيفة التي يمارسها والتبعات الخاصة التي تقرضها هذه الأخيرة، ويمكن تواجدهم الأخطار المتصلة به ، يمكن للعسكري الإستفادة من خدمات عينية محدّدة عن طريق التنظيم.

يمدّد كل تدبير عام يخصّ أجر موظفي الدولة إلى المستخدمين العسكريين مع مراعاة التكييفات الضرورية». كما أضافت المادة 53 من نفس الأمر: « لا يمكن التنازل عن الراتب وحجزه إلا في الحالات المحدّدة صراحة بموجب القانون»².

أما فئة القضاة يرجع إستثنائها من مجال تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وقانون العمل، لأمرين يتعلق الأمر الأول بإحترام حصانة رجال القضاء، والثاني له طابع نفسي محض، يتأتى من الإهتمام بإضفاء هيبة خاصة على وظيفة القاضي³ ومن ثم فهم يخضعون لأحكام خاصة بهم⁴. وفيما يخص مسألة أجر الذي يتقاضاها القضاة تنص المادة 27 من القانون الأساسي للقضاء على أنه: « يتقاضى القضاة أجره تتضمن المرتب والتعويضات، يجب أن تسمح نوعية هذه الأجرة بضمان إستقلالية القاضي وأن تتلاءم مع مهنته. تحدد كفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم»⁵.

¹ -تطبق على أفراد الجيش الوطني الشعبي الأحكام الواردة في الأمر رقم 06-02 المؤرخ في 28 فبراير 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين ،ج.ر.ج.ج، عدد 12 لسنة 2006.

² -المادتين 52 و 53 من الأمر رقم 06-02، المتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين، نفس المرجع.

³ -أنظر بيان الأسباب المذكورة في ديباجة الأمر رقم 66-133 ، مرجع سابق.

⁴ - القانون العضوي رقم 04-11 المؤرخ في 6 سبتمبر سنة 2004 المتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج.ر.ج.ج، عدد 57 لسنة 2004 ،ص.13.

⁵ -المادة 27 القانون العضوي رقم 04-11، المتضمن القانون الأساسي للقضاء، مرجع سابق.

2- الموظفون والمتعاقدون مع الإدارة

إستثنت أحكام قانون العمل فئة الموظفون والمتعاقدين مع الإدارات العمومية من مجال تطبيقه، فالموظفون يخضعون لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹، أما الأعوان المتعاقدون مع الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات يخضعون لأحكام تنظيمية خاصة بهم².

يعتبر موظفوا المؤسسات والإدارات العمومية من جملة مستخدمي الدولة يخضعون في ممارسته مهامهم للأحكام الأمر 03-6 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية - ويعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري³. تناول الباب الخامس من هذا الأمر، موضوع الأجر التي يتقاضاها الموظفون والذي جاء تحت عنوان "التصنيف-الراتب-" من المواد 114 إلى غاية 125⁴. أما الأعوان المتعاقدون تنظمهم أحكام

¹ -تنص المادة الأولى الفقرة 1 من الأمر رقم 03-06، المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق، « يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية».

² - أنظر الأحكام الواردة في المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم، والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسيرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم ، ج.ر. ج.ج، عدد 61 الصادر في 30 سبتمبر 2007.

-أنظر: بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري: مدخل إلى قانون العمل الجزائري؛ مرجع نفس، ص.70-71. أنظر كذلك: طریت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة؛ مرجع سابق، ص.208.

³ - بوقرة أم الخير، «تأديب الوظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية»؛ مجلة المفكر، كلية العلوم والحقوق السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد التاسع، ص.68.

⁴ - تنص المواد 119 إلى 125 ، من الأمر رقم 03-06، مرجع سابق.

-المادة 119: « يتكون الراتب المنصوص عليه في المادة 32 من هذا الأمر من:

-الراتب الرئيسي،

-العلاوات والتعويضات،

يستفيد الموظف، زيادة على ذلك، من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به».

-المادة 120: « يتقاضى الموظف، ومهما تكن رتبته، راتبهم المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يمارس مهامه فيها فعليا».

-المادة 121: « يوافق الراتب الأساسي الرقم الإستدلالي الأدنى للسنف. ويمثل الراتب المقابل للواجبات القانونية الأساسية للموظف».

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

المرسوم الرئاسي رقم 07-308، يتبن لنا أنّ نظام الأجور الذي تخضع له هذه الفئة من العمال¹.

ثانياً-الفئات الخاضعة لنظام قانوني مشترك

أخضعت أحكام قانون العمل بعض الفئات الأخرى لأحكام خاصة، على الرغم من أنّها تستمد بعض الأحكام العامة من قانون العمل، أي أنها تخضع للإزدواجية التشريعية، من بين هذه الفئات مسيروا المؤسسات الإقتصادية، مستخدمو الملاحة الجوية والبحرية، مستخدمو السفن التجارية والصيد البحري، عمال المنزل، الصحفيين والفنانين والمسرحيين والممثلين التجارية ورياضي النخبة². وفي هذا الصدد سنحاول تبيان النصوص القانونية المقررة لضمان حق هذه الفئات من العمال في الأجور.

1-مسيروا المؤسسات

تتمتع هذه الفئة من العمال بالإزدواجية التشريعية³، من حيث الحقوق والواجبات يقون خاضعين للأحكام التي يخضع لها جميع العمال بينما ينفرد عقد عملهم ببعض المواصفات الواردة في

-المادة 122: « يتحدد الراتب الرئيسي من خلال الرقم الإستدلالي الأدنى للرتبة مضافا إليه الرقم الإستدلالي المرتبط بالدرجة المتحصل عليها.

وينتج الراتب الرئيسي من حاصل ضرب الرقم الإستدلالي للراتب الرئيسي في قيمة النقطة الإستدلالية».

-المادة 123: « تحدد على التوالي قيمة النقطة الإستدلالية وكذا المعايير التي تضبط تطورها بمرسوم».

-المادة 124: « تخصص التعويضات لتعويض التبعيات الخاصة المرتبطة بممارسة بعض النشاطات، وكذا بمكان ممارستها وبالظروف الخاصة.

تخصص المنح للحث على المردودية و تحسين الأداء».

- المادة 125: زيادة على الراتب المنصوص عليه في المادة 119 أعلاه، يمكن الموظف أن يستفيد من تعويضات مقابل المصاريف الناتجة عن ممارسة مهامه.

¹-أنظر: المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكاة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، مرجع سابق.

²- أنظر المادة 4 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق.

³- نيب عبد السلام، قانون العمل والتحويلات الإقتصادية؛ دار القصبه لنشر، الجزائر، 2003، ص.38.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

النص التنظيمي الخاص بهم¹. يخضع عقد مسير المؤسسة إلى شروط خاصة من حيث إبرامه ومحتواه، فالأصل أن يبرم العقد بناء على تفاوض حر مع جهاز إدارة شركة رؤوس الأموال، يجب أن يحدد العقد على الخصوص الأجر الأساسي ومختلف التعويضات والمنافع العينية، التي تعدّ وسيلة لتحفيز العمال، كما أن تحديدها يختلف بحسب حجم المؤسسة ونوع النشاط الذي تمارسه² سلطات المسير الأجير الرئيسي في تشغيل إدارات المديرية، مدة العقد التي يمكن أن تكون محددة أو غير محددة³ ومايجدر الإشارة إليه، أنه لا تكون محلا لتفاوض الجماعي حقوق مسيري المؤسسات والتزاماتهم بما في ذلك مرتباتهم⁴. لم يخضع المشرع مسير المؤسسة للأحكام الواردة في الإتفاقية الجماعية ولا للأحكام الواردة في النظام الداخلي⁵، وهو ما كرسته العديد من

¹ - تنص المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، المتعلق بالنظام الخاصة بمسيري المؤسسات، ج.ر.ج.ج، عدد 42، لسنة 1990. على أنه: «تكون للمسير المؤسسة المذكور في المادة 2 أعلاه، نفس الحقوق والإلتزامات المعترف بها للعمال الأجراء بمقتضى التشريع المعمول به، ماعدا الأحكام الخاصة المرتبطة بالنظام النوعي لعلاقات عمله».

² - Anne AMAR-SABBAH, "Les Déterminants De La Rémunération Des Plus Hauts Dirigeants Exécutifs Des Entreprises Françaises Cotées Au SBF 120" ; Thèse Pour L'obtention Du Doctorat Es Sciences De Gestion Ecole Doctorale Des Sciences Economiques Et De Gestion d'Aix-Marseille , Centre d'Etudes Et De Recherche En Gestion d'Aix-Marseille , Soutenue Publiquement Le 26 Novembre 2012.p.19.

³ - تنص المادة 8 من المرسوم، على أنه: « يكون عقد العمل المسير الأجير الرئيسي موضع تفاوض مع جهاز إدارة شركة رؤوس الأموال ويحدد على الخصوص مايلي:

-أسس المرتب ومختلف العناصر التي تشكل منه والمكونة من الأجر الأساسي والتعويضات الثابتة والمتغيرة والعلاوات المرتبطة بنتائج المؤسسة،

-المنافع العينية،

-سلطات المسير الأجير الرئيسي لتوظيف إدارات المديرية المذكورة في المادة 2 و 5 أعلاه،

-أهداف النتائج و الإلتزاماتها،

-مدة مراجعة العقد وتكييفه أثناء التنفيذ ، ودوريتها وكيفيةها».

⁴ -أنظر المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، المتعلق بالنظام الخاصة بمسيري المؤسسات، مرجع سابق.

⁵ - أنظر المادتين 9 و 16 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، المتعلق بالنظام الخاصة بمسيري المؤسسات، نفس المرجع.

-Voir : Koudri Ahemed,« Enquête Sur Les Pratiques De Rémunération Du Premier Dirigeant D'entreprise En Algérie» ; Cahiers Du Cread N°78, 2006, P. 33-44.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

الإتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية¹، ومن ثم يكون عقد العمل الذي يربطه هو المصدر المهني الوحيد الذي يلجأ إليه بعد النصوص التشريعية والتنظيمية². كما يتمتع مسير المؤسسة المعني بالحق مدة عطلته في نصف الأجر اليومي. كما يمكن للشركة صاحبة رؤوس الأموال أن تقي بالتزاماتها الخاصة بمدة العطلة، بأن تدفع لمسير المؤسسة المعني مبلغا يساوي المرتب الإجمالي الذي من المفروض أن يتقاضاه خلال الفترة نفسها³.

2- مستخدمو الملاحة الجوية والبحرية

وفقاً للمادة 4 من القانون رقم 90-11 من ق.ع.ع، التي أخصت مستخدمي الملاحة البحرية والجوية⁴ لنص تنظيمي خاص، وبعد 15 سنة من الإنتظار صدر المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المؤرخ في 26 مارس 2005⁵. حيث عرف المشرع الجزائري رجال البحر أو البحار كل شخص يعمل في خدمة السفينة ومقيد في سجل رجال البحر⁶، كما يعتبر عاملاً بحرياً كل من

Voir :- Cour De Cassation, Chambre Commerciale, Audience Publique Du 4 Mai 2010, N° De Pourvoi: 09-13205, Publié Au Bulletin. [Www.Légifrance.Gouv.Fr](http://www.Légifrance.Gouv.Fr). Voir : Cour De Cassation, Chambre Commerciale, Audience Publique Du 4 Octobre 2011, N° De Pourvoi: 10-23398, Publié Au Bulletin. [Www.Légifrance.gouv.Fr](http://www.Légifrance.gouv.Fr).

¹ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري: مدخل إلى قانون العمل الجزائري؛ مرجع سابق، ص74.

² - نيب عبد السلام، مرجع سابق، ص146.

³ - المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، المتعلق بالنظام الخاصة بمسيري المؤسسات، مرجع سابق.

⁴ - المرسوم التنفيذي رقم 02-89 المؤرخ في 02 مارس 2002، المتعلق بمدة العمل بعنوان النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين المهنيين في الطيران المدني، ج.ر.ج.ج، عدد 17 الصادر بتاريخ 06 مارس 2002.

⁵ - أنظر المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المحدد للنظام النوعي للعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، ج.ر.ج.ج، عدد 22 الصادر بتاريخ 27 مارس 2005. أنظر: طريت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة؛ مرجع سابق، ص187.

⁶ - تنص المادة 7 الفقرة 7 من القانون رقم 88-171 المؤرخ في 13 سبتمبر 1989 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر، ج.ر.ج.ج، عدد 37 صادر في سبتمبر 1988 ص1296. «...» - أي يعني "رجل البحر" أو "البحار" كل شخص يعمل في خدمة السفينة ومقيد في سجل رجال البحر...».

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

يقوم بعمل على ظهر سفينة لقاء أجر، تحت إشراف وإدارة مجهر أو ربان، والسفينة هي كل منشأة أو عمارة بحرية، أو آلية عائمة تقوم بالملاحة البحرية بوسائلها الخاصة¹.

ما تجدر الإشارة إليه، أنّ عقد العمل البحري يخضع أساسا للقواعد والأحكام الواردة في المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري وهو يمتاز بطبيعة خاصة بمبدأ الحرية التعاقدية محدود في إطار عقد العمل البحري ومن ذلك إشتراط المشرع كتابة العقد² وفق نموذج محدد بموجب نص تنظيمي³.

أما نظام الأجر الذي تخضع له هذه الفئة من العمال وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 05-102، تنص المادة 6/11 منه على أنه: «يجب أن يتضمن عقد التوظيف على الخصوص البيانات الآتية: ...- الأجر والتعويضات المرتبطة به، عند الإقتضاء، وفي حالة الأجر حسب نظام الحصة حساب الدخل الواجب توزيعه وكذلك حصة المستخدمين الملاحين المعنيين في حالة مستخدمي ملاحين صيادين.

كما نصت المادة 47 من نفس المرسوم «يتقاضى المستخدمون الملاحون مقابل عملهم إما أجرا قاعديا وعلاوات وتعويضات ومساهمة في النتائج، عند الإقتضاء، وإما بالنسبة لملاحة الصيد البحري السواحل، دخلا يتناسب ونتائج العمل». ويتعين على مجهر السفينة ضبط إجراءات بسيطة وسريعة ومأمونة ترمي إلى منح تسهيلات في الحالات الآتية:

-تمكين ذوي حقوق المستخدمين الملاحين المبحرين الذين يقومون بملاحة غير محدودة من تقاضي الأجر المستحق كاملا أو جزء منه وذلك بطلب من المستخدمين الملاحين .

¹- نفس التعريف أورده المشرع المصري في المادة 8 من القانون رقم 8 لسنة 1976 المتعلق بالتجارة البحرية . أنظر: بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري: مدخل إلى قانون العمل الجزائري؛ مرجع سابق، ص.76.

²- المادة 8 من المرسوم التنفيذي 05-102 المحدد للنظام النوعي للعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، مرجع سابق، «تبدأ علاقة عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري إبتداءا من إبرام عقد توظيف مكتوب».

³- للإطلاع على نموذج عقد العمل البحري أنظر: إلى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في سبتمبر 2006 ، ج.ج.ج، عدد 12، الصادر في 18 فبراير 2007.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

- تمكين المستخدمين الملاحين المبحرين الذين يقومون بملاحة محدودة أو غير المحدودة من الإستفادة من تسبيقات من أجورهم وذلك بطلب من المستخدمين الملاحين في حالة الضرورة المرتبطة بتنظيم العمل¹.

كما يتعين على مجهر السفينة دفع الأجر أو الحصاص المستحقة للمستخدمين الملاحين بإنتظام عند حلول أجل إستحقاقهم طبقا لأحكام المادة 88 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمذكور أعلاه. يدفع للمستخدمين الملاحين في الصيد البحري إما أجرا ثابتا وإما حصصا ويحتسب مبلغ حصص المستخدمين الملاحين بعد خصم المصاريف والأعباء المشتركة، العناصر المكونة للمصاريف والأعباء المشتركة هي تلك المحددة بقرار من وزير المكلف بالصيد البحري، كما يعد من الضروري تحديد مستوى الأجر الثابت أو الحصة في عقد التوظيف².

أخيرا يمكن القول أن عقد العمل البحري تسري عليه أحكام تنظيمية خاصة وردت في المرسوم التنفيذي رقم 05-102، كما تسري عليه القواعد الواردة في القانون رقم 90-11 المتضمن ق.ع.ع، والتي أحالتنا الأحكام الواردة في النص التنظيمي الخاص³. أو فيما لم يرد في شأنه حكم وهو ما أقرته العديد من التشريعات العمالية المقارنة⁴. كما يخضع المستخدمون الملاحون لنظام الضمان الاجتماعي الذي يخضع له كافة العمال الأجراء، والموظفون لاسيما قانون التأمينات الإجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية⁵.

3- عمال المنازل

¹ - المادة 47، 48 من المرسوم التنفيذي رقم 05-102، المحدد للنظام النوعي للعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، مرجع سابق

² - المادة 49، 50، 51، من نفس المرجع.

³ - المادة 2/25 من المرسوم رقم 05-102 نفس المرجع، أحالتنا إلى إلى المادة 32 من القانون رقم 90-11 المتضمن ق.ع.ع لتحديد قيمة الساعات الإضافية، كما أحالتنا المادة 33 من نفس المرسوم إلى المادة 36 من قانون العمل بغية التمتع براحة تعويضية ماثلة لمن إشتغل في يوم راحة قانونية، كما أحالتنا المادة 52 من المرسوم إلى المادة 66 من قانون العمل لتحديد حالات إنتهاء علاقة العمل.

⁴ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري: مدخل إلى قانون العمل الجزائري؛ مرجع سابق، ص.76.

⁵ - أنظر المادة 59 من المرسوم رقم 05-102، مرجع سابق.- أكثر تفصيلا أنظر: حمدي كمال، عقد العمل البحري؛ الطبعة الثانية، منشأة المعارف، مصر، 2002، ص.106-110.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

يعدّ هذا النوع من العقود، من بين العقود التي تعالج بموجب المرسوم التنفيذي والذي يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل¹، يعتبر الأمر رقم 31-75 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص أول نص قانوني يخصص أحكاما للعمال المنازل²، وبناء على أحكام المادة 4 من القانون رقم 90-11 والتي أحالتنا إلى نص تنظيمي الخاص بعمال المنازل صدر المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 8 سبتمبر 1997 المتعلق بعلاقات العمل الخاصة بعمال المنازل³.

إذا كان المشرع الفرنسي خصص أحكامًا خاصة في قانون العمل نفسه بعمال المنازل⁴، فإن كل من المشرع الجزائري والمغربي وضعوا نصًا تنظيميًا خاصًا بعمال المنازل يستمد أحكامه من قانون العمل. تدخل المشرع الجزائري في إطار العلاقة التي تربط المستخدم بالعمال في المنزل، حيث وضع على عاتق المستخدم جملة من الواجبات، في مقدمتها إلتزامه بالتصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي ومفتشية العمل المختصة إقليميًا⁵، وفي هذا الإطار سوى بين كل من العمال الأجراء والعمال في المنزل في الحقوق بما في ذلك الحق في الأجر، حيث تنص المادة 4/5 منه على أنه: «يجب على المستخدم، عند تسليم الأشغال قصد تنفيذها في المنزل، أن يعدّ دفتر طلبات يسجّل فيه مايلي:الأجرة المطبقة على هذا العمل،....»، كما

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 8 ديسمبر 1997، يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، ج.ر.ج.ج، عدد 82، لسنة 1997.

² - الأمر رقم 31-75 المؤرخ في 29 أبريل 1975، أ.ش.ع.ع.ق.خ، مرجع سابق، أنظر القسم الأول من الفصل الثالث الخاص بالعمال في المنازل المواد من 69 إلى 72.

³ - أنظر: بلعموري نادية، «العمل المنزلي في الجزائر ودوره في التقليل من حدة البطالة»؛ مجلة النظرة على القانون الاجتماعي، جامعة بلقايد، وهران، العدد الثالث، 2007، ص.19.

⁴ - نلاحظ أنّ المشرع الفرنسي على سبيل المثال خصص أحكامًا خاصة في قانون العمل بفئة العمال في المنازل، ونجد كلّ من المشرع الجزائري والمغربي وضعوا نصًا تنظيميًا خاصًا بعمال المنازل يستمد أحكامه من قانون العمل نفسه، خلاف ذلك إستنتي المشرع المصري صراحة عمال المنازل من مجال تطبيقه. نفسه، خلاف ذلك إستنتي المشرع المصري صراحة عمال المنازل من مجال تطبيقه. إذا كان المشرع الجزائري قد إستعمل مصطلح العمال في المنزل إقتداء لما ذهب إليه المشرع الفرنسي Les travailleurs á domicile فإن المشرع المغربي إستعمل مصطلح الأجراء المشتغلين بمنزلهم وإستعمل المشرع المصري مصطلح عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم. أنظر: بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري: مدخل إلى قانون العمل الجزائري؛ مرجع سابق.78.

⁵ - أنظر المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 97-474، مرجع سابق،

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

تضيف المادة 2/6 من نفس المرسوم « يسجل المستخدم، عند تسليم المنتج موضوع الطلب، على دفتر تسليم نسخة منه إلى العامل بعد توقيع الطرفين عليها ما يأتي: - بلغ الأجر المدفوع فعلا،...»¹.

يحسب راتب العامل في المنزل على أساس مقاييس الأجر المعمول بها في المهن المماثلة. وعلى أي أساس حال ومالم يكن هناك إتفاق أفضل بين الطرفين، لا يمكن أن يقل راتب العامل في المنزل عن الأجر الوطني الأدنى، كما هو محدد في التنظيم المعمول به²، إلى جانب الحق في الأجر يستند العامل في المنزل الذي يشغله نفس المستخدم مدة ستة (6) أشهر في المجموع على الأقل، من الحق في التعويض عن العطلة المدفوعة الأجر، ويعادل مبلغه يومي (2) عمل في الشهر. يحسب التعويض المذكور في الفقرة السابقة على أساس الأجور المتوسطة الشهرية المتقاضاة خلال الفترة المدخلة في الحساب ويدفع في آخر فترة حسابه المرجعية. بالإضافة لكل هذا يستفيد العامل في المنزل من الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال الضمان الاجتماعي³.

يمكن القول مما سبق، أن العقد الذي يجمع بين كل من المستخدم والعامل في المنزل؛ هو عقد ملزم للجانبين بحيث يلتزم كل طرف بأداء واجبه، العامل في المنزل يلتزم بأداء العمل المطلوب منه، في حين يكون المستخدم ملزماً بدفع الأجر المستحق مقابل ذلك العمل. نلاحظ أن المشرع الجزائري أقر أن يكون أجور العمال في المنزل بنفس الكيفية المعمول بها في المهن المماثلة. وفي معظم الأحيان يقدّر أجر العمال الحرفيين على أساس وحدة زمنية معينة كالساعة اليوم أو على أساس القطعة المنجزة وعلى العموم يجب أن لا يقل أجر الوطني الأدنى المضمون وهذا حسب التنظيم المعمول به.

4- الصحافيون

¹ -المادتين 5، 6 من المرسوم التنفيذي رقم 97-474، يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، نفس المرجع.

² - المواد 6، 7، 8، من المرسوم التنفيذي رقم 97-474، نفس المرجع.

-أنظر: طريرت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة، مرجع سابق، ص.189.

³ - المادتين 9، 10 من المرسوم التنفيذي رقم 97-474، نفس المرجع. أنظر: بلعمور نادية، مرجع سابق، ص.20-21.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

تخضع هذه الفئة للمرسوم التنفيذي رقم 08-140 الصادر في 2008¹، وطبقا لأحكام المادة 4 من القانون رقم 90-11 يهدف هذا المرسوم إلى تحديد النظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين². فيما يتعلق بالأجر الذي يتقاضاه الصحفيين نصت المادة 2/11 من نفس المرسوم، على أنه: «...يجب أن يتضمن عقد العمل المبرم بين الجهاز الصحفي المستخدم والصحفي، ومعاون الصحافة على الخصوص طبيعة علاقة العمل والتصنيف المهني ومكان العمل وكيفيات دفع الأجر وكذا المكافآت والتعويضات المستحقة» ، أضافت المادة 19 منه: «دون الإخلال بأحكام القانون رقم 90-11،المتعلقة بالعتل وأيام الراحة القانونية يستفيد الصحفي الذي يعمل خلال أيام الراحة القانونية، من راحة تعويضية حسب الشروط المحددة في الإتفاقيات الجماعية»³.

من خلال تناولنا لأحكام المرسوم رقم 08-140 فيما يخص أجر الصحفيين، يمكن القول أن الأحكام الواردة في هذا المرسوم جاءت بصفة عمومية دون التفصيل في محتوى الأجر الذي يتقاضاه الصحفي. وعلى هذا الأساس يستوجب من الناحية التطبيقية تكريس المادة 23 من المرسوم المشار أعلاه؛ التي جاءت في مضمونها يتعين على أجهزة الصحافة المستخدمة تطبيق أحكام القانون رقم 90-11 وأحكام هذا المرسوم على الصحفيين الأجراء أو معاوني الصحافة الذين تم توظيفهم قبل صدور هذا المرسوم.

5- مستخدمو البيوت:

إذا كان المشرع الجزائري قد خص مستخدمو البيوت بنص خاص، وهم غير مستثنون بصورة مطلقة من مجال تطبيق أحكام قانون العمل⁴. يقصد بالخدم أو مستخدمي البيوت كما أطلق

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 08-140 مؤرخ في 10 مايو 2008، يحدد النظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين، ج ر عدد 24، الصادر في 11 مابيو 2008. أنظر: طريت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة، مرجع سابق، ص. 191-192.

² - المادة الأولى من نفس المرسوم

³ - أنظر المواد 19 و 20 من نفس المرسوم.

⁴ - أنظر المادة 4 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

عليهم المشرع الجزائري العمال المخصصون لأعمال تتصل بذات صاحب العمل، إما مباشرة وذلك بالعناية بشخصه أو بشخص ذويه كالتطبخ والمربية، أو بصفة غير مباشرة عن طريق أشياء مملوك له كسائق سيارته، أو حارس مسكنه وبساتي حديقته، وذلك بتأدية أعمال مادية دنيا.

وحتى تتحقق الصفة في مستخدم البيوت يجب توافر شرطين أساسيين يتعلق الأول بنوع العمل الذي يؤديه الخدم، إذ شترط أن العمل الذي يؤديه الخدم ماديًا، ويقصد بالعمل المادي، قضاء الحاجات الشخصية للمخدوم وذويه، أما إذا كان العمل ذهنيًا فإن القائم به لايعتبر خادما، ولو كان عمله وثيق الصلة بشخص المخدوم، وبناء على ذلك لا يعتبر المدرس الذي يقدم دروس خصوصية داخل المنازل خادما، ويتعلق الشرط الثاني بأن يزاول الشخص العمل في منزل أو على الأقل في مكان ملحق بالمنزل ويقصد بالمنزل المكان المعد للسكنى، وعلى ذلك إذا كان العمل لا يتم المنزل فلا يعتبر القائم به من خدم المنازل، ومن ثم لا يعتبر خدما الأشخاص القائمون بالخدمة في النوادي والمطاعم والمقاهي والفنادق والمحالات العامة، وتطبيقا لذلك يعتبر سائس الجواد خدما إذا كان الجواد مخصصا لركوب صاحبه، ولا يعتبر كذلك إذا احتفظ به مالكة لرهانات السباق.

يؤكد الفقه على أن تكون العلاقة بين الخدم وصاحبه على شيء من الإستمرار، ولذلك لا يدخل في حظير الخدم الغسالة التي يقتصر عملها لدى العائلة على أحد أيام الأسبوع، أو البستاني الذي يهذب حديقة المنزل بضع ساعات في الشهر، ولعل الحكمة من تخصص نص تنظيمي خاص بالخدم في البيوت، أن طبيعة العمل الذي يقومون به يختلف من طبيعة العمل الذي يؤديه باقي طوائف العمال، كما أن عملهم ذو صلة مباشرة بمستخدميهم مما يمكنهم من الإطلاع على أسرارهم وشؤونهم الخاصة الذي يتطلب وضع نص تنظيمي خاص بهم تراعي فيه هذه الظروف¹.

6-رياضيو النخبة

¹- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري: مدخل إلى قانون العمل الجزائري؛ مرجع سابق، ص.89-90.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

تخضع هذه الفئة هي الأخرى لإزدواجية التشريعية، يطبق عليها أحكام القانون رقم 05-13¹، الصادر سنة 2013، يتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية والرياضية وتطويرها. وفي حالة عدم وجود نص حول أي مسألة متعلقة بموضوع الأجر التي يتقضاها رياضيو النخبة، ففي هذه الحالة تطبق أحكام قانون رقم 90-11 فيما يخص تعديل مواقيت العمل وتوزيعها وكذا العطل، وبالحقوق التي يتمتع بها العمال الأجراء في الأحكام المالية المتعلقة بالأجرة منها خاصة الحق في الأجر ومختلف التعويضات والمنح والتعويضات والمكافآت، كيفية مراجعة العقد أو فسخه². تطبق على هذه الفئة النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالضمان الإجتماعي خاصة القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، والقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية الأمر الذي يؤكد أن رياضي النخبة يتمتعون بالحق في التأمينات الإجتماعية كباقي العمال في مختلف القطاعات. في الأخير يمكن القول؛ أنّ المشرع الجزائري حسن ما فعل عندما قام بإستثناء فئات من العمال بصفة مطلقة من مجال تطبيق قانون العمل، في رأينا أنّه را عى في ذلك نوع النشاط الذي تمارسه هذه الفئات من العمال، فكل فئة يختلف دورها ومهامها في المجتمع. وبالتالي تختلف أهمية المهام الذي يقوم به العامل من نشاط إلى آخر. ومن جهة أخرى نلاحظ أن المشرع بذل جهود كبير لتقاضي الفراغ القانوني الذي يمس بعض العمال. ولهذا أقر إزدواجية تشريعية لبعض الفئات والغرض في ذلك هو تجنب الصعوبات والغموض من الناحية العملية.

المبحث الثاني: مشتملات الأجر

تعد مكونات الأجر كل ما يحصل عليه العامل بسبب أداء خدماته لصاحب العمل، فهو لا يقتصر على المبلغ الثابت الذي يأخذ تسمية الأجر فحسب، بل يتسع ليشمل مبالغ أخرى يتقضاها من صاحب العمل أو من العملاء، وإعتبار هذه المبالغ من قبيل الأجر يؤدي إلى

¹ - القانون رقم 05-13 مؤخ في 23 يوليو سنة 2013 يتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية والرياضية وتطويرها، ج. ر.ج.ج، عدد 99، الصادر 31 يوليو 2013

² - أنظر المادتين 22 و 23 من المرسوم التنفيذي رقم 06-297، مؤرخ في 2 سبتمبر 2006، يحدد القانون الأساسي للمدربين، ج.ر.ج.ج، عدد 54، الصادر 3 سبتمبر 2006.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

خضوعها للتنظيم القانوني الخاص بالأجور¹. ولهذا فالأجر غالبا ما يتضمن عنصراً أساسياً ثابتاً وعنصراً متغيراً، يحتسب العنصر الثابت ليضمن للعامل الحد الأدنى لمعيشته أو لما يستحقه من تعويض يتناسب مع جهده المبذول ونوعيته، يضاف إليه العنصر المتغير لتمكين العامل من الحصول على عيش أفضل وهدف هذا العنصر المتغير تحريك همة العامل بجعله ينتفع من الربح الذي يكتسب صاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة من عمله. ويمكن تحقيق ذلك بصور متعددة نذكر منها: منح العامل تعويضات عن خبرته وجهده الإضافي أو حصصاً في الإنتاج أو من نسبة الإقتصاد في النفقات، مشاركة الأرباح أو في العوائد².

تختلف مكونات الأجر في تركيبها وتصنيفها من دولة إلى أخرى بحسب اختلاف الوضع الاجتماعي و الإقتصادي، ويمكن تناولها وفقاً لأحكام التشريع الجزائري كما يلي³، إذا كانت الدول الغربية والأوربية منها خصوصاً، تعتمد أنظمة دقيقة للأجر، تكفل تحقيق العدالة وتوافق حاجات العمل بعيداً عن غبن أحد أطراف العلاقة للأجر، إذ أن قمة نجاح هذه الدول في تدخلها بتحديد سياسة الأجور كان من خلال الموافقة والتناسب بين معدلات الأجور ومستوى الأسعار، وزيادة مطالب الإنسان الضرورية نخلص مما تقدم أن الأجر لم يعد هو الراتب المقطوع فقط، وإنما هو كل ما يدخل في مكوناته من علاوات غلاء معيشة، وعلاوات عائلية متى نص عليها القانون، وأجر العرف على اعتمادها⁴، خاصة أن التبعية الإقتصادية للعامل وضعف مركزه التفاوضي لا تمكنه من المفاوضة المتكافئة لأجره، بالإضافة إلى ما لأجره من أهمية في حفظ حد أدنى للحياة الكريمة للعمال وأسرته و يمثل الوسيلة الأساسية لمشاركة العامل في ثمار النمو الإقتصادي بطريقة عامة، من أجل تحقيق ذلك لم يعد الأجر الذي يستحقه الأجير عن عمله

¹- فتحي عبد الرحيم عبد الله ، أحمد شوقي محمد عبد الرحمن ، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية؛ منشأة المعارف، مصر 2001-2002، ص.124.

²-جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، علاقات العمل الفردية؛ الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 188.

³-قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة؛ دار هومة، الجزائر، 2010 ، ص.182.

⁴- سليمان بدرى الناصر، قانون العمل: دراسة مقارنة؛ المكتب الجامعي الحديث، عمان، 2005 ، ص.116.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

يتكون من الأجر الأساسي الذي تثبت له هذه الصفة، أي الأجر المتفق عليه ويستحقه الأجير نظير عمله، بل يتعدى ليشمل كل التعويضات والمنافع التي تلحق به وتعتبر جزءاً متمماً له¹.

المطلب الأول: الأجر الثابت

يشمل الأجر عدة عناصر ثابتة وأخرى متغيرة يختلف تركيبها وتشكيلها من نظام لآخر ومن دولة لأخرى، حيث تصنف بعض عناصر الأجر ضمن الجزء الثابت في نظام ما، بينما تكون ضمن الجزء المتغير في نظام آخر، وعلى هذا الأساس سنحاول تناول العناصر التي تعدّ ثابتة في الأجر الأدنى المضمون الذي تتولى (تتدخل) الدولة في تحديده بهدف حماية العامل بإعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل (الفرع الأول) ومن جهة أخرى نتعرض للأجر المنصب بإعتباره جزء من الراتب الثابت (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الأجر الوطني الأدنى المضمون **Salaire National Minimum Garanti**

لم تكن فكرة الأجر الوطني الأدنى المضمون SNMG²، وليدة التطورات الإجتماعية والسياسية التي عرفتتها المجتمعات المعاصرة، بل كانت نظاماً يعمل به منذ عهد الدولة الإسلامية، وعلى هذا الأساس، أضحت التدخل التشريعي لوضع حد أدنى للأجر سياسة عامة في أغلب دول العالم خاصة مع بداية القرن العشرين، إدراكاً لما للأجر من دور إجتماعي بالإضافة

إلى جانبه الإقتصادي كمقابل للعمل³. وبذلك بدأت الفكرة تنمو وتتطور بتزايد ضغوط النقابات حيث صدرت على المستوى الدولي العديد من الإتفاقيات الدولية⁴ التي جاءت في مجملها لتكريس الطابع الإلزامي للحد الأدنى وعدم منح أجر أقل منه.

¹ - القاضي حسن عبد اللطيف حمدان، قانون العمل: دراسة مقارنة؛ منشورات الحلبي الحقوقية بيروت، 2003، ص. 311.

² - SNMG : Salaire National Minimum Garanti

³ - همام محمد محمود زهران، قانون العمل: عقد العمل الفردي القانون رقم 137 لسنة 1981 مشروع القانون الجديد فقها وقضاء؛ دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1997 - 1998، ص. 672- 673.

⁴ - تنص المادة من الإتفاقية الدولية رقم المنعقدة بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 10 بجنيف في 30 أيار/مايو 1968

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

الحكمة من الإقرار تحديد الحد الأدنى المضمون للأجر، أنه لو ترك تحديد الأجر لإرادة المتعاقدين الحرة، فإن رب العمل قد يعرض على العامل أجراً زهيداً، لأن العامل هو الطرف الضعيف في العلاقة العقدية، ومن أجل ذلك تدخل المشرعين في التشريعات المعاصرة بوضع القواعد التي تضمن ألا تقل الأجور عن الحد الأدنى¹، وبالتالي يكتسي الحد الأدنى المضمون للأجر أهمية كبيرة، حيث يؤثر على الجانب الاجتماعي إذ يعدّ ثمناً لقوة عمل العامل ومقابلاً ضرورياً للحفاظ على طاقته الإنتاجية وضماناً لعيشه بمستوى معقول وتأميناً لحياة لا ثقة به، وعدم تركه تحت رحمة تقلبات العرض والطلب دون ضمان حياة مستقرة له ولأفراد أسرته. وأما من الجانب الإقتصادي فتحديد الحد الأدنى من الأجور ومقادير المبالغ النقدية الأخرى التي تدفع للعامل كالتعويضات والمنح.....، أظهرت التأثير المباشر في توجيه وتنمية الإقتصاد الوطني². يرجع تطبيق الحد الأدنى للأجر في التشريع الجزائري، إلى صدور قانون سنة 1950، أين فرق بين الحد الأدنى لمضمون الأجور والحد الأدنى للأجر³.

أولاً- الحق في حد أدنى من الأجور في المواثيق الدولية

يقصد بالمواثيق الدولية المواثيق الدولية العامة خاصة تلك المتعلقة بالعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتلك الصادر عن المواثيق الأوروبية، بالإضافة إلى الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، سوف نتطرق إليها تبعا .

1- المواثيق الدولية الشاملة أو العامة

تم تكريس هذا الحق بموجب نص المادة 7 الفقرة 2 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، كما تضمنته المواثيق الأوروبية، حيث تعرضت معظمها لحق العامل في الأجر عن العمل الذي يقوم به، وحق العمال في تساوي الأجور عند القيام بالأعمال المتساوية وفي هذا الإطار جاء في الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام 1961 في المادة (4) أن الدول

¹ - سيد محمد رمضان، الوسيط في شرح القانون العمل: وفقا لآخر التعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001؛ دار الثقافة، الأردن، 2006 ص. 312-313 .

² - غالب علي الداودي، مرجع سابق، ص. 143.

³ - « L'application du smic a l'Algérie s'est faite vertu de la loi de ferier 1950 qui distinguait entre le SMIG et le SMAG (salaire minimum Agricole Garantie).Le gouvernement Algérien décida en 1974 d'instituer le SNM (salaire national minimum garantie) en procédant a l'unification du SMIG et du SMAG». Boutaleb kouider, politique des salaires, op-cit .p41.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

الأطراف فيه تعترف بحق كل عامل في أجر مقابل العمل الذي يقوم به، يؤمن ظروف حياة مناسبة ولاتئة له ولأسرته التي يعيلها، وإعترف هذا الميثاق بحق المرأة العاملة بأجر مساو لأجر الرجل في حال قيامها بعمل مساو لعمله.

الملاحظ أن الميثاق الإجتماعي الأوربي قد نص على الأجر العادل الذي يتناسب مع الجهد الفكري أو الجسدي الي يبذله العامل والضروري لتأمين متطلبات الحياة، ليس فقط للعامل، وإنما لأسرته التي يعيلها، أي زوجته وأولاده.

كما كرس هذا الحق ميثاق منظمة الدول الأمريكية لعام 1948، الذي يعتبر من أول مواثيق الأمريكية يشير إلى الحق في الأجر العادل، حيث نص على أنه هدف من أهداف منظمة الدول الأمريكية في مجال التنمية في المادة (34)، كما نص على نظام عادل للأجور في المادة (45).

أما الإعلان الأمريكي لحقوق الإنسان، فنص في المادة (14) على حق كل شخص في الأجر الذي يتناسب مع قدرته ومهارته، ويؤمن له المستوى المعيشي الملائم له ولأسرته ، أي أنه ربط الأجر العادل بإمكانيات الشخص وظروفه وقدراته، البروتوكول الإضافي للإتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان في مجال الحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية لعام 1988 نص في مادته (7) بضرورة حصول كل إنسان عامل على أجر عادل مقابل عمله، يؤمن له ولأسرته ظروفًا حياتية ومعيشية لائقة وكافية بالحد الأدنى- وذلك بدون تمييز بين العمال¹.

كما تطرق الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لعام 1981ولهذا الحق ، خاصة في المادة (15) منه وهي المادة الوحيدة التي تحدث فيها عن حق العمل، حيث ذكر أن حق العمل مكفول من الدول الأطراف، ويجب أيمارس في ظل ظروف وشروط عادلة ومرضية مقابل أجر متكافئ عن الأعمال المتساوية.

الميثاق العربي لحقوق الإنسان لعام 1997 بين في مادته (32) أن الدول الأطراف تضمن للعمال تكافؤ الفرص في العمل، كما تضمن لهم أجرا عادلا عن العمل الذي يقومون به، وأجرا متساويا عن الأعمال ذات القيمة المتساوية. كما أورد الميثاق العربي لحقوق الإنسان لعام

¹ -طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري؛ مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر من بلقايد، تلمسان، 2010-2011، ص.142-143

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

2004 في مادته (34) الفقرة 2 : «أنه يحق لكل عامل أن يعمل ضمن شروط عمل تؤمن له أجرا يكفي لتأمين مستلزمات ومتطلبات الحياة الكريمة له ولأسرته التي يعيها»¹.
نلاحظ مما سبق أن كل المواثيق الإقليمية أكدت على فكرة أساسية، وهي أن العمل الذي يقوم به العامل يجب أن يقابله أجر، ويجب أن يكون هذا الأجر عادلاً وكافياً ليضمن للعامل معيشته ومعيشة أفراد أسرته.

2- الإتفاقيات الدولية في مجال الحد الأدنى للأجور

إهتمت هيئة العمل الدولية منذ نشأتها 1919 بتحديد مستويات كافية للأجور فقد نص في ديباجة دستورها على مدى الحاجة على مدى الحاجة للتقديم أجر معاش كافٍ. كما كمتتص المادة 41 من الدستور على أن المجتمعات الصناعية قاطبة عليها أن تكفل دفع أجور للعمال كافية للإحتفاظ بمستوى مقبول للمعيشة بالمعنى المفهوم في كل بلد وقت تنفيذ ذلك وقد تضمن إعلان فيلادلفيا أهمية كفالة حد أدنى لأجور المعيشة لكل عامل كما أكد إعلان حقوق الإنسان أن كل من يعمل الحق في أجر عادل ومناسب يكفل له ولأسرته حياة تتناسب مع كرامته الإنسانية². هناك عدة إتفاقيات وتوصيات صدرت عن هيئة العمل الدولية فهناك إتفاقية أجهزة الحدود الدنيا للأجر إتفاقية رقم (36) لسنة 1928³، وهي تلزم كل عضو أن ينشئ ويحافظ على أجهزة لتحديد الحد الأدنى للأجور العمال في بعض الصناعات أو بعض أقسام تلك الصناعات)، كما هناك إتفاقية أجهزة الحدود الدنيا للأجور في الزراعة، وهناك إتفاقية الأجر المتكافئ بين العمال والعاملات المتماثل (الإتفاقية رقم (55) لسنة 1951)⁴. وهناك إتفاقية

¹ - طهير عبد الرحيم، نفس المرجع، ص. 143.

² - أحمد خلف البيومي، حق العمل ضمانات وآثاره: دراسة مقارنة في كل من القانون المصري و الجزائري و الشريعة الإسلامية؛ رسالة دكتوراه، معهد الحقوق والعلوم الإدارية والسياسية، جامعة الجزائر، 1987، ص. 326.
³ - الإتفاقية الدولية رقم (131) المتعلقة " تحديد الحد الأدنى للأجور مع إشارة خاصة إلى البلدان النامية"، المنعقدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 54 في 3 حزيران/يونيه 1970 (1970) لسنة 1928

⁴ - الإتفاقية الدولية رقم (131) المتعلقة " تحديد الحد الأدنى للأجور مع إشارة خاصة إلى البلدان النامية"، المنعقدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 54 في 3 حزيران/يونيه 1970

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

تحديد الحد الأدنى للأجور وخاصة للدول النامية الإتفاقية رقم (131) لسنة 1970¹ ويهمننا أن تعرض لأحكام تلك الإتفاقية.

الإتفاقية رقم 131 لسنة 1970

أوجبت تلك الإتفاقية على كل دولة أن تضع نظاما للحد الأدنى للأجور يحمي جميع العمال الذين تتطلب شروط عملهم مثل هذه الحماية ويجوز للسلطة المختصة بالإتفاق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال أن وجدت أن تحدد فئات العمال الواجب حمايتهم، كما أوجبت أن يكون الحد الأدنى للأجور ملزما طبقا للقانون، فلا يجوز تخفيضه أو عدم تطبيقه وإلا طبقت في حالة المخالفة العقوبات الملائمة على الشخص أو الأشخاص المسؤولين.

يجب أن يراعى الأجر الوطني الأدنى المضمون بقدر ما تسمح به الظروف القومية، عند تحديد الحد الأدنى للأجور العناصر التالية:

- حاجات العمال وأسرههم مع مراعاة المستوى العام للأجور في البلاد تكاليف المعيشة ومزايا التأمين الصحي ومستويات المعيشة المقارنة للفئات الإجتماعية الأخرى.

- العوامل الإقتصادية بما في ذلك متطلبات متطلبات التنمية الإقتصادية ومستويات الكفاية الإنتاجية وأهمية الوصول إلى مستوى مرتفع للعمال والإبقاء عليه.

4- يجب على كل دولة أن تحتفظ بجهاز يتلاءم والمتطلبات القومية لتحديد الحد الأدنى للأجور وتعديلها من وقت لآخر.

الزمت الإتفاقية دول الاعضاء ب إتخاذ الوسائل الملائمة لضمان التطبيق الفعال للأحكام الخاصة بالحد الأدنى للأجور وجاء في التوصية رقم (135) لسنة 1970 أن الحد الأدنى للأجور يجب أن يشكل عنصراً في أي سياسة تهدف إلى مكافحة الفقر وإشباع الحاجات الضرورية لجميع العمال وعائلاتهم كما أشارت التوصية إلى المعايير التي يجب مراعاتها عند تحديد بالحد الأدنى للأجور وهي : حاجات العمال، المستوى العام للأجور في البلاد، مستوى تكاليف، المعيشة وتقلباتها مزايا الضمان الإجتماعي، مستويات المعيشة المقارنة بفئات

¹ - الإتفاقية الدولية رقم (131) المتعلقة " تحديد الحد الأدنى للأجور مع إشارة خاصة إلى البلدان النامية"، المنعقدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 54 في 3 حزيران/يونيه 1970 .

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

إجتماعية أخرى، العوامل الإقتصادية بما في ذلك متطلبات التنمية الإقتصادية-مستويات الكفاية الإنتاجية والرغبة في الوصول إلى مستوى عال من العمالة والبقاء عليه كما حرصت توصية على النص على ضرورة إجراء مراجعة معدلات الحد الأدنى للأجور بالنسبة لتكاليف المعيشة والظروف الإقتصادية الأخرى سواء في فترات منتظمة أو حيث يرى أنه من الملائم إجراء هذه الدراسة في ضوء التغيرات في الرقم القياس في تكاليف المعيشة¹.

ثانيا- الأجر الوطني الأدنى المضمون في الجزائر

وقفا عند الاجر الوطني الادنى المضمون في الجزائر ، سوف نتطرق إلى ماهيته من خلال العنصر الاول ، ثم إلى أهدافه في العنصر الثاني .

1 : ماهية الأجر الوطني الأدنى المضمون في التشريع الجزائري

إنّ المشرع الجزائري لم يولى أي تعريف للحد الأدنى المضمون بل إكتفى بالإشارة إلى مكونات الأجر بصفة عامة، على خلاف ذلك عرفه المشرع المغربي، على أنه: « القيمة الدّنيا المستحقة للأجير، والذي يضمن للأجراء ذوي الدخل الضعيف قدرة شرائية مناسبة لمسايرة تطور مستوى الأسعار، و المساهمة في التنمية الإقتصادية والإجتماعية وتطوير المقاوله »²، كما عرفه المشرع الفرنسي على أنه، « الحد الأدنى الذي يكفل لأصحاب ذوي الأجر المتدنية "الضعيفة" قدرة شرائية للمساهمة في التنمية الإقتصادية للأمة »³.

يتبين لنا من خلال التعريفين السالفين الذكر، أنّ الأجر الوطني الأدنى المضمون هو الأجر الذي لايجوز بأي حال من الأحوال النزول عنه في علاقات العمل، فردية كانت أو جماعية⁴، وهو الذي يغطي نفقات العامل وأسرته بما يكفل القدر الضروري المعقول للحياة الإنسانية⁵، دون

1- أحمد خلف البيومي، مرجع سابق، ص.326-327.

2- بن عزور بن صابر، الإتفاقيات الجامعية للعمل بين الاطار القانوني والواقع العملي؛ رسالة دكتوراه، كلية الحقوق بجامعة وهران، 2007-2008 ، ص.107.

3- Art. 141-2. « le salaire minimum de croissance assure aux salaires dont les rémunérations sont faibles la garanties de leur pouvoir d'achat et une participation au développent économique de la nation»

4- بن عزور بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل: نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها؛ مرجع سابق، ص.72.

5- القاضي حسن عبد اللطيف حمدان، قانون العمل :دراسة مقارنة؛ مرجع سابق، ص.321.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

الإخلال بالتوازن الإقتصادي الواجب بين الأجور والأسعار¹، وأن يطبق على كافة العمال وكافة القطاعات والنشاطات دون إستثناء. وبالتالي يخضع لأحكام الحد الأدنى للأجر لجميع العمال الخاضعين لقانون

العمل بما فيهم العامل الزراعي أيا كانت طريقة تحديد الأجر كذا ينطبق على عقد العمل أيا كانت مدته².

يتم تحديد الحد الأدنى المضمون في القوانين التشريعية العمالية الجزائرية، من قبل السلطة العامة - الحكومة بمقتضى نصوص تنظيمية، للإحتياجات الحيوية للعامل والإمكانيات الإقتصادية للبلاد، ويراعى عند تحديد الحد الأدنى الوطني المضمون تطور أسعار المنتجات والخدمات الأولية الواسعة للإستهلاك. وبالتالي يرتبط تطور الحد الأدنى المضمون بمتطلبات التنمية والأهداف الإقتصادية الثقافية والإجتماعية التي تسعى الأمة لتحقيقها³، غير أنه بصدور آخر قانون خاص بعلاقات العمل في التشريع الجزائري؛ منح تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون للسلطة العمومية بعد إستشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً⁴، فتكريس مثل هذه الإستشارة تجعل من الأجر الوطني الأدنى المضمون ذاته خاضعا لمبدأ التفاوض في إطار ما يسمى "بالتلاثية" المشكلة من الحكومة والإتحاد العام للعمال الجزائريين وبعض نقابات أرباب العمل العموميين و الخواص⁵.

¹ - بن عزور بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل: نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها؛ مرجع سابق، ص.72

² - همام محمد محمود زهران، قانون العمل: عقد العمل الفردي القانون رقم 137 لسنة 1981 مشروع القانون الجديد فقها وقضاء؛ مرجع سابق، ص.674.

³ - تنص المادة 129 من القانون رقم 78-12، ق.ع.ع، مرجع سابق، «يحدد الأجر الوطني المضمون المطبق في كل قطاعات النشاط بموجب مرسوم، تبعا للإحتياجات الحيوية للعامل والإمكانيات الإقتصادية للبلاد. ويراعى، عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون، تطور أسعار المنتجات والخدمات الأولية الواسعة للإستهلاك، المحددة في ميزانية عائلية نموذجية تحدد بأحكام تنظيمية».

⁴ - تنص المادة 1/87 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق، «يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد إستشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً.....».

⁵ - تواجية رابح، قانون العمل: وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية؛ دار الهدى، الجزائر، 2012، ص.141.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

يوجد إلى جانب الحد الأدنى الوطني المضمون الذي يعفي من الإقتطاع الضريبي للأجور والمرتبات، ويعتبر من مسائل النظام العام¹، نوع آخر من الأجر الأدنى المضمون الذي يحدّد بواسطة الإتفاقيات الجماعية للعمل والذي يتحدّد نطاق تطبيقه بنطاق تطبيق هذه الإتفاقيات. حيث تتولى الإتفاقيات الجماعية للعمل بتحديد الأجور الأساسية الدنيا المطابقة²؛ أي الأجور الدنيا المعتدة في القطاع أو في المؤسسة، والذي لا يجب أن يكون أقل من الأجر الوطني المضمون على الإطلاق³.

يتضمن الأجر الوطني المضمون وفقا لنص المادة 87 مكرر الأجر القاعدي، والعلاوات والتعويضات مهما كانت نوعها بإستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل، مما يستوجب عند تحديد الأجر الوطني المضمون الأخذ بعين الإعتبار مجموعة من العوامل التي من شأنها أن تؤثر في تحديده⁴.

ما تجدر الإشارة إليه أنه لم تُنشر المادة 87 أي نقاش إلى غاية تعديلها في سنة 1994 بموجب 87 مكرر من القانون رقم 90-11 التي تحدد عناصر الأجر الوطني الأدنى المضمون نقطة خلاف بين نقابات العمال المختلفة والحكومة، حيث تطالب نقابات العمال بإلغاء المادة 87 مكرر لأنها حسب رأيهم عائق في تحسين مستوى أجور العمال⁵. والسؤال الذي أثار نقاشا حادا بين أوساط النقابية، هو ماذا يقصد المشرع (SNMG) من خلال هذا النص؟

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

² - المادة 3/120 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق، «تعالج الإتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها ان تعالج خصوصا العناصر التالية:.....الأجور الأساسية الدنيا المطلقة،.....».

³ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائري: علاقات العمل الفردي؛ مرجع سابق، ص.230.

⁴ - المادة 87 /2 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق : «ويراعي عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون تطور ما يلي: متوسط الانتاجية الوطنية المسجلة - الأرقام الإستدلالية لأسعار الإستهلاك الطروق الإقتصادية العامة»

⁵ - مخلوف كمال، مبدأ السلم الإجتماعي في تشريع العمل الجزائري: بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط؛ رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014، ص.104-105.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

من المعروف أنّ (SNMG) يعبر عن أنّه الأجر الأدنى الذي يتقاضاه العامل فعلاً والذي لا يجب أن يكون أقل مما هو محدد إلاّ أنّ هذه المادة أتت بمفهوم آخر حيث أدمجت العلاوات والتعويضات في قيمة SNMG مع الأجر القاعدي علماً أنّ هذا الأخير لا يخضع لنظام الضرائب المفروضة على الأجور، بعكس تلك العلاوات والتعويضات فظهرت بذلك تدعيات تطبيق هذا النص من خلال التنظيمات النقابية وفي مقدمتها (الإتحاد العام للعمال الجزائريين) الذي طلب بإلغاء المادة 87 مكرر بدعوى أنها حرمت العديد من العمال من الإستفادة من الزيادة المقررة لسنة 2004¹.

حيث إستمر النقاش حول إلغاء أو توضيح المادة 87 مكرر إلى غاية صدور المرسوم التنفيذي رقم 15-59² الذي يحدد عناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون، نصت المادة 1 منه: « تطبيقاً لأحكام المادة 87 من القانون رقم 90-11 في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم يهدف هذا المرسوم إلى تحديد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون»، كما أضافت المادة 2 من نفس المرسوم أنّه: « يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون الأجر القاعدي والتعويضات والعلاوات مهما كانت طبيعتها بإستثناء تلك المتعلقة بتعويض تسديد المصاريف التي تدفعها العامل ، الخبرة المهنية أو أي تعويض يدفع بعنوان الأقدمية، تنظيم العمل والتي تخص العمل التناوبي والخدمة الدائمة والساعات الإضافية، الظروف الخاصة بالعزلة، المرودية أو الحوافز أو المساهمة في النتائج ذات الطابع الفردي أو الجماعي».

¹ - سعودي عمر، عناصر الأجر في عقد العمل؛ مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون فرع: قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2007.ص.21.

-أنظر: المرسوم الرئاسي رقم 03-467 مؤرخ في 2 ديسمبر سنة 2003، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج ر عدد 76، الصادر في 9 ديسمبر 2003.

² -مرسوم تنفيذي رقم 15-59 رقم مؤرخ في 8 فبراير 2015، يحدد العناصر المكونة للأجر المضمون، ج.ر. ج.ج، عدد 8 الصادر في 15 فبراير 2015.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

ما يمكن أن نخلص إليه؛ أنّ الحد الأدنى للأجور في الدول النامية¹، لم يحقق الغايات المرجوة منه، التي تصورها الداعون إلى إعتقاد وسيلة في حماية الفئات الضعيفة من العمال،- وهي تمثل النسبة الكبيرة من العمال في هذه الدول-لأنه في رأينا يولد من المشاكل الإدارية والقانونية أكثر مما يحل من المشاكل الإقتصادية والإجتماعية، لأنّ معطيات هذه الأسواق لا توفر البيئة الملائمة لنجاح الحد الأدنى للأجور ولا تزال الأمور على هذه الحال، إن لم تكن قد تحولت نحو الأسوء².

2- أهداف الأجر الوطني الأدنى المضمون

تكمّن أهمية تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون في حماية العمال الأكثر حرماً من إستغلال أصحاب العمل، بدفع أجور زهيدة، خاصة منهم العمال الذين يعملون في ظروف سيئة ويتقوضون أوطاً الأجر نتيجة لضعف تنظيم النقابي أوزيادة العرض في اليد العاملة³، وهذا ما تبنته الإتفاقية الدولية رقم (26) بموجب نص المادة 1 منها، التي ألزمت كل عضو من أعضاء منظمة العمل الدولية يصدق على هذه الإتفاقية أن ينشئ ((نظاماً للأجور الدنيا))⁴.

كما تكمّن أهميته في رفع المستوى العام للأجور: إن هدف المشرع هنا هو رفع المستوى العام للأجور معالجة آثار التضخم، وإرتفاع تكاليف المعيشة أو لرفع تعزيز الرفاهية المادية للعمال، وذلك لتقادي دفع أجور غير كافية لتغطيته إختياجات العمال وأسرهم، وكذا تجنب حصول العامل على نصيب غير منتصف من الدخل القومي.

بالإضافة إلى ذلك يسعى الأجر الوطني الأدنى المضمون إلى تحقيق التكافؤ في المنافسة بين المشروعات فمن المعلوم أن مقدار المبالغ المدفوعة كأجور إلى العمال تؤثر تأثيراً كبيراً في

¹ - «الدول النامية: مجموع الدول التي يكون فيها مستوى التطور الإقتصادي والإجتماعي متدياً بالمقارنة مع الدول المتقدمة. ويستند الإقتصاديون في تصنيف الدول على مجموعة من المؤشرات والمعايير منها: -الدخل الفردي - درجة الحصول على السلع والخدمات - المستوى المادي والاقتصادي - درجة إستخدام التكنولوجيا - المستوى الصحي والثقافي والسياسي -درجة الإستقلالية». أنظر:بوشاشي بوعلام، مفاهيم إقتصادية وقانونية؛ دار هومة، الجزائر، 2007.ص.21.

² - الياس يوسف إسحاق، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة ومذهب إقتصاد السوق؛ دار وائل، عمان، 2006، ص.158.

³ -بوخالفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل؛ مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون المؤسسات، معهد الحقوق والعلوم الإدارية بن عكنون، جامعة الجزائر، 1987.ص.111.

⁴ -المادة 1 من الإتفاقية رقم (26) لسنة 1928.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

الحسابات الاقتصادية للمشروع وتكلفة الإنتاج عموماً. ولهذا فإن قيام أصحاب عمل المعينين بدفع أجور أوطاً من تلك التي يدفعها أصحاب العمل الآخرون سيجعل هذه الكلفة أوطاً بالنسبة إليهم، وهذا يعني إعطائهم فرصة أفضل للمنافسة في السوق، وبهذا فإن تحديد حد أدنى للأجور يضع مختلف المنشآت على قدم المساواة في ميدان المنافسة وعلى هذا فإن تحديد الحد الأدنى لن يكون في هذه الحالة في مصلحة العمال الذين سينتفعون بالأجر المحدد فقط. وإنما أيضاً في مصلحة أصحاب العمل الذين كانوا يقدمون أجور أعلى قبل تحديد الحد الأدنى¹.

كما يهدف الأجر الوطني الأدنى المضمون إلى تحقيق الإستقرار في العلاقات الاقتصادية الصناعية

نظراً لكون المنازعات المتعلقة بالأجور تعتبر أكثر المنازعات نشوباً في ميدان علاقات العمل باعتبارها وسيلة عيش العمال. وبالتالي فتحدد الحدود الدنيا للأجور من شأنها التقليل من هذه المنازعات.

وللحيلول دون وقوع هذه النتائج الخطيرة على الإقتصاد الوطني والمصالح الفردية للطرفين، فقد لجأ بعض المشرعين إلى خطر الإضراب والإغلاق، غير أن الخطر لم يكن جدياً، ولهذا فإن تدخل الدولة بأسلوب ما في تحديد الأجور، سيكون له أثر إيجابي في التقليل من هذه المنازعات.

3- المعايير المعتمدة في تحديد الحد الأدنى المضمون SNMG

أوجب المشرع الجزائري عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون مراعاة الأرقام الإستدلالية للأسعار الإستهلاكية، ثم حالة الإقتصاد العام وسوف نتعرض إلى هذين العنصرين تبعا.

أ : مراعاة الأرقام الإستدلالية للأسعار الإستهلاكية عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون يتبين لنا الهدف من مراعاة الأرقام الإستدلالية للأسعار الإستهلاكية² هو معرفة مدى كفاية أجر العامل مقارنة بأسعار الإستهلاك في السوق، وتمكينه من قدرة شرائية لمواجهة أعباء الحياة الاجتماعية من مأكّل وملبس³.

¹ - بوقبرين عابد، ضوابط تحديد أجر العامل في ظل العولمة الإقتصادية؛ مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2010-2011.ص.56.

² - Mortory Bertrand ,Contrôle De Gestion Sociale ;6^{em} Edition ,Vuibert , France ,2009.p.22.

³ -سعودي عمر، مرجع سابق، ص.45.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

إقترنت فكرة الحد الأدنى للأجور منذ ظهورها بفكرة ضرورة أن يكفي هذا الحد لتغطية تكاليف المعيشة الأساسية للعامل، وظلت هذه الفكرة تشكل هدفاً رئيسياً للحد الأدنى للأجور ونصت عليه صراحة العديد من التشريعات. غير أن اعتماد تكاليف المعيشة الأساسية كمعيار لتحديد الأجور الدنيا يثير عملياً الكثير من المشاكل، فمضمون هذه الفكرة نجده عرضة للعديد من الاختلافات¹. سجل تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي CNES لسنة 1997 «... عن النتائج المالية الكلية تحققت على حساب جهاز الإنتاج والقدرة الشرائية للعائلات والتشغيل. وبالفعل وانخفض الإنتاج الصناعي (خارج المحروقات) بنسبة 4,4% في سنة 1994 و 1,4% في سنة 1995. إن تأثير التضخم على القدرة الشرائية يظهر تدهوراً كبيراً لدى العائلات المحرومة أكثر بحيث بلغ 45,3% في سنة 1994 و 42,8% في 1995، بينما لم ترتفع بنفس الوتيرة».

كما جاء ضمن نفس التقرير «... على الصعيد حماية المداخيل، إذ كان ينبغي أن يستند سياسة الأجور إلى تحسين الإنتاجية، زيادة على القرارات المتصلة بتدابير حماية الإنتاج الوطني، فإن سياسة المداخيل ينبغي أن يعاد فيها النظر ضمن اتجاه الحفاظ على القدرة الشرائية للفئات الاجتماعية الأكثر تضرراً. ومن جهة أخرى، ينبغي السهر على ألا تكون الزيادات في مداخيل الأجور أعلى من إنتاجية العمل أو أقل من إرتفاع معدلات الضرائب².

وفي سنة 1998 إرتفعت نسبة الأجور وفقاً لما جاء في مضمون تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي CNES أنه قد سجل مؤشر ارتفاع أجور ومرتببات الأجراء غير المزارعين و عمال الإدارة بنسبة 7% لأواخر سنة 1998، و في نفس الوقت سجل مؤشر ارتفاع أسعار الإستهلاك بنسبة 1,5%.

يسجل يومياً تفاقم الإضطرابات بسبب الإنهيار والتدهور المستمر للقدرة الشرائية، خاصة لدى العمال البسطاء وفي المقابل يلاحظ إستقرار الأجور، وفي هذا الإطار سجل المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي CNES مايلي : «.....يظهر في هذا الميدان أن وسائل التنفيذ و التنظيم تمثل نشاطات عرضية أكثر مما تتدرج ضمن تصور إقتصادي. وفي هذه الحالات، تبقى

¹ -بوقبرين عابد، مرجع سابق، ص. 57.

² - ملخص مشروع الرأي المتعلق بالمشروع التمهيدي للإستراتيجية الوطنية للتنمية الإقتصادية والإجتماعية على المدى المتوسط، السداسي الثاني من سنة 1998، للمجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي، الدورة الثامنة، ماي 1997. ص. 16، 33، 34.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

التوترات حول الأجور أساسا من صلاحيات القرارات المتخذة ولا تقدم حولا للمطالب القطاعية أو الشاملة إلا بعد أن تصبح هذه الأخيرة لاتطاق». قدم CNES في نفس التقرير، توصيات على ضرورة إتخاذ قرارات من شأنها تدارك القدرة الشرائية، وذلك ضمن الحدود المعقولة، كما إقترح وضع قوانين خاصة لوحدها بالأجور مع مرافقتها بتنظيم إداري.

تولي السلطات في فرنسا أهمية بالغة لمعدلات أرقام الإستهلاك أمام ضغط النقابات العمالية التي تطالب بمراجعة الأجور بالإرتفاع كلما إرتفعت أسعار الإستهلاك ومثل ذلك ما حدث سنة 1984¹، وفي نفس السياق عرفت الأجور -وفيما يخص أجور العمال، فقد من 720.7 مليار دينار سنة 1997 إلى 78.1 مليار دينار سنة 1998، أي بزيادة قيمتها الإسمية بنسبة 8.3 % و 3.2 بقيمتها الحقيقية، وانتقلت أجور القطاع الفلاحي من 33.3 مليار دينار سنة 1997 إلى 37.4 مليار دينار سنة 1998، أي بزيادة قدرها 12 %، أما أجور غير الفلاحين، فقد بلغت 378 مليار دينار سنة 1998، أي بزيادة قدرها 7.1 %. بينما إنتقلت أجور القطاع الإداري من 334.5 مليار دينار سنة 1997 إلى 365.8 مليار دينار سنة 1998، أي بزيادة قدرها 9% .وقدرت أجور أصحاب العمل الحر ب 723.3 مليار دينار سنة 1998 أي بإرتفاع قدره حوالي 14% وضمن هذه الفئة، تأتي في الصدارة المداخيل المتأتية من القطاعات غير الفلاحية بزيادة قدرها 85%، ثم مداخيل الفلاحين المستقلين بزيادة قدرها 22.7%.²

ب) مراعاة حالة الاقتصاد العام

يولي المذهب الرأسمالي أهمية بالغة لموضع الاقتصادي العام للدولة عند تحديد الأجر الأدنى، فهو يمثل مبدأ لا يجب تجاوزه ولذلك نجد أن المشرع ينشغل بمستوى تأثير الأجر على الأسعار، لأنه فعلا الأجر تؤثر على الأسعار بوصفها من العناصر المشكلة لتكلفة الإنتاج، وأن مجموع هذه الأجر تحدد بدورها حجم الطلب على سلع الإستهلاك.

تتناقل المشرع الجزائري عند تبني هذا المبدأ عند تأكيده في المادة 87 من القانون المتضمن علاقات العمل، على ضرورة تكييف هذه الأجر مع الوضع الاقتصادي العام، إلا أن هذا الأمر

¹-سعودي عمر، مرجع سابق، ص.45.

²- مشروع تقرير حول الظروف الإقتصادية والإجتماعية، السداسي الثاني من سنة 1998، للمجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي، الدورة الثالثة عشر، ماي 1999. ص.94.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

قد وضع السلطات أمام الأمر الواقع بعد أن إرتفعت مداخيل الولة الجزائرية بموجب ارتفاع أسعار النفط، و التي بلغت أعلى مستوياتها نهاية عام 2005 وبداية عام 2006، حيث وصلت إلى 60 دولار للبرميل.

يقابل هذا الوضع إستقراراً في الأجور، و تدهوراً في القدرة الشرائية، مما أدى إلى تحرك النقابات للمطالبة بزيادة الأجور، إلا أن الحكومة رفضت ذلك على أساس أن أي زيادة لابد أن تأخذ بعين الإعتبار عامل الإنتاج كي لا يقع هناك تضخماً مالياً، تتحمل عواقبه الخزينة العمومية لوحدها. يمكن إعتبار هذا الموقف منطقياً، متناسباً و التوجه الاقتصادي الذي تتبعه الجزائر، فعلى المؤسسات أن ترفع من إنتاجها وأن تحقق نسبة نمو أفضل، لتتمكن من إقرار هذه الزيادة في الأجور، ويجب أن تكون لمجلس إدارة المؤسسة صلاحيات للقيام بذلك على أساس أن كون المؤسسات العمومية مثلاً قد حصلت على إستقلاليتها.

لايعتبر هذا الموقف في مطلق الصواب، لأن الاقتصاد الجزائري ما يزال في بداية الإصلاحات فالمؤسسات لم تقدر بعد على المنافسة فهي دائماً تحتاج إلى دعم الدولة، كما أن رفض الزيادة يفقد مبرره عندما يتعلق الأمر برواتب الموظفين العمومي، لأن هذا الأخير لا يمكن إخضاعه لمقاييس الإنتاج بالمفهوم الاقتصادي، فهو يبقى دائماً قطاعاً تشرف عليه الدولة، لذلك لابد من أن تكون هناك زيادة لأن عمال الموظفين العمومي في الحقيقة هم الأكثر تدهوراً من حيث القدرة الشرائية نظراً لعدم توفر إمكانيات أخرى لتنمية رواتبهم الشهرية مقارنة بعمال النشاطات الأخرى في التجارة و الصناعة...إلخ.

يستوجب الأمر إذن في المستقبل عند عقد لقاءات الثلاثية بين (إع ع ج) ومنظمة أرباب العمل و الحكومة، أن تأخذ بعين الإعتبار عامل القدرة الشرائية و عامل النمو و الإنتاج على ضوء العائدات النفطية المسجلة، مع وجوب تجنب الفوارق الكبيرة بين رواتب الإداريين وأجور عمال القطاع الاقتصادي، قصد تجنب هجرة الموظفين العموميين إلى قطاع النشاط الاقتصادي و وضع حد لهذه الظاهرة¹.

¹ - سعودي عمر، مرجع سابق، ص.46.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

4- تطور الأجر الوطني الأدنى المضمون في الجزائر:

لقد تطور حجم الزيادة في الأجر الوطني الأدنى المضمون، على مدى 20 سنة، ولقد أخذت الحكومة الجزائرية بعين الاعتبار كل معطيات المشار إليها بمشاركة الإتحاد العام للعمال الجزائريين وكذا أرباب العمل سنة 1990، عند مراجعتها للحد الأدنى للأجور حيث إعتمدت طريقة تحديد الحد الأدنى المضمون على التحديد التصاعدي أو التدريجي على مراحل حيث إرتفع من 800 دج سنة 1990، إلى 15000 دج بداية من سنة 2010، حيث كان الحد الأدنى للأجور 1650 دج، سنة 1990 ليرتفع إلى 2500. ونفس الأسلوب إعتد في التحديد الجديد للأجر الأدنى المضمون الذي تمخص عن اللقاء الحكومة والنفابة وأرباب العمل ايام 18-22 نوفمبر 1990، بقصر الحكومة وذلك لأول مرة في تاريخ البلاد. حيث تم الإتفاق على رفع الحد الأدنى للأجور إلى 3000 دج إبتداء من الأول جانفي 1992، و إلى 3500 دج إبتداء من أول جويلية 1992، وذلك لكل أصناف سلام الأجور مع إغفال الأجور التي تساوي أو تقل عن 3800 دج، من الضرائب على الأجور والمرتبات¹. ثم إرتفع 6000 دج إبتداء من 1 سبتمبر 1998، وفي سنة 2006 إرتفع إلى 10000 دج. ومن خلال تتبع التطور الذي عرفه الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون، يرى الأستاذ "أحمية سليمان"، أن المحطات التي أوقعت فيها الحكومة تلك الزيادة كانت مرتبطة أكثر بأسباب سياسية بحتة أكثر من إرتباطها بالنمو والتضخم، إلى درجة أنه تم رفع الأجر في 2004 في وقت عرفت البلاد نموا سلبيا كما تم رفض مراجعة الأجور رغم تحقيق نسبة نمو قريب 5 بالمائة من في عدة سنوات². (أنظر الملحق 6،5)

كان الأجر الوطني المضمون محدداً وفقاً للجدول التالية: إبتداء من 1/1/1991 إلى 2015:

الجدول 1: سنة 1990 إلى 1997

التاريخ	معدل ساعة عمل (دج)	المبلغ الشهري (دج)	المرسوم المحدد للحد الأدنى الوطني المضمون	المرجع الجريدة الرسمية
من 1990/1/1	5,25 دج	1.000 دج	رقم 46/90 المؤرخ	عدد 5 لسنة

¹ - زرارة صالحى الواسعة، مرجع سابق، ص.67.

² - طهير عبد الرحيم، مرجع سابق، ص.142-143.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

1990	في 30 يناير 1990			
عدد 51 لسنة 1990	رقم 385/90 المؤرخ في 24 نوفمبر 1990	1.800 دج	9,44 دج	من 1/1/1991
عدد 51 لسنة 1990	رقم 385/90 المؤرخ 24 نوفمبر 1990	2.000 دج	10,48 دج	من 1/7/1991
عدد 20 لسنة 1992	رقم 121 /92 المؤرخ في 14 مارس 1992	2.500 دج	13,15 دج	من 1/4/1992
عدد 20 لسنة 1994	رقم 77/94 المؤرخ في 9 أبريل 1994	4.000 دج	20,48 دج لمدة 44 ساعة من العمل	من 1/1/1994
عدد 27 لسنة 1997	رقم 39/97 المؤرخ في 30 أبريل 1997		23,08 دج لمدة 40 ساعة من العمل	من 1/3/1994

وفي 10 مايو 1997 أصدر المرسوم التنفيذي رقم 97 / 252 المؤرخ في 3 محرم عام 1418هـ الموافق ل 10 مايو 1997 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون الموافق لمدة عمل قانونية تعادل 40 ساعة في الأسبوع أي مايعادل 173,33 ساعة في الشهر حسب الجدول التالي:

التاريخ	معدل ساعة عمل (دج)	المبلغ الشهري (دج)	المرجع الجريدة الرسمية
أول مايو 1997	27,69 دج	4.800 دج	عدد 28 لسنة 1997
أول يناير 1998	31,15 دج	5.400 دج	
أول سبتمبر 1999	34,62 دج	6.000 دج	

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

نصت المادة الثانية من هذا المرسوم على أن تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا المرسوم لاسيما أحكام المرسوم 77/94 المؤرخ في 9 أفريل الذي يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون وكذلك أحكام المرسوم التنفيذي رقم 139/97 المؤرخ في 30 أفريل 1997 المحدد لمعدل ساعة العمل للأجر الوطني الأدنى المضمون .

وفي 6 ديسمبر 2000 صدر المرسوم الرئاسي رقم 2000-392 المؤرخ في 6 ديسمبر 2000 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون الموافق لمدة قانونية أسبوعية قدرها (40) ساعة وهو ما يعادل 173,33 ساعة في الشهر ب 8.000 دج في الشهر وذلك حسب الجدول التالي:

المرجع	المبلغ الشهري (دج)	معدل ساعة عمل (دج)	التاريخ
الجريدة الرسمية عدد 75 ديسمبر 2000	8.000 دج	46,15 دج	أول يناير 2001

-وقد إرتفع الحد الأدنى للأجور إلى 10.000 دج بموجب المرسوم الرئاسي رقم 03 / 467 المؤرخ في 2 ديسمبر 2003 وذلك وفقا للجدول التالي:

المرجع	المبلغ الشهري (دج)	معدل ساعة عمل (دج)	التاريخ
الجريدة الرسمية العدد 76 الصادرة 9ديسمبر 2003	10.000 دج	57,70 دج	أول يناير 2004

وفي إطار تحسين المستوى المعيشي للعمال فقد تم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06/395 المؤرخ في 12 نوفمبر 2000 رفع الحد الأدنى للأجر الوطني الأدنى المضمون 12.000 دج في الشهر أي مايعادل 69,23 دينار لساعة عمل، على أن يسري مفعول هذا المرسوم ابتداء من أول يناير 2007.

المرجع	المبلغ الشهري (دج)	معدل ساعة عمل (دج)	التاريخ
الجريدة الرسمية عدد 72 الصادرة 15 نوفمبر 2006	12.000 دج	57,70 دج	أول يناير 2004

-وقد نصت المادة الثانية من المرسوم أعلاه على أن تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا المرسوم لاسيما أحكام المرسوم الرئاسي رقم 03/467 المؤرخ في 2 ديسمبر 2003 المذكور أعلاه.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

كما إرتفع الأجر الوطني الأدنى المضمون في سنة 2009 بموجب صدور المرسوم رقم 09-416.

التاريخ	معدل ساعة عمل (دج)	المبلغ الشهري (دج)	المرجع
أول يناير 2007	57,70 دج	15.000 دج	الجريدة الرسمية العدد 75 الصادرة 20 ديسمبر 2011

-وفي سنة 2011 صدر المرسوم 11-407، والذي رتفع الأجر الوطني الأدنى المضمون ليصل إلى ثمانية عشرة ألف دينار في الشهر. وهذا وفقا للجدول التالي:

التاريخ	معدل ساعة عمل (دج)	المبلغ الشهري (دج)	المرجع
أول يناير 2011	57,70 دج	18.000 دج	الجريدة الرسمية عدد 66 الصادرة 4 ديسمبر 2011

من هنا يمكن القول أن إعتداد الحد الأدنى من الأجر يهدف إلى تعزيز العدالة الإجتماعية ومكافحة الفقر، الحد من الإستغلال، وتعزيز حوافز العمل. غير أنه الدراسات الحالية لاتبين الحد من الفقر وكذا عدم تحقيق المساواة في الأجر، والفقر مرتبط أساسا بقلّة فرص العمل وليس بإنخفاض الدخل¹.

ونحن بصدد دراسة الأجر الوطني الأدنى المضمون في الجزائر، نلاحظ أنه كان لتطورات التي لحقت الإنفاق الحكومي على الأجر أثر على تدني القدرة الشرائية وزاد من حدتها تراجع سياسية التشغيل التي تمثل انعكاسا لتطبيق برامج الاستقرار والتصحيح الهيكلي للاقتصاد الوطني².

¹ -Farba NDOUR, L' Impact De La Protection Sociale Sur Le Rendement Des Ressources Humaines Le Cas Du Secteur Informel Au Sénégal ; Thèse Présentée Pour Obtenir Le Grade De Docteur De L'universite MontpellierI, Groupe Des Disciplines Sciences Economiques Du CNU ; Section 05 , Soutenue Publiquement Le 11 Janvier 2013,p.60-61-62.

² - لقد كان الاتفاق الحكومي على الأجر بين أعوام 1980-1985 يمثل ما نسبته 12.7% من إجمال الناتج المحلي، وارتفع إلى ما يزيد عن 16% عام 1988 لكون السلطات العامة قامت بمراجعة جدول الأجر نحو الارتفاع عام 1986، إلا أن آثار الصدمة النفطية أثر سلبا على هذا الاتجاه، فقد انخفض مجموع الأجر الحكومية إلى نسبة 14.2% من إجمالي الناتج المحلي بين عامي 1989-1990، نتيجة تطبيق سياسية مالية تقشفية بمناسبة البرنامج الأول للاستقرار بمساعدة صندوق النقد الدولي، واستمر الانخفاض إلى عام 1991

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

الفرع الثاني: الأجر القاعدي والتعويضات الملحقة به

بعد ما تعرفنا على الأجر الوطني الأدنى المضمون ننقل في الفرع الثاني إلى تحديد مفهوم الأجر الأساسي أو القاعدي في العنصر الأول ، ثم إلى العناصر الملحقة به سواء كانت ثابتة أو متغيرة.

أولاً: الأجر القاعدي:(الأساسي) LE Salaire de base

يقصد بالأجر الأساسي الناجم، عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة هو الأجر المطابق للعمل أو المهام المنصب ويعد الأجر الأساسي بمثابة جزء من الراتب الكامل ويتمثل دوره في احتساب المشاركات cotisation والمنافع prestation¹ والذي يعرف في بعض النظم، وفي التشريع

الجزائري بأجر المنصب أو الأجر الأساسي. يحدد الأجر المنصب وفقاً لكمية الإنتاجية (الأجر المرود) أو وقت المشغل أو الجهد المبذول فيه أو كذا بالنسبة مئوية²

يتكون من الأجر القاعدي الأدنى الذي يتحدد عن طريق التفاوض الفردي بالنسبة لبعض الفئات العمالية كالإطارات المسيرة، أو الجماعي بالنسبة لجميع العمال الذين تسرى عليهم الإتفاقية أو الإتفاق المضمن نظام أوشبكة الأجور، والأجر القاعدي للمنصب والذي يتحدد إما بصفة جزافية

يهدف التخفيف من لتذمر الشعبي، إلا أن تخفيض قيمة سعر الصرف أثر على منخفض الناتج المحلي الإجمالي.

وبسبب الارتفاع النسبي لأسعار البترول عام 1992، سعت السلطات العامة إلى التخفيف من شدة السياسية المالية المتبعة عامي 1992-1993 وأدى ذلك على تأزم وضع الجزائر بسبب الضعف الجديد في أسعار النفط وانخفاض قيمة الدينار، وبلوغ أزمة العجز المالي ذروتها، مما جعلها تشكل العنصر الأساسي في قيام الدولة بإبرام برنامج الاستقرار الثالث والرضوخ لإعادة جدولة ديونها، ودفع بها إلى تقليل نسبة الأجور إلى الناتج المحلي حيث وصلت حدود 11.2% عام 1996، وهي نسبة أقل مما كان سائداً في كل من تونس والمغرب والبالغة 11.5%. أنظر: بوبترية علي، علاقة الجزائر بالمنظمات الدولية ذات الطابع الإقتصادي (مجموعة الأمم المتحدة)؛ أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الدولة من القانون الدولي و العلاقات الدولية، جامعة يوسف بن خدة ، كلية الحقوق ، 2006-2007 ص. 273-274

¹ - مصطفى قويدري، مرجع سابق، ص. 183.181.

² - « Le Salaire De Bas, Rémunération Déterminée En Fonction De La Quantité Produit (Salaire Au Rendement) Ou Du Temps Passe(Salaire Au Temps) D'un Pourcentage». Roy Veronique ,Le Petit Social, Dunod, France,2007, p .31

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

في حالة غياب جدول التصنيف المناصب ومن ثم سلم الأجور الناشئ عنه، والذي يختلف ويتفاوت من حيث القيمة من منصب إلى آخر وفق ترتيب المنصب المعني في سلم ترتيب المناصب (على النحو الذي سبق الإشارة إليه) والذي يتحدد عن طريق التفاوض الجماعي بين المنظمة أو المنظمات النقابية التمثيلية في المؤسسة وإدارة المؤسسة المعنية، والذي يتم حسابه عن طريق المؤشر وما يعرف بالنقطة الإستدلالية القاعدية للمنصب، مضروبة، في القيمة المالية للمؤشر أو النقطة الإستدلالية، ليشكل الحاصل مبلغ الأجر القاعدي الإجمالي أو الخام الخاضع للضريبة على الأجر وإقتطاعات الضمان الاجتماعي¹.

فالأجر الاجر الاساسي هو الأجر المطابق للعمل أو المهام المنصب، ولا يقل عن الحد الوطني الأدنى المضمون للأجر، ويتحدد عموماً بواسطة النقاط الإستدلالية التي تحدد بدورها وفقاً لعوامل منصب العمل المعني، حيث يوضع لكل منصب عمل نقاط إستدلالية تقابلها قيمة مالية معينة. وتترجم عناصر المنصب عادة في درجة التأهيل المهني والجهد المطلوب في ذلك المنصب، ومسؤولية وظروف العمل، ومختلف الضغوط والمتطلبات بكل منصب عمل².

ثانياً: التعويضات الثابتة الملحقة أو المرتبطة بمنصب العمل

إلى جانب الأجر الذي يتلقاه العامل مقابل العمل المؤدى فهو يتقاضى مبالغ أخرى تعتبر متمات أو ملحقات الراتب، وتعني هذه الأخيرة مجموعة من التعويضات المرتبطة بمنصب العمل والتي تفرضها طبيعة العمل، والظروف والمتطلبات المتعلقة به . نظراً لإختلاف في تحديد هذه العناصر الملحقة بالأجر الأساسي في مختلف تشريعات العمل المقارنة، فإننا سوف نركز في عرضنا هذا على العناصر والملحقات الثابتة³ أي تلك التي تتمتع بطابع الإستقرار والديمومة

¹ - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن: "قانون الانفاق"؛ ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص.364.

² - هدفى بشير، مرجع سابق، ص.135 .

³ - يكون التمييز بين العناصر الثابتة والعناصر المتغيرة في الأجر على أساس معيار الديمومة- الإستقرار- الثبات وقيمتها، فالعناصر الثابتة في الأجر تتمثل في الأجر الأساسي والتعويضات المرتبطة به -التعويض عن الأقدمية- التعويض عن الضرر-التعويض عن المنفعة- تعويض عن المنح العائلية.

-أما العناصر المتغيرة تتغير بتغير ظروف العمل:كالمتعلقة بالتعويض عن الساعات الإضافية-التعويض عن العمل الليلي- التعويض عن العمل التناوبي- التعويض عن مصاريف المهنة.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

من حيث المبدأ، وفق النصوص التشريعية والتنظيمية الوطنية المعمول بها¹. بالرجوع للقانون رقم 78-12 الملغى، نجد أن المشرع الجزائري خص هذه التعويضات الثابتة بمجموعة من المواد من 152 إلى 170، وهذا خلافاً للقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الذي تعرض فيه للتعويضات الثابتة في مادة واحدة وهي المادة 81 منه³. من خلال إستقراء فحو نص هذه الأخيرة نحاول دراسة هذه الملحقات بنوع من التفصيل كما يلي:

1- تعويض الأقدمية أو الخبرة

تعويض الخبرة أو الأقدمية، يهدف هذا التعويض مكافئة الخبرة المهنية التي تتولد نتيجة التقدم في العمل. وتختلف طرق تقييم التقدم تبعاً لطبيعة النشاط وتحدد بموجب القوانين الأساسية لقطاعات النشاط⁴، وبصفة عامة، يقصد بالأقدمية مدة الخدمة التي قضاها أو مارسها العامل بصورة مستمرة بمختلف المنشآت لدى نفس المؤسسة⁵.

يهدف تعويض الخبرة إلى مكافأة الأقدمية المولدة للخبرة المهنية ويتم التعويض عن الأقدمية أو الخبرة من الناحية المبدئية عن طريق الترقية المهنية في السلم المهني⁶ وفي هذا الصدد أكدت

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية؛ مرجع سابق، ص. 233.

² - أنظر المواد من 152 إلى المادة 170 من القانون رقم 78-12، ق.أ.ع.ع، مرجع سابق.

³ - تنص المادة 2/81 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق. «.....التعويضات المدفوعة بحكم اقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خطة، لا سيما التناوبي، والعمل المضمر والإلزامي، بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة» .

⁴ - جلال مصطفى القرشي، مرجع سابق، ص. 190.

⁵ - «L'ancienneté définit généralement comme le temps de service effectif accompli par le travailleur de façon continue dans les différents établissements d'une même entreprise». Raymond, Le Droit du travail en Afrique Francophone, Edicef France 1989 .pp.177.

⁶ - تنص المادة 1/61 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق، « تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني...».

-الهدف من الترقية هو تشجيع العامل على المواظبة والتطور في حياته المهنية، وعادة ما يستفيد العامل من الترقية إذ أمضى فترة زمنية معتبرة في المنصب الذي يشغله بإعتبار أن نتائجه عمله ومؤهلاته تظهر مع الزمن ، والترقية ترجع إلى جهد العامل ومصدرها القانون والإتفاقيات الجماعية.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

المحكمة في العديد من قراراتها على هذا النوع من التعويض¹، كما كرست كذلك مبدأ الترقية². يتكون السلم المهني لكل منصب عمل، من درجات تبدأ من درجة التمرين إلى الدرجة النهائية التي يختم بها العامل حياته المهنية أو الوظيفية، إذ تكون مدة الترقية بين الدرجة والأخرى محددة بفترة معينة هي في الغالب مابين سنتين وثلاثة سنوات ونصف، حسب كل قطاع، كما قد تكون الترقية من منصب عمل إلى منصب عمل آخر أعلى درجة، إذا أثبت العامل تأهيل مهني أو أكاديمي يؤهله لذلك، وإذا كانت هناك مناصب عمل شاغرة لإستقباله ، إلا أنه في بعض

¹ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 101073، الصادر بتاريخ 08 نوفمبر 1993، قضية (ب م) ضد (م ع)، نشرة القضاة، العدد 48، بدون سنة النشر، ص.194. «1 - فصل عن العمل...فصل عن العمل بدون إشعار العامل- الحكم بتعويض العامل عن أقدميته وعن كافة الأضرار مجتمعة-استئناف- تأييد، طعن لانعدام الأساس القانوني في كيفية تعويض كافة الأضرار مجتمعة- رفض...»

² - قرر المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 70670 مؤرخ في 20/01/1992، قضية: (ع س) ضد (مؤسسة الوطنية الجيوفيزياء بتيبازة)، المجلة القضائية، العدد 03، 199. ص.120-123. «ترقية- توقّف شروط التكوين- تتوقّف على وجود منصب شاغر- في التأهيل المطالب به (المادة 17 من المرسوم رقم 82/302 المؤرخ في 11/09/1982) ...من المقرّر قانوناً أنّه حق العامل الاستقادة من الترقية إذا كانت شروط التكوين اللائقة متوفرة وإذا وجد منصب شاغر ضمن مستويات الترتيب المعادل للتأهيل الجديد المتعين إقرار ترقية العامل فيه، ومن ثمّ فإنّ قضاة الاستئناف- في القرار المطعون فيه- الذين عابوا عدم شغور المنصب المطالب به من الطاعنة ورفضهم على إثر ذلك طلبهم في الترقية يكونون بقضائهم هذا طبقوا صحيح القانون». -أنظر: قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 459163 مؤرخ في 09 أبريل 2008، قضية ل- م) ضد (بنك الفلاحة والتنمية الريفية)، المجلة القضائية، العدد 01، 2008، ص.391-394. «ترقية- اتفاقية جماعية- دعوى قضائية.قانون 90-11 المادتان: 61 و120.-المبدأ: تتمّ ترقية العامل بموجب مقتضيات الاتفاقية الجماعية وليس بموجب دعوى قضائية.-...عن الوجهين الأول والثاني معا لارتباطهما: لكن حيث يبين من القرار المطعون فيه ومن الحكم المستأنف أنّ قضاة لموضوع وقفوا من جهة على أنّ الطاعن تقاضى جميع حقوقه فيما يخص عقوبة القهقرة ومن جهة ثانية أنّه لم يظهر أنّه حرم من التصنيف أو أنّ المطعون ضدها تعسفت في حقه، كما أنّه من المستقر قانوناً أنّ الاتفاقية الجماعية هي التي تحدّد شروط وكيفية تصنيف العمال وترقياتهم وهذا ما قضى به قضاة الاستئناف عن صواب لما صرّحوا أنّ القضاء لا يمكنه ترقية عامل إلى منصب معين، بل يخضع هذا إلى الاتفاقية الجماعية والسلطة التقديرية للهيئة المستخدمة عملاً بنص المادة 61 من القانون 90/11 والمادة 120 منه وهذا ما لم يثبتته الطاعن، وعليهم وبقضائهم كما فعلوا، فإنّ قضاة المجلس أعطوا قضائهم تأسيساً قانونياً والتّعي بخلاف ذلك في غير محلّه».

-أنظر كذلك: قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 660020، مؤرخ في 07/07/2011، قضية (م.ن) ضد الشركة الوطنية للسكك الحديدية)، المجلة القضائية، عدد 01، 2012، ص.216-219. «الموضوع: ترقية -عقد عمل- نظام داخلي.قانون رقم: 90-11: المادة: 61.-المبدأ: تبقى الترقية، في غياب الاتفاق عليها في عقد العمل خاضعة للسلطة التقديرية للمستخدم، في نطاق ما هو مقرّر في النظام الداخلي».

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

الأحيان يتعطل العمل بهذه الطريقة أو القاعدة في مكافئة الخبرة أو الأقدمية، حيث يكتسب العامل مؤهلات تمنحه حق الترقية أو الحق في الحصول على منصب أعلى. إلا أنه لا يمكنه الحصول على ذلك

لسبب أو لأخر كحالة عدم وجود منصب عمل شاغر، ودرجة العامل في السلم المهني لا تسمح له بالترقية أو لأي سبب آخر¹.

بالرجوع لأحكام القانون رقم 78-12 ق.أ.ع.ع الملغى، نجد أن المشرع نظم قواعد إستثنائية فيما يخص تعويض العامل عن الخبرة أو الأقدمية التي حصرها في منصب عمله²، غير أن هذا التعويض في ظل القانون رقم 90-11 ق.ع.ع، أصبح تحديد طبيعته وتقديره وطرق منحه وحسابه من مهام الإتفاقيات الجماعية³.

ما يجدر الإشارة إليه، أنه رغم ذلك لا يزال العمل بالنسب التي حددتها المادة 1 من المرسوم 85-58 المؤرخ في مارس 1985 المتعلق بتعويض الخبرة. والتي تحدّد بنسبة 50% من الأجر الأساسي في قطاع الإدارة العمومية وبنسبة 25% من الأجر الأساسي في جميع قطاعات النشاطات الأخرى⁴. كما يكون من إختصاص القوانين الأساسية النموذجية لقطاعات النشاط التي تحدد كفاءات تقييم وحساب هذا التعويض والمدة المقررة لذلك⁵. ومن خلال نص المادتين 5 و 6 من المرسوم 85-58، نجد أنها كرست الحماية للحق في التعويض عن الأقدمية، أن هذا الحق ينتقل مع العامل في حالة تغيير منصب العمل، ويقصد بهذا الأخير إما بتغيير مكان العمل، أو

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية؛ مرجع سابق، ص. 234.

² - انظر المادة 160 الى 162 من القانون رقم 78-12، ق.أ.ع.ع، مرجع سابق.

³ - تنص المادة 120 / 4 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق «تعالج الإتفاقيات الجماعية4- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقه».

⁴ - تنص المادة 1 من المرسوم رقم 85-58 مؤرخ في 23 مارس 1985، يتعلق بتعويض الخبرة، ج.ر.ج. ج عدد 13 صادر بتاريخ 1985/03/24. «يساوي المبلغ الأقصى لتعويض الخبرة المنصوص عليه في المادة 161 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للعمال، نسبة 50 بالمائة من الأجر الأساسي في قطاع الإدارة العمومية في جميع القطاعات الأخرى».

⁵ - تنص المادة 3 من المرسوم رقم 85-58، نفس المرجع، «تحدد القوانين الأساسية النموذجية لقطاعات النشاط اكنويات تقويم الأقدمية التي تتحكم الخبرة عنها و قدرات العمل القصى التي تدخل في إحدى القدرات المقررة في.....».

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

بالترقية، حيث بحسب هذا التعويض وفق النسبة المطبقة في قطاع العمل الجديد. ويدفع شهريا كتعويض ثابت وملحق للأجر الأساسي¹.

2- التعويض عن الضرر

أجمعت مختلف القوانين العمالية، على مبدأ تعويض العامل عن الأضرار والمخاطر لتغطية نفقات مقابل مجهود خاص يبذله أو أخطار معينة يتعرض لها في عمله². يراد بالتعويض عن الضرر ذلك المبلغ الذي يدفع إلى العامل إضافة للأجر الأساسي لتعويضه عن الأضرار التي قد تلحق به عندما ينطوى منصب العمل على المهام وظروف عمل شاقة أو على قدرات أو عناصر غير صحية، أي أنّ مخاطر المهنة وحدها تكفي لدفع تعويض الضرر عن احتمال وقوع المخاطر³. ولما كان التعويض عن الضرر ناتج عن العمل المضّر والإلزامي؛ فيقصد بالعمل المضّر ذلك العمل الذي يجري في ظروف من شأنها أن تمس بسلامة العامل الجسدية والعقلية لوقوعه في بيئة تشكل خطراً عليه من حيث النظافة والصحة والأمن.

أما العمل الإلزامي يخضع العامل فيه إلى ظروف عمل غير عادية، كوجوب تواجده المستمر قرب مكان العمل أو بالقرب منه أو إمكانية إستدعائه للعمل ليل نهار خارج ساعات العمل⁴. بالرجوع لأحكام القانون رقم 78-12 ق.أ.ع.ع، نجد أنه أقر في نص المادة 152 منه، على مبدأ التعويض عن الضرر⁵. وتطبيقاً لهذا الأخير صدرت مراسيم من شأنها تنظيم كيفية حساب

¹ - تنص المادتين 1/5 و6 من المرسوم 85-58، نفس المرجع،

-المادة 1/5: « يحتفظ العامل في حالة تغيير الدرجة بمبلغ تعويض الخبرة الممنوح له سابق»

-المادة 6: «عندما يبذل العامل الهيئة المستخدمة يأخذ الهيئة المستخدمة الجديدة بعين الاعتبار سنوات الاقدمية في منصب عمله الأخير لحساب تعويض الخبرة، والنسبة المطلقة هي النسبة المعمول بها في الهيئة التي قامت بالتعويض»

² - حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل: دراسة مقارنة؛ مرجع سابق، ص.320 .

³ - جلال مصطفى القرشي، مرجع سابق، ص.

⁴ - عبد سلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الإقتصادية؛ دار القصبه للنشر، الجزائر، 2003، ص.283 .

⁵ - تنص المادة 152 من القانون رقم 78-12، ق.أ.ع.ع، مرجع سابق، « يؤدي التعويض عن الضرر عندما يشتمل منصب العمل على مهام وظروف عمل تنطوي على جهود شاقة أو قدرات أو عناصر غير صحية و/أو على خطر، مما لم يجر حسبانته في تحديد وتصنيف منصب العمل المهني، أو يتجاوز بصفة إستثنائية الحد الأدنى الذي كان في الحسبان عند تحديد منصب عمل ذاته وتصنيفه ».

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

هذا النوع من التعويض¹ . بموجب هذه المراسيم تتولى المؤسسة مهمة تحديد قائمة المناصب التي تشمل على الأضرار أو المخاطر أو الأمراض أو غير ذلك، وليست مدرجة ضمن عناصر تصنيف منصب العمل وفقا لما جاءت به أحكام المادة 3 من المرسوم رقم 88-219²، كما تضمنت المادة 4 من نفس المرسوم، كيفية تحديد النسبة الإجمالية الأقصى أو الجزئية لكل ضرر، حيث تستوجب أن تكون في حدود 20% بالمائة من الأجر الأساسي³، هذا كما يتم تحديد هذه القائمة وهذه النسب بمشاركة لجان خاصة بالوقاية والصحة والأمن على المستوى المؤسسة المستخدمة⁴. ما يجدر الإشارة إليه، أنّ هذا التعويض لا يعفي الهيئة المستخدمة من واجباتها ومسئولياتها في العمل على تحسين ظروف العمل والقضاء على أسباب الضرر أو الخطر المرتب للحق في التعويض⁵.

كما أضافت المادة 6 من نفس المرسوم (88-219): « أن تعويض الضرر يخفض أو يلغى حسب الحالة وحسب نفس الأشكال التي إستعملت لمنحه، عندما تكون الأضرار التي منح من أجلها قد خفضت أو ألغيت أو إذا كانت قد أدرجت جزئيا أو كليا في تحديد منصب العمل

¹ - المرسوم الأول: رقم 81 - 58، مؤرخ في 28 مارس 1981، يتعلق بكيفيات حساب تعويض الضرر ومقداره، ج.ر.ج.ح، عدد 13، صادر في 31 مارس 1981، معدل ومتمم ب:

- المرسوم الثاني: رقم 88 - 219 مؤرخ في 2 نوفمبر 1988، يتعلق بكيفيات حساب تعويض الضرر ومقداره، ج ر عدد 46، صادر بتاريخ 9 نوفمبر 1988. الساري المفعول حاليا.

²- تنص المادة 3 من المرسوم رقم 88 - 219، مؤرخ في 2 نوفمبر 1988، يتعلق بكيفيات حساب تعويض الضرر ومقداره، نفس المرجع. « تعد القوائم المنصوص عليها في المادة 2 أعلاه، بعنوان الإنساح والشفاء والتعرض للأمراض والخطر، وضبط درجة الضرر التي تربط بكل منصب عمل ونسبة التعويض الخاصة به».

³- تنص المادة 4 من نفس المرسوم، « تحديد النسبة الإجمالية الأقصى للتعويض الضرر بعنوان الإنساح والشفاء والتعرض للأمراض والخطر بـ 20 بالمائة من الأجر الأساسي لمنصب العمل المعني، تحديدا لهيئة المستخدمة النسب التي تربط بمساوىء الضرر المنصوص عليها في الفقرة السابقة بدون أن يتعدى أي هذه النسب 10 بالمائة من الأجر الأساسي لمنصب عمل المعني».

⁴ - وهي اللجان المشتركة المنشأة بمقتضى المادة 123 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن والعمل، ج.ر.ج.ح عدد 7 المؤرخ في 27 جانفي 1988، ص.117، وما بعدها (مواد 23 - 25)

⁵- تنص المادة 7 من المرسوم رقم 88 - 219 المؤرخ في 2 نوفمبر 1988، يتعلق بكيفيات حساب تعويض الضرر ومقداره، مرجع سابق. «أن دفع تعويض الضرر لا يحرر الهيئة المستخدمة من واجباتها الخاص بتحسين ظروف العمل طبقا لتشريع المعمول به».

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

المعني وتصنيفه» ، إلا أنّ هذا النوع من التعويض قد أصبح يحدد وينظم عن طريق الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية، أنظر في هذا الشأن على سبيل المثال المادة 72 من الإتفاقية الجماعية لعمال شركة سونطراك، وكذا المادة 181 من الإتفاقية الجماعية لعمال قطاع الضمان الإجتماعي المبرمة في 19 جانفي 1992، والمادة 146 وما بعدها من الاتفاقية مؤسدة الأشغال الكبرى¹.

2- التعويض عن المنطقة

يندرج ضمن التعويضات المرتبطة بمنصب العمل، تعويض المنطقة حيث أطلقت عليها بعض الإتفاقيات الجماعية مصطلح التعويض عن المنطقة وشروط الحياة *l'indemnite de zone (et de condions de la vie)*².

يقصد بتعويض المنطقة التعويض الذي يتقرر للعامل حين مزاولته لعمل يقع في منطقة جغرافية تتميز بصفات مناخية صعبة، أو في قطاع نشاط أو وحدة إقتصادية أو مؤهل معين يحضى بالأولوية في البرامج الإقتصادية للدولة³. وبمعنى آخر التعويض الذي يمنح للعامل عندما يكون منصب يقع في منطقة جغرافية نائية⁴. مادام لم يدخل تعديل أو إلغاء للنص المنظم لكيفية حساب هذا التعويض، والمقاييس التي يتم وفقها هذا الحساب، فإنه من الضروري أن يتم تحديد هذا التعويض سواء في إطار عقد العمل الفردي أو الجماعي وفقا لهذا النص ، إلا إذا أثبتت الإتفاقية الجماعية طريقة أو مقاييس أكثر فائدة للعمال . إنطلاقا من القاعدة العامة أو التقويض العام لهذه الإتفاقيات فيما يخص إمكانية مخالفة القوانين و الأنظمة المعمول بها بما يخدم فائدة

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية؛ مرجع سابق، ص.236.

² - بن عزور بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري: نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها؛ مرجع سابق، ص.89.

³ - قويدري مصطفى، مرجع سابق، ص.185.

⁴ - بن عزور بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل بين الإطار القانوني و الواقع العملي؛ مرجع سابق ص.123.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

ومصلحة العمال بصورة أحسن من تلك المنصوص عليها في هذه القوانين و الأنظمة مع الإلتزام بعدم تجاوز حدود النظام العام¹.

جاء في القرار الصادر على إثر الطعن بالنقض في القرار المؤيد للحكم القاضي بمنح التعويض عن النطقة². كما أصدرت المحكمة العليا قرار آخر في سنة 2003 يؤكد على هذا النوع من التعويض³.

أخيراً ؛ يمكن القول أن هذا النوع من التعويض يدفع بصورة دورية وشهرياً وبصفة مكملة للأجر، هذا وكما يمكن الإشارة إلى أنّ القانون العمل الجديد رقم 90-11، قد أحال إختصاص تعويض عن المنطقة للإتفاقيات الجماعية للعمل بالنسبة للقطاع أو المؤسسة التي تشملها الإتفاقية الجماعية. ووفقاً لأحكام المادتين 80 و 82⁴ من نفس القانون، يعد هذا التعويض من بين العناصر المكونة للأجر المنصب أو المرتب.

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

² - القرار الصادر عن الغرفة الإجتماعية بالمحكمة العليا تحت رقم 15610 المؤرخ في 10 مارس 1998 . أنظر: .ذيب عبد السلام، مرجع سابق، ص.248. «عن الوجه الثاني: المتمثل في تركيز قضاة الموضوع في قضائهم على عنصر واحد متعلق بالمنطقة الجغرافية وهو أنّ بلدية الدروع تابعة لولاية بسكرة التي تستفيد من منحة المنطقة ومتجاهلين العناصر الأخرى المهمة والتي يجب توفرها حتى يستفيد العامل من هذه المنحة وتتمثل في وجود المستفيد بمفرده معزولاً عن عائلته وحيث لئن كانت منطقة شتمة من ضمن ولاية بسكرة المصنفة الجغرافية، فإن قضاة الموضوع لم يبينوا كيف توصلوا إلى تحديد نسبة 31,5% إنطلاقاً من هذا المعيار من حين أن المرسوم 93/130 ومادته الأولى يضبط كيفية إحتساب العلاوة ويضع مقاييس محددة قبل طبيعة موقع العمل الوضعية الجغرافية العزلة العائلية ويتقاضى العامل تعويض المنطقة على أساس أيام العمل الفعلية و يحسب المبلغ بالصفة التالية مجموع المعاملات مضروبة في النسبة المؤية لتعويض المنطقة بالقياس في الأجر الأساسي اليومي. وأنه كان على قضاة الموضوع أن يبينوا بوضوح إستعمالهم تلك القاعدة للوصول إلى النتيجة التي وصلوا إليها ولما لم يفعلوا بالإعتماد على تصنيف بلدية شتمة ضمن ولاية بسكرة وأنهم إعتدوا معيار غير كاف مما يفقد قضاءهم الأسباب والأساس الصحيحين ويترتب على ذلك نقص القرار».

³ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 293579 مؤرخ في 2003/12/09، قضية(المؤسسة العمومية الاقتصادية للأنايب) ضد(م ع أ)، نشرة القضاة، العدد.58، 2006، ص.184-187. «منحة المنطقة- الحكم بها- حجية الشيء استحقاقها بناء على الحكم- تعديل تاريخ استحقاقها خطأ.-المبدأ: إنّ قيام قضاة الموضوع بتعديل تاريخ الاستفادة من منحة المنطقة مع أنّها مكرّسة في حكم قضائي حاز قوّة الشيء المقضي فيه، يجعل قرارهم خالياً من الأساس القانوني».

⁴ - أنظر المادتين 80 و 82 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق.

4- المنح العائلية

إذا كانت مختلف التشريعات العمالية الحديثة، قد أقرت منح تعويضات، حتى يتمكن العامل من مواجهة إرتفاع الأسعار وزيادة تكاليف المعيشة بصفة عامة ولمواجهة زيادة أعباء العائلية بصفة خاصة¹، وهي المنح والتعويضات العائلية التي تمنح للعامل في شكل مبالغ مالية حسب عدد الابناء هم تجت كفالتة الى غاية بلوغ سن الرشد²

يقصد بالمنح العائلية هي ما يصرف للعامل لمواجهة أعبائه العائلية من زوج وأولاد، ذلك وقد عنى المشرع الجزائري بإعتبارها أجراً- حتى تخضع للنظام القانوني للأجر- مخالفاً بذلك المفهوم الدقيق للأجر بإعتبار المقابل القانوني للعمل وتغليبا للإعتبارات الإجتماعية الدقيقة القانونية .

أقرت مختلف التشريعات العمالية الحديثة هذه المنحة، التي تتمثل في تقديم مبالغ مالية، محددة للعامل، على اساس عدد الابناء الذين هم في كفالتة ما لم يبلغوا سن الرشد القانوني وما داموا في المرحلة الدراسية.

ما يلاحظ على هذا النوع من المنح في التنظيم الجزائري، انها عرفت جمودا عند حدود 40 دج للطفل الواحد و50 دج للزوجة الغير العاملة منذ الاستقلال الى منتصف سنة 1991، اذا تم ابتداءا من ماي من هذه السنة رفع المنحة العائلية من 40 الى 140 دج للطفل، ثم الى 200 دج ابتداءا من جانفي 1992، وذلك بالاتفاق بين (ا،ع،ج) والحكومة، اما منحة الزوجة غير العاملة فلم يطرأ عليها اي تعديل من الناحية المبدئية، باستثناء تقرير منحة 500 دج وفي اطار مساعدة نوي الدخل الضعيف الاقل من 7000 دج. وذلك تحت عنوان تعويض الاجر الواحد الذي اقرته الحكومة والنقابة وارياب العمل في اطار تدعيم القوة الشرائية للشرائح الاجتماعية ذات الدخل الضعيف والنااتجة عن ارتفاع اسعار المواد الواسعة للاستهلاك (وقد تم رفع هذه المنحة الى 300 دج) بالاتفاق بين الحكومة والنقابة وارياب العمل في لقاء الثلاثية في اوت 1996³.

¹ - السيد نايل، مرجع سابق

² - قويدري مصطفى، مرجع سابق، ص.185.

³ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية؛ مرجع سابق، ص.239-240.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

المطلب الثاني: الأجر المتغير

الفرع الأول: التعويضات الملحقة بالاجر الأساسي

بالإضافة إلى الأجر الأساسي ، يتستفيد العامل من مختلف التعويضات منها التعويض عن العمل التناوبي وسوف نتطرق إليه في العنصر الأول ، ثم التعويض عن العمل الليلي ونتناوله في العنصر الثاني ، بالإضافة إلى التعويض عن الساعات الإضافية نتناوله في العنصر الثالث وأخيرا التعويض عن مصاريف الخدمة نخصص له العنصر الرابع.

أولاً: التعويض عن العمل التناوبي

إنّ المحافظة على السلامة الجسدية والنفسية للعامل، قد تتطلب في الكثير من الأحيان وضع حدود ملزمة لصاحب العمل في تنظيمه لأوقات العمل ، وإذا كان الأصل أنّ العامل يمارس عمله في الوقت العادي للعمل، إلاّ أنّه في كثير من الأحيان يستوجب على صاحب العمل في تنظيم أوقات العمل، وذلك لكثير من الأسباب والعوامل تقنية أو إقتصادية، وبذلك يعتمد على العمل التناوبي أو ما يعرف بالعمل بالأفواج المتعاقبة .

يقصد بالتعويض عن العمل التناوبي؛ التعويضات المقررة للعمال الذين يمارسون نشاطهم في غير الأوقات المعتادة أي الذين يعملون بالتناوب حسب تقييم أوقات العمل وظروفه الخاصة أو ما يسمى بعمل الأفواج المتعاقبة¹. ويكون إما 8 ساعات $2 \times$ أو 8 ساعات $3 \times$ ، أو تقسيم اليوم إلى فوجين أو ثلاثة².

أقر القانون منح هذا التعويض للعمال، نظراً لإختلاف ظروف العمل في كل فوج، وبسبب إختلاف أوقات العمل وظرفه، حيث نصت المادة 153³ من ق أ ع ع الملغى على هذا النوع

¹ - قويدري مصطفى، نفس المرجع، ص.186

² - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية؛ مرجع سابق، ص.242.

³ - تنص المادة 153 من القانون رقم 78-12، ق.أ.ع.ع، مرجع سابق « يجوز للمؤسسة المستخدمة أن تنظم العمل على أساس أفواج متعاقبة إذ إقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة، لاسيما المصلحة العمومية، أي أن تقسيم يوم العمل على مرحلتين أو عدة مراحل من الدوام تسمى مناصب أو نوبات و يتعاقب على هذه النوبات عمال مختلفون يعينون في عمل تابع لمنصب.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

من العمل، أمّا أحكام القانون رقم 90-11¹ أجازت للمستخدم تنظيم العمل على أساس فرق دون التوسع في تفصيل هذا النوع من التعويض، ومما يستوجب الرجوع إلى المرسوم المنظم لكيفية تحديد هذا التعويض²، فأقر على أن يكون التعويض جزافيا موزعاً على الشكل التالي :

نصت المادة 2 من المرسوم رقم 81-14 المؤرخ في 31 يناير سنة المشار إليه أعلاه 1981، على أنه يُحدّد معدل تعويض العمل التناوبي حسب نموذج تنظيم النوبة طبقاً لما هو وارد في المواد 3، 4، 5، وبإستقراء أحكام هذه المواد نميز بين 4 فئات من العمال ، بالنسبة للعمال الذين يعملون في نظام "مستمر" طوال 24 ساعة كاملة وكل أيام الأسبوع، بما في ذلك الراحة الأسبوعية القانونية وأيام العطل، تعويضاً عن العمل التناوبي الشهري نسبة 25% من مرتبه الأساسي ، أما بالنسبة للعمال الذين يعملون في نظام "شبه مستمر"، أي طوال 24 ساعة كاملة مع التوقف في نهاية الأسبوع، ويكون التعويض عن العمل التناوبي الشهري نسبة 15% من مرتبهم الأساسي ، وبالنسبة للعمال الذين يعملون في نظام "منقطع"، أي النظام الذي يتم فيه العمل على نوبة صباحية ونوبة بعد الظهر، مع التوقف في نهاية الأسبوع، يتقاضى تعويض عن العمل التناوبي نسبة 10% من مرتبهم الأساسي ، وأخيراً بالنسبة للعمال الذين يعملون في نشاط تتخلله " فترات فراغ"، يكون لهم الحق في التعويض نسبة 15% من المرتب الأساسي في النظام المستمر، و10% من المرتب الأساسي عن النظام شبه المستمر، 5% من المرتب الأساسي عن النظام المنقطع³. ما يجدر الإشارة إليه، يتم تحديد قائمة مناصب العمل التي تخول التعويض عن العمل التناوبي عن طريق القانون الأساسي الخاص بالمؤسسة المستخدمة.

ويعطى العمل التابع لمنصب أيضاً، الحق في التعويض عن العمل التابع لمنصب يحدده القانون الأساسي النموذجي لقطاع النشاط».

¹ - تنص المادة 30 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق. «يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي إذا اقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة. يخول العمل التناوبي الحق في التعويض».

² - انظر المرسوم 81-14 المؤرخ في 31 يناير سنة 1981، يحدد كفيات حساب تعويض عن العمل التناوبي، ج ر عدد 5، صادر بتاريخ 3 فبراير سنة 1981، ص.101.

³ - أنظر المواد 3، 4، من المرسوم رقم 81-14، يحدد كفيات حساب تعويض عن العمل التناوبي، مرجع سابق.

ثانيا:التعويض عن العمل الليلي:

يشمل التعويض عن العمل الليلي، التعويض عن الأوقات الغير العادية أو الليلية ذات الظروف الخاصة و المختلفة¹. ذلك أنّ العمل ليلاً له ظروف ومتطلبات تختلف عن متطلبات وظروف العمل نهاراً. بالرجوع للقانون أ ع ع الملغى، نجد أنّه لم يتضمن أي إشارة لمسألة التعويض عن العمل الليلي، وهذا خلافا لقانون العمل الجديد رقم 90-11 أين خصّ فيه المشرع ثلاثة مواد تتناول فيها مسألة العمل الليلي والتعويض عنه، حيث عرف العمل الليلي في المادة 27 منه: «يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا، ليلا. تحدد قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبة عن طريق الإنفاقيات والإتفاقيات الجماعية» .

حدّدت المادة المشار إليها أعلاه مدة تنفيذ العمل الليلي، وذلك مابين الساعة 9 ليلاً و 5 صباحاً²، كما تمنح هذه المادة إمكانية تحديد قواعد وشروط العمل الليلي طريق الإنفاقيات والإتفاقيات الجماعية³، كما إستثنى فئة العمال التي نقل سنهم عن 19 عشر سنة من كلا الجنسين من القيام بالعمل ليلاً. وفقا لنص المادة 28 « لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشر سنة كاملة في أي عمل ليلي».

تتاول المشرع أيضا عمل النساء(العاملات) ليلا، حيث يمنع كل المستخدمين من تشغيل العاملات في أعمال ليلية، إلا بموجب رخصة خاصة يمنحها مفتش العمل المختص إقليمياً وذلك بناءً على طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل وبذلك نصت المادة 29 من نفس القانون

¹ - قويدري مصطفى، مرجع سابق، ص.187.

² -نبالي فطة، « اثر الخصوصية على علاقات العمل»، مجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية والسياسية،

كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، العدد الثاني، 2008، ص. 69 - 95

³ --على سبيل المثال تنص المادة 69 من الاتفاقية الجماعية لمستخدمي فروع وهيكل المجمع الصناعي للورق والسيليلوز GIPEC «تحوّل ساعات العمل الليلي (من التاسعة إلى الخامسة صباحا) إضافة إلى أجرها المعتاد، الحق في زيادة تساوي 5% من قيمة أجرة الساعة المطبقة على كلّ ساعة عمل فعلي.ولا يصح الجمع بين التعويض عن العمل الليلي والتعويض عن العمل بالمناوبة الذي يخوّل أصلا الحق في هذه التبعية».

-Article 28 de la conv/ Convention collective, société nationale de travaux publics S. N. T.P/ SPA janvier 2002 « le travail de nuit ouvre droit à une indemnité pour le travail effectué de nuit, dont les conditions et modalités d'application sont fixées par l'annexe A de la présente convention.Sont exclus de cette disposition les travailleurs organisée en travail posté»

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

« يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية ، غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليمياً أن يمنح رخصاً خاصة، عندما تبرز ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب عمل»¹.

يثير هذا النوع من العمل إشكالاً، لعدم وجود تنظيم خاص لكيفيات حسابه وتقديره، وفي رأينا يمكن للأطراف الإتفاق على إيجاد طريقة خاصة بذلك ضمن عقد العمل الفردي، أو عن طريق إتفاقيات العمل الجماعية، كما يمكن لرب العامل والعامل الإستناد في ذلك إلى النسب المعمول بها في التعويض عن العمل التناوبي .

ثالثاً: التعويض عن الساعات الإضافية

يقصد بالمدة القانونية للعمل؛ تلك الفترة الزمنية اليومية أو الأسبوعية التي يلتزم فيها العامل بوضع نفسه ووقته تحت تصرف وخدمة صاحب العمل، أو بمعنى آخر تلك المدة الزمنية التي يلتزم العامل بقضائها في مكان العمل².

تعتبر مدة العمل، من المسائل التي تشكل حقوق والتزامات متبادلة، ومتناقضة في نفس الوقت إلا أنّ المشرع أجاز لصاحب العمل تشغيل العامل وقتاً إضافياً في أيام العمل المعتادة وفي يوم الراحة الأسبوعية والإجازات الرسمية متى إقتضت ظروف العمل ذلك وبالظوابط والقيود التي أوردها

المشرع³. يقصد بالساعات الإضافية تلك الساعات التي تكون خارج الوقت المحدد للعمل والمقرر 35 ساعة أسبوعياً، أو الوقت الذي يعدّ معادلاً لها⁴ ، أمّا الأجر عن الساعة الإضافية هو ذلك المقابل عن الساعات الزائدة عن الحد الأقصى أو العمل يوم الراحة الأسبوعية أو العطلة (الإجازة) الرسمية لقاء ما يقوم به العامل من عمل إضافي فلا يستحقه العامل، إلاّ إذا

¹ -المواد 27، 28، 29، من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق.

² -قديري عبد الفتاح الشهاوي، موسوعة قانون العمل، القانون رقم 12 السنة 2003؛ منشأة المعارف، مصر، 2003، ص.40.

³ -أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية؛ مرجع سابق، ص.242.

⁴ -Frank Petit, Dirik Baugard, Droit de l emploi, Gualino lextenso éditeur,Paris , 2010,p.194.

Voir :- Cour de cassation, chambre sociale,Audience publique du 9 avril 2008,N° de pourvoi: 07-41418,Publié au bulletin

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

تحققت أسبابه، ومن ثم فهو بهذه المثابة يعتبر من الملحقات الغير الدائمة للأجر التي ليست لها صفة الثبات والإستمرار¹ ، وبالتالي يصبح أي عمل إضافي أو زائد عن المدة المحددة للعمل، يقتضي منح العامل تعويض عن ذلك العمل، سواء كان ذلك بصفة متقطعة أو غير دائمة أو غير مستمرة².

بمقتضى المرسوم رقم 81-57³ الملغى بموجب أحكام القانون رقم 90/11 المتعلق بعلاقات العمل ، نظم المشرع الجزائر تعويض العمل الإضافي، حيث حدّد مدة ساعات العمل الإضافية ب 22 ساعة في كل شهر على الأكثر يقابلها تعويض جزافي⁴، كما أضافت المادة 3 منه أنه لايمكن أن تتجاوز نسبة التعويض الجزافي الشهرية أو الساعية من الخدمة الدائمة في أي حال من الأحوال 20% من الأجر الأساسي⁵.

أما قانون علاقات العمل رقم 90-11 الساري المفعول، فقد تعرض لمسألة ساعات العمل الإضافية في المادة 31 والتي تم تعديلها بموجب المادة 5⁶، من الأمر رقم 96-21 والتي تنص

¹ -محمود سلامةجبر، الحماية القانونية للأجور وفقا لقانون العمل العماني؛ دار المكتب القانونية، مصر، 2007، ص.143.أنظر كذلك:

-Muriel Roger et Sébastien Roux, « Demande de travail et élasticité des heures au salaire », *Recherches économiques de Louvain* 2009/1 (Vol. 75), p. 76.- DOI 10.3917/rel.751.0063

²-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري :علاقة العمل الفردية؛ مرجع سابق، ص. 241.

³-المرسوم رقم 81-57 المؤرخ في 28 مارس 1981، يحدد نسبة التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة وشروطه، ج ر عدد 13، الصادر في 31 مارس 1981، ص.358 .

⁴- تنص المادة 2 من المرسوم رقم 81-57، نفس المرجع « تحدد مدة الإلزام المشار إليه في المادة الأولى أعلاه و المحسوب على قاعدة سنوية، باثنتين و عشرين ساعة من الخدمة الدائمة في كل شهر على الأكثر.....».

⁵- المادة 3 من نفس المرسوم رقم 81-57 ، نفس المرجع.

⁶-تنص المادة 5 من الأمر رقم 96-21 النص السابق المادة31 من القانون رقم 90-11، « يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية إستجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، كما يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعا إستثنائيا. وفي هذه الحالة، يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية، زيادة على المدة القانونية للعمل، دون أن تتعدى 20% من المدة القانونية المذكورة، مع مراعاة أحكام المادة 26 أعلاه.».

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

على أنه « يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية إستجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، كما يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعا إستثنائياً وفي هذه الحالة، يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية، زيادة على المدة القانونية للعمل، دون أن تتعدى 20% من المدة القانونية المذكورة، مع مراعاة أحكام المادة 26 أعلاه ، غير أنه يجوز مخالفة الحدود المنصوص عليها في الفقرة 2 من هذه المادة في الحالات المذكورة صراحة أدناه وضمن الشروط المحددة في الإتفاقيات والإتفاقيات الجماعية وتتمثل هذه الحالات في الوقاية من الحوادث والشبكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقعها، بحكم طبيعتها، في أضرار يستتار وجوبا في هذه الحالات ممثلو العمال ويعلم إلزاميا مفتش العمل المختص إقليميا» ، كما يخول أداء ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50% من الأجر العادي للساعة.

يفهم من سياق المادة أعلاه؛ يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء الساعات الإضافية، وذلك بتوفر شرطين للجوء لساعات إضافية، أن تكون ضرورة مطلقة في الخدمة وأن يتوفر فيه الطابع الإستثنائي أي اللجوء لساعات إضافية في العمل يكون بصفة إستثنائية، غير أنه يجب أن لا تتعدى هذه المدة(الزيادة في الساعات) 20% من المدة القانونية مع الأخذ بعين الإعتبار، مدة 12 ساعة في اليوم المنصوص عليها بنص المادة 26 من نفس القانون.

-على سبيل المثال تنص المادة 73 / من الاتفاقية الجماعية لمستخدمي فروع وهيكل المجمع الصناعي للورق والسيليلوز GIPEC « يخصص تعويض الخدمة الدائمة لأجر الساعات الإضافية التي تتم بصورة منتظمة ومتكررة والتي يقوم بها العمال الذين يشغلون مناصب أو وظائف يحدد كل فرع من الفروع قائمتها. ويحدد هذا التعويض بنسبة 20% من الأجرة الأساسية لمنصب العامل المعني ويستبعد هذا التعويض كل أجر يخص الساعات الإضافية. على أن الساعات الإضافية التي يؤديها أصحاب المناصب المذكورة أعلاه أيام الراحة الأسبوعية أو أيام الأعياد تحوّل الحق في راحة تعويضية مساوية من حيث المادة. يتم حساب التعويض الجزافي المستحق للسائقين والمواكبين حسب عدد أيام العمل الفعلية إذا كانت السيارة متعلقة مدة تزيد على ثمانية(08) أيام في الشهر المعتبر».تنص كذلك:

Les Articles : 45/1 Et 46 Du Federation National U.G.T.A Des Travailleurs Societe De Gestion Des Participations De L'etat Sgp Est/Est-Su : Art 45/1«Les Heures Supplémentaires Effectuées Donnent Lieu Au Paiement D'une Majoration Du Salaire Horaire Normal, Inclus Toutes Primes Et Indemnités...».Et L Article 46 : «Les Heures Supplémentaires Sont Payées En Même Temps Que Le Salaire Et Doivent Figurer Sur La Fiche De Paie Délivrée Au Travailleur».

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

أكدت إحدى القرارات الصادر عن المحكمة العليا على هذا النوع من التعويض؛ في قرار رقم 189357 المؤرخ في 2000/02/15 الصادر عن إثر الطعن بالنقض في القرار المؤيد للحكم الذي رفض الدعوى¹.

رابعاً: التعويض عن مصاريف الخدمة

يقصد بهذا التعويض مبلغ من النقود يؤديه رب العمل إلى الأجير مقابل بعض النفقات التي يتكبدها الأجير في سبيل القيام بالعمل المطلوب²، وبالتالي تشمل التعويضات المرتبطة بالنفقات المصرفية، التعويضات عن المصاريف التي يؤديها العامل أثناء مزاولته نشاطه المهني، ومنها منحة الوجبة أو الفطور أو السلة Indemnité de panier وهي عبارة عن تعويض يدفعه صاحب العمل للعمال، الذين يتناولون وجباتهم في مواقع العمل أو في محلات هيئت لهذا الغرض في حالة عدم توفير الهيئة المستخدمة الوجبات لعمالها، وهي تختلف من مؤسسة، كما تشمل أيضاً تعويض التنقل هي transport Indemnité de وهو تعويض العامل عن تكاليف التي ينفقها خلال التنقل من حمل سكنه الاعتيادي إلى مقر عمله، إذا لم تضمن المؤسسة النقل لمستخدميها ويعد المقياس العام لمنحة تعويض النقل حسب المسافات المقطوعة³.

كثيراً ما تفرض الضرورة على بعض العمال القيام ببعض المهام و الأعمال بعيداً عن المقر المعتاد لعملم الأمر الذي يجبرهم على تحمل تكاليف خاصة بالإقامة والنقل والإطعام وما إلى ذلك من النفقات الأخرى التي تفرضها طبيعة ومدة المهمة سواء كان داخل الوطن أو خارجها.

¹ -القرار رقم 189357 المؤرخ في 15 / 02 / 2000، أنظر: ذيب عبد لسلام، مرجع سابق، ص.282 - 283. « عن الوجه الثاني: المأخوذ من الخطأ في تطبيق القانون....حيث أن ما ينعيه الطاعن على أن قضاة الإستئناف عاينوا بأن الطاعن طبقاً للمادة الرابعة من عقد العمل يستفيد من علاوة العمل التناوبي بنسبة 15% كما عاينوا من جهة أخرى لم يقدم ما يثبت أنه لم يتقاضى التعويض المشار إليه أعلاه، كما أنه يثبت أنه عمل الساعات الإضافية التي يطالب بها ولم يرفع دعواه بشأنها الأمر الذي يجعل طلبه يفقد إلى الدليل و بالتالي يتعين رفضه لعدم التأسيس .

² -القاضي حسن عبد اللطيف حمدان، قانون العمل: دراسة مقارنة؛ مرجع سابق، ص.320.

³ -بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري:نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها؛ ص.97.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

طويلة أو قصيرة المدة¹ ، ولهذا يمكن القول أنّ مصاريف الخدمة ذو طابع تعويضي بحت مقابل ما قد يسدده العامل من أموال للقيام بعمله بسبب الظروف الخاصة التي يؤدي فيها عمله².

استبعدت محكمة النقض الفرنسية إدخال هذه المصاريف، من حيث المبدأ في الأجر لعدم إمكان إعتبارها كمقابل لعمل الأجير وبالتالي فإنّ مخصصات القذارة واستهلاك الملابس والتعويض والتنقل، تعتبر إعتياديا غريبة عن الأجر، لأنها تتعلق بمصاريف يتعرض إليها الأجير بسبب العمل مع ذلك ليس من السهل دائما أن يتقرر بأن المبلغ المدفوع إلى الأجير يؤلف تسديداً لمصاريف وليس منفعة حقيقية، مثال ذلك والتعويض عن الوجبة المخصصة للأجراء الذين يتناولون غذائهم فاعتبرت تكملة للأجر إن كانت تمنح بصورة منتظمة للمستخدمين الذين لا يذهبون إلى بيوتهم لتناول هذه الوجبات، و على خلاف ذلك تقدم كتسديد لمصاريف إذ قدمت بصورة عرضية للأجراء الذين يتناولون وجباتهم اعتياديا في بيوتهم. ومثال ذلك أيضا التعويضات اليومية المتعلقة بمصاريف التنقل من المسكن المعتاد إلى مكان العمل³.

أما المشرع الجزائري، نص على هذا النوع من التعويض في المادة 140 من ق أ ع ع الملغى⁴ كما نصت عليه المادة 83 من ق ع ع⁵، هذا وبالإضافة إلى مجموعة من المراسيم التنظيمية التي تحدّد كتيقات حساب وتقدير التعويض عن مصاريف الخدمة؛ البعض منها خاص بالمهام الخارجية وفقا للمرسوم 817/82⁶ المعدل بالمرسوم التنفيذي 188/91¹، والبعض الآخر خاص

¹ -أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية؛ مرجع سابق، ص. 241.

² -عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص. 286.

³ -القاضي حسن عبد اللطيف حدان، قانون العمل دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص. 320.

⁴ -تنص المادة 140 من القانون رقم 78-12، ق.ع.ع، مرجع سابق، «عندما ينفق العامل شخصيا و بصفة إستثنائية مصاريف في إطار عمله، ولاسيما مصاريف التنقل والإيواء، خلال قيامه بمهمة مطلوبة منه، أو مصاريف إستعمال سيارة شخصية لفائدة المصلحة، يتقاضى مكافآت تعويضية عن ذلك. وتحدد بموجب مرسوم طبيعة المكافآت التعويضية عن المصاريف التي ينفقها العمال في إطار عملهم، ومعاييرها».

⁵ -تنص المادة 83 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق. «تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل (مهام مأمورة ، إستعمال السيارة الشخصية لأداء الخدمة، وتبعات مماثلة)».

⁶ -أنظر المرسوم التنفيذي رقم 82-817 المعدل بالمرسوم رقم 91-188

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

بالمهام الداخلية بناءً لما تضمنه المرسومين 206/81 والمرسوم 181/82² مع العلم أن تلك المراسيم تم إلغاؤها وحلت محلها أحكام الاتفاقيات الاتفاقيات الجماعية للعمل.

الفرع الثاني: الحوافز والمكافآت المختلفة

يقصد بالمكافأة ما يدفعه صاحب العمل للعامل من مبالغ تقديراً له على عمل مميز أداه، وذلك بهدف تشجيعه على إستمرار هذا التمييز، ولكي يقندي به زملاؤه في العمل، والوصف القانوني لهذه المكافآت أنها أجور وليست هبات، فيسري عليها نظام الأجور³. أو بمعنى آخر هي مبالغ مالية في شكل نقدي أو عيني، تمنح للعامل كتعبير من صاحب العمل عن الإعتراف بالخبرة أو المهارة أو كحافز على زيادة بذل الجهد في سبيل تحقيق نتائج حسنة، كما يمكن أن تشمل هذه المكافآت مكافآت عن المناسبات.

ما تجدر الإشارة إليه، أنّ هذه التعويضات تختلف عن التعويضات السابق الإشارة إليه في كونها ليست مرتبطة بصفة مباشرة بشروط أو ظروف أو متطلبات العمل، وإنما هي مرتبطة بشروط خاصة بنوعية وكمية العمل ونتائجه من الناحية الكمية والنوعية⁴، وهي تشمل المكافآت على المردود الفردي والجماعي، وكذلك وكذلك الكفآت العينية.

أولاً : المكافآت عن المردود الفردي والجماعي

يقصد بها تلك المكافآت النقدية التي تمنح للعامل نتيجة مجهوده الفردي أو الجماعي⁵ في سبيل تحسين مردودية العمل، حيث تعتبر المكافأة الفردية مؤشراً هاماً لنمو الأجور بين العامل المؤهل

¹ - أنظر المرسوم التنفيذي رقم 19-188.

² - أنظر المرسوم التنفيذي رقم 82-181.

³ - أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الأردني الجديد؛ الطبعة الأولى، مكتبة دار الثقافة، عمان الأردن، 1999.ص.172. أنظر كذلك:

- Burgaud Didier, Le Salaire Ne Fait Plus Tout...., Edition D'organisation, Paris, 2002, p.106.

⁴ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية؛ مرجع سابق، ص244. أنظر كذلك:

-Brahimi Abdelhamid, L'Economie Algerienne, 2^{em} édition Dahlab, Alger, 1991, P.295,

⁵ - Mortory Bernard, Crozet Danial, Gestion Des Ressources Humaines, 7^{em} édition, Dunod, Paris, 2008, p.140.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

والعامل غير المؤهل¹. وبالتالي فالمكافآت عن المردود الفردي والجماعي مرتبطة بشروط خاصة بنوعية العمل ونتائجه تحدد حسب إختلاف قطاعات العمل ووفقا لبرامج وقواعد معدة مسبقا²، كما يمكن القول على هذا النوع من المكافآت أنها مرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل المقرر لتحفيز العمال من أجل زيادة الإنتاج والإنتاجية³. يتمتع الشركاء الإجتماعيين بالحق في التفاوض حول المكافآت المرتبة بالإنتاجية ونتائج العمل وكيفيات مكافئة فئات العمال المعنيين على المردود وهذا ما ورد في احكام القانون رقم 90-11⁴، فالأجر يتم حسابه على أساس الجهد الجماعي ، وليس الجهد الفردي المبذول في العمل، وتوزع المكافأة أو التعويض الجماعي بين الأفراد الذين ينتمون للجماعة حسب الأسس المتفق عليها.

ثانيا : المكافآت العينية

هي عبارة عن بعض النفقات التي يتحملها صاحب العمل لحساب العامل، حيث يمكنه بواسطتها الإستفادة من بعض المزايا المادية العينية كتقديم السكن للعامل، أو التكفل بالإيجار أو أن يقدم له وسيلة نقل خاصة، أو اللباس أو بعض المواد أو الخدمات الأخرى المشابهة، أو المكافآت التشجيعية وهي نوع من المكافآت التي تمنح لتشجيع المادي لدعم الفرد ماليا على بذل جهود غير عادية أدت إلى تحقيق أهداف إضافية لصالح المؤسسة، أو لتقديم إقتراحات لتحسين أسلوب العمل أو تعديله أو إختصار بعض الإجراءات غير الضرورية⁵.
مما سبق من خلال دراستنا للمضمون الأجر كحق نخلص إلى برغم من إختلاف تسميات للصيقة بمصطلح الأجر من دولة إلى أخرى إلا أنه يأخذ معنى واحد الذي يحمل معنى واحد الذي يعد

¹ – Naège Noële-Ango-Obiang, Mondialisation Et Inégalités (Salaires/Revenus,Emploi) Dans Les Pays Du Sud, These De Doctorat En Sciences Economiques, Université Des Sciences Et Technologies De Lille, Soutenue Le 4 Decembre 2007,p.45.

² – هدفي بشير، مرجع سابق، ص.138.

³ – Abdrahman(L) ;«Les Système de rémuniration du travail dans l'entreprise » ,revue du centre de recherche en économie pour le développement, Alger, 1987,N°12 ,p.13.

⁴ –أنظر المادة 120 الفقرة 5 و6 من القانون رقم 90، ق.ع.ع، مرجع سابق.

⁵ - نوري منير، تسيير الموارد البشرية؛ ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010. ص.231.

الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري.....الباب الأول

مصدر رزق العامل وأسرته، وبالتالي إتضح لنا من خلال عرضنا لمكونات الأجر أنها تختلف من حيث التسمية هي الأخر من دولة إلى أخر، إلا تهدف إلى تحفيز العامل ومكافئته على المجهودات التي بذلها طول فترة عمله في المؤسسة التي يشتغل فيها.

الفصل الثاني:

مكانة عنصر الأجر في علاقة العمل

إنّ نشوء علاقة العمل بين فئتي العامل ورب العمل يخضع إلى لوائح وتشريعات قانونية معترف بها من طرف النقابة العمالية العالمية¹، التي عمدت منذ وجودها على حفظ حق العامل وتحسين علاقته بالفئة الثانية وإيجاد مجال التوافق بينهما والبحث المستمر عن حلول قانونية للمشكلات والمنازعات، التي تواجه العامل في علاقته برب العمل وبالمؤسسة الصناعية على وجه العموم وتتجلى من خلال هذه العلاقة التفاعلية المرحلية التي تعبر عن حياة الفرد بصفته عاملاً، فحياته هذه والتي لا يمكن أن يستغني فيها عن دور المؤسسة المستخدمة وإدارتها تبدأ بعقد العمل الذي يتم بينه وبين المستخدم وتنتهي بإنهاء علاقة العمل، وما بين تحرير العقد وإنتهائه تتكون علاقات عمل متعددة وينتج عنها خلال هذا المسار آثار تابعة تتعلق أساساً بالأجر والمنح والإمميزات (النقل، الترقية، التدريب، الحوافز²).

إن الأجر يمثل العنصر الأساسي في علاقة العمل وأنه هو كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله أياً كانت التسمية التي تطلق عليه. كما أن لتحديد الأجر له دور كبير في بيان حقوق أخرى للعمال مثل تحديد مبلغ التأمين الذي يستحقه العامل المصاب أثناء العمل، وكذلك تحديد حقوقه إتجاه صاحب العمل عند إنتهاء خدمته، ومعاش الشيخوخة أو العجز الذي يستحقه العامل.³

¹ - الإتفاقية الدولية رقم(87) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لسنة 1948.

² - توابحية رابع ، مرجع سابق ،ص. 20.

³ - سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص.143.

المبحث الأول : الصفة الجوهرية للأجر في علاقة العمل

إذا كان العمل هو محل إلتزام العامل فإن الأجر هو محل إلتزام صاحب العمل، فإن طابع المعاوضة الذي يتّصف به عقد العمل¹، يجعل من العمل والأجر وجهين لعملة واحد، بمفهوم عقد العمل، حيث أنه لا يمكن الحديث عن عنصر العمل دون أن يقابله الحديث عن الأجر إذا يعتبر هذا الأخير الحق الأساسي للعامل، والإلتزام الرئيسي لصاحب العمل وهو بذلك يحتل مركز معاكس للعمل، الذي يعتبر الحق الأساسي لصاحب العمل، والإلتزام الرئيسي للعامل ولذلك لا يحتفظ عقد العمل بتكليفه القانوني إذا لم يكن هناك أجر مقابل العمل، وإذا تخلف عنصر الأجر يحول عقد العمل إلى عقد تبرع أو يؤدي إلى البطلان إذا بقي محتفظا بصفته على أنه عقد عمل، ويشمل الأجر هنا، الأجر الأساسي وبقية التوابع الأخرى من تعويضات ومكافآت وغيرها حيث يجب أن يكون كل هذه العناصر محددة في العقد أو على الأقل الشروط والمبررات التي ترتبها أو تجعلها مستحقة قانونا أو تفاقا. سواء كان عقد العمل محدد المدة أو غير محددة المدة، حيث يجب أن يحدد الأمر على ضوء المعيار المعمول به أو المتفق عليه سواء كان معيار قانوني، أو اتفاقي أو على أساس العمل المنجز أي بالقطعة أو حسب رقم الأعمال المحقق أو غيرها من المعايير المختلفة الأخرى²، ومن هنا تظهر لنا أهمية هذا العنصر كركن جوهري في عقد العمل إذ كما يرى الفقهاء، فإن الأجر مقوما من مقومات عقد العمل وليس فقط من طبيعته³.

وعلى هذا الأساس نحاول في هذا المبحث إبراز الصفة الجوهرية لعنصر الأجر، وذلك من خلال تبين صفة الأجر كعنصر أساسي لتكيف عقد العمل (المطلب الأول)، ثم نتناول حالات إستحقاق الأجر دون أداء العمل (المطلب الثاني).

¹ - Radé Christophe, Droit Du Travail ; 3^{em} Edition, Montchrestien, 2004.P.66

² - إخلف مختارية، التقلبات القانونية والإقتصادية للمؤسسة وتأثيرها على علاقة العمل، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2011-2012.ص.31-32.

³ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية؛ مرجع سابق، ص.28-29.

المطلب الأول: الأجر عنصر ضروري لتكيف عقد العمل

إذا كان عقد العمل هو ذلك العقد الذي يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح صاحب العمل أو المستخدم تحت إشرافه وتوجيهه مقابل أجر محدد، ولمدة محددة أو غير محددة¹، كثيراً ما يشترك عقد العمل مع بعض العقود الأخرى الواردة على العمل في بعض الجوانب والعناصر، مما ينجم إمكانية الخلط بينهما كبيرة خاصة بالنسبة لغير المتخصص في الدراسات القانونية.

تقاديا لهذا اللبس الذي قد يقع أحيانا، فيعد عنصر الأجر من بين أهم المعايير والأسس التي إعتماها لتمييز عقد العمل عن بعض العقود المشابهة له، مثل عقود المقاولة، والوكالة، والشركة. وعلى هذا الأساس سنحاول تبيان هذه الفوارق بإعتما عنصر الأجر كمعيار أساسي لتكييف عقد العمل عن غيره من العقود.

الفرع الأول: تأثير عنصر الأجر في تكيف عقد العمل

ذهب رأي من الفقه إلى أنّ العمل المجاني يخرج عن نطاق العمل التابع. وهذا القول يكون في رأينا مقبولاً حيث يكون البحث عن مدى وجود أو عدم وجود عقد العمل بإعتبار أن الأجر ركن فيه².

أولاً: تمييز عقد العمل عن عقد المقاولة:

من العقود المشابهة لعقد العمل نجد عقد المقاولة إذ يعرف هذا الأخير على أنه: العقد الذي يتعهد بمقتضاه أحد الطرفين بإنجاز عملاً أو شيئاً ما لصالح الطرف الآخر مقابل أجر أو عوض³، وهو ما إعتماه المشرع الجزائري، حيث نص في المادة 549 ق م على أن « المقاولة، عقد يتعد بمقتضاة أحد المتعاقدين بصنع شيئاً أو يؤدي عملاً مقابل أجر يتعد به المتعاقد

¹ - جلال مصطفى القريشي، مرجع سابق، ص. 80.

² - على عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل؛ مكتبة ومطبعة الإشعاع، المطبوعات الجامعية، الإسكندرية/ مصر، 1997، ص. 280-281.

³ -أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية؛ مرجع سابق، ص. 72.

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

الآخر¹». نجد المشرع المصري أعطى نفس التعريف لعقد المقاولة وفقاً لما تضمنته المادة 646 من القانون المدني «عقد المقاولة عقد يتعهد بمقتضاة أحد المتعاقدين أن يصنع شيئاً أو أن يؤدي عملاً لقاء أجر يتعهد به المتعاقد الآخر»².

بإجراء مقارنة بسيطة بين هذا التعريف، وتعريف عقد العمل، يتضح لنا بصورة بارزة، أن العقدين يشتركان في عنصرين هامين هما العمل، والأجر. مما يجعل أوجه التشابه بينهما بيّنة، ويسدعي البحث عن معايير دقيقة للتمييز بينها، وإظهار الفوارق الهامة الأخرى التي تفصل بينهما، هذه الفوارق التي يمكن إجمالها في عنصر الأجر الذي يتحدد في عقد العمل بعدة طرق، كالنصوص التنظيمية أو الإتفاقيات الجماعية أو العقود الفردية، وهو يحظى بحماية قانونية تجعل منه مسألة من مسائل النظام العام الذي لا يمكن الاتفاق على مخالفة، لاسيما بالنسبة للحد الأدنى المضمون، كما أن كتلة الأجور - أي المبالغ المخصصة للأجور³، تحظى بالأسبقية في الدفع بالإمتياز عن كافة الديون الأخرى لصاحب العمل، بما فيها ديون الخزينة العامة والضرائب ولا يمكن الحجز عليها أو مصادرتها بأي سبب من الأسباب⁴.

في حين أن أجر المقاول يحدد بصفة جزافية وبإتفاق حر بين المقاول وصاحب العمل دون تدخل من السلطة العامة، ودون أن يحظى بأية حماية قانونية خاصة كتلك التي تحظى بها الأجور، وهو بذلك يخضع لقواعد الحماية المقرر لتنفيذ الإلتزامات التعاقدية بصفة عامة، كما تنص عليها قواعد القانون المدني والقانون التجاري.

كما يعتبر معيار كيفية تحديد الأجر أو التعويض، من المعايير الجوهرية التي يعتمد عليها في التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة، حيث يري أنصار هذا المعيار أن الأجر يحدد حسب

¹ - المادة 549 من الأمر رقم 75-58 المتضمن ق.م، مرجع سابق.

² - حسن محمد هند، الموسوعة القضائية في شرح أحكام قانون العمل؛ الجزء الأول، دار الكتب القانونية، مصر، 2002، ص.65.

³ -أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري:علاقة العمل الفردية؛ مرجع سابق، ص.72.

⁴ -قويدري مصطفى، مرجع سابق، ص.112.

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

الوحدة الزمنية المقررة لإنجاز العمل، كالساعة، أو اليوم، أو الشهر، بالنظر على أهمية العمل، بينما يحدد أجر المقاول بصفة جزافية، أو حسب أهمية وطبيعة العمل¹.

ثانياً: تمييز عقد العمل عن عقد الوكالة

يعرف القانون المدني الجزائري عقد الوكالة في المادة 571 بنصه على أن: «الوكالة أو الإنابة هو عقد بمقتضاه يفوض شخص شخصاً آخر للقيام بعمل شيء لحساب موكل، وبإسمه: كما تضيف المادة 575 من ق م ج بأن: «الوكيل ملزم بتنفيذ الوكالة دون أن يتجاوز الحد المرسوم»².

كما عرف المشرع المصري عقد الوكالة بمقتضى المادة 699 من القانون المدني: «الوكالة عقد بمقتضاة يلزم الوكيل بأن يقوم بعمل قانوني لحساب الموكل»³. من هنا يمكن التمييز بين العقدين فعقد الوكالة مثل عقد العمل يرد أيضاً على العمل لكن الذي يقوم به الوكيل لمصلحة الغير هو التصرف القانوني وليس عمل مادي. فالوكيل يقوم بالتصرف القانوني لمصلحة موكله يكون نائباً عنه. الوكالة عقد غير لازم ويجوز عزل الوكيل في أي وقت وهذا كله يميز الوكالة بعقد العمل⁴. فيما يخص جانب التعويض أو الأجر، فإنه يعتبر في عقد العمل من المسائل الجوهرية في هذا العقد وهو من قبيل النظام العام، أما الوكالة قد تكون مأجورة أو غير مأجورة فعقد الوكالة كمبدأ عام عمل تبرعي، مالم يتفق الطرفان على خلاف ذلك صراحة أو يستخلص ضمناً من الوكيل

¹—أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية؛ مرجع سابق، ص.74.

²— أنظر نص المواد 571، 575 من الأمر رقم 75-58، المتضمن القانون المدني، مرجع سابق.

³— حسن محمد هند، الموسوعة القضائية في شرح أحكام قانون العمل؛ الجزء الأول، مرجع سابق، ص.71.

⁴— عابدي يحيوي، «علاقات العمل لمسيرى المؤسسات»؛ المجلة القضائية، العدد الثاني، 2002، ص. 79-

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

بل أنه حتى في حالة الاتفاق على أجر معين، فإن هذا الأجر يخضع لتقدير القاضي¹ وفقاً للمادة 581 ق.م.ج.²

ثالثاً: تمييز عقد العمل عن عقد الشركة

إذا كانت إمكانيات الخلط بين عقد العمل وعقدي المقاولة والوكالة تبدو كبيرة، فإنها بالنسبة لعقد الشركة تبدو ضعيفة، حيث أنه من خلال تعريف عقد الشركة الوارد في المادة 416 ق.م.ج على أن: « الشركة عقد يلتزم بمقتضاه شخصان أو كثيراً بأن يساهم كل منهم في مشروع مالي بتقديم حصة من المال أو عمل، على أن يقتسموا ما قد ينشأ عن هذا المشروع من ربح أو خسارة »³.

نجد أن المشرع المصري أعطى نفس التعريف لعقد الشركة بموجب المادة 505 من القانون المدني بأنها: « عقد يلتزم بمقتضاه شخصان أو أكثر بأن يساهم كل منهما في مشروع مالي، بتقديم حصة من المال أو من عمل، لإقتسام ما قد ينشأ عن هذا المشروع من ربح أو خسارة »⁴.

إذا كان أجر العامل يحضى بحماية قانونية خاصة كما سلف ذكره ، فإن نصيب الشريك في عقد الشركة من الأرباح لا يحضى سوى بما يتفق عليه الأطراف في العقد ، وهو ما ذهب إليه جانب من الفقه ، بينما إستند آخرون إلى طريقة أو وسيلة التعويض، أو الأجر حيث يعوض الشريك من ناتج أرباح الشركة، إذا حققت أرباحاً ، وهو في نفس الوقت مسؤولاً عن خسائرها، بينما يتم تعويض العامل بواسطة أجر محدد سلفاً يدفعه له صاحب العمل بصفة دورية سواء حقق أرباحاً أم لم يحقق. وبذلك فإن الأرباح إحتتمالية؛ بينما الأجر مؤكد⁵

¹ -أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية؛ مرجع سابق، ص.76.

² - تنص المادة 581 من الأمر رقم 75-58، المتضمن القانون المدني، مرجع سابق، « الوكالة تبرعية مالم يتفق على غير ذلك صراحة أو يستخلص ضمناً من حالة الوكيل. فإذا إتفق على أجر للوكالة كان هذا الأجر خاضعاً لتقدير القاضي إلا إذا دفع طوعاً بعد تنفيذ الوكالة ».

³ - المادة 416 من الأمر رقم 75-58، المتضمن ق.م.ج، مرجع سابق.

⁴ - حسن محمد هند، الموسوعة القضائية في شرح أحكام قانون العمل؛ الجزء الأول، مرجع سابق، ص.69.

⁵ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية؛ مرجع سابق، ص.79.

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

هناك رأي ثالث يرى أن أحسن معيار للتمييز بين عقد العمل وعقد الشركة ، هو الهدف الذي يسعى إليه كل من العامل والشريك ، فالأجر بالنسبة للعامل يعتبر وسيلة عيشه، بينما قد لا يكون الحصول على الربح بالنسبة للشريك مصدر رزقه الأساسي.

الفرع الثاني: بطلان عقد العمل لا يضيع الحق في الأجر

توصلنا مما سبق، إلى أن الأجر لا يمكن إعتباره شرطاً ضرورياً لتكليف عقد العمل فحسب، بل هو أيضاً ضرورياً لوجود العقد وكيانه، وبالتالي لا يمكن لنا تصور وجود عقد العمل بدون وجود عنصر الأجر، وبعبارة أخرى لا يمكن أن نجعل من أي عقداً للعمل، فالعقد الذي لا يرمي فيه العامل إلى تحقيق دخل ليس بعقد عمل العقد الذي يعتبر فيه العمل إلزاماً ثانوياً ناتجاً عن عقد آخر لا يمكن إعتباره عقد عمل¹ ، إلا أن إعتبار الأجر مهماً في وجود العقد وتكليفه من خلال إرتباطه الوثيق بعنصر العمل فإن بطلان هذا الأخير لا يبطل الحق، فالقانون يقر صراحة، عدم ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أداءه في بطلان ذلك العمل².

تنص المادة 2/135 من قانون رقم 90-11 السالف الذكر على أنه: «.....غير أنه يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أداءه»³. بالرغم من ضرورة تقابل أداء العمل ودفع الأجر في عقد العمل، إلا أن بطلانه لا يؤدي إلى ضياع الأجر المستحق عن عقد العمل تمّ أدائه وذلك بالنظر إلى الفائدة التي تحصل عليها المستخدم، فإذا كان بطلان العقد لا يولد أي أثر طبقاً للقواعد العامة للقانون المدني؛ حيث يرجع الأطراف إلى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد، ويسترد كل طرف ما أخذه، فإن ذلك من الصعب تطبيقه على عقد العمل والمبرر في ذلك هو عدم قابلية العمل المؤدى للإسترداد، لهذا الغرض ورد هذا الحكم الخاص.

المطلب الثاني: مدى إستحقاق الأجر دون أداء العمل

تجدر الإشارة أنه إذا كان الأصل لإستحقاق العامل أجره أن يؤدي العامل العمل المتفق عليه في العقد ، طبقاً للمبدأ الذي يقر التلازم الشرطي بين العمل والأجر (الفرع الأول)، غير أنه استثناء

¹ - غريب بوجالفة، مرجع سابق، ص. 34 .

² - سعودي عمر، مرجع سابق، ص. 32.

³ - المادة 135 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق.

عن المبدأ العام ، هل هناك حالات يتقاضا فيها العامل أجرا رغم عدم قيامه بعمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التلازم الشرطي بين الأجر والعمل كمبدأ

الاصل إذن ألا يتقاضى العامل أجره إلا نتيجة عمل أداه ، تطبيقا لمبدأ التلازم الشرطي بين الأجر والعمل ، توضيحا لذلك سوف نتطرق أولا إلى تفسير هذا المبدأ ، ثم نبين من خلال العنصر الثاني تطبيقات هذا المبدأ وحالاته .

أولا: تفسير مبدأ التلازم الشرطي بين الأجر والعمل

إذا كان الأجر هو مقابل أو ثمن العمل كما يعبر عنه الفقه المادى والتقليدي، وبالتالي فهو مرتبط بالعمل إرتباطا عضويا وشرطيا من حيث الأساس ومن حيث الدفع إذ لا يمكن للعامل الحصول على الأجر إلا مقابل المدة القانونية التي قضاه في العمل أو مقابل مردود العمل الذي حققه¹ ولهذا لا يعد العمل مأجورا بالرغم من أن من قام به قد حصل على مكافأة لاحقة عرفانا بجميله، ما دام الحصول عليه لم يكن هو سبب القيام بالعمل. كذلك لا يعد العمل مأجورا إذا كان ما حصل عليه من قام به مجرد بدل عن المصروفات التي ينفقها لأن مثل هذا البديل لا يكون سبب القيام بذلك العمل، ومن ثم لا يعد أجره عنه² .

فالأجر إذن مقابل العمل ولا أجر بدون عمل ، وهذا المبدأ مؤسس على كون الأجر بسبب العقد بالنسبة للعامل والعمل محله بالنسبة لصاحب العمل³ فلا يصح الإلزام بالدين فيما إنجاز صاحب العمل إلا إذا أدى العامل العمل الذي يلتزم به⁴.

بالرجوع للقانون 78-12 المتعلق ب.ق.أ.ع.ع الملغى تضمنت المادة 134 منه هذا المبدأ على أن العامل لا يمكن ان يتقاضى أجرة من مؤسسة إلا إذا كان معيناً في منصب عمل لديها

¹ -أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية؛ مرجع سابق، ص. 247.

² - جلال على العدوي، عصام انو سليم، قانون العمل؛ منشأة المعارف، مصر، 1995 ، ص.35.

³ -Cadin -Loïc,Guérin François , Pigeyre Frédérique, Gestion Des Ressources Humaines ; 3^{em} Editions, Dunod,Paris, 2007, P.235.

⁴ -عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص.291.

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

ويقوم فعلا بالأعمال المرتبطة بذلك المنصب ، ويعد عدم احترام المؤسسة هذا المبدأ خرقا للقانون¹ ، كما تبنى المشرع هذا المبدأ في نص المادتين 53 والمادة 80 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل² ، ومن ثم فالعامل لا يمكنه المطالبة بالأجر الشهري بعد إعادة إدماجه في منصب عمله نتيجة التسريع التعسفي بل من حقه التمسك بالتعويض في حدود الأجر³، وكرست الغرفة الإجتماعية للمحكمة العليا في عدة قرارات لها ومنها القرار رقم 156622 المؤرخ في 10 مارس 1998 الصادر في إثري الطعن بالنقص في الحكم القاضي برجوع العامل إلى عمله مع منحة التعويض⁴.

¹ - محمد بوخطوطة، « المفهوم القانوني لحق العامل في الأجرة عند تسريحه تعسفيا»؛ نشرة القضاة، العدد ص.9-15.

² - تنص الماد 53 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، على أنه : «لا يمكن للعامل أن يتقاضى أجره فترة لم يعمل فيها مهما كانت وضعيته في الترتيب السلمي، ما عدا الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة وذلك دون الإخلال بالتذكير التأديبية الواردة في النظام الداخلي.» كما تنص المادة 80 من نفس القانون على أنه : «للعامل الحق في الاجر مقابل العمل المؤدى.

كما لا يمكن أيتقاضى العامل أجر عن فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي، ماعدا في الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة، وذلك دون الإخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي. وعلى سبيل المثال تنص:

-Arti: 137de la Conv.coll, société nationale de travaux publics S. N. T.P/ SPA janvier 2002.« sauf les cas expressément prévus par la loi ou par la présente convention, le travailleur quelque soit son rang ou sa position dans la hiérarchie ne peut être rémunéré pour une période non travaillée».

³ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل: نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها؛ الكتاب الثاني، دار الخلدونية، الجزائر، 2010، ص.101.

⁴ - القرار رقم 156622 الصادر عن المحكمة العليا، الصادر في 10 مارس 1998، أنظر: ذيب عبد السلام، مرجع سابق، ص. 292-293 «عن الوجه الأول المأخوذ في تجاوز السلطة ومخالفة قاعدة جوهرية في الإجراءات بدعوى أن المحكمة قضت برفض طلب تسديد الأجرة الشهرية وبدون أن يطلب منها ذلك منحت للمدعي عليه في الطعن تعويضا قدره 50000 دج و من جهة أخرى فإن القاضي الأول بتغييره لطلب الأجور إلى التعويض من تلقاء نفسه لم يعط الفرصة للطاعنة لمناقشة هذا الموضوع وتقديم الحجة على أن الطرف المقابل لا يستحق تعويضا أو أن التعويض مبالغ فيه أو على سبيل الإحتياط.. حيث يتبين بالفعل من الحكم المطعون فيه أن المطعون ضده كان قد طلب من المحكمة إعادة إدماجه إلى منصب عمله الأصلي وتمكينه من أجره الشهرية ابتداءً من تاريخ طرده إلى غاية رجوعه الفعلي وأن المحكمة أجابت على هذا الطلب بأنه مؤسس مبدئيا غير أنه لا يمكن الإستجابة له في هذا النحو طبقا للمادة 80 من القانون 90-11 بحيث أن الراتب

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

نفس المبدأ استقرت عليه المحكمة العليا في قرارها رقم 106576 المؤرخ في 31 جانفي 1994 في قضية (المؤسسة الوطنية للبناء بتمنراست) ضد: (ع.ب) والتي قضت بأنه لا يجوز دفع الأجر إلا مقابل العمل طبقا لنص المادة 53 من القانون رقم 90-11، ومن المقرر قانونا أنه لا يمكن أن يتقاضى العامل أجرة فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي، ما عدا الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة، وفي حالة فصل العامل تعسفا، يأمر القاضي بإعادة إدماج العامل في منصب عمله الأصلي مع منحه التعويضات المستحقة له، ولما ثبت أن النزاع الحالي يتعلق بفصل العامل تعسفا، وإن قضاة الموضوع أمروا بدفع الأجر عن المدة التي كان متوقفا فيها عن العمل، يكونوا قد خالفوا القانون، واستحق قرارهم النقص في هذه النقطة فقط¹.

ثانياً: حالات تطبيق مبدأ الشرطي بين العمل والأجر

وفقا لما سبق، أقر المشرع الجزائري بموجب المادة 64² من قانون العمل حالات تطبيق فيها مبدأ التلازم الشرطي بين العمل وأجر والتي جاءت تحت عنوان "تعليق علاقة العمل"، وسوف نتطرق إلى تلك الحالات تبعا.

الشهري يقابله العمل الفعلي وبما أن المطعون ضده لم يعمل في مدة توقيفه عن العمل تمنح له مبلغ 50000 دج في شكل تعويض إجمالي لمدة بطالة ما دامت المدعي عليها هي التي في تعليقها طبقا للمواد 73 / 4 من القانون رقم 91-29 و المادتين 124 و 182 من ق م وهو الشيء الذي نطقت به حكمها. حيث أن قاضي الدرجة الأولى لما قرر تلقائيا إستبدال طلب الأجر بالتعويض ومنح هذا الأخير إلى المطعون ضده فإنه حرم الطاعنة من مناقشة التعويض وإبداء رأيها فيه وأخل بمبدأ وجهة

¹ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 106576، الصادر في 31 جانفي 1994، المجلة القضائية، العدد الثالث، 1994، 117-121.

² - تنص المادة 64 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق، «تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية: -إتفاق الطرفين المتبادل، -عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع و التنظيم المتعلقين بالضمان الإجتماعي، -أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الإحتياط أو التدريب في إطارها، - ممارسة مهمة إنتخابية عمومية، -حرمان العامل من الحرية مالم يصدر ضده حكم قضائي نهائي، -صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة، -ممارسة حق الإضراب، -عطلة بدون أجر». أنظر: شرفي محمد، «سريان علاقة العمل ونشأتها وسريانها»، م.ج.ق، عدد خاص بمنازعات العمل و الأمراض المهنية، الجزء الثاني، 1997، الجزائر، د.و.أ.ت، 1997، ص.70-71.

1- حالة إتفاق الطرفين أو الإستيداع

يحدث أن يتفق الطرفين في بعض الحالات التي يتعذر فيها على العامل، ولأسباب موضوعية مؤقتة الإستمرار في تنفيذ إلتزماته المهنية، والقيام بأداء العمل الموكل إليه، كحالة إصابة أحد أفراد أسرته بمرض طويل الأمد، أو حادث، يجعل من المريض في حاجة إلى رعاية دائمة ومستمرة وملازمة من طرف العامل أو من أجل العناية والعلاج المكثف أو لمرافقته للعلاج في أماكن بعيدة عن مكان الإقامة أو عندما يضطر الزوج العامل إلى مرافقة زوجه عند تغيير هذا الأخير مقر إقامته الدائمة بسبب تغيير بصفة مؤقتة، أو عندما يعتزم أو يشرع العامل في القيام بأبحاث أو دراسات علمية ذات فائدة. نص المشرع الجزائري على حالة الإستيداع التي تقابل إتفاق الطرفين من خلال القانون رقم 82-06 المتضمن علاقة العمل الفردية الملغى، فقسمها إلى حالتين تعرف الحالة الأولى بحالة

الإستيداع القانوني أين يستفيد العامل بصفة آلية من التفرغ ومثال ذلك ما نصت عليه المادة 52 من القانون السالف الذكر، والمادة 113 من المرسوم رقم 85-59 الملغى بموجب القانون 03/06 المتعلق بالقانون الاساسي للوظيفة العمومية ، وتعرف الحالة الثانية بحالة الإستيداع التقديري تركه المشرع للمؤسسة المستخدمة وفقاً لما نصت عليه المادة 52 السالفة الذكر¹.

كما حدد المشرع من خلال القوانين السابقة مدة الإستيداع بسنة واحدة قابلة لتجديد أربعة مرات، أما من خلال التشريع الحالي فلم يحدد للإستيداع مدة قصوى بل تركها للإتفاقيات الجماعية² ،

¹ - بوقبرين عابد، مرجع سابق، ص.94.

² - على سبيل المثال تنص المادة 31 من الإتفاقية الجماعية لمستخدمي فروع وهيكل المجمع الصناعي للورق والسيليلوز GIPEC. « يجوز أن تمنح للعامل المرسم بطلب منه إحالة على الاستيداع إذا سمحت ضرورات الخدمة بذلك ولا يمكن أن تفوق مدة الإحالة على الاستيداع 12 شهرا ويجوز أن تكون بصورة استثنائية إذا سمحت ضرورات الخدمة بذلك وبعد موافقة المستخدم، موضوع تمديد أقصاه مدة 12 شهرا أخرى، وفي خلال الفترة يلتزم العامل بعدم ممارسة أي نشاط مريح لدى شريك أو زيون أو مورّد أو من شأنه أن تنشأ عنه منافسة للمؤسسة وذلك تحت طائلة قطع علاقة العمل بسبب منه. وعلى إثر فترة الإحالة على الاستيداع يعود العامل المعني إلى منصب عمله أو إلى منصب مساو له من حيث التّصنيف. لا تؤخذ مدة الإحالة على الاستيداع في الاعتبار في حساب حقوق الإجازة السنوية والأقدمية. تحدّد شروط وكيفيات تطبيق هذه المادة في النّظام الداخلي للمؤسسة، كما يحدّد التنظيم الداخلي الحالات الأخرى الخاصة بتعليق علاقة العمل»

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

يترتب على وضعية الإحالة على الإستداع، توقيف الأجر وكل الإمتيازات المادية المرتبطة به، وتوقف من الإستفادة من الترقية والتقاعد مع إحفاظ العامل بالحقوق المكتسبة في منصب عمله قبل إحالته إلى الإستداع، وحقه في الرجوع إلى عمله بعد إنتهاء المدة. ومع الإشارة هنا، أن القانون الحالي لم يحدد المدة القصوى للإحالة على الإستداع، وهو ما يعتبر إحالة ضمنية على الإتفاقيات الجماعية لتحديد هذه المدة¹

2- حالة الإنتداب لأداء واجب الخدمة الوطنية

تعتبر فترة أداء واجب الخدمة الوطنية من الحالات التي تؤدي إلى توقيف مؤقت لعلاقة العمل حيث يوضع العامل المعني بمجرد إلتحاقه بصفوف الجيش في وضعية إنتداب بقوة القانون ويحتفظ العامل بحق إعادة إدماجه في منصب عمله بعد إنتهاء مدة التجنيد وإستفادته من كل الإمتيازات المكتسبة ماعد الأجر الذي يعلق نتيجة تعليق العمل فيفقد حقه في الحصول على الأجر رغم المدة الممضاة في الجيش تحسب ضمن الأقدمية²، وهذه الحالة أكّدت عليها المحكمة العليا في إحدى قراراتها³.

¹ - هدي بشير، مرجع سابق، ص.74.

² - تنص المادة 67 من القانون رقم 14-06 المؤرخ في 9 غشت 2014، يتعلق بالخدمة الوطنية ج.ر.ج. عدد 48 صادر في 10 غشت 2014. « يعلق التجنيد كل علاقة عمل، مهما يكن نظامها القانوني. يوضع عسكري الخدمة الوطنية على المستوى القانوني الأساسي لدي مستخدمه العام أو الخاص، في وضعية تسمى الخدمة الوطنية». أنظر كذلك: هدي بشير، نفس المرجع، ص.74.

³ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية ملف رقم 199740 مؤرخ في 11 جويلية 2000 "غير منشور". أنظر: حمدي باشا عمر، القضاء الإجتماعي منازعات العمل والتأمينات الإجتماعية؛ دار هومه، الجزائر، 2014. ص.54-55. «حيث الثابت قانونا أن علاقة العمل تعلق وفقا لما نصت عليه المادة 64 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات الفردية للعمل ولقد أوردتها على سبيل الحصر إذ يدخل ضمنها أداء الخدمة الوطنية. كما أن المادة 146 من الأمر 74 / 103 المؤرخ في 15/11/1974 المتضمن قانون العمل الخدمة الوطنية أشارت جليا على أنه عند نهاية مدة الخدمة الوطنية يوضع الموظف تحت تصرف إدارته الأصلية ويرد لسلكه الأصلي ولو زيادة على العدد المطلوب.

وحيث أن المادة 64 من القانون 90-11 المذكور تشير إلى العمال الذين يكونون في حالة توقيف علاقة العمل وجوب إعادة إدراجهم إلى مناصب عملهم أو بمنصب مماثل في الأجر عند إنتهاء المدة التي تسببت في تعليق علاقة العمل.

3- حالة ممارسة مهمة نيابية

كثيراً ما تتطلب بعض المهام النيابية أي الإنتخابية، تفرغ العامل بصفة كلية لهذه المهام و الإنقطاع عن ممارسة عمله في المؤسسات التي ينتسب إليها، وتخصيص كل وقته و جهده للقيام بالمهمة الموكلة إليه من قبل الناخبين، سواء كان ذلك على المستوى الوطني، كأن ينتخب العامل نائب في البرلمان، أو يكلف في إطار هذه الفترة النيابية بمهمة في هيكله أو لجنة من لجان هذا البرلمان مثلاً حيث يتطلب منه طبيعة العمل في هذه الهياكل، الحضور الدائم، والعمل المستمر، على خلاف زملائه ، ومهما تعددت واختلفت الأنظمة الخاصة بالإنتداب لهذا السبب، فإن حق العامل في الإنتداب للمهام النيابية كمبدأ عام يظل معترفاً به قانوناً في كل الحالات. وينتج تعليق علاقة العمل توقف رب العمل عن دفع أجر العامل¹.

4- حالة المرض الطويل وعطلة الأمومة

تدخل كذلك ضمن حالات تطبيق مبدأ تناسب العمل والأجر حالة المرض الطويل وعطلة الأمومة، إذ تؤدي إستحالة التنفيذ الفعلي للعمل من قبل العامل، نتيجة العجز البدني الناتج عن حالة مرضية مؤقتة، كحالة المرض الطويل المدة سواء أكان مرض عادي، أو بسبب حادث عمل حيث تتوقف في كافة هذه الحالات، علاقة العمل وتجمد آثارها إلى غاية الشفاء الكلي للعامل. حيث تتكفل بالعامل في هذه الوضعية من الناحية المادية والعلاجية هيئة الضمان الإجتماعي وذلك بدفعها التعويضات اليومية الخاصة بمصاريف العلاج والعناية الطبية اللازمة طوال فترة إنقطاعه عن العمل وهذا ما أكدته المحكمة العليا في إحدى قراراتها²، حيث تنص

وحيث بالرجوع إلى-قضية الحال- فطالما أن المطعون ضده كان في حالة توقيف علاقة العمل وفقاً لما نصت عليه المادة 3/64 من القانون 90-11 لإعادة إدراجه إلى منصب عمله أو منصب آخر بأجر مماثل وجوبي وهو الأمر الذي وقفت عليه المحكمة والنعي بخلاف ذلك في غير محله».

¹- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية، مرجع سابق، ص.98.

²-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 167320 مؤرخ في 18 ديسمبر 1998، قضية: (ب م) ضد (م ع أ) م.ج.ق، العدد 1، 2000، ص.65-108. «العطلة المرضية - عدم تبليغ صاحب للعمل - إعلام صندوق التأمينات الاجتماعية فقط...من المقرر أنه" يجب تبليغ المؤسسة بكل غياب في ظرف 48 ساعة...ولمّا ثبت -في قضية الحال- أنّ الحكم المطعون فيه لمّا اعتبر إيداع الشهادات الطبية لدى هيئة

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

المادة 64 من قانون علاقات العمل المتعلقة بحالات توقيف علاقة العمل، أنه تتوقف علاقة العمل بسبب « عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الإجتماعي» ونفس الموضوع والأحكام تسري على حوادث العمل والأمراض المهنية كما هي محددة في القانون المنظم لها. إلا أنه في هذه الحالة الأخيرة فإن مدة الإنقطاع على العمل ترتبط بمدة العلاج، وبدون تحديد¹.

5- التوقيف الإحتياطي

يعد التوقيف الإحتياطي بسبب متابعة جنائية من ضمن الحالات التي ينجم عنها تعليق علاقة العمل أي توقف العامل عن أداء العمل من جهة وتوقف رب العمل عن دفع الأجر من جهة أخرى، ومن هنا باعتبار العامل مواطن يخضع إلى كافة القوانين والنظم المعمول بها في البلاد، مثل قوانين العقوبات والإجراءات الجنائية والمدنية، التي كثيراً ما تعتمد بعض التدابير الإحتياطية كتوقيف المتهم وحبسه أثناء مراحل التحقيق، وقبول صدور الحكم النهائي في حقه، إما بإدانة أو البراءة. حيث يمنع العامل المتهم، الخاضع لهذا الإجراء من ممارسة حريته نتيجة حبسه أو توقيفه، وبالتالي لايمكن من الوفاء بالتزاماته تجاه صاحب العمل وتقديراً لإصدار حكم سابق على العامل من حكم العدالة فإن القانون يقضي -إحتياطياً- بتوقف وتجميد علاقة العمل طوال الفترة السابقة على صدور الحكم النهائي على العامل، مهما كانت التهمة الموجهة إليه وهذا كضمان للعامل الذي يكون متهما ظلماً أو خطأ. نظراً لأن إختصاص إثبات الإدانة أو البراءة، والتحقيق في الموضوع يعود إلى القاضي دون غيره، فإنه لايق لأية جهة أو شخص أن يصدر، وهذه الحالة أكدت عليها المحكمة العليا في إحدى قراراتها².

الضمان الاجتماعي لا يعفي العامل من تبليغ صاحب العمل بها في الآجال القانونية وفقاً للنظام الداخلي قد أصاب في تطبيق القانون ومن ثم فإن نعي الطاعن غير مؤسس مما يستوجب معه الرّفص». ¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية، مرجع سابق، ص.100.

² - قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 168545 مؤرخ في 09 فيفري 1999 "غير منشور". أنظر: حمدي باشا عمر، مرجع سابق، ص.55-56. «حيث أنه من الثابت - في قضية الحال - أن المطعون ضده وضع ضمن الحبس الإحتياطي لمدة 15 يوماً بتهمة السرقة وقعت في المؤسسة.

6- صدور قرار تاديبى يعلق من ممارسة الوظيفة

قد يتعرض العامل أثناء ممارسته/مزاولته لمهنته، إلى إجراءات وعقوبات تأديبية، نتيجة إرتكابه لأخطاء ومخالفات ينجم عنها توقيفه لمدة معينة عن العمل، بحيث يتم تجميد عقد العمل لفترة معينة، وهذا ماتضمنته الفقرة 6 من المادة 64¹ من ق.ع.ع، ووفقا لهذه المادة ترك تقدير مدة التوقيف التأديبي للنظام الداخلي، والإتفاقيات الجماعية الذي يشترك في وضعها كل من المستخدم والعمال. وهذه الحالة أكدت عليها المحكمة العليا في إحدى قراراتها².

وحيث أن علاقة العمل أصبحت معلقة أثناء هذه المدة 13 أشهر ولم تسعى الطاعنة إلى أخذ القرار في شأن تعليق علاقة العمل إلا بعد 13 شهرا والحال أن مدة الحرمان من الحرية دامت 15 يوما وذلك الحرمان من الحرية نصت عليه 64 من القانون 90-11، وبالتالي يتعين القول أن الطاعنة كانت مسؤولة عن تعليق وتجميد علاقة العمل أكثر من مدة الحرمان من الحرية التي كان عليها العامل المطعون ضده خلافا لما جاء به قضاة الموضوع في قرارهم.

=وحيث أنه من جهة أخرى تجميد علاقة العمل بدون مبرر معلق عنه بعد إنهاء السبب الذي من أجله علقت علاقة العمل بحكم المادة 64 من القانون 90-11، ينجم عنه ضرر يفتح أحقية التعويض عنه. وحيث أنه من جهة، فإن قضاة الموضوع يكونوا صبغوا القانون تطبيقا سليما لما رفضوا منح الأجور للمطعون ضده لمدة لم يعمل بها وذلك برجوعهم إلى أحكام المادة 53 من قانون 90-11 ومن ثم يكون الوجهين المثارين سديدين جزئيا فيما يتعلق بمسألة المسؤولية في تجميد وتعليق علاقة العمل بعد مدة الحبس الإحتياطي ومن ثم مسألة التعويض مقابل الضرر الناجم عن هذا التعليق».

¹- أنظر الفقرة 6 من المادة 64 من القانون رقم 90-11،يتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

²- قرار المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 188045 مؤرخ في 09 مارس 1999 "غير منشور".
أنظر: حمدي باشا عمر، مرجع سابق ص.56-57. «حيث أنه من الثابت - في قضية الحال- أن الإجراء المتخذ في حق المطعون ضده هو إجراء تعليق علاقة العمل من أجل السرقة وفقا للمادة 64 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 كما هو وارد في مقرر التوقيف المتظلم منه. وحيث انه من جهة أخرى أثبت الطاعنة إيداعها شكوى لدى مصالح الأمن المختصة ضد المطعون ضده من أجل السرقة.» وحيث أنه والحالة هذه وبالرجوع إلى الحكم المطعون فيه يتضح منه ان إلى الحكم المطعون فيه يتضح منه أن قاضي الموضوع قد أخطأ في تكييف المقرر المتخذ في حق المطعون ضده لما إعتبره إنهاء لعلاقة العمل والحال أنه يتضمن تعليقا لعلاقة العمل وفقا للمادة 64 من القانون 90-11 ومن ثم كان عليه أن يعالج الدعوى على هذا الأساس وما تتلوه عليه المادة من القانون 90-11 وغيره وبالتالي يستوجب القول أن الوجه الأول الذي يبقى مرهونا بما جاء في مناقشة هذا الوجه الثاني «.

7- ممارسة حق الإضراب

إذا كان المفهوم القانوني للإضراب هو كل توقف جماعي عن العمل تدعيماً للمطالب العمالية مهما كان شكله ووقته، المهم هو تجميد الإلتزامات التعاقدية الأساسية¹، أو بمعنى آخر يعرف الإضراب على أنه حق التوقف الإرادي للعامل بصفة شرعية عن العمل نتيجة فشل المفاوضات بين العمال ورب العمل، ويتقرر هذا الحق من أجل الضغط على المستخدم للموافقة على طلبات العمال وتعلق علاقة العمل بصفة مؤقتة خلال مدة الإضراب كما يتوقف الوفاء بالأجر مقابل إنعدم تقديم العمل الموافق².

8- عطلة بدون أجر

ينجم عن هذه الحالة تعليق حصول العامل على الأجر وتجميد وضعيته المهنية، وذلك عن طريق توقيف تمتعه بكل حقوقه وإمتهيازاته المرتبطة بالعمل مع المحافظة على حقه وأولويته في الرجوع إلى منصب عمله أو منصب ذو أجر مماثل بعد إنتهاء العطلة³.

9- الغياب غير المبرر أو الإنقطاع عن العمل

لايستحق العامل الأجر إذا توقف عن العمل دون مبرر شرعي أو قانوني، ففي هذه الحالة لايتقاضى العامل أجراً إلا عن ساعات العمل الفعلية⁴، وفيما يخص حالة الغياب الغير المبرر فيتم التخفيض من قيمة الأجر، ولقد نص المشرع الجزائري على هذه الحالة بموجب المادة 53 من القانون رقم 90-11⁵. حيث أكدت المحكمة العليا على هذه الحالة في إحدى قراراتها⁶.

¹ -بن صاري ياسين ، التّسريع التأديبي في تشريع العمل الجزائري؛ دار هومة، الجزائر، 2005، ص.39.

² -بوقبرين عابد، مرجع سابق، ص.80. أنظر كذلك: الفقرة 7 من المادة 64 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق.

-Voir : Yves Saint-Jours, Les Relations Du Travail Dans Les Secteur Public, Paris, 1976.P.139.

³ - بوقبرين عابد، مرجع سابق، ص.80.

⁴ - بوقبرين عابد، نفس المرجع، ص.79.

⁵ -أنظر: المادة 53 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق.

⁶ -قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 155283، مؤرخ في 10 مارس 1998، قضية:(ر.م) ضد (ص.ت.إ.)، المجلة القضائية، العدد 02، سنة 1998، ص.94-96. «استحقاق العلاوات- لعامل في عطلة غير مدفوعة الأجر، وضع شروط تقاضي الأجر-نقض.المواد 20 من المرسوم 27/84 المتعلق

الفرع الثاني: حالات إستحقاق الأجر دون أداء العمل كإستثناء

على الرغم من ضرورة مراعاة مبدأ التقابل الإلزامي بين أداء العمل والوفاء بالأجر في عقد العمل إلا أنّ المشرع منح للعامل في حالات إستثنائية الحق في إستقاء أجره دون أداء العمل، فإنّه لا يمكن للعامل أن يعمل دون إنقطاع بل له الحق في الراحة حتى يسترجع قواه، كما أنّه قد يبدي إرادته في العمل وإستعداده في الشروع فيه، إلا أنّ ظرفاً خارج عن إرادته أو راجع لتقصير من المستخدم قد يحول دون قيامه بذلك، ففي هذه الحالات منح الشرع للعامل الحق في إستحقاق أجره كاملاً رغم أنه لم يؤدي عمله.

أولاً: إستحقاق الأجر عن الراحة القانونية والعطل.

فمن حق الإنسان العامل أن يأخذ قسطاً من الراحة تجعله يسترجع قواه حتى يتمكن من مواصلة عمله وشغله ووظيفة على أحسن مايرام¹، ولهذا يعتبر الحق في الراحة بعد العمل هو حق من الحقوق الأساسية² دستوري³، وقانوني⁴ وهو مايفسر حرص تشريعات العمل على إحاطة بتنظيم

بالتأمينات الاجتماعية) (52 و 56 من القانون رقم 11/83 والمتعلّق بالتأمينات الاجتماعية)...من المقرّر قانوناً أنّه" يجب على المؤمن له، لكي يستفيد من التعويضات اليومية، أن يثبت في تاريخ معاينة المرض نشاطاً مهنيّاً يخوّله الحق في الأجر، دون المساس بأحكام المادتين 52 و 56 من القانون رقم 11/83. ولما ثبت- في قضية الحال- أنّ قضاة الموضوع لما اشترطوا تقاضي الأجر ودفع الأقساط من رب العمل للضمان الاجتماعي لاستحقاق العامل الموجود في عطلة غير مدفوعة الأجر لتلك العلاوات المنصوص عليها أعلاه، يكونون قد أساءوا تطبيق القانون لما أحدثوا شرطاً لم ينص عليه القانون. ومتى كان كذلك استوجب النقض».

¹- سعادى محمد، حقوق الإنسان؛ الطبعة الأولى، دار ربحانة، القبة/الجزائر، 2002، ص. 32.

²- تنص المادة 24 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. «لكل شخص الحق في الراحة ووقت فراغ، ويشمل ذلك تحديداً معقولاً لساعات العمل وعطلات دورية مدفوعة الأجر». كما تنص المادة 7 من العهد الدولي لحقوق الإقتصادية والاجتماعية والثقافية. «تعترف الدول الأطراف في الإتفاقية الحالية بحق كل شخص ...د/الراحة، ووقت فراغ، وجد معقول لساعات العمل والعطلات الدورية بأجر، وكذلك مكافأة للعطلات العمة».

³ -تنص المادة 3/55 دستور 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 7 ديسمبر سنة 1996 والذي يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في إستفتاء 28 نوفمبر سنة 1996، ج ر، عدد 76 الصادر 1996 «الحق في الراحة مضمون ، ويحدد القانون كليات ممارسته».

⁴ -المادة 6/5 من القانون رقم 9-11، ق.ع.ع، مرجع سابق، «ينتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: ...الراحة....».

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

وحماية قانونية أمره تمنع أي خرق أو تجاوز لهذه الأحكام التي تعتبر من النظام العام¹، وبالتالي لا يكفي لإستعادة العامل طاقته الإنتاجية وقوة عمله الإعتراف له براحة يومية في الأسبوع، وإنما يعتقد المتخصصون بأن جسم الإنسان بعد كل عمل متواصل طيلة سنة يكون بأمس الحاجة إلى أيام متتالية من الراحة يتوقف خلالها عن كل جهد بدني ونشاط متعب.

الهدف من الإجازة المعترف بها للموظف براتب تام و للعامل بأجر تام، هو أن يقضي الموظف والعامل المجاز بعض الوقت بعيداً عن جوّ العمل، وذلك لأنّ للإجازة تأثيراً كبيراً في تحسين أو تغيير نمط الحياة اليومية المعتادة وقضاء فترة هادئة بين أحضان الطبيعة في الريف أو الصارييف أو بين أفراد العائلة.... إلخ ، ولكل ذلك تأثيره الواضح في راحة البال وتهدئة الأعصاب المتعبة من عناء العمل المتواصل². كما أن تقرير الحق في الإجازة للمواطن فيه رعاية لحق المجتمع بتوفير الجهد السليم له في مجال الطاقات المنتجة فيه بما يؤمن له الدخل القومي الأوفر والأفضل³

عرف حق العمال في الراحة، والعطلة المدفوعة الأجر، عدة تطورات منذ إقرارها في بداية هذا القرن. حيث كانت البداية الجزئية سنة 1841 بالإعتراف بالراحة الأسبوعية للأطفال فقط، ولم تتوسع لتشمل كافة العمال إلاّ في سنة 1906. حيث تم الإعتراف بالعطلة المدفوعة الأجر متأخراً، عن الإعتراف براحة الأسبوعية، إذ أنّه لم يتقرر بصفة رسمية ونهائية إلاّ في سنة 1935 وقد شمل في البداية فئة الموظفين، عمال السكة الحديدية قبل أن يعمم على كافة العمال سنة 1936⁴ ، وبالتالي فإن للعامل الحق في تقاضي أجره الأساسي فضلاً عن توابعه،

¹ - هدف في بشير ، مرجع سابق، ص.164.

² - غالب على الداودي، شرح قانون العمل: دراسة مقارنة مع ملحق بالنصوص وآخر التعديلات؛ مرجع سابق، ص153-154.

³ -محمد فتحي محمد، الحماية الدستورية للموظف العام دراسة مقارنة مصر وفرنسا؛ مصر، 1997، ص.450.

⁴ - G.H.Camerlynck ,et Gerand lyon-Caen ;Droit du travail;8^{em} édition,Dalloz, paris,1976 ,p.296.

Voir : Cour de cassation,chambre sociale, Audience publique du 9 avril 2015,N° de pourvoi: 13-27624,ECLI:FR:CCASS:2015:SO00633, Publié au bulletin -voir aussi : Cour de cassation, chambre sociale,Audience publique du 13 juin 2012,N° de pourvoi: 11-10929,Publié au bulletin.-www.légifrance.gouv.fr.

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

وبغض النظر عن الطريقة التي يحتسب فيها أجر العامل، أي سواء أكان يحدد بالزمن أم بالقطعة أم بالطريقة¹.

على هذا الأساس أوجب المشرع الجزائري رب العمل إعطاء الأجير إجازات معينة الإجازة السنوية، إجازة الأعياد، الإجازة المرضية، وإجازة الوضع أو الولادة للعاملات، الإجازة الطارئة بمناسبة الوفاة لبعض الأقارب. وهذه الإجازات تعتبر حقا للعامل لا يجوز لرب العمل حرمانه منها حتى ولو تنازل العامل عن حقه فيها ، ذلك لأن القواعد المتعلقة بهذه الإجازات تتعلق بالنظام العام، حيث تتمثل هذه الإجازات في الراحة القانونية ، الراحة اليومية ، الراحة الأسبوعية ، العطلة السنوية وغيرها .

1-الراحة القانونية

أدى الإهتمام المتزايد لتشريعات العمل المقارنة الحديثة، بالجوانب الإجتماعية والصحية للعمال إلى تقرير مجموعة من الأحكام والنصوص تتعلق بفترات للراحة المتنوعة، منها ما هو أسبوعي، ومنها ما هو سنوي، والبعض الآخر تقرر لمناسبات الأعياد الدينية والوطنية² ، وعلى هذا الأساس أوجب المشرع الجزائري رب العمل إعطاء الأجير إجازات معينة الإجازة السنوية، إجازة الأعياد الإجازة المرضية، وإجازة الوضع أو الولادة للعاملات، الإجازة الطارئة بمناسبة الوفاة لبعض الأقارب. وهذه الإجازات تعتبر حقا للعامل لا يجوز لرب العمل حرمانه منها حتى ولو تنازل العامل عن حقه فيها. ذلك لأن القواعد المتعلقة بهذه الإجازات تتعلق بالنظام العام³ .

2-الراحة اليومية:

ترتبط الراحة اليومية والراحة الأسبوعية إرتباطاً وثيقاً بالمدة اليومية والأسبوعية القانونية للعمل مهما كانت كفاءات وطريقة توزيع مدة العمل اليومية، وهذا هو ما يفسر حرص المشرع الجزائري على تحديد مدة العمل اليومية بما لا يزيد عن إثني عشر (12) ساعة عمل بما فيها ساعات

¹ - هيثم حامد المصاورة، النتقي في شرح قانون العمل:دراسة مقارنة بالقانون المدني؛ الطبعة الأولى، دار الحامد، عمان، 2008. ص. 224.

² - هدفي بشير، مرجع سابق، ص.164.

³ -القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل: دراسة مقارنة؛ مرجع سابق، ص.288،294.

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

العمل الإضافية، وعلى تحديد للمدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين (40) ساعة، وعلى أن تزيد مدة العمل الإضافية على العشرين بالمائة (20%) من المدة القانونية¹.

لم يتضمن القانون الجزائري، أية إشارة إلى الراحة اليومية سواء في القانون القديم أو القانون الجديد خلافا للتشريعات الأخرى، أين تم تقنين الراحة اليومية على أن لا تقل على أحد عشر (11) ساعة متواصلة، على أنه يمكن للإتفاقات والأتفاقات الجماعية أن تخالف هذه القاعدة، وقف الشروط التي تحدد بمقتضى مرسوم لاسيما بالنسبة للنشاطات التي تقتضى إستمرار الخدمة، أو تلك التي تقتضى توقعات الفترة².

3- الراحة الأسبوعية:

تقررت في جميع الأنظمة القانونية الحديثة، فترة راحة أسبوعية تشمل جميع الفئات العمالية في مختلف الأنشطة والأعمال، من بينها التشريع الجزائري، الذي إعتد في جميع النصوص القانونية المتعاقبة مبدأ إلزامية التمتع براحة أسبوعية لجميع العمال، منها نص المادة 33³ من قانون علاقات العمل الحالي، التي قضت بمنح العامل يوم كامل للراحة في الأسبوع يتجدد بصفة دورية. حدد يوم الجمعة للتمتع بالراحة الأسبوعية كمنها عام، إذا ترد عليه بعض الإستثناءات تجيز تأجيل يوم الراحة إلى يوم آخر، مثل حالة العمل التناوبي حيث تعمل بعض المؤسسات بهذا النظام، نظراً لطبيعة نشاطها الخاص، فتندمج الراحة الأسبوعية مع العمل التناوبي لتصبح راحة تناوبية⁴. ومن جملة التفاصيل التي تضمنها قانون علاقات العمل الجديد، حالة عدم التمتع بالعطلة الأسبوعية في اليوم العادي لنهاية الأسبوع بالنسبة لبعض حالات ظروف العمل

¹-أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن: " القانون الإتفاقي"؛ ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2012، ص.310.

²- Institut francais d information juridique :code de travail version consolidée de code au 30 mai 2014 Edition, 01-06-2014

Voir : - Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du 23 mai 2013, N° de pourvoi: 11-26754, ECLI:FR:CCASS:2013:SO00946, Non publié au bulletin. **Voir** : Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du 24 février 2009, N° de pourvoi: 07-44488, Publié au bulletin. www.légifrance.gouv.fr.

³ -تنص المادة 33 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق. « حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع. تكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة»

⁴ - هدي بشير، مرجع سابق، ص.164.

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

غير عادية، وكما يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية¹ حيث تنص المادة 37 من القانون علاقات العمل على أنه «يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر إذا إستدعت ذلك ضرورات تنظيم الإنتاج.

يحق للهيئات والمؤسسات الأخرى، أن تحل أيام الراحة الأسبوعية تناوبية، إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم عطلة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة أو المؤسسة أو يضر العموم». كما يكون تحديد الراحة الأسبوعية لجميع العمال أو بعضهم في الهياكل أو المؤسسات التجارية بالتجزئة من إختصاص الوالي حيث تنص المادة 38 « يحدد الوالي بقرار يوم الراحة الأسبوعية لجميع العمال أو لبعضهم في الهياكل أو مؤسسات التجارية بالتجزئة، ويأخذ بعين الإعتبار ضرورات تموين المستهلكين حاجات كل مهنة، ويضمن تناوب هياكل كل فئة ومؤسساتها»².

4- العطلة السنوية:

تعتبر العطلة السنوية من أبرز الحقوق التي أقرها المشرع للعامل لحمايته إجتماعيًا وصحياً وإقتصادياً، حيث ينشأ له الحق في راحة سنوية مدفوعة الأجر. ويقتضي القانون أيضا بأن يستحقها بصفة دورية³. تم تكريس مبدأ العطل السنوية المدفوعة الأجر، على المستوى الدولي.

¹ - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن: " القانون الإتفاقي"؛ ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2012، ص.311.

² - المادتين 37 و38 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق.

-على سبيل المثال تنص المادة 43/ب من الإتفاقية الاتفاقيات الجماعية Entreprise Sarl petro-ser: « لكل عامل الحق في الراحة الأسبوعية مدتها يوم واحد على الأقل يحدد القانون يوم الراحة الأسبوعي المناسب لظروف العمل المؤدى العادي.

أخذ بعين الاعتبار خصوصية المؤسسة، وبسبب تنظيم العمل يمكن تأجيل يوم الراحة الأسبوعية أو الاستفادة منه في يوم آخر».

³ - هادفي بشير، « التعويض عن التسريح من العمل بسبب تغير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة و دوره في جبر الضرر»؛ مداخلة أقيمت في إطار ملتقى وطني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وآثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري؛ كلية الحقوق، جامعة جيجل، 2010، ص.125-126.

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

حيث نصت التوصية رقم 37 لسنة 1954 الصادر عن مؤتمر العمل الدولي¹، على منح العمال البالغين عطلة سنوية أمد الأدنى أسبوعين في نهاية كل سنة من الخدمة دون إحتساب المرضية وإجازات حوادث العمل، على أن يستقيا القاصرون ممن هم دون الثامنة عشرة من عمرهم من عطلة أطول من ذلك².

إنّ الحق في التمتع بالعطلة السنوية المدفوعة الأجر أبرز تجسد النضالات العمالية في القرن العشرين، إذا بدأت المطالبة به في فرنسا في سنة 1907، غير أنها تأخرت في إحداثه مقارنة مع الدول الأوروبية الأخرى، إذا لم يكن يمس قبل 1936 إلاّ القطاع العمومي بموجب القوانين الأساسية التي كانت تحكمه. قد كان موضوعه من أول القوانين التي إستحدثتها النظام الإشتراكي المسمى بالجبهة الشعبية، بمجرد وصولها لسدة الحكم سنة 1936. ثم عرف تطوراً مستمراً وبخاصة في ما يتعلق بمدته إلى أن وصل إلى ما يعرف بعطلة الأربعة أسابيع السارية المفعول حالياً، وذلك في سنة 1962، مع أنه يمكن للإتفاقيات الجماعية منح مدة أطول³.

يقصد بالإجازة السنوية هي فترة من الراحة نص عليها المشرع لكي يستريح العامل من عناء العمل المتواصل ويجدد نشاطه ومن ثم يعود إلى عمله أكثر حيوية و نشاطاً⁴، والحكمة من النص على هذه الإجازة تعود لأمرين يتعلق الاول بإعطاء فرصة للعامل لإستعادة نشاطه وتجديد

¹ - أنظر الإتفاقية الدولية رقم (132)، بشأن الإجازة السنوية مدفوعة الأجر، لسنة 1970 (مراجعة) ، المنعقدة بموجب المؤتمر العام للمنظمة العمل الدولية في دورته 54، في 3 حزيران/ يونيه 1970. إعتمدت هذه الإتفاقية في 24 حزيران/ يونيه 1970، بأغلبية 213 صوت، ضد 68- وإمتناع 62 عن صوت. بدأ نفاذ هذه الإتفاقية في 30 حزيران/ يونيه 1970. أنظر التوصية رقم (37) لسنة 1954. أنظر: الإتفاقية الدولية رقم (52) اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإجازات مدفوعة الأجر في الزراعة، لسنة 1936، المنعقدة بموجب المؤتمر العام للمنظمة العمل الدولية في دورته 20، جنيف 4 حزيران/ يونيه 1936. بدأ نفاذ هذه الإتفاقية في 22 أيلول/سبتمبر 1939. المعدلة بالإتفاقية الدولية رقم (101) بشأن الإجازات مدفوعة الأجر في الزراعة، المنعقدة بموجب المؤتمر العام للمنظمة العمل الدولية في دورته 35، جنيف 4 حزيران/ يونيه 1952. بدأ نفاذ هذه الإتفاقية في 22 أيلول/سبتمبر 1939. أنظر كذلك: الإتفاقية الدولية رقم (91)، بشأن الإجازة مدفوعة الأجر للبحار 1949 (مراجعة) ، المنعقدة بموجب المؤتمر العام للمنظمة العمل الدولية في دورته 32 ، 8 حزيران/ يونيه 1952- بدأ نفاذ هذه الإتفاقية في 14 أيلول/ سبتمبر 1967.

² - جلال مصطفى القريشي ، مرجع سابق، ص. 220.

³ - زيب عبد السلام، مرجع سابق، ص. 187.

⁴ - غالب علي الداودي، مرجع سابق، ص. 154-155.

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

قواه ولا يتحقق ذلك، إلا إذا كانت طويلة نسبياً ، والثاني أنّ الإجازة السنوية فرصة يتفرغ خلالها العامل لرعاية شؤون أسرته ، وإضافة إلى ذلك أنّ منح العامل هذه الإجازة يعود على رب العمل إيجاباً من حيث إنعكاس هذه الراحة على زيادة الإنتاج¹. أما بالنسبة للتشريع الجزائري، فقد حذا هذا التشريع المقارنة، من حيث تحديد مدة العطلة السنوية، بثلاثين يوماً كاملة تحتسب فترتها المرجعية ابتداءً من تاريخ أول يوليو من السنة السابقة للعطلة إلى غاية ثلاثين يونيو من سنة العطلة، وتحتسب للعمال الذين عينوا خلال السنة المرجعية أعلاه وابتداءً من تاريخ توظيفهم. ويتم حساب فترة العطلة السنوية على أساس يومين ونصف يوم لكل شهر عمل دون أن تتعدى الفترة 30 يوماً تقويميا لكل سنة عمل واحدة، بالنسبة للعمال في المناطق الصحراوية، على أن تتولى الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية تحديد هذه العطلة. وبالرجوع لقانون 90-11 نصت المواد 40، 41، 42 على الحق في الراحة السنوية مدفوعة الأجر حيث جاء فحو كل منها كمايلي²:

تحدد الإتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية كفيات منح هذه العطلة ، تضيف المادة 43 من القانون رقم 11/90 «كل فترة تساوي أربعة وعشرين (24) يوم عمل كامل أو أربع أسابيع عمل تعادل شهر عمل فعلي، إذا تعلق الأمر بتحديد العطلة السنوية المدفوعة الأجر ، تساوي هذه المادة 180 ساعة عمل للعمال الموسمين أو العاملين بالتوقيت الجزئي». يمكن أن نمس طابع الحماية الاجتماعية التي أصبغها المشرع على العامل من حيث إجازة تعليق العطلة السنوية أثناء الإصابة بمرض أو حادث وذلك من أجل الإستفادة مما تبقى من العطلة والحقوق المرتبطة بها³

¹ - سليمان محمود رمضان؛ مرجع سابق، ص.342-343.

² - تنص المادة 40 من ق.ع.ع: «يعتمد الحق في العطلة السنوية على أساس العمل المتم خلال فترة سنوية مرجعية تمتد من أول يوليو للسنة السابق للعطلة إلى غاية 30 يونيو من سنة العطلة.وتسحب الفترة المرجعية للعمال الجديد توظيفهم ابتداء من تاريخ التوظيف». كما نصت المادة 41 من نفس القانون «تحتسب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر عمل دون أن تتعدى المدة الإجمالية ثلاثين (30) يوماً تقويميا عن سنة العمل الواحدة». كما أضافت المادة 42 : « يمنح العامل في ولايات الجنوب عطلة إضافية لا تقل عن عشرة (10) أيام عن سنة العمل الواحدة .

³ - هدي بشير، مرجع سابق، ص.164-165.

، كما أجاز إستثناء، تأجيل العطلة أو تجزئتها لضرورة فرضتها مصلحة الخدمة المواد 48-49 ق.ع.ع¹.

ثانياً : العطل عن الأعياد الدينية والوطنية

تتفق مختلف الأنظمة القانونية للدول حول منح أيام للراحة مدفوعة الأجر في مناسبات دينية ووطنية، والتي تختلف حسب الأنظمة السياسية الإجتماعية. ولم يخرج المشرع الجزائري عن هذا المنهج، أقر حق الإستفادة من أيام راحة مدفوعة الأجر في مناسبات الأعياد تحدد عن طريق التنظيم، وتشمل جميع قطاعات العمل والعمال، بغض النظر عن طبيعة علاقة عملهم. ومن أمثلة العطل الدينية والوطنية المحددة بالنصوص التنظيمية : "عيد الفطر، عيد الأضحى، وكذا عيد الإستقلال، عيد ثورة أول نوفمبر وغيرها"².

بالرجوع لأحكام قانون العمل رقم 90-11 وخاصة المادة 34 نجدها تحصر تلك العطل والأعياد بموجب نص قانوني ، يتعلق الامر بالقانون 278/36 المؤرخ في 26/07/1963 الذي بموجبه تم تحديد قائمة العطل المدفوعة الأجر بالنسبة لجميع العمال وكذا بالنسبة لبعض العمال على أساس ديانتهم، وهذه الأعياد تعتبر راحة قانونية مدفوعة الأجر بالنسبة لجميع العمال³.

حدّدت الأعياد القانونية في التشريع الجزائري بعيد أول مايو (عيد العمال) وهو يوم واحد؛ عيد يونيو (عيد النصر) يوم واحد؛ يوم 5 يونيو عيد الإستقلال وعيد الشباب ؛ أول نوفمبر : (عيد الثورة) يوم واحد؛ عيد الفطر : (العيد الصغير) يومان؛ عيد الأضحى : (العيد الكبير) يومان؛ أول محرم : (رأس السنة الهجرية) يوم واحد ، يوم عاشوراء (10 محرم) يوم واحد، عيد المولد النبوي (ذكرى ميلاد النبي صلى الله عليه وسلم) يوم واحد ، أول يناير: (رأس السنة الميلادية) يوم واحد.

¹ -تنص المادة 48 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، على أنه : « يمكن أن يستدعى العامل الموجود في عطلة لضرورة ملحة تقتضيها الخدمة». كما تنص المادة 49 : « لايجوز تعليق علاقة عمل ولا قطعها أثناء العطلة السنوية».

² -هدفي بشير، مرجع سابق، ص. 166 .

³ - نيب عبد السلام، مرجع سابق، ص.187.

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

هذه الأيام تعد أيام راحة مدفوعة الأجر¹. يعتبر القانون كذلك أيام راحة مدفوعة الأجر بالنسبة للعمال الجزائريين والأجانب الذين يدينون بالدين المسيحي وتتمثل أعيادهم في عيد الفطر Le lundi de pâques ، الصعود ، عيد صعود العذراء L Assomption عيد ميلاد المسيح ، بالإضافة إلى الذين يدينون الدين اليهودي وتتمثل أعيادهم في رأس السنة Roch Achana ، المغفرة الكبرى Youm kippou ، عيد الفصح اليهودي Pisah Pâques². تختلف أيام الراحة المدفوعة الأجر من دولة إلى أخرى، وذلك حسب ثقافة كل دولة³. كما أنّ إتاحة المجال للعامل للمشاركة في الأعياد أو المناسبات الدينية أو الإجتماعية أو الوطنية تقضي بضرورة إنقطاع العامل عن عمله دون أن يؤدي ذلك الإنقطاع إلى إنقاص أجره، لذلك فإنه لا يسمح بتشغيل العامل أثناء العطل الرسمية والأعياد الدينية. يظل صاحب العمل، ملتزمًا بأداء أجر

¹ -أنظر القانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 يوليو 1963 الذي يحدّد قائمة الأعياد القانونية، ج.ر.ج. عدد 53 صادر في 1963، المعدل والمتمم بالأمر رقم 66-153 المؤرخ في 8 يونيو 1966، ج.ر.ج. عدد 52 والأمر رقم 68-419 المؤرخ في 26 يونيو 1968

² - بلولة الطيب، بلولة جمال ح-، إنقطاع علاقة العمل: إنتهاء مطابق للإجراءات، إنقطاع تعسفي، طرق الطعن، إعادة إدماج، تعويضات مدنية إجتهاد قضائي ؛ منشورات بيري، الجزائر، 2007، ص.53-54.

³ -«تعتبر الأعياد والعطل الرسمية في الأردن إجازة قانونية للعامل بأجر كامل إضافة إلى الإجازة السنوية والمرضية والأسبوعية، ويبلغ عدد أيامها سنوياً في المملكة الأردنية الهاشمية (15) يوم و كالاتي :3أيام عيد الفطر، 4 أيام عيد الأضحى، 1 يوم واحد عيد رأس السنة الهجرية، 1 يوم واحد عيد إستقلال المملكة الهاشمية، 1 يوم واحد عيد الجلوس الملكي على العرش، 1 يوم واحد عيد المولد النبوي الشريف، 1 يوم واحد عيد للعمال العالمي، 1 يوم واحد ذكرى الإسراء و المعراج ، 1 يوم واحد عيد ميلاد جلالة الملك ، 1 يوم واحد عطلة رأس اسنة الميلادية ، و يوم واحد العيد الكبير للمسيحيين». أنظر: غالب علي الداودي، مرجع سابق، ص.159.

أما في مصر صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة، رقم 63 لسنة 1982، محدداً أيام الأعياد التي تعتبر إجازة بأجر كامل للعمال المصريين، على الوجه الآتي: =1-اليوم الأول من شهر محرم (عيد رأس السنة الهجرية). 2-اليوم الثاني عشر من شهر ربيع الأول (المولد النبوي الشريف). 3-اليومان الأول و الثاني من شهر شوال (عيد الفطر). 4-الأيام التاسع والعاشر والحادي عشر ذي الحجة (الوقوف بعرفات وأول وثاني أيام عيد الأضحى). 5- يوم شم النسيم. 6- اليوم الخامس والعشرين من شهر أبريل (عيد تحرير سيناء). 7- يوم أول مايو (عيد العمال). 8- اليوم الثامن عشر من شهر يونيو (عيد الجلاء). 9-اليوم الثالث و العشرين من شهر يونيو (عيد الثورة).

10-اليوم السادس من شهر أكتوبر (عيد القوات المسلحة). ويحصل العامل على إجازاتهم، في المناسبات الدينية والقومية، بأجر كامل. وعدد الأيام المبينة في القانون». أنظر: أحمد حسن البراعي، مرجع سابق، ص.564.

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

العامل في الإجازة المستحقة له بمناسبة الأعياد، حتى لو صادف يوم الإجازة (أو أحد أيامها) يوم العطلة الأسبوعية (غير مدفوعة الأجر)، لأن الوفاء بأجر العامل يوم إجازة العيد وفي المناسبات القومية¹. وهذا إلتزام فرضه القانون على صاحب العمل تحت طائلة عقوبات جزائية، على أنه لا يمكن حرمان العمال من حقهم في الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية².

ثالثاً: فترات الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر

زيادة عن الحالات المذكورة سابقاً، هناك حالات غياب أخرى تسمح للعامل بتغيب دون فقدان أجره وهذا ما تضمنته المادة 54 من القانون العمل، على أنه: «زيادة على حالة الغياب لأسباب منصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الإجتماعي، يمكن العامل أن يتغيب دون فقدان الأجر، إذا أعلم مستخدم بذلك وقدم له التبريرات، مسبقاً للأسباب أهمها : أدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل تمثيل مستخدمين حسب المادة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم و المشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية .

كما يستفيد العامل ثلاثة (3) أيام كاملة مدفوعة الأجر بمناسبة زواج العامل وولادة مولود له، أو زواج أحد فروع العامل أو وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو لزوج، أو وفاة زوج العامل، أو ختان ابن العامل غير أنه في حالتي الولادة أو وفاة يكون التبرير لاحقاً. كما يستفيد من عطلة مدتها 30 يوماً عند تأدية فريضة إلى البقاع المقدسة، مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل. كما رخص القانون لصاحب العمل منح العامل فترات راحة عند متابعة دورات التكوين المهني أو الثقافي، أو فترات التغيب التي يسمح بها المستخدم بناءً على طلب العامل ، بالإضافة إلى فترات الراحة القانونية المنصوص عليها السالف ذكرها ، وفترات الغيابات بسبب الأمومة والمرض وحوادث العمل ، أو فترات البقاء في الخدمة الوطنية أو إعادة التجنيد فيها»³.

¹ - أحمد حسن البراعي، نفس المرجع، ص.564.

² - تنص المادة 144 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، على أنه: «يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1.000 دج إلى 2.000 دج كل مستخدم يخالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالراحة القانونية، ويتكرر تطبيقها حسب عدد العمال المعنيين»

³ - المادة 54 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق.

المبحث الثاني: الأساليب والطرق القانونية لتحديد الأجر

عرفت كميّات تحديد الأجر تطورات متعددة متأثرة بالنظام السياسية والأنماط الإقتصادية التي سادت المراحل التاريخية، فتأرجحت بين الميل والحرية الليبرالية المفرطة وبين تدخل الدولة¹ خاصة وأن النظرة الإقتصادية للأجر تراجعت أمام نظرة أخرى أكثر إنسانية تأخذ بمختلف الإعتبارات الإجتماعية التي يعيشها العامل، وهذه النظرة الإنسانية أصبحت عاملاً هاماً من العوامل التي يحدد في ضوئها مقدار الأجر الذي يحصل عليه العامل. وقد كان لهذه العملية تأثيرها على الأساليب المتبعة في تحديد مقدار الأجر. تخضع الأجور في النظام الإقتصادي الإشتراكي إلى خطة إقتصادية يتم بمقتضاها توزيع الناتج القومي. وهي التي تكفل للعمال مستوى معيناً من المعيشة، فتوفر لهم الخدمات والرعاية والصحة والإجتماعية بأثمان قليلة، مثل الغذاء والكساء، والإسكان، ووسائل النقل ولذلك لايهتم العمال إهتماماً كبيراً بأجورهم. ويكون توزيع الدخل تبعاً لطاقة كل عامل وحسب حاجاته، ولكن المجتمع حين يصل إلى هذه المرحلة تتعدم فيه حوافز العمل، و تقل المهارات والكفاءات عند العمال، وتنخفض القدرة الإنتاجية، لأن التوزيع سينفصل عن الأعمال. ويرى «كارل ماركس» أن أساس قيمة السلع هو العمل الإجتماعي الذي يلزم لإنتاجها، وهو عمل عامل متوسط المهارة، وبالقدر المتوسط من الجهد في الظروف العادية للإنتاج. ويسمى «كارل ماركس» الفرق بين ثمن السلعة و ثمن العمل الذي بذله العامل في إنتاجها: «فائض القيمة»، وهو ما يحصل عليه الرأسماليون أصحاب الأعمال في شكل ربح، أو ربح، أو فائدة وتحكم الأجور في النظام الإشتراكي ثلاثة قواعد، في القاعدة الأولى لا يتسلم العامل جميع ما يستحقه من قيمة، وإنما يتسلم جزءاً منه فحسب في صورة أجر، وتحصل الدولة الباقي. وتقضي القاعدة الثانية بالأجور ليست واحدة في جميع الأعمال، وإنما تختلف من عمل إلى عمل، وتبعاً لنوع العمل ومقداره، أما القاعدة الثالثة تحدد من خلالها الدولة أجور العمال، ومقدر الأجور الكلية في المؤسسة، غير أن زيادتها لاتصل إلى مقدار زيادة الإنتاج، لتضل قيمة الفائض في المجتمع مرتفعة.

¹ - نيب عبد السلام، مرجع سابق، ص. 247.

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

ينقسم الربح في النظام الإقتصادي الإشتراكي بين الدولة والمؤسسة، وقد يدخل في تمويل الميزانية العامة لدولة، وقد تحتفظ المنشأة ببعضه، حتى تتمكن من تقليل نفقات إنتاجها، والحد من إستخدام مواردها، والحوافز التي تمنح للعمال رهينة بالنظام الذي تتبعه الدولة¹.

أما الأجور في النظام الإقتصادي الرأسمالي تحكمها نظرية حدّ الكفاف والأجر المعيشي أو ما يطلق عليها أحيانا بقانون الأجر الحدي، بأن معدل الأجر في الأمد الطويل يبقى ثابتا أو جامداً عند مستوى أجر الكفاف. ففي الأمد القصير قد يرتفع معدل الأجر عن مستوى أجر الكفاف لكن هذه الزيادة في معدل الأجر سيتحفز الوالدين على إنجاب المزيد من الأطفال، وبالتالي سيزداد حجم السكان والقوى العاملة مما يؤثر على معدل الأجر فيخفضه إلى مستوى أجر الكفاف. ومن جهة أخرى فإن إنخفاض معدل الأجر دون مستوى أجر الكفاف سيؤدي إلى حصول مجاعة وإرتفاع في يد العاملة. وهذا كله سيؤدي في الأمد =الطويل إلى رفع معدل الأجر إلى مستوى أجر الكفاف²

كما تحكمها نظرية-نظرية رصيد أو مخصص الأجور: تعتبر هذه النظرية تكملة للنظرية السابقة. يتوقف معدل الأجور وفقا لهذه النظرية على العلاقة بين عدد السكان والرأس المال، يؤدي إزدياد السكان مع ثبات رأس المال المخصص للأجور إلى زيادة عرض العمل ومنه إلى إنخفاض الأجور، وقد نادى جون ستيوارت ميل بهذا الرأي فأشار إلى عدد السكان يزداد بمعدل يفوق معدل زيادة رأس مال، خاصة إذا تذكرنا أن عائد رأس المال يميل إلى النقص بإستمرار نتيجة لزيادة الكمية منه في الإنتاج (قانون تناقض الغلة)، وبذلك يقل الرصيد السنوي الذي تتكون منه المدخرات، ولهذا يرى أن هناك إتجاه قوي ومستمر نحو إنخفاض الأجور³.

كما تحكم الأجور في النظام الرأسمالي نظرية الإنتاجية الحدية ، عالجت هذه النظرية الطلب عن العمل بإعتباره مشتقا من منتج العمل وليس من أي قرارات محددة سالفا من جانب الرأسماليين فيما يتعلق بالقدر الذي يستثمرونه، وبدلاً من معالجة الرأس المال هذا كرصيد ثابت عالجت هذه

¹ - أنظر: إسماعيل إبراهيم البدوي، التوزيع والنقود في الإقتصاد الإسلامي والإقتصاد الوضعي؛ جامعة الكويت لنشر، الكويت، 2004، ص.84-85.

² - أنظر: محمود الوادي وآخرون، الأساس في علم الإقتصاد؛ دار البازور العلمية للنشر والتوزيع، ص.292

³ - أنظر: دادن عبد الغني وبن طجين محمد عبد الرحمان، «دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2008»؛ مجلة الباحث جامعة قاصدي مرباح ورقلة، عدد 10، 2012، ص.176.

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

النظرية على أساس أنه سبيل متدفق ومتغير، فأية زيادة في إنتاجية العمل (أيا كان مصدرها) ستدعو إلى زيادة سرعة تدفق رأس المال وترفع بذلك الطلب على العمل. ولقد كان ذلك لإنتشار عادة التفكير بين الإقتصاديين في الربع الأخير من القرن الماضي على أساس قطع صغيرة من الأشياء تضاف أو تطرح عن الحد، وكان الإقتصاديون يحاولون في هذا الوقت تفسير ثمن السلعة عن طريق زيادة منفعة المستهلك أو إرضائه زيادة ناشئة عن الوحدة النهائية أو الحدية لعرض معين¹.

وأخيرا تخضع الأجور في الانظمة الرأسمالية إلى نظرية القوة الشرائية: أتباع هذه النظرية يحددون مستوى أجر العمال تبعا لقدرتهم الشرائية، فإذا إنخفض طلبهم على السلع والخدمات وإحتفظوا بمستويات أجورهم دون زيادة أو نقص، مع بقاء المزايا والحوافز التي يحصلون عليها- مثل الإعفاءات الضريبية- فإن تكاليف الإنتاج ترتفع؛ لأن الأجر هو عائد العمل أو دخله، والعمل هو أهم عنصر في العملية الإنتاجية، فإذا ثبتت الأجور ولم تتغير أدى هذا إلى إرتفاع تكاليف الإنتاج، وترتفع تبعاً لها أثمان السلع المنتجة، فتندم الأسواق التي يتم فيها تصريف المنتجات في الخارج².

المطلب الأول: الأساليب القانونية لتحديد الأجر

كرّست الجزائر مبدأ التنظيم المركزي لعلاقات العمل من قبل السلطات العامة بما فيها تنظيم مسألة الأجور ابتداءً من سنة 1974، و بذلك أقرت (تضمنت) المادة 28 من قانون المالية³. تطبيقاً لنص المادة المشار إليه اعلاه فإن المرتبات والأجور ومختلف التعويضات من أي نوع الممنوحة في المؤسسات العامة الاقتصادية ذات الطابع الصناعي و التجاري والمؤسسات

¹ - أنظر: حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات؛ ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص.140-141.

² - أنظر: إسماعيل إبراهيم البدوي، التوزيع والنقود في الإقتصاد الإسلامي والإقتصاد الوضعي؛ جامعة الكويت لنشر، الكويت، 2004، ص.86.

³ - أمر رقم 73-64 مؤرخ في 28 ديسمبر 1973، يتضمن قانون المالية لسنة 1974، ج ر، عدد 104 صادر بتاريخ 28 ديسمبر 1973 (ملغى) « إن المرتبات والأجور والتعويضات من كل نوع الممنوحة في الشركات الوطنية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري والهيئات العمومية الأخرى ذات الطابع الإقتصادي توقف عند مستواها الحالي. ولا يمكن رفع أي مرتب أو أجر أو تعويض ابتداءً من أول يناير سنة 1974 إلا بموجب مرسوم».

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

الأخرى يتم تجميدها عند حدودها الحالية وأن أي زيادة في المرتبات والأجور ومختلف التعويضات لا يمكن إجراؤها إلا بمقتضى مرسوم¹، ويصدر القانون الأساسي العام للعامل 1978 إستقر الوضع كذلك، حيث دعم هذا الإتجاه أكثر وبذلك تضمنت المادة 128 منه بأن: «تحديد الأجر الذي يجب أن يكون مرتبطا بأهداف المخطط من صلاحيات الحكومة، ولا يمكن أن يؤول لفائدة المؤسسة المستخدمة»². نظرا للأهمية الأساسية لمسألة تحديد الأجر أدى إلى تجسيد من الناحية العملية مبدئين، الأول يتمثل في تدخل الدولة بواسطة النصوص القانونية والتنظيمية وبالتالي يتمثل في الأسلوب التفاوضي عن طريق عقود العمل الفردية والجماعية.³

الفرع الأول: تحديد الأجر في ظل الاقتصاد الموجه⁴:

كثيرا ما يستعمل هذا الأسلوب في الدول التي تعتمد على التنظيم الإداري لعلاقات العمل، أو بمعنى آخر تتولى هذه البلدان وضع مختلف القوانين التشريعية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل حيث تلزم هذه القوانين والتنظيم كافة العمال وأصحاب العمل والنقابات العمالية كذلك، هذه الأخيرة التي قد تشارك بصفة إستشارية في وضع القوانين والتنظيم وقد لا تشارك على الإطلاق.⁵

في إطار هذا الأسلوب تتدخل الدولة لصالح العمال، عن طريق الأجهزة المختصة، بوضع القوانين والنظم المحددة لأجور العمال في مختلف قطاعات العمل، ويترجم ذلك بوضع جدول لمختلف مناصب العمل يقابل كل منصب منها رقما إستدلاليا، يمثل حاصل ضريبه في النقاط

1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقات العمل الفردية؛ مرجع سابق، ص. 227.

2- المادة 127 من القانون رقم 78-12 ق.أ.س.ع.ع، مرجع سابق.

3- قويدري مصطفى، مرجع سابق، ص. 189.

4- الاقتصاد الموجه: نظام إقتصادي اشتراكي وإجتماعي، قائم على الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج وتحقيق عدالة إجتماعية من خلال التوزيع العادل والمنصف للثروات الوطنية. ومن مجمل المبادئ الإشتراكية:- الملكية العامة لوسائل الإنتاج؛ -التخطيط المركزي؛ -الهدف هو تحقيق المنفعة العامة؛ -تحقيق عدالة إجتماعية». أنظر: بوشاشي بوعلام، مفاهيم إقتصادية وقانونية؛ دار هومه، الجزائر، 2007، ص. 57.

5- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقات العمل الفردية؛ مرجع سابق، ص. 225- 226.

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

الإستدلالية الأجر المحدد للعامل طبقا للسلم المهني والوظيفي للمؤسسة المعنية¹، وقد اعتمد المشرع الجزائري على هذا الأسلوب لتحديد الأجر في القانون الأساسي العام للعامل الصادر في سنة 1978 الملغى، إذ وضعت تطبيق الأحكام آنذاك الشبكة الوطنية لتصنيف مناصب العمل على أساس قواعد ومقاييس معينة للتصنيف²، وبالتالي إعتد المشرع الجزائري في ظل هذا القانون 78-12 الملغى على أسلوب الجدول الوطني للأجر وتحدد من خلاله شبكة نظام تصنيف المناصب وهو ما ورد بنص المادة 104 منه³.

أولا-إنشاء اللجنة الوطنية للأجر

في سنة 1980 صُدر المرسوم 80-118⁴ الملغى حاليا، الذي أنشئت بموجبه اللجنة الوطنية للأجر والتي أسندت إليها مهام إدلاء رأيها حول تحديد أنظمة ضبط الأجر والحوافز وجدول مناصب الشغل حيث نصت المادة الأولى منة: «تكلف اللجنة الوطنية للأجر المنشأة بموجب المادة 211 من القانون الأساسي العام للعامل، في إطار مهمتها التي حددتها أحكام المادة نفسها، بدراسة القضايا التالية، وإعطاء الرأي فيها وبناء على طلب الحكومة وتتمثل تلك القضايا

¹ - هدي بشير، مرجع سابق، ص.

² - المرسوم 82-356 مؤرخ في 20 نوفمبر 1982، يتضمن تحديد الطريقة الوطنية لتصنيف مناصب العمل، ج ر . عدد 47 الصادر 23 نوفمبر 1982. «تحت عنوان التوازن في المقاييس، ونورد هذا علي سبيل المثال المقاييس الواردة في هذا المرسوم، لأنّ هذا النص لم يعد معمول به منذ صدور القانون رقم 90-11.أولا: مقياس التأهيل: ويتكون من مقياسين فرعيين هما: التكوين الأساسي، والخبرة المهنية.

ثانيا: مقياس المسؤولية: وتتكون من أربعة مقاييس فرعية: المسؤولية المادية أو غير المادية، المسؤولية من السلامة البدنية للغير، المسؤولية المباشرة الوظيفية، المسؤولية السلمية

ثالثا: الجهد : وتتكون من ثلاثة مقاييس فرعية هي: الجهد البدني، الجهد العصبي أو النفسي، الجهد العقلي.

رابعا: ظروف العمل: : ويتكون من مقياسين فرعيين هما: المحيط المادي، الأخطار من الحوادث

خامسا: الضغوط والمتطلبات الخاصة: ويتكون هي الأخرى من مقياسين فرعيين هما: الضغوط ، المتطلبات الخاصة».

³ - تنص المادة 104 من القانون رقم 78-12، نفسه المرجع «ترقم مناصب العمل المختلفة على أساس نظام منسجم لمقاييس الترقية وقواعده، لذلك لتحديد الأجر الذي يرتبط بكل منصب عمل وتطبيق المبدأين المقررين "لكل حسب عمله" و"التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر" وفقا لطريقة وطنية وحيدة لتصنيف تحديد بموجب مرسوم....».

⁴ - مرسوم رقم 80-118 مؤرخ في 12/ 04/ 1980 يتضمن عمل وتدخل اللجنة الوطنية للأجر، ج ر عدد 16 الصادر في 15/ 04/ 1980 (الملغى).

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

في تحديد النظام الذي يسرى على التطور العام للأجور والمداخيل ويرتبط بأهداف المخطط الوطني للتنمية ، تطور القدرة الشرائية للأجور وارتباط مع هيكل الأسعار ومستوياتها بالتشاور مع اللجنة الوطنية للأسعار ومع الارتباط بتطور الإنتاج ، تحديد أنظمة ضبط الأجور والحفز على العمل الطريقة الوطنية وإجراءات تصنيف مناصب العمل في جميع قطاعات النشاط ، جداول أجور مناصب العمل ، مستوى المكافآت والتعويضات المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للعمل المبادئ العامة لإعداد مقاييس العمل. تتشكل هذه اللجنة من أعضاء تتمثل أساسا من مجموعة الوزراء والممثلين، منها الوزير المكلف بالعمل، الوزير المكلف بالتخطيط، ... ومن ممثلين ممثل الحزب، ممثلان عن الأمانة الوطنية للإتحاد العام للعمال الجزائريين. حيث يتعين أعضاء هذه اللجنة بموجب مرسوم، بناء على إقتراح الوزير أو الهيئة المعنية¹. تجتمع اللجنة الوطنية للأجور بناء على إستدعاء من رئيسها، وتبدي اللجنة رأيها في المسائل المطروحة عليها في أجل شهرين إبتداء من تاريخ تقديم هذه المسائل إليها².

في إطار مهامها يمكن للجنة الوطنية للأجور أن تعد جميع التقارير والتحقيقات أو الدراسات التي تراها صالحة لتحقيق أهدافها، أو تكلف الإدارات والهيئات المستخدمة بذلك. كما تعدّ هذه اللجنة تقريراً شفويّاً عن نشاطها تقدمه للحكومة، كما تعمل على تقديم مقترحات حول السياسة الوطنية للأجور³.

ثانيا: إنشاء لجان تصنيف مناصب العمل

طبقا للمرسوم رقم 80-119⁴ الذي يتضمن إنشاء لجان لتصنيف مناصب العمل، وفقا لمضمون هذا المرسوم يمكن التمييز بين نوعين من اللجان تصنيف مناصب ولجان المؤسسات نصت المادة الأولى من هذا المرسوم على أنه: «تتشأ لجان تكلف بتنشيط مناصب العمل وتنسيقه ومراقبته. تحدد قائمة اللجان المنصوص عليها أعلاه، بقرار من الوزير المكلف بالعمل».

¹ -أنظر المادتين 2، 3 من المرسوم رقم 80-118، يتضمن تنظيم اللجنة الوطنية للأجور وسيرها وعملها، مرجع سابق.

² - أنظر المادتين 6، 7 ، من نفس المرسوم.

³ -أنظر المادتين 10، 11، من نفس المرسوم.

⁴ - مرسوم رقم 80-119 مؤرخ في مؤرخ في 12/ 04/ 1980 يتضمن إنشاء لجان لتصنيف مناصب العمل ، ج.ر.ج.ج عدد 16 الصادر في 15/ 04/ 1980

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

كما تنص المادة الثانية من نفس المرسوم على أنه تنشأ لجان في المؤسسات و/أو في الوحدات تكلف بالأشغال الخاصة بتصنيف مناصب العمل ، تضبط قوائم لجان المؤسسات و/أو الوحدات والإدارة والجماعات المحلية بقرار من وزير الوصاية المعني، بناء على إقتراح من اللجان المنشأة بمقتضى المادة السابقة وسوف نتطرق إلى هذه اللجان تيعا.

1-لجان تصنيف مناصب:

وفقا لنص المادة 3/7 من هذا المرسوم، تتولى لجان تصنيف المناصب المنصوص عليها في المادة الأولى تقديم تصنيف مناصب العمل الجاهزة في مستوى القطاع أو الفرع، لتدرسها اللجنة الوطنية للأجور وتعطى رأيها فيها، كما تقوم بإعداد قائمة مناصب العمل الخاصة بفرع النشاط، وضبطها يوميا».

2-لجان في المؤسسات و/أو الوحدات

وفقا لنص المادة 3 من هذا المرسوم، تكلف لجان في المؤسسات و/أو الوحدات بوصف المهام الخاصة بكل منصب عمل ، كما تقوم بتقييم مناصب العمل تبعا للقواعد المحددة بالطريقة الوطنية ثم تصنيف مناصب العمل طبقا للسلم الوطني المرجعي الخاص بمناصب العمل¹.

فرض نظام تقسيم العمل وإعتماد أسلوب التخصيص وتوزيع المهام بين العمال على هذا الأساس أن تعمل المؤسسات المستخدمة على وضع شبكات وجداول أول خاصة بتصنيف مختلف المناصب المهنية المتواجده بها، مع بيان مختلف المؤهلات والخبرات المطلوبة للتوظيف في كل منصب بالنظر إلى طبيعة ونوعية المهام والأعمال التي توكل إلى العامل، والمسؤوليات بذله الملقاة على عاتق والجهد البدني أو الفكري الذي ي يبذله، وظروف العمل التي يعمل فيها، والضغوط التي يخضع لها، والنتائج المطلوبة منه...إلخ، وهي العناصر التي تختلف أهميتها وحجمها من منصب إلى آخر مماينتج عنه ترتيب هرمي داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة، وترتيب أفقي على مستوى القطاعات والمؤسسات المختلفة.

¹ - المادة 3 من المرسوم 80-119، يتضمن إنشاء لجان لتصنيف مناصب العمل، مرجع سابق.

ثالثا- تحديد السلم الوطني للأجور

عمدت الدولة في هذه الفترة على إصدار مجموعة مراسيم من شأنها تحديد السلم الوطني للأجور وذلك ابتداء من سنة 1985 ، حيث صدر المرسوم رقم 85-103¹، الذي نص في مادته الأولى منه على ما يلي : «تحدد الحدود الدنيا والعليا المقررة لكل صنف في المادة 150 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، في السلم الوطني الإستدلالي المذكور في الملحق الأول لهذا المرسوم». فينقسم كل صنف إلى مجموعات تحدد عددها القوانين الأساسية النموذجية لكل قطاع مع قطاعات النشاط، ويكون عدد هذه المجموعات المحددة تبعا لجدول المناطق الإستدلالية ودرجة تعقد مناصب العمل ومدى تركيزها في الأصناف مساويا على الأكثر لما يأتي ، ثلاثة مجموعات الأصناف من 1 إلى 9 ، أربعة مجموعات الأصناف من 10 إلى 13، خمس مجموعات الأصناف من 14 إلى 20².

تشمل كل مجموعة زيادة على الرقم الإستدلالي الأدنى، والرقم الإستدلالي الأقصى المذكورين في الملحق رقم 2 بهذا المرسوم، على رقم إستدلالي وسيط مذكور في الملحق رقم 3 بهذا المرسوم يحدد الأجر الأساسي المرتبط بمناصب العمل الصنفة في المجموعة المعنية. ويصنف منصب العمل في مجموعة معينة عندما يقع الرقم الإستدلالي الناجب عن ترقيمه بين الرقم الإستدلالي الأدنى، والرقم الإستدلالي الأقصى للمجموعة المذكورة. ويكون الأجر الأساسي الشهري المرتبط بأي منصب عمل نتاج الرقم الإستدلالي الوسيط للمجموعة التي يقع فيها منصب العمل المذكور في القيمة النقدية للنقطة الإستدلالية³.

وفي سنة 1986 صدر المرسوم رقم 86-08 ليتم المرسوم رقم 85-03 الملغى نصت المادة الأولى منه على ما يلي : " تحدد الأجور الأساسية المتعلقة بكل مجموعة، على سبيل الإنتقال ابتداء مع أول يناير سنة 1986 طبقا للجدول رقم 4 من هذا المرسوم بالنسبة لجميع قطاعات

¹- المرسوم رقم 85-03 مؤرخ في 5 يناير سنة 1985 ، يحدد السلم الوطني الإستدلالي المتعلق بالأجور، ج ر، العدد 2 الصادر في 6 يناير سنة 1985.

²- المواد 1، 2، 3، من المرسوم رقم 85-03 يحدد السلم الوطني الإستدلالي المتعلق بالأجور ،مرجع سابق.

³-أنظر نص المواد 4، 5، 6، من المرسوم رقم 85-03 ، نفس المرجع

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

النشاط»¹. كما صدر المرسوم التنفيذي رقم 88-250 لسنة 1988² ليعدل المرسوم رقم 86-08 ويتم المرسوم رقم 85-03 الذي يحدد السلم الوطني الإستهلاكي المتعلق بالأجور والذي نصت مادته الأولى على ما يلي: " يتم المرسوم رقم 85-03 المؤرخ في 5 يناير سنة 1985 المذكور أعلاه، بمادة 7 مكرر تكرر كمايلي: تحدد الأجور الأساسية المتعلقة بكل مجموعة إبتداء من أول يناير سنة 1989 طبقا للجدول طبقا للجدول الملحق بهذا المرسوم، بالنسبة لجميع قطاعات النشاط»³.

الفرع الثاني: تحديد الاجور في ظل إقتصاد السوق⁴

يعتبر هذا الأسلوب أكثر شيوعاً في مختلف تشريعات العمل المقارنة الحديثة، إذ تم تحديد الأجر، إمّا في إطار عقد العمل الفردي بين العامل وصاحب العمل، وذلك بالتفاوض حول الأجر الأساسي ومختلف التعويضات الملحقة به، مع إحترام الحد الأدنى المضمون للأجر، وإمّا عن طريق الإتفاقيات الجماعية للعمل، حيث تدخل عملية تحديد الأجر ضمن الصلاحيات

¹ - المرسوم رقم 86-08 المرسوم مؤرخ في 7 يناير سنة 1986 يتم المرسوم رقم 85-03 مؤرخ في 5 يناير سنة 1985 يحدد السلم الوطني الإستهلاكي المتعلق بالأجور الإستهلاكي المتعلق بالأجور، ج ر، عدد1، الصادرة في 8 يناير 1986. أقرت المادة 2 منه أن يحل الملحق رقم 4 المرفق بهذا المرسوم محل الملحقين 4 و5 المرفقين بالمرسوم رقم 85-03 المؤرخ في 5 يناير سنة 1985 المذكور أعلاه.

² - المرسوم التنفيذي رقم 88-250، مؤرخ في 31 ديسمبر سنة 1988 يعدل المرسوم رقم 86-08 المرسوم مؤرخ في 7 يناير سنة 1986، يتم المرسوم رقم 85-03 مؤرخ في 5 يناير سنة 1985 يحدد السلم الوطني الإستهلاكي المتعلق بالأجور الإستهلاكي المتعلق بالأجور، ج ر عدد 1، الصادرة في 4 يناير 1989.

³ - المادة الأولى من نفس المرسوم، كما نصت المادة 2 من نفس المرسوم، يحل الملحق رقم 4 من المرسوم رقم 86-08 المؤرخ في 7 يناير سنة 1986 المذكور أعلاه ويعوضه

⁴ - «النظام الرأسمالي: ويدعى بإقتصاد السوق، وهو مجموعة من الأصول والقواعد الاقتصادية والاجتماعية التي تدير جانب الإقتصادي والاجتماعي لبلد ما، ولهذا النظام جملة من المبادئ و هي:- الحرية الاقتصادية (دعه يمر دعه يعمل)؛- عدم تدخل الدولة في شؤون الاقتصادية؛- تقديس الملكية الفردية (الخاصة)؛- الإحتكام لقواعد السوق؛- المنافسة الحرة». انظر: بوشاشي بوعلام، مرجع سابق، ص.55.

- «تتبنى الرأسمالية حكم السوق، قاعدتها " دعه يعمل دعه يمر " التي تعبر عن مبدأ الحرية الإقتصادية. يرى آدم سميث أنّ النظام الرأسمالي هو النظام الأمثل لكسب الثروة، لأنه يعتمد عقلية المشروع الخاص الذي ينسجم وتلقائية النظام الطبيعي للحياة، لذلك يدعو آدم سميث إلى عدم تدخل الدولة في الإقتصاد». انظر: ضياء مجيد الموسوي، العولمة وإقتصاد السوق الحرة؛ الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

الممنوحة لممثلي العمل، وأصحاب العمل في إطار الاتفاق الجماعي، على جانب صلاحيات تحديد وضبط شروط العمل والحقوق والإلتزامات المترتبة على علاقة العمل. إعتراش المشرع الجزائري في قانون العمل بفعالية ونجاعة مبدأ التفاوض حول تحديد الأجر إذ منح بنص المادة 120¹ من هذا القانون، صلاحيات واسعة للإتفاقيات الجماعية لتحديد وتنظيم الأجر الأساسية للعمال إنطلاقاً من الحد الأدنى الوطني المضمون للأجر، وكذلك مختلف التعويضات والمكافآت المقررة للمردود الفردي والجماعي، ويمثل هذا الإتجاه في تحديد الأجر الأسلوب العملي الأكثر مرونة الذي يستوجب للظروف والمتغيرات الاقتصادية والمالية الخاصة بصاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة.

أولاً: تحديد الأجر عن طريق عقد العمل

تخضع علاقة العمل لمبدأ الحرية التعاقدية على العمل ومقتضاه أن أي شخص يستطيع التعاقد مع رب العمل لإقامة علاقة عمل، وهذا المبدأ بدوره يقوم على مبدأ سلطان الإرادة الذي يجعل من العقد شريعة المتعاقدين²

وبالتالي عمدت أغلبية التشريعات العمالية على تجسيد مبدأ حرية التعاقد³، وكذا مبدأ سلطان الإرادة في إبرام عقود العمل مما يفسح للأطراف الحرية لإبرام ما يردون ضمن عقود العمل، وإضفاء الطابع الإتفاقي والتفاوضي في تحديد بنود وأسس العقد بما في ذلك عنصر الأجر وملحقاته، وهذا مع الأخذ بعين الإعتبار ما تقتضيه القواعد العامة في القانون المدني أن العقد شريعة المتعاقدين⁴، ونظراً لكون أن عقد العمل من العقود الرضائية فيتم الاتفاق بين طرفيه على

¹ - المادة 120 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق.

² - إبراهيم زكي أخنوخ، شرح قانون العمل الجزائري؛ الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص.15.

³ - pasquier Thomas , Léconomie du contrat du travail conception et Destin d'un type contractuel ; lextensio edition, paris, 2010, p.279.

⁴ - تنص المادة 106 من الأمر رقم 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975 ، يتضمن القانون المدني، مرجع سابق. على أنه: «العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا بإتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقرها القانون.»

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

جميع عناصره ومنها عنصر الأجر¹. من هنا يعدّ عقد العمل في كثير من الحالات الوسيلة المثلى أو الوحيدة لتحديد الأجر، ضمن سياق تحديد مختلف الشروط الأخرى التي يتضمنها العقد حيث يتفق الطرفان-أي العامل وصاحب العمل-بكل حرية، وإرادة مستقلة على تحديد الأجر الأساسي أو الأجر المنصب ومختلف الملحقات التابعة له، مثل مختلف أنواع التعويضات والمكافآت والعلاوات، مع الأخذ بعين الاعتبار مختلف الأحكام والأنظمة المعمول به في مجال الأجور، كإحترام الحد الأدنى الوطني المضمون ومختلف الإمتيازات الأخرى التي يقرها القانون للعامل، وكذلك تلك التي تقرها الأعراف والعادات المهنية، أو الإتفاقيات الجماعية للعمل، لاسيما إذ كانت تتضمن حقوقاً وإمتيازات للعامل أو كانت أكثر من تلك التي يمنحها القانون والنظم المعمول بها في هذا المجال².

1-تحديد الاجور في إطار عقد العمل الوطني.

سننتقل إلى تحديد الأجر في إطار التشريع الداخلي ابتداء من المساومة الفردية أو التفاوض في إطار عقد العمل بين كل من العامل وصاحب العمل من خلال (العنصر الاول)، ثم إلى سلطة تعديل العقد في مجال مراجعة الأجر من خلال (العنصر الثاني).

أ-المساومة الفردية للأجر:

يرى الفقه أن العمال الذين يملكون القدرة على المفاوضة الفردية حول الأجور، يمكنهم أن يصلوا ببساطة إلى أجرة أعلى بكثير مما كان يعرضه صاحب العمل سابقاً وما كان مستعداً لدفعه.

وقد سمى الفقه العربي هذه الطريقة بالمساومة الفردية و التي تنص على إمكانية تحديد الأجر بكل حرية بين الأطراف، بإعتبار أن كلاً من العامل وصاحب العمل على قدر متساوي من القدرة على المساومة والمناقشة بحرية، حيث يظهر كل منهما حراً في قبول أو رفض ما يعرضه عليه الطرف الآخر³.

¹ -محمود سلامة جبر، الحماية القانونية للأجور و فقا للقانون العمل العماني؛ دار الكتب القانونية، مصر، 2007، ص.39.

² -أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل: علاقة العمل الفردية؛ مرجع سابق، ص.219.

³ -بوقبرين عابد، مرجع سابق، ص.26 .

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

ويقوم مبدأ تحديد الأجر في عقد العمل، على قبول العامل للأجر الذي يعرضه صاحب العمل في إطار المفاوضة الفردية التي تتم بينهما مع الأخذ بعين الإعتبار قدرات العامل، مثل مؤهلاته، كفاءته المهنية وطبيعة تخصصه، خبرته، وأقدميته في ذلك المجال، وكذلك حسب طبيعة وشروط العمل أو بصفة عامة الأسباب المرتبطة بالعامل والعمل الذي يقوم بإنجازه¹

يتبين لنا من خلال أحكام المرسوم 90-290، إستقلالية عقد العمل في وضع وتحديد الأجر الذي يتفق عليه الأطراف بكل حرية وهذا ما نصت عليها المادة 08 منه على أنه : « يكون عقد العمل المسير الأجير الرئيسي موضع تقاوض مع جهاز إدارة شركة رؤوس الأموال ويحدد على الخصوص مايلي:

-أسس المرتب ومختلف العناصر التي تشكل منه والمتكونة من الأجر الأساسي والتعويضات الثابتة والمتغيرة والعلاوات المرتبطة بنتائج المؤسسة،

-المنافع العينية...». كما تضيف المادة 9 من نفس المرسوم على «أنه لا تكون حقوق مسيري المؤسسات والتزاماتهم بما في ذلك مرتباتهم محل تقاوض جماعي» يتبين لنا من مضمون المادتين أن منح في المادة 8 لمسيري المؤسسات الحرية لمنافشة أجورهم بصفة فردية وذلك مع تحديد مكونات أجورهم من علاوات و تعويضات. ومن جهة آخر نلاحظ أنالمشروع الجزائري وضع صفة الأمرة لحضر ومنع مسيري المؤسسات من جعل حقوقهم- التي تعتبر المرتبات من أهمها-محل تقاوض جماعي.أي أنه إستبعد التقاوض الجماعي في هذا النوع من العقود².

كما نجد هذا المبدأ متضمناً في المرسوم التشريعي رقم 93-12 المتعلق بالترقية الإستثمار الملغى في مادته 27 التي تنص في مضمونها على أن أجور العمال تحدد بكل حرية بين طرفي علاقة العمل دون أن تكون موضوعاً لأي إتفاقية أو إتفاق جماعي للأجور.

¹ - غالي كحلة، أثر الخصوصية على علاقة العمل: دراسة مقارنة ، مذكرة لنيل شهادة ماجيستر في القانون الاجتماعي، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2009، 2010، ص.51.

² -المواد 8، 9 من من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 ، المتضمن النظام الخاص على مسيري المؤسسات، مرجع سابق.

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

كما تخضع أجور العمال المستخدمين في المناطق الحرة حسب مانصت عليه صراحة المادة السالفة الذكر، وعليه فالتساؤل الذي يثور هل يؤدي ذلك إلى المساس بالأحكام المشكلة للمنظام العام للأجور الدفع بالعملة الوطنية، إحترام الأجر الأدنى؟¹

غير أنّ هذه الطريقة سبق أن تم إستبعادها لكون المساواة بين طرفي علاقة العمل غير ممكنة من الناحية الواقعية والعملية، نظراً لمراكز كلا من طرفي العلاقة إذ يعتبر صاحب العمل الطرف القوي -في حين يعدّ العامل الطرف ضعيف لا يتمتع بالحرية المطلقة في المساومة بإستثناء فئة العمال ذوا المهارات العالية الذين يستطيعون إستناداً على قدراتهم و كفاءاتهم أن يساوموا .

ربما السبب الوحيدة التي أسس من خلالها المشرع الجزائري رأيه في السماح لمسيري مؤسسات، أن يناقشوا أجورهم بصفة فردية بعيداً عن تدخل الدولة وعن التحديد الجماعي للأجور، بإعتبارهم يملكون المؤهلات العالية التي تجعلهم يدركون تماماً الأجر المناسب لهم².

كما يرى الفقه أن هذا الصنف من العمال له القدرة على الحوار و المناقشة مع رب العمل، وهو الأمر الذي قد يفتقده بقية العمال الذين كثيراً ما يجهلون الأحكام القانونية المقررة لحمايتهم، وبالتالي فهم في أمس الحاجة لممثلين نقابيين للدفاع عن حقوقهم و التفاوض بشأن أجورهم.

خلاصة لما سبق بالرغم من منح المشرع الجزائري حرية المساومة وجعل عقد العمل من بين الأساليب و الوسائل القانونية التي تسمح بتحديد الأجر. غير أن هذه الوسيلة تبقى غير فعالة أغلب الحالات خاصة بالنسبة للعمال غير المؤهلين، لأنها تتطلب قدرات كبيرة على التفاوض و المساومة من طرف العامل على الخصوص، وهو الأمر الذي يجهله الغالبية منهم، ولا يقدر عليه البقية المؤهلون في الحالات التي تعم فيها البطالة، ويقل فيها عرض العمل ويزيد الطلب، وهو الأمر الذي دفع بالحكومة إلى التكفل بتحديد الأجور لاسيما الدنيا منها، وذلك بواسطة الاتفاق مع ممثلي العمال، وممثلي أصحاب العمل في إطار التفاوض والتشاور الثلاثي.

¹ -بوقبرين عابد، مرجع سابق، ص.28 .

² -بوقبرين عابد، مرجع سابق، ص.28.

ب-سلطة تعديل عقد العمل

مبدئياً " العقد شريعة المتعاقدين"، غير أنه قد تطرأ على المؤسسة ظروف إيجابية أو سلبية، مما يستوجب على صاحب العمل تعديل عنصر الأجر بالزيادة أو النقصان، فالسؤال الذي يثور حول هذه المسألة، مامدى سلطة صاحب العمل في تعديل أجور العمال بالزيادة أو النقصان؟ وهل يتمتع بسلطة منفردة في ذلك؟.

عند الحديث عن تعديل عقد العمل فإن صاحب العمل يتمتع بسلطة تعديل عقد العمل تعديلاً غير جوهري بمعنى؛ يكون صاحب العمل أثناء إجراء تعديل في العقد مقيداً بعدم إلحاقه أي ضرر مادي أو معنوي أو جسماني للعامل، وفيما يخص موضوع/مسألة تعديل الأجر لايجوز أن يُقدم صاحب العمل على تعديله الأجر سواء بالتخفيض أو الزيادة، **ولا يكون ذلك صحيحاً** إلا إذا تم التخفيض بموافقة العامل الصريحة أو الضمنية مالم يكن رضا العامل مشوباً بعييب من عيوب الرضا كعييب الإكراه والتدليس. أما عن تعديل رب العمل للأجر بالزيادة، فمن الناحية الظاهرية وطبقاً للقواعد العامة، أمكن القول أن رب العمل غير ملزم بأي زيادة مالم ينص قانون أو إتفاق جماعي على ذلك.

يكون التعديل أنفع للعامل، إذ صدر هذا التعديل من إرادة صاحب العمل فيجب لأن يكون بمشورة العامل وإذنه، حيث يرى الأستاذ cristoph Radé على ضرور أخذ إذن العامل، إحتراماً للعقد المبرم بينه وبين العامل من جهة، وحفاظاً على شرف العامل، من جهة أخرى¹ وبالرجوع لتشريع الجزائري نجد أنّ المشرع لم يورد أحكاماً خاصة تتعلق بمدى مشروعية التخفيض في الأجر، غير أنه ومن خلال إستقراء المادة 63² من قانون 90-11 و المادة 106 من القانون المدني، يتضح أنه لا يجوز لصاحب العمل تخفيض الأجر بإرادته المنفردة، وعلى هذا الأساس فإنه في حالة قيام المستخدم بتعديل الأجر بإرادته المنفرد ورفض العامل هذا التعديل وتم قطع علاقة العمل، فإن هذا الإنهاء ينسب للمستخدم، غير أن يمكن تعديل الأجر بمقتضى إتفاق الطرفين أو بمقتضى الأسباب التي يقدرها القانون و المتعلقة بتقليص عدد العمال

¹-سعودي عمر، مرجع سابق، ص.41.

² -تنص المادة 63 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق، «يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم، مع مراعاة أحكام هذا القانون».

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

لأسباب إقتصادية، أو المتعلقة بنقل العامل من منصبه إلى منصب جديد على أساس قرار طبي¹.

لقد اختلفت التشريعات الحديثة و كذلك الإجتهاادات القضائية، فمنها من أعطى للمستخدم الحق في إجراء تعديل جوهري على عقد العمل بصفة منفردة متى إقتضت مصلحة العمل ذلك، كالإجتهااد القضائي الفرنسي حيث جاء في حكم لمحكمة النقض الفرنسية صادر في 18 ماي 1978 مايلي: « إن عقد العمل غير محدد المدة يمكن إنهاؤه في بإرادة أحد الأطراف ويمكن تعديله بإرادة المستخدم المنفردة حتى وإن مس هذا التعديل الشروط الأساسية للعقد» وهذا إستاذاً إلى نص المادة 122/4 من قانون العمل الفرنسي²، وهناك بعض التشريعات التي أعطت للمستخدم سلطة إجراء التعديل الجوهري في حالات محددة في القانون كحالة الضرورة و القوة القاهرة، كما فعل المشرع المصري في المادة 54 من قانون العمل المصري على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، كما أن المادة 2/696 من القانون المدني المصري تجيز هذا التعديل في حالة عدم كفاية العامل مهنيًا مما يجعل هاتين الحالتين مبرراً لإجراء التعديل الجوهري³.

أما المشرع الجزائري فقد تعرض لإمكانية التعديل الجوهري في حالة مرور المؤسسة بظروف إقتصادية صعبة، وفي هذا الإطار نص المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 على إمكانية إجراء عدة تعديلات جوهريّة تمس الأجر ومكان العمل وذلك إستناداً إلى إجراءات اللجوء إلى تقليص عدد العمال.

ومن ناحية أخرى تؤدي قاعدة العقد شريعة المتعاقدين إلى القول بأن صاحب العمل لايلزم بأية زيادة في أجر المتفق عليه، إذا لم يكن هناك إتفاق مسبق على منح هذه الزيادة، ورد هذا الاتفاق في عقد فردي أو جماعي أو لائحة عمل أو جرت العادة على ذلك. وفي الأخير نلاحظ أن التشريعات التي أجازت للمستخدم إجراء التعديل الجوهري لعقد العمل أحاطته بعدة ضوابط لايمكنه الخروج عنها وإلا كان التعديل غير مشروع.

¹ - بوقبرين عابد، مرجع سابق، ص.29.

voir- Cour de cassation, chambre sociale , Audience publique du 2 juillet 2002 , N° de pourvoi: 00-13111, Publié au bulletin.-voir aussi : Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du 5 mai 2010, N° de pourvoi: 07-45409, Publié au bulletin. www.légifrance.gouv.fr

³ - بوقبرين عابد، مرجع سابق، ص.29. أنظر كذلك: همام محمد محمود زهران ، قانون العمل: عقد العمل الفردي؛ دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007، ص.532-533.

2- تحديد الاجور في إطار عقد العمل الدولي

طالما كان العقد أهم صور التصرف القانوني ، وهو التعبير القانوني لإجراء المعاملات سواء على المستوى الداخلى أو على المستوى الدولي لذلك يمكن القول أن العقد إما أن يكون داخليا وإما أن يكون دولياً . ولم تهتم الهيئات والمنظمات الدولية بموضوع العقود الدولية إلا بمناسبة المعاملات التجارية . فقد بذلت هذه الهيئات جهوداً كبيرة لتوحيد أحكام التجارة الدولية ، حتى برزت ملامح فرع جديد من فروع القانون هو " قانون التجارة الدولية " الذى يتضمن الاتفاقيات الدولية التى تم إنجازها فى مجال التجارة الدولية والعقود النموذجية والشروط العامة التى وضعت فى هذا المجال، ويشار هنا على الخصوص إلى اتفاقيتي لاهاي لأعوام 1955 و1964 فى البيوع الدولية للمنقولات المادية، واتفاقية لاهاي عام 1977 فى العقود التمثيل التجاري، واتفاقية فيينا عام 1980 فى البيوع التجارية الدولية، واتفاقية منظمة الدول الأمريكية عام 1994 فى العقود الدولية...إلخ. من ناحية أخرى نلاحظ أن العقد الدولي يستمد صفته الدولية فى واقع الأمر من طبيعة العلاقة التى يحكمها ومع ذلك فإن دولية العلاقة قد أثار بعض الصعوبات ، ويمكننا أن نعتمد على المعيار الذى أتى به القانون الموحد للبيع الدولي الذى وضع بموجب اتفاقية لاهاي سنة 1964 ، فالبيع الدولي وفقاً لهذا المعيار لا يرتبط باختلاف جنسية المتعاقدين إذ قد يعد البيع دولياً ولو كان كل من البائع والمشتري من جنسية واحدة وإنما العبرة باختلاف مراكز أعمال الأطراف المتعاقدة أو محال إقامتهم العادية¹.

من هنا تتمحور أهم المسائل الناجمة عن العقود الدولية، حول تعيين القانون الواجب تطبيقه، فيما يتعلق بالآثار الناجمة عن العقد، من حيث تنفيذه أو عدم تنفيذه، وتعديل شروطه وتفسيره وتحديد الجهة المختصة بالفصل في النزاع المحتمل الناجم عن العقد، أو المترتب على فسخه، والإضرار بأحد أطرافه.

وتقضي القواعد المستقرة بهذا الشأن، بضرورة إخضاع العقد لقانون الإرادة، أي القانون الذي تشير إليه إرادة المتعاقدين، ويحكم هذا القانون كل ما يتعلق بتكوين العقد وشروطه الموضوعية كالتراضي والمحل والسبب وأهلية الأطراف المتعاقدة، كما ينظم آثار العقد وما يترتب من حقوق

¹ - محمود سمير الشرقاوى، العقود التجارية الدولية دراسة خاصة لعقد البيع الدولي للبضائع، الناشر دار النهضة العربية 32 ش عبد الخالق ثروت، القاهرة، 1992، ص.11، 16.

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

إلتزامات متبادلة بين أطرافه، وما يثيره مخالفة أحكامه من مسؤولية عقدية، وكذلك توافر شروط القوة القاهرة لتحلل من هذه المسؤولية أو من جزء منها. علماً بأنّ العقد الدولي لا يرتب أثراً قانونياً إلاّ بمدى عدم تعارضه والمصلحة العامة والنظام العام.

وتتحصّر عادة خيارات الأطراف المتعاقدة في تحديد القانون الواجب التطبيق، سواء بالقانون الوطني للدولة المتعاقدة، كما هي الحال في أغلب العقود الدولية أو بالمبادئ العامة للقانون، وخاصة تلك المطبقة في ميدان العلاقات الدولية الإقتصادية أو بالقانون الدولي العام، أو بإيجاد نظام قانوني مستقل يقوم العقد ذاته بتحديدده في ضوء ما يسمى بنظرية العقد الطليق، وتخضع العقود إلى أحكام العديد من الإتفاقيات الدولية التي تحكم بعض أنواع العقود الدولية وموضوعاتها، والتي تسمو بنصوصها على القوانين الوطنية الأطراف المتعاقدة تطبيقاً لما هو متعارف عليه في القانون الدولي منها على الخصوص اتفاقية لاهاي لأعوام 1955 و1964 في البيوع الدولية للمنقولات المادية، واتفاقية لاهاي عام 1977 في العقود التمثيل التجاري، واتفاقية فيينا عام 1980 في البيوع التجارية الدولية، واتفاقية منظمة الدول الأمريكية عام 1994 في العقود الدولية... إلخ؛ إن إرادة الأطراف في إختيار القانون الواجب التطبيق على العقد الدولي تعدّ قاعدة الإسناد الخاصة بتنازع القوانين في العقود الدولية. وفي حال تخلف الإرادة الصريحة، ينبغي البحث عن الإرادة الضمنية الأطراف المتعاقدة من وقائع وظروف التعاقد¹.

- دور الإرادة الصريحة في إختيار القانون الواجب التطبيق

إن إرادة الأطراف لها دور كبير في مجال العقود الدولية وبالتالي فإن هذه الإرادة لها نفس الدور في مجال إختيار القانون الواجب التطبيق على المنازعات التي تنشأ عن هذه العقود. سواء أكان هذا الاتفاق مشروطاً في العقد بشرط التحكيم أم أنه في اتفاق خاص. إذ قد يتم الاتفاق بين طرفي العقد على أن يحكم موضوع النزاع قانون دولة معينة، وقد يتفق الأطراف على خضوع جزء معين من النزاع لقانون معين. أو يتم الاتفاق على تطبيق بعض أحكام القانون المختار دون البعض الآخر وفي مثل هذه الحالة تكون بصدد ما يسمى بالاختيار الإيجابي، وقد يتفق

¹ - ماهر ملندي، العقود الدولية، <http://arab-ency.com/ar>

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

الأطراف على استبعاد تطبيق قانون معين أو جزء معين من القانون المختار، وهذا ما يعرف بالاختيار السلبي للقانون.¹

ولكن في جميع هذه الأحوال نجد أن لإرادة الأطراف دورا أساسيا في اختيار القانون الواجب التطبيق على موضوع النزاع أو استبعاد تطبيق قانون معين. ومع ذلك فإن هذا الدور للإرادة يبقى بحاجة إلى تفسير، وذلك من حيث بيان أساسه القانوني والذي يمكن أن نجده في قاعدة العقد شريعة المتعاقدين ومبدأ حرية الإرادة.

ولما كان المحكم في مجال المنازعات الدولية ذات الطبيعة الخاصة يلعب دور القاضي في مجال المنازعات ذات الطابع الوطني، فإن السؤال الذي يثار هنا ما دور المحكم في حالة ما إذا كانت إرادة أحد الطرفين المتنازعين معيبة بعيب من عيوب الإرادة؟ وهناك مسألة أخرى لا تقل أهمية، وهي أن اختيار القانون الواجب التطبيق على موضوع النزاع المطروح على قضاء التحكيم قد يكون من قبل الطرف الأقوى في العلاقة، وهذا ما يحصل غالبا في العقود الدوائية ذات الشكل النموذجي بحيث يكون قانون الإرادة هو في الواقع قانون الطرف الأقوى في العلاقة التعاقدية، مما يهدد التوازن العقدي. وغالبا ما يكون القانون الواجب التطبيق هو القانون الوطني للطرف الأقوى في العلاقة، وفي هذه الحالة تثار مسألة مدى أهمية إمكانية تطبيق أحكام وقواعد عقود الإذعان، بمعنى هل بإمكان المحكم أن يعدل من الشروط التعسفية حماية للطرف الضعيف في العلاقة؟

عندما لا يتم إختيار القانون من قبل الأطراف فإن إتفاقية روما الصادر في 19 جوان 1980 المتعلقة بتحديد القانون المكافئ، تحدد في الغالب الإختصاص لقانون مكان تنفيذ العقد بما في ذلك في حالة الإنتداب، وفي حالة تعدد مكان تنفيذ العمل فرضت " محكمة العدالة للجالية الأوربية" "....." البحث عن مكان مركز الجاذبية للوضعية التعاقدية الأكثر إيجاء، في حين أنه عند تطبيق إتفاقية روما يكون المكان المرجع مرتبط بقانون مكان التشغيل، وللقاضي في الأخير إمكانية إستبعاد هذه القواعد أستنادا إلى القاعدة الإستثنائية التي تضمنتها المادة 06 فقرة 02 من إتفاقية روما²، فيمكنه البحث عن القانون الأكثر ملائمة في حالة إشمال علاقة العمل

¹ - فوزي محمد سامي، التحكيم التجاري الدولي، الطبعة 4 دار الثقافة، الجزائر، 2010.ص.185-188

² - بوقبرين عابد، مرجع سابق، مرجع سابق، ص.32.

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

على عدة مواقع للعمل أو في أماكن غير مرتبطة بنظام قانوني دولي كمسطحة بترولية على سبيل المثال أو سفينة في المياه الدولية.

وعلى العموم ففي كل الحالات التي يكون فيها القانون مشمول بفراغات مرتبطة إتفاقية روما، فالبحث إذن عن القانون الذي له روابط حادة مع علاقة العمل يُمكن القاضي من الخروج على سبيل الحصر من الروابط الملزمة في خصم العولمة التي ساهمت في ظهور وضعيات لنتقلات جديدة وأصلية، هذه المرونة التي تركز على حكمة القاضي تمكن من بعض الواقعية المهمة والقوية في مواجهة تعقيدات منظمات العمل الدولية. تترك هذه القاعدة الإستثنائية حينئذ هامش للشك الذي يحدث في بعض الأحيان تعليقات تكون مواجهة للإتفاقية، ويظهر أيضاً جلياً أن القاعدة المدونة في المادة 06 فقرة 02 لاتسمح بتطبيق قانون القاضي المعين حتى في حالة إنتدابه في بلده.

للقضاة فضل كبير في تنفيذ قواعد إتفاقية روما على كل دول الإتحاد، فإن نعين قاضي إنجليزي أو فرنسي ليقرر نتائج عقد مبرم من طرف مؤسسة فرنسية أو إنجليزية، ويتعلق بعمل مُنفذ في بلد آخر من الإتحاد الأوربي أو خارجه، فإن القواعد المحدد للقانون الكفاء هي نفسها.

في حين أن الصعوبة تأتي من كون القضاة ليس لهم نفس الثقافة القانونية لتقييم إستعمال القاعدة الإستثنائية أو تلك الضوابط الملزمة للمادة 07، فقوانين العمل هي حسب الدول، قد تكون حاملة لحدود إقليمية مثلما هو الأمر في بريطانية أين لاتطبق القوانين إلا إذا كان العمل منجزاً على الإقليم الوطني، أما فيما يخص القاضي الفرنسي فهو يملك دافع لإيجاد الأساليب القانونية للعودة إلى القانون الفرنسي بالإستعانة بالمادة 06 فقرة 02 أو بالمادة 07، كما أن الصعوبات المرتبطة بالتأهيل يمكنها أن تخلق إختلافات في وجهات النظر¹

نخلص إلى القول مهما الصعوبات التي تعكف عقود العمل الدولية فهي تضع عادة مفاهيم خاصة فيما يتعلق إختيار القانون المطبق، وقانون مكان تنفيذ العمل، كذلك بالنسبة للمسائل الأخرى كدفع الأجور والعطل، قصد تقادي هذه الصعوبات.

¹ -بوقبرين عابد، مرجع سابق،ص.32.

ثانيا: الإتفاقيات والإتفاقيات الجماعية كآلية لتحديد الأجر

تحتل الإتفاقيات الجماعية للعمل أهمية كبرى من الناحية الإقتصادية والإجتماعية والقانونية، فهي تهدف إلى وضع قواعد مهنية تنظم الشروط العامة لتشغيل كما أنها تعدّ من أهم مصادر قانون العمل في التشريعات العمالية الحديثة، وتبرز أهميتها أيضا في كونها وسيلة لتحقيق السلم الإجتماعي داخل الهيئة المستخدمة وذلك بوضع قواعد مهنية يشارك فيها العمال وأرباب العمل¹. وعلى هذا الأساس، تعتبر عملية إبرام الإتفاقيات الجماعية من المسائل الإجرائية الهامة التي عادة ما توليها القوانين المنظمة للتفاوض الجماعي حيزاً هاماً، لما يترتب عنها من إلتزامات قانونية وإتفاقية من جهة، وحرصاً منها على تحديد إجراءات وآليات للعملية التفاوضية بين الأطراف نظراً لإختلاف وتناقض المصالح والمواقف التي يدافع عنها طرف من جهة ثانية. ومن خلال قرأتنا لبنود القانون رقم 90-11، يتبين لنا أنّ المشرع الجزائري إتبع الخطوات التالية لمعالجة هاته الإشكالية حيث إهتم في بادئ الأمر بمرحلة التفاوض الجماعي، أما المرحلة الثانية فقد قام بتنظيم مآل فقد هذا التفاوض والذي يتمثل في إبرام الإتفاقية الجماعية، في حين عمد في المرحلة الثالثة والأخيرة إلى وضع آليات المناسبة لتنفيذ محتوى الإتفاقية.

1-مرحلة التفاوض الجماعي

قبل التطرق إلى التفاوض الجماعي ودوره في تحديد الاجور داخل الهيئات المستخدمة تجدر بنا التطرق إلى مفهوم التفاوض الجماعي في العنصر الاول ، ثم تحديد أهميته في العنصر الثاني .

أ : مفهوم التفاوض الجماعي

يشكل التفاوض الوسيلة الوحيدة التي يتم بواسطتها إبرام الإتفاقية الجماعية، حيث تمثل هذه الآلية الإطار الذي يمكن كل طرف من أطراف هذه العملية من تقديم مطالبه، وعرض إقتراحاته، وشرح مواقفه ووجهات نظره، وبعبارة أدق المنبر الذي يدافع من أعلاه كل طرف عن مصالحه ومكتسباته². بمعنى آخر تعتبر المفاوضة الجماعية وسيلة ودّية مباشرة لتحديد وتنظيم شروط

¹ -بن عزوز بن صابر، «التفاوض الجماعي ودوره في تحقيق التوازن بين المصالح الإجتماعية للعمال والإقتصادية للمؤسسة»؛ مداخلة ألقيت في إطار ملتقى وطني حول الظروف الإقتصادية للمؤسسة وآثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة جيجل، 2010، ص.93.

² - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري المقارن " القانون الإتفاقي"؛ مرجع سابق، ص.23.

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

العمل وظروفه وعلاقاته بغية التوصل إلى إبرام إتفاق عمل جماعي أو تعديل إتفاق عمل جماعي أو الإنضمام إتفاق عمل جماعي من خلال المناقشات والتشاورات بما يعمل على الحفاظ على علاقات العمل وإستقرارها كشرط أساسي للعمل على تطويرها وتوفير الجو المناسب للبحث عن الآفاق المستقبلية¹.

إهتمت منظمة العمل الدولية بالتفاوض الجماعي كوسيلة لإبرام الإتفاقيات الجماعية للعمل من خلال إصدار الإتفاقية الدولية رقم (87) المتعلقة بحرية النقابة وحماية الحق النقابي المعتمد من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 9 جوان 1948 في دورته 31، وبدأ نفاذه بتاريخ 4 جوان 1950 وفقا لأحكام المادة 15. والإتفاقية الدولية رقم (98) المتعلقة بالحق في التنظيم والتفاوض الجماعي، والتي إعتدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 1 جوان 1949 في دورته 32 بدأ نفاذها بتاريخ 18 جوان 1951. والإتفاقية رقم (154) لسنة 1981 المتعلقة بالتفاوض الجماعي بالإضافة إلى التوصية الدولية رقم 163 لسنة 1981 المتعلقة بالتفاوض الجماعي.

أما في التشريع الجزائري يعتبر الأمر رقم 71-75 المتعلق ع.ع.في القطاع الخاص أول نص قانوني يعترف لحق العمال في التفاوض الجماعي وإبرام الإتفاقيات الجماعية، ولقد فصل الأمر رقم 31-75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص. وكيفية ممارسة هذا الحق حدد فصلاً كاملاً للإتفاقيات الجماعية. وقسمه إلى 4 أقسام تناول القسم الأول القواعد العامة للإتفاقيات الجماعية، والثاني الإجراءات الخاصة بإعدادها، والثالث اللجنة الوطنية للإتفاقيات الجماعية، وخصص القسم الرابع لتنفيذها. ألغيت أحكام الأمرين 71-75 و 31-75 السالفين بموجب أحكام القانون رقم 78-12 الذي لم يتعرض لموضوع التفاوض الجماعي، ولا للإتفاقيات الجماعية للعمل، إستمر العمل بأحكامه إلى غاية صدور القانون 90-11 المتعلق

-«في أغلب الدول التي تبنت النهج الليبرالي نجد أنّ سياستها الإجتماعية تركز على البحث عن إتفاقات مع ما يسمى بالشركاء الإجتماعيين، وتستند أيضا إلى ما سماه بعض الفقهاء بالسياسة التعاقدية، وهو فعلا الإتجاه الجديد الذي تبنته الدولة الجزائرية».أنظر: فتحي وردية، «الجاذب الاجتماعي لتسريع الاقتصادي»؛ المجلة النقدية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، العدد1، 2010، ص.273.

¹- واضح رشيد، « دور المفاوضة الجماعية في إستقرار علاقات العمل»؛ مداخلة أقيمت في إطار ملتقى وطني حول الظروف الإقتصادية للمؤسسة وأثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة جيجل، 2010، ص.103.

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

بعلاقات العمل الذي إعترف ولأول مرة للعمال الأجراء بالحق في التفاوض الجماعي وإبرام الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية للعمل بغض النظر عن قطاع النشاط الذي ينتمون إليه عاماً كان أم خاصاً¹.

إلاّ أنّه وقبل أن نقدم المفهوم الذي نراه متكاملًا لتحديد مدلول التفاوض الجماعي المقصود هنا لابد من الإشارة إلى أنّ التشريعات العمالية المقارنة نادراً ما تعرضت لوضع تعريف لتفاوض الجماعي. الأمر الذي يحتم على الفقه عند الحاجة إلى تعريف التفاوض الجماعي باللجوء إلى تلك التعاريف التي قدمتها الإتفاقيات الجماعية للعمل وإمّا إلى الإجتهد الفقهي لوضع تعريف لهذه التقنية والإجرائية لإبرام الإتفاقيات الجماعية للعمل، وتسوية النزعات في العمل².

وبالرجوع لأحكام الإتفاقية الدولية رقم (154) لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية والخاصة بسياسة العمالة، عرفت المادة 2 منها التفاوض الجماعي على أنّه: «يشمل تعبير المفاوضة الجماعية في مفهوم هذه الإتفاقية، جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل أو مجموعة أصحاب العمل، أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل، ومن جهة، ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى من أجل تحديد العمل وأحكام الإستخدام، و/أو تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال، و/ أو تنظيم العلاقات بين أصحاب أو منظماتهم ومنظمة أو منظمة عمال»³. أما فقهاء وبدون الخوض في الجدل الفقهي القائم حول إيجاد تعريف جامع ومانع للتفاوض الجماعي، يمكننا القول أن عملية التفاوض بصفة عامة تتمثل في: إلتقاء فريقين أو طرفين أو أكثر مستقلين عن بعضهما البعض، يمثل كل منهم مصلحة أو جهة معينة من أجل الحوار والتشاور وتبادل المطالب والإقتراحات والدفاع المستتي على مصالح الجهات، مع الإستعداد لقبول بعض التنازلات المتبادلة قصد التمكن من الوصول إلى إتفاق أو عقد يحدد ويضبط الحقوق والإلتزامات التي تقررها العلاقة القائمة بينهم، أو التي سيقوم في المستقبل.

¹ -بن عزوز بن صابر، «التفاوض الجماعي ودوره في تحقيق التوازن بين المصالح الإجتماعية للعمال والإقتصادية للمؤسسة»؛ مرجع سابق، ص.93.

² -أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري المقارن " القانون الإتفاقي"؛ مرجع سابق، ص.24.

³ -المادة 2 من الإتفاقية الدولية رقم (154) لسنة 1981، اعتمدت هذه الإتفاقية بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 19 حزيران/يونيه 1981، في دورته السابعة والستين تاريخ بدء النفاذ: 11 آب/أغسطس 1983، وفقاً لأحكام المادة 11. الصادرة عن الجمعية العامة الدولية لشغل لسنة 1982، صادقت عليها الجزائر بموجب رقم 714/83 مؤرخ في 03/12/1983، ج ر عدد 50، الصادر في 1983.

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

من هذا المنظور يمكن أن نعرف التفاوض الجماعي بأنه: ذلك الحوار والتشاور الذي يتم بين المنظمات النقابية الممثلة للعمال من جهة. وأصحاب العمل أو منظماتهم النقابية من جهة ثانية، بقصد وضع نظام أو قانون مهني إتفاقي يحدد ويضبط حقوق والتزامات كا منهما إتجاه الآخر فيما يتعلق بشروط وطرق التشغيل والعمل، ومختلف الإمتيازات والضمانات القانونية، والإجتماعية المتبادلة بينهما في إطار وحدود ما تسمح به الأحكام القانونية أو الإتفاقية لعلاقات العمل الفردية والجماعية المعمول بها في المؤسسة أو القطاع الذي تم على مستواه التفاوض¹.

ب : أهمية التفاوض الجماعي

أقر القانون رقم 90-11 باباً خاصاً للتفاوض الجماعي، ويتمثل في الباب السادس منه وتخصيص باب منفرد لهذا المجال يعبر في الواقع عن رغبة المشرع في إضفاء الطابع التفاوضي على علاقات العمل نظراً لما تحققه هذه الطريقة من فوائد نظرية وأخرى عملية، من حيث الفوائد النظرية تساهم عملية التفاوض في أقامة قانون العمل مع التغيرات التي يفرزها تطور الإقتصادي والإجتماعي للدولة، بحيث يعتبر كوسيلة لتجنب معضلة جمود القانون، ولهذا إكتفى القانون 90-11 بوضع الأطر العامة لعلاقات العمل بينما ترك مجالات واسعة للتفاوض الجماعي.

أما من حيث الفوائد العملية يعد التفاوض الجماعي، بمثابة طريقة مرنة لإتخاذ القرارات إذا ما قورنت بالطرق المستمدة من التشريعات واللوائح التنظيمية كما تؤمن هذه الطريقة مشاركة العمال في إتخاذ القرارات التي تهم حياتهم المهنية. تبدأ عملية التفاوض من الناحية القانونية، مع تعيين الجهات المكلفة بعملية التفاوض، بحيث يشترط المشرع في نهاية الجهات أن تكون من بين التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً وفي حالة عدم وجود مثل هذه التنظيمات يحل محلها عمال منتخبون مباشرة من قبل العمال وعند ذاك يباشر الأطراف مناقشة محل التفاوض الجماعي ولايخرج بأي حال من الأحوال عن بنود التي نصت عليها المادة 120 من القانون 90-11.

¹-أهمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري المقارن " القانون الإتفاقي"؛ مرجع سابق، ص.24.

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

ما تجدر الإشارة إليه بصدده هاته المسائل أنها مذكورة على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر ويستنتج ذلك من خلال استعمال المشرع لعبارة "وخصوصاً" والتي تفتح الباب أمام إمكانية طرح مسائل إضافية غير مدونة في صلب المادة 120 من قانون علاقات العمل. غير أن هذا التفاوض مقيد ببعض القواعد المستمدة من النظام العام والتي لايجوز الإتفاق، على مخالفته- كالحدا الأدنى للأجر، سن التشغيل، وعدد ساعات العمل، والعطل القانونية ويتميز أطراف التفاوض فيما عدا هاته المسائل بحرية المفاوضة، ولو أن هناك تدخل من بعض الهيئات الرسمية في هاته العملية، ومن بينها مفتشية العمل التي لها دور حيوي في عملية التفاوض الجماعي حيث تتدخل في مرحلة الإعداد بتقديم النصح لأطراف العلاقة، كما قد تتدخل وزارة العمل أو بعض الوزارات الوصية، وذلك في شكل هيئة مستخدمة أو كمثل عن الصالح العام، وينتهي التفاوض بإبرام الإتفاقية الجماعية¹.

2-مرحلة إبرام الإتفاقية الجماعية

باعتبار أن الإتفاقية هي النص الناتج عن اتفاق مبرم بين المنظمات النقابية لأرباب العمل والمنظمة النقابية للعمال الأجراء حول ظروف العمل ، والمراد بها الأجر ومختلف ملحقاته (.....) الذي يطبق عامة على مهنة أو فرع نشاط² ، ونظرا للدور الكبير الذي تلعبه الاتفاقية الجماعية في مجال تحديد الأجر سنتطرق إلى الشروط الموضوعية لإبرامها من خلال العنصر الأول ، ثم الشروط الشكلية في العنصر الثاني .

أ : الشروط الموضوعية لإبرام الاتفاقية الجماعية

¹-عجة جيلاني، الوجيز في قانون العمل والحماية الإجتماعية: النظرية العامة للقانون الإجتماعي في الجزائر؛ دار الخلدونية، القبة الجزائر، 2010، ص. 183-184-185.

²- « la convention collective, texte qui résulte d'un accord conclu entre les organisation syndicales d'employeurs et de salariés sur les condition du travail au sens général du terme(salaire, congé, primes, conditions de rupture du contrat de travail..) et qui s'applique, en général, à une profession ou une branche d'activité »Frédéric Giquel, Salaire ce que vous pouvez négocier ; édition organisation, paris, 2003, p.61.

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

تنقسم هذه الشرود إلى شروط خاصة وشروط عامة تتمثل الشروط الموضوعية العامة في الرضا المحل والسبب لكون الإتفاقية عقد جماعي تنطبق عليه نص المادة 54¹ من القانون المدني ، ومن ثم يجب إبرامها باتفاق الطرفين دون ضغط أو تهديد أو إكراه .

أما الشروط الموضوعية الخاصة تنحصر في أطراف الإتفاقية وموضوعها ، بالنسبة لأطراف الإتفاقية الجماعية الاصل أن تنظيم نقابي² ، تعرف المنظمة النقابية أو النقابة بأنها، منظمة ذات طابع مهني، هدفها الدفاع عن مصالح العمال وتمثيلهم أمام الجهات الرسمية الإدارية والقضائية، وأمام أصحاب العمل، كما يعرفها البعض، أنها منظمة مهنية، غايتها الدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها الناتجة عن مزاولتهم لمهنة معينة، وإرتباطهم بعقود العمل³، وهو ما يفيد أن للنقابة مهمتين رئيسيتين هي: الدفاع عن مصالح أعضائها سواء أكانوا عمالاً أو أصحاب عمل، من جهة وتمثيل هذه المصالح وهؤلاء الأعضاء في علاقاتهم مع السلطات العامة، وأصحاب العمل، لاسيما في عمليات التفاوض الجماعي من أجل إبرام الإتفاقيات الجماعية، وتسوية نزعات العمل والمشاركة في وضع تشريعات ونظم العمل من جهة ثانية.

في هذا السياق تنص المادة 38 من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي بشكل أكثر وضوحاً على أن تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالضمانات التالية:

-المشاركة في مفاوضات الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة.

-المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسوية وممارسة الإضراب.

¹ -تنص المادة 54 من أمر رقم 75-58، ق.م، مرجع سابق، على أنه: «العقد إتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص نحو شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما».

²-النقابات العمالية نشأت للدفاع عن مصالح العمال في مواجهة أرباب الأعمال الذين يتمتعون بمركز إقتصادي قوي يمكنهم من فرض شروط جائرة على العمال، فكان السبيل أمام العمال لتعديل هذه الشروط الجائرة هو المفاوضة الجماعية، وهو ما يؤكد دور هذه الآلية النقابية في تحقيق مطالب العمال. أنظر: سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي؛ دار الهدى، الجزائر، 2013، ص.160-160.

³- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري " القانون الإتفاقي"؛ مرجع سابق، ص.39-40.

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

ما تجدر الإشارة إليه أن التنظيم النقابي في هذا المجال يختلف باختلاف مستوى التفاوض¹ وعلى هذا الأساس سنحاول التمييز بين حالتين تتعلق الحالة الأولى بالإتفاقية الجماعية القطاعية أو متعددة المهن التي تشترط معظم التشريعات العمالية المقارنة، ومن بينها التشريع الجزائري وجوب تمتع التنظيم أو التنظيمات النقابية في حالة التفاوض بشأن إتفاقيات ذات نطاق تطبيق وطني، أو قطاعي، أو متعددة المهن، بنسبة التمثيل القانونية، أي تمثيل أغلبية العمال الذين ستشملهم الإتفاقية المراد التفاوض بشأنها، وبمفهوم المخالفة، فإن النقابة التي لا تثبت مثل هذه النسبة من التمثيل لا تتمتع بأهلية التفاوض بشأن هذا النوع من الإتفاقيات²، وهذا ما تضمنته المادة 39 من القانون 14-90³، والملاحظ أن المشرع الجزائري حدد نسبة التمثيل النقابي بموجب نص المادة 36 من القانون رقم 14-90⁴ وهي بنسبة تفوق 20% من مجموع العمال الممثلين في التنظيمات النقابية.

¹ -M.F. Clavel -fauquenot.n.marignier, Le Droit syndical,Liaison ; Paris,1999,p.88-89.

² -أهمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري؛ أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق بن عكنون، 2008، ص.147.

³ -تنص المادة 39 من قانون رقم 11-90 « في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، وحسب نسب التمثيل، فإن إتحادات العمال الأجراء والمستخدمين وإتحادياتهم أو كنفدرالياتهم الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني: -تستشار في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإثرائهم، -تتفاوض في الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية التي تعنيها، -تمثل في مجالس إدارة هيئات الضمان الإجتماعي، -تمثل في المجالس المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية، وفي اللجنة الوطنية للتحكيم المؤسسة بمقتضى القانون رقم 2-90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب»

⁴ -تنص المادة 36 من قانون رقم 11-90 (متمة بموجب الأمر رقم 12-96) «تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي والمشارك بين البلديات والولائي والمشارك بين الولايات، أو الوطني، إتحادات وإتحاديات أو كنفدراليات العمال الأجراء التي تضم 20% على الأقل من المنظمات النقابية التمثيلية التي تشملها القوانين الأساسية للإتحاديات أو الكنفدراليات المذكورة عبر المقاطعة الإقليمية المعنية.

يتعين على المنظمات النقابية المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه، إبلاغ المستخدم أو السلطة الإدارية المذكورة في المادة 10 من هذا القانون بالعناصر التي تمكنها من تقدير تمثيلية هذه المنظمات لاسيما عدد وإشتركات أعضائها».

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

تتعلق الحالة الثانية ب إتفاقية المؤسسة، وهي تلك التي تتم على مستوى مؤسسة واحدة وبين تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية متواجدة في تلك المؤسسة، دون الأخذ بعين الإعتبار فيما إذا كانت هذه النقابات لها تمثيل قطاعي أو وطني أو محدود بتلك المؤسسة فقط، لأن مسألة التمثيل هنا تتعلق بمستوى التمثيل داخل المؤسسة المعنية وليس خارجها، وهو ما نصت عليه المادة 35 من القانون رقم 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي¹.

ما تجدر الإشارة عليه أنه في حالة غياب/ أو عدم وجود أي تنظيم قانوني، فإن عملية التفاوض تتم مباشرة بين العمال وصاحب العمل أو ممثله وذلك بناء على الأسلوب المنصوص عليه في المادة 42 المعدلة والمتممة من القانون الخاص بكيفيات ممارسة الحق النقابي، التي تقضي على أنه: عندما لايتوفر في أي تنظيم نقابي الشروط المنصوص عليها في المادتين 35 و36 من هذا القانون يتكفل تمثيل العمال الأجراء بالضرورة التفاوض الجماعي، والوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وذلك حسب النسب المنصوص عليها في المادة 41² من هذا القانون.

¹ - تنص المادة 35 من قانون رقم 90-11 (معدلة بموجب القانون رقم 91-30 وتمتمة بموجب الأمر 96-12) تعتبر تم تمثيل داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة، المنظمات النقابية للعمال التي تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للأجراء، الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية، و/أو المنظمات النقابية التي لها تمثيل 20 على الأقل في لجنة المشاركة، إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة. يتعين على المنظمات النقابية المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه، إبلاغ المستخدم أو السلطة الإدارية المختصة حسب الحالة في بداية كل سنة مدنية، بكل العناصر التي تمكنها من تقدير تمثيلية هذه المنظمات ضمن الهيئة المستخدمة الواحدة، لاسيما عدد منخرطيهما واشتراكتها أعضائها. وفي حالة وجود لجنة مشاركة ضمن الهيئة المستخدمة، يجب على المنظمات النقابية أيضا إبلاغ المستخدم بعدد المندوبين المنتخبين في هذه اللجنة.

² - تنص المادة 41 من قانون رقم 90-11: (معدلة بموجب القانون رقم 91-30): يعين الهيكل النقابي المذكور في المادة 40 أعلاه، من بينه المندوب أو المندوبين المكلفين بتمثيله لدى المستخدم، في الحدود والنسب التالية:

- من 20 إلى 50 عاملا أجيرا: مندوب واحد،
- من 51 إلى 150 عاملا أجير: مندوبان،
- من 151 إلى 400 عاملا أجير: 3 مندوبين،
- من 401 إلى 1000 عاملا أجير: 5 مندوبين،
- من 1001 إلى 4000 عاملا أجير: 7 مندوبين،

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

أما بالنسبة للطرف الثاني الممثل لأرباب العمل يجب أن نميز بين حالتين حالة صاحب العمل وحيد ، وحالة تمثيل أصحاب العمل من طرف تنظيم نقابي ، ففيما يتعلق بالحالة الأولى حالة صاحب العمل وحيد ففي هذه الحالة يخضع لقواعد القانون المدني والتجاري، بإعتبار أن إبرام الإتفاقيات الجماعية يدخل في التصرفات التجارية للتاجر، مما يجعلها من الأعمال التجارية¹ .

أما في حالة تعدد أصحاب العمل هناك فرضيتين ، إما أن تشارك كافة المؤسسات التي يعينها أمر تفاوض الجماعي ، وذلك بتعيين ممثلين عن كل مؤسسة ، وهي الطريقة الأكثر إستعمالا في الواقع العملي، نظراً لعدم التنسيق والإتصال والتعاون بين المؤسسات، بل حتى بين تلك التي تمارس نشاطاً مماثلاً، كمؤسسة البناء والأشغال العمومية والبنوك، والشركات التأمين.

أما الطريقة الثانية، فتتمثل في إتفاق المؤسسات المعنية بالتفاوض، عل تفويض أحدهم أو بعضهم بوكالة خاصة للتفاوض مع النقابة أو النقابات المعنية، وإبرام الإتفاقية الجماعية معهم نيابة عنهم، حيث تطبق في هذه الحالة كافة أحكام الوكالة الإتفاقية فيما يتعلق بآثار ونتائج التفاوض، وبالتالي آثار الإتفاقية الجماعية المتوصل إليها التي يلتزم بأحكامها كافة المؤسسات المعنية بها سواء أولئك الذين تفاوضوا بشأنها بصفة مباشرة، أو الذين أنابوا غيرهم عنهم في هذه العملية².

أما في حالة تمثيل أصحاب العمل من طرف تمثيل نقابي لانتوقف أهلية أصحاب العمل لإبرام الإتفاقيات الجماعية في أهلية التفاوض المباشر، على النحو السابق بيانه فقط، بل يمكنهم ممارسة ذلك عن طريق منظمات نقابية ممثلة لهم، حيث يعترف لهم القانون بحق تكوين تنظيمات نقابية تمثلهم، على غرار إقراره للعمال بهذا الحق³. وهي التنظيمات التي تخضع لنفس النظام القانوني وتتمتع بنفس الأهلية القانونية التي تتمتع بها نظيرتها الممثلة للعمال. هذا

- من 4001 إلى 16000 عامل أجير: 9 مندوبين،

- أكثر من 16000 عامل أجير: 13 مندوبا،

-أنظر كذلك: فتحي وردية، «الجاذب الاجتماعي لتسريع الاقصادي»؛ مرجع سابق، ص.275.

¹ -أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري؛ مرجع سابق، ص.149.

² أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري " القانون الإتفاقي"؛ نفس المرجع، ص.46.

³ - أنظر المواد 2 و 3 من القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق.

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

هو المركز القانوني الذي يؤهلها لتمثيل أعضائها في عمليات التفاوض الجماعي مع النقابات الممثلة لعمال سواء تلك التي تهدف إلى إبرام الإتفاقيات الجماعية أو التي تهدف لتسوية نزاعات العمل.

ب-الشروط الشكلية لإبرام الإتفاقية الجماعية

تتمثل تلك الشروط في تدوين أو كتابة الإتفاقية، وكذلك الإشهار، تعد الكتابة من بين الشروط الشكلية لإبرام الإتفاقية الجماعية، ولم يحدد المشرع الجزائري لغة معينة لكتابتها، على غرار ما ذهبت إليه بعض التشريعات مثل المشرع المغربي والتونسي. ويلاحظ من التاحية العملية، أكثر من الهيئات المستخدمة لجأت إلى كتابة الإتفاقية باللغة الأجنبية¹ أي اللغة الفرنسية فقط²، ومنها من لجأت إلى ازدواجية اللغة أي تحريرها باللغة الفرنسية والعربية³ خلفا للمشرع الفرنسي الذي إشتراط اللغة الفرنسية⁴. ماتجر الإشارة إليه، أن المشرع الجزائري لم يحدد القيمة القانونية لكتابة الإتفاقية والآثار تخلفها، على خلاف ذلك لم تعتبر الكثير من التشريعات العمالية الكتابة مجرد شرط لإثبات الإتفاقية الجماعية، بل شرط لإنعقادها وركنا من أركان صحتها⁵. كما أقرت بعض التشريعات العمالية، أن الإتفاقية الجماعية التي تبرم بغير الكتابة تعد باطلة وعديمة الأثر وهذا ما أقره المشرع الفرنسي على سبيل المثال⁶.

¹ -بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن؛ مرجع سابق، ص.137.

² - على سبيل المثال:

-Convention collective, société nationale des travaux publics s. n. t.p/ spa janvier 2002.

- Convention collective de SONALGAZ decembre 1991 completee et mise a jour en 1997.

³ - الإتفاقية الجماعية لمستخدمي فروع وهيكل المجمع الصناعي للورق والسيليلوز GIPEC

⁴ -Art-L- 132-2-1 :« Les Conventions et Accord Collectifs de travail et les Conventions d'entreprise ou d'établissement doivent etre rédiges en francais. Toutes dispositions rédigéé en langue étrangère est inopposable au salarié à qu elle ferait grief».

⁵ -بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن؛ مرجع سابق، ص.132.

⁶ -Art-L- 132-2 :« Les Conventions et Accord Collectifs de travail est un acte écrit à peine de nullité».

-Voir :Cour De Cassation,Chambre Sociale, Audience Publique Du 5 Novembre 2014 ,N° De

Pourvoi: 13-14077,ECLI:FR:CCASS:2014:SO01930 ,Publié Au Bulletin.www.Légifrance.gouv.fr

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

خلافًا للأحكام القانونية الملغاة¹، نلاحظ أن المشرع الجزائري لم يجعل من الكتابة شرطاً شكلياً ملزماً بنص صريح، كما أنه لم يربط على تخلفها البطلان، مكتفياً بما تضمنته المادة 114² من القانون رقم 90-11.

وفي رأينا؛ كان المشرع الجزائري على صواب في عدم جعل الكتابة شرطاً شكلياً ملزماً، وذلك كون أنه لا يمكن تصور إبرام إتفاقية جماعية للعمل غير مكتوبة لأنها تخضع لإجراءات شكلية لا يتم القيام بها شفويًا، كما نلاحظ أن المشرع لم يلزم بموجب نص صريح الأطراف المتعاقدة على توقيع الإتفاقية أو الإتفاق الجماعي بعد تدوينها رغم أنه ذكر في العديد من المواد عبارة "الأطراف الموقعة"³.

بعد تحريرها والتوقيع على الإتفاقية الجماعية، يتقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر إستعجالاً وعادة ما يكونه المستخدم لدى مكتب مفتشية العمل قصد تسجيلها⁴. وفور إستنفاد

¹ -تنص المادة 1/86 الأمر رقم 75-31، أ.ش.ع.ع.ق.خ، مرجع سابق، « يجب أن تكون الإتفاقية الجماعية للعمل مكتوبة وتبرم لمدة غير محدودة.....»

² -تنص المادة 114 من القانون 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق، « الإتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما فئة أو الفئات المهنية. الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصراً معيناً أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية. ويمكن أن يشكل ملحقاً للإتفاقية الجماعية. تبرم الإتفاقيات والاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال. كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين، من جهة، ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال، من جهة أخرى. تحدد تمثيلية الأطراف في التفاوض طبقاً للشروط المنصوص عليها في القانون.»

-أنظر كذلك: عبد المجيد صغير بيرام، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري؛ مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون المؤسسات، معهد الحقوق والعلوم الإدارية بن عكنون، جامعة الجزائر، 2003-2004، ص.93-94.

³ - أنظر على سبيل المثال المادتين 127، 142، من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق.

⁴ -تنص المادة 126 من نفس القانون «يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر إستعجالاً منهما الإتفاقية الجماعية فور إبرامها، قصد تسجيلها فقط، إلى مفتشية العمل ضبط المحكمة الموجودتين في الأماكن التالية:

- في مكان مقر الهيئة المستخدمة، إذا تعلق الأمر بإتفاقية جماعية للمؤسسة،
- في مقر البلدية إذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية،
- في مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيقها إلى الولاية أو إلى عدة بلديات من الولاية الواحدة،

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

إجراءات التسجيل تدخل الإتفاقية حيز التنفيذ وتلزم كل طرف موقع عليها أو منظم إليه على إحترام أحكامها. في حين أكدت المحكمة العليا عكس ذلك، عندما إعتبرت أن عمليتي التسجيل والإيداع ما هي إجراء لايتوقف عليه دخول حيز التطبيق¹.

كما يلاحظ أنّ المشرع الجزائري لم يلتزم التنظيم والمنهجية في معالجة الإجراءات الشكلية الخاصة بالإتفاقيات الجماعية، حيث نص على إشهار الإتفاقية الجماعية في المادة 119 ضمن أحكام الفصل الأول المعنون "أحكام عامة"، علما أن الإشهار هو آخر إجراء من الإجراءات الشكلية لسريان تطبيق أحكام الإتفاقية الجماعية، بينما نص على تسجيل الإتفاقية لدى مفتشية العمل وإيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة، وإيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة في المادة 126 بمعنى أنه قدم الإشهار عن التسجيل والإيداع، وهو ترتيب غير منهجي. وفي رأينا كان على المشرع إدراج كلا من التسجيل والشهر في الفصل الأول عند تناوله لإشهار الإتفاقية الجماعية.

إن مفهوم تسجيل بالإتفاقيات والإتفاقيات الجماعية يختلف من تشريع لآخر فالمشرع المصري عبر عن التسجيل بقيد الإتفاقية الجماعية أمام الجهة الإدارية، فلهذه الأخيرة الحق في قيد الإتفاقية في مهلة 30 يوما من تاريخ إيداعها، ولها الحق في الاعتراض على الإتفاقية².

أوجب المشرع الجزائري على طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر إستعجالا أن يودع نسخة من الإتفاقية الجماعية لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا³، نفس الإجراء أوجبه كل من المشرع المغربي والتونسي والمشرع الفرنسي، فإذا كان المشرع المغربي ألزم الطرف الأكثر إستعجالا بإيداع الإتفاقية الجماعية لدى كتابة الضبط بالمحكمة كما هو الحال بالنسبة للمشرع الجزائري، فإن المشرع التونسي إقتدى بما ذهب إليه المشرع الفرنسي حيث ألزم الطرف

*وفي مدينة الجزائر فيما يخص الاتفاقيات الجماعية المشتركة بين الولايات أو بين الفروع، أو الوطنية».

¹ - بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الإجتماعي في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2013-2014. ص.85.

² - بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن؛ مرجع سابق، ص.141.

³ -أنظر المادة 126 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق.

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

الأكثر إستعجالا بإيداع الإتفاقية الجماعية لدى كتابة ضبط مجلس العمال le conseil de prud hommes المختص إقليميا أي مجلس مكان إبرام الإتفاقية الجماعية¹.

يعتبر إشهار الإتفاقية الجماعية آخر إجراء شكلي يتم بعد إعدادها، ويقصد بإشهار الإتفاقية الجماعية أو الإتفاق الجماعي للعمل في التشريع الجزائري، إلصاق نسخة منها في الأماكن المخصصة لإعلام العمال المعنيين بمضمون أحكامها². نلاحظ أن إشهار الإتفاقية الجماعية أو الإتفاق الجماعي للعمل في التشريع الفرنسي يأخذ معنى أوسع من إشهارها التشريع الجزائري، فالإشهار في التشريع الفرنسي يتم على مستويين: مستوى خارجي "إيداعها لدى الجهات المختصة"، وعلى مستوى داخلي يتمثل في تسليم نسخة منها إلى مختلف الأجهزة الممثلة للعمال³، ويقصد بهذه الأجهزة أعضاء لجنة المؤسسة ومندوبي العمال، والمندوبين النقابيين الممثلين للعمال، كما توضع نسخة أخرى تحت تصرف العمال على مستوى كل مكان عمل⁴.

أما التشريع الجزائري فلا يتم الإشهار إلا على المستوى الداخلي، وبذلك يجب على صاحب العمل، أن يعلم العمال بأحكام الإتفاقية الجماعية، في القسم المخصص للإعلانات على أن يتضمن الإعلان موضوع الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية المراد تطبيقها داخل المؤسسة والأماكن المخصصة للعمال قصد الإطلاع على أحكامها وقت تواجدهم في المؤسسة⁵.

¹ - بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن؛ مرجع سابق، ص.148.

² - تنص المادة 119 من القانون 90-11، مرجع سابق، « يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الإتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين وتوضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية، دوما، تحت تصرف العمال وفي موضع مميز في كل مكان العمل».

³ - بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، مرجع سابق، ص.154.

⁴ - Art-R-135-7 : « L'employeur lié par une Convention ou un accord de travail doit procurer un exemplaire au comité d'entreprise le cas échéant aux comités d'établissements ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux. En outre, l'employeur tient un exemplaire à la disposition du personnel, dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet ».

⁵ - بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن؛ مرجع سابق، ص.154.

ج - مضمون الإتفاقية ومجال تطبيقها

يعتبر موضوع والأجور ومختلف التعويضات والعلاوات الحوافز، من إختصاصات أطراف التفاوض الجماعي، أي من صلب مجالات القانون الإتفاقي¹، وهذا ما أكدته المادة 120 في الفقرات 3 إلى 7 من قانون علاقات العمل بشكل واضح، والتي تبين صلاحيات الإتفاقيات الجماعية في مجال لأجور الأساسية الدنيا المطابقة، والتعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية، وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة، والمكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل، كإيفيات مكافآت فئات العمال المعنيين علي المردودية، تحديد النفقات المصرفية².

تسري الإتفاقية الجماعية على جميع العمال وأصحاب العمل، التابعين للمؤسسة أوقطاع النشاط الذين يشملهم نطاق تطبيق هذه الإتفاقية كما تلزم بتطبيق أحكامها على كل من وقع عليها³. وبمجرد دخول الإتفاقية حيز التنفيذ تصبح ملزمة للأطراف ويمنع عليهم الإخلال بأحكامها و مضمونها، وينجم عن خرقها نشوء الحق في رفع دعوى قضائية للمطالبة بتنفيذ الإلتزام المتعاقد عليه، هذا مع الإحتفاظ بالحق في مطالبة التعويض عن الضرر الذي ترتب عن خرق الإتفاقية⁴.

د : إنتهاء الإتفاقية الجماعية

تنتهي الإتفاقية الجماعية بإحدى الحالات التي تضمنها القانون الجزائري بإنهاء المدة المحددة، مالم توجد شروط مخالفة تستدعي إستمرارها إلى غاية التوصل إبرام إتفاقية جديدة، أو بناء على طلب فسخ الإتفاقية جزئيا أوكليا من قبل أحد الأطراف ويشترط في ذلك أن لا يتم الفسخ خلال 12 عشر شهرا من تاريخ تسجيلها وفي هذه الحالة يبلغ النقض إلى الطرف المتعاقد الآخر برسالة مضمونة مع إرساله نسخة إلى مفتش العمل وتسليمها إلى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودعة لديها الإتفاقية المعنية، ويترتب على تبليغ النقض شروع الأطراف خلال أجل ثلاثين يوما في مفاوضات لإبرام إتفاقية جديد دون أن يؤثر هذا النقض على وضعية عقود العمل

¹ - احمية سليمان، «نحو تكريس القانوني الانفاقي في علاقات العمل في الجزائر»؛ المجلة الجزائرية للعلوم

القانونية الاقتصادية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، العدد الرابع، 2009، ص.38.

² - المادة 120 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق.

-أنظر كذلك: بلعبدون عواد، مرجع سابق، ص.87.

³ -هدفي بشير، مرجع سابق، ص.199.

⁴ - انظر المادتين 127، 128، من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق.

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

المبرمة في ظل الإتفاقية السابقة¹. كما تنتهي الاتفاقية الجماعية في حالة إلغاء أحكامها من طرف الجهة القضائية المختصة أو بمبادرة من مفتش العمل عند ملاحظة مخالفة الإتفاقية للأحكام التنظيمية والتشريعية المعمول بها²، وهو ما يتطلب تعديل الإتفاقيات كلما دعت الضرورة إلى ذلك لتنسجم والتطورات الإقتصادية والإجتماعية لعالم الشغل³.

المطلب الثاني: طرق حساب الأجر

لما كانت الأجور تدفع عن العمل المنجز، فكثيراً ما يثور الجدل حول أحسن الطرق لدفع الأجور، والمعرفة التامة لهذه الطرق وأنسبها لمختلف الأعمال، ومعرفة الصعوبات التي تنهض عند تطبيقها ضرورية لمن يعالج العلاقة الصناعية⁴. وإذا كان غالبية موظفي المؤسسة يقبضون أجور شهريا أو كل نصف شهر إلا أنه هناك أنظمة مختلفة لحساب المستحقات⁵، وبالتالي أجمعت مختلف التشريعات العمالية الحديثة على أنه هناك ثلاث طرق مختلفة لتحديد أجور العمال تتمثل الوسيلة الأولى في تحديد الأجور وفقا لوحدة زمنية معينة والثانية تحديد الأجر بالإنتاج، أما الثالثة فهي وسيلة مزدوجة⁶.

الفرع الأول: حساب الأجر على أساس معيار الزمن *le salaire au temps*

يعتبر هذا النظام شائعا في الإستخدام لبساطته ويتم اللجوء إليه في الحالات التي يصعب فيها ربط الإنتاج بأداء كوحدة كمية مثل الأعمال الإدارية والهندسية والإستشارية، وكذلك في الأعمال التي يكون الإهتمام فيها بالجودة أكثر من الكمية⁷، ووفقاً لهذا المعيار يتم حساب الأجر على أساس الزمن الذي أنفق في العمل أيّا كانت حصيلته أي دون إعتبار لقدرة الإنتاج

¹ - هدفى بشير، مرجع سابق، ص.200.

² - أنظر كذلك المواد 131، 132، 133، من قانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق.

³ - أنظر المادة 134، من نفس المرجع.

⁴ - هدفى بشير، مرجع سابق، ص.200.

⁵ - جلال مصطفى القرشي، مرجع سابق، ص.212.

⁶ - سمير عزال، ترجمة عسان شديد، موسوعة المال والإقتصاد وإدارة الأعمال الغير؛ مجلد 7، نوبليس، بيروت، 2003-2004، ص.40.

⁷ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري: نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها؛ مرجع سابق، ص.63.

⁸ - نوري منير، تسيير الموارد البشرية؛ ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

المحقّق خلال الوحدة الزمنية المختارة أساساً لحساب الأجر¹ ، بمعنى آخر يكون دفع الأجر بمعدل الزمن من خلال نسبة العمل في الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو السنة أية فترة زمنية أخرى² . وبموجب هذه الطريقة يتقاضى كل عامل ينتسب إلى فئة معينة نفس الأجر بغض النظر عن الفروق الفردية في الإنتاج³. فدفع الأجر بالمدة يفترض وجود علاقة تبعية ما بين ذلك الذي يتولى دفع الأجر يومياً أو أسبوعياً أو شهرياً مع العامل، دون الأخذ بعين الاعتبار العمل المتمم مع تولى مراقبة النشاط الذي يتم تقديمه من طرف المستفيد من الأجر⁴. في هذا الصدد، نلاحظ أنّ العمال يفضلون في حساب الأجر بالزمن أن يكون في صورة بالشهر، وذلك حتى لا يتأثر الأجر بالراحة الأسبوعية إضافة إلى تمتع العمال بالمزايا الأخرى، مع التنبيه إلى أنّ الأجر قد يكون محسوباً بالشهر بينما وقت العمل بضع ساعات يومياً إضافة إلى الراحة الأسبوعية ولكن لا يجب على العامل أن يحضر في وقت العمل ومكانه يضع نفسه تحت تصرف رب العمل وإلاّ فلا يستحق أجراً عن غيابه في وقت العمل⁵ .

ما يجدر الإشارة إليه، هو عدم الخلط بين حساب الأجر بالزمن على النحو المتقدم وبين وقت أداء الأجر فقد لا يدفع الأجر إلاّ كل أسبوع أو أسبوعين ومع ذلك يكون محسوباً على أساس الساعة أو اليوم أو الشهر. كما يستوجب عدم الخلط بين هذه الطريقة وبين المدة المحددة للعقد الذي قد تكون سنة ويكون الأجر محسوباً باليوم أو الساعة.

النظام القانوني المعمول به حالياً في مجال المدة القانونية للعمل ، يسجل تقليصاً في ساعات العمل إلى 40 ساعة فقط في الأسبوع موزعة على خمسة أيام عمل على الأقل، بحيث لا يمكن

¹ -همام محمد محمود زهران، قانون العمل: عقد العمل الفردي رقم 131 لسنة 1981 مشروع القانون الجديد فقها وقضاء؛ مرجع سابق، ص.661.

² -جلال مصطفى القرشي، مرجع سابق، ص.210.

³ - Jean-Luc Koehl ,Droit de l'entreprise :Droit du travail et Droit Social, Ellipses,....,pp.101

⁴ - ماموني فاطمة الزهراء، العامل والمؤسسة الاقتصادية- محاولة لتحديد عنصر التبعية-؛ مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق جامعة وهران، 2003-2004. ص93

⁵ - سيد محمد رمضان؛ مرجع سابق، ص.144-145.

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

أن تتجاوز بأي حال 12 ساعة في اليوم الواحد¹، كما أقر القانون تخفيض المدة القانونية الأسبوعية للعمل بالنسبة للأشخاص اللذين يمارسون أشغالاً شديدة الإرهاق وخطيرة أو التي ينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية والعصبية، وكما يمكن رفع المدة القانونية بالنسبة لبعض المناصب المميزة بفترات توقف عن النشاط²، وبذلك فإنّ تحديد الأجر على أساس معيار الزمن، قد يبدو للوهلة الأولى، أفضل للعامل، كما يرى بعض الفقه، أن هذا المعيار يضمن للعامل دخلاً ثابتاً دون إرهاقه³، غير أنه يعاب على هذا المعيار من الناحية العملية أنه يسوي في الأجر بين عمال المنصب الواحد، رغم أنّ مجهود كل منهم متفاوت مما يؤدي إلى تراخي البعض منهم عن أداء واجبهم، فهي لاتحفز العامل على تحسين الإنتاج وزيادته، وبذلك يرفع سعر تكلفته، مما يلحق ضرراً بالمصالح الاقتصادية للمؤسسات⁴.

الفرع الثاني: حساب الأجر على أساس القطعة: le salaire a la tache

تتمثل هذه الطريقة في حساب الأجر ابتداء من عنصر متغير مرتبط بإنتاجية الأجير، و يمكن أن يرتبط بتحديد سعر الوحدة لكل قطعة منتجة أو البيع المحقق (العمل بالساعة) أو تحديد نسب مئوية التي تتكون قاعدتها من رقم مبيعات (عمولات، إكراميات) يمكن أن تكون هذه النسبة

¹ - تنص المواد 2، 7، 8، من الأمر رقم 97-03 مؤرخ في 11 جانفي 1997، يتعلق بالمدة القانونية للعمل، ج ر، عدد3 الصادر-المادة 2: «تحدّد المدّة القانونية الأسبوعية للعمل (40) ساعة في ظروف العمل العادية، توزع هذه المدة على خمسة (5) أيام على الأقل». -المادة 7: «لا تتجاوز مدة العمل اليوميّ الفعليّ، في أي حال من الأحوال، إثني عشر (12) ساعة». -المادة 8: «تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا الأمر لاسيما المواد من 22 إلى 26 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 أبريل لسنة 1990 و المتعلق بعلاقات العمل».

² - تنص المادة 4 من الأمر 97-03، نفس المرجع، «يمكن إستثناء لأحكام المادة 2 أعلاه: -أن تخفّض المدّة القانونية الأسبوعية للعمل بالنسبة للأشخاص اللذين يمارسون أشغالاً شديدة الإرهاق وخطيرة أو التي ينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية والعصبية، -أو ترفع بالنسبة لبعض المناصب المتميّزة بفترات توقف عن النشاط. - تحدّد المناصب المذكورة في الفقرتين الأولى و 2 من هذه المادّة عن طريق التنظيم بالنسبة لقطاع المؤسسات و الإدارات العموميّة.....».

³ - أحمد حسن البراعي، الوسيط في القانون الاجتماعي؛ مرجع سابق، ص.311.

⁴ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري: نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها؛ مرجع سابق، ص.65.

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

المئوية مختلفة عملاً بالحجم المعتبر¹. بمعنى آخر وفقاً لهذا المعيار يتفق الطرفان على أن يكون أجر العامل حسب وحدة معينة من مقاييس الإنتاج²، حيث يدفع الأجر للعامل حسب إنتاجه من دون الأخذ بالإعتبار مدة العمل. وهذا النظام يقوم على تحفيز جهد الإنتاج³ و يتم حساب الأجر على أساس الحصيلة التي يحققها العامل -كماً و كيفاً- دون النظر للزمن الذي استغرق في تحقيقها، ومثال ذلك محاسبة عامل البناء على ما ينجزه من بناء محسوباً بالمتر المربع أو محاسبة عامل الأحذية على ما ينجزه لكل زوج من الأحذية⁴. وبالتالي فيزداد أو ينقص أجر العامل تبعاً لعدد الوحدات الإنتاجية التي يحققها⁵.

ما يمكن إضافته (إستخلاصه) من هذا المعيار أنه يقوم على قاعدة تقر حساب أجور العمال الذين يتقاضون أجورهم لا بالشهر أو الأسبوع أو اليوم بل على أساس "إنتاجهم الفعلي"، ووفقاً لهذه القاعدة يكون تقدير تلك الأجور على أساس متوسط ما تقاضاه العامل، عن أيام العمل الفعلية، في السنة الأخيرة⁶، مما يجعل هذا المعيار أفضل لصاحب العمل، حيث يرتبط ما يحصل عليه العامل بما يعطيه لصاحب العمل، علاوة على أنها تحث العامل على بذل أقصى جهد في الإنتاج، لأن كل زيادة فيه يقابلها زيادة في دخله، ومثال ذلك محاسبة العمال في مصانع النسيج على أساس مبلغ محدد لكل متر من القماش ومحاسبة العمال في مصانع الأحذية على أساس مبلغ محدد لكل زوج من الأحذية. بما يعطيه لصاحب العمل علاوة على أنها كحق العامل على بذل أقصى جهد في الإنتاج لأن كل زيادة فيه يقابلها زيادة في دخله.

¹ - «Cette méthode consiste à calculer le salaire à partir d'une variable liée à la productivité du salarié ;il peut s'agir de la fixation d'un prix unitaire par pièce produite ou vente réalisée (travail à la tâche) ou de la détermination d'un pourcentage dont l'assiette est constituée par le chiffre d'affaires» Bernard saintourens, Denis Gatumel ,Droit du crédit Droit du travail, Vuibert ,Paris, 1996 ,p. 290.

²- أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص. 181.

³- سمير غزال، مرجع سابق، ص. 41.

⁴- غالب علي الداودي، مرجع سابق، ص. 145.

⁵- همام محمد محمود زهران، قانون العمل: عقد العمل الفردي القانون رقم 137 لسنة 1981 مشروع القانون

الجديد فقها و قضاءً ؛ مرجع سابق، ص. 662.

⁶- أحمد حسن البراعي، مرجع سابق، ص. 313.

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

ما يعاب على هذا المعيار أنه لا يتناسب مع جميع أنواع العمل، خاصة حينما يعلق صاحب العمل أهمية على نوعية الإنتاج أكبر منها على كمية، وعندما يتطلب العمل عناية وانتباها خاصين، وتكون المواد غالبية والآلات دقيقة وسريعة العطب، وقد تدفع العمال إلى زيادة سرعة العمل مع قلة العناية، طمعا بالحصول على زيادة مقابلة من علاوات الإنتاج. فهي عرضة لإساءة إستعمالها إذا طبقت دون حذر أو حيطة.

صحيح أن كسب العمال بالقطعة على عادة من كسب وأولئك الذين ينجزون أعمالا مماثلة بالنسبة الزمن، ويمكن السيطرة على خطر السرعة إذا عوقب العمال على فشلهم في بلوغ مستوى أوهدف معين. ولكن هذا الخطر يصبح جديا في بعض نظم العلاوات، إذا ما دفعت مكافآت مغرية لبلوغ مستويات عالية للإنتاج، إذ قد يرافق الجهود التي تبذل للوصول إلى هذه المستويات إرهاق يؤدي إلى الإضرار بصحة العمال، وزيادة حوادث العمل وإتلاف مواد ومكائن الإنتاج¹.

الفرع الثالث: حساب الأجر على أساس المعيار المزدوج

وجدت هذه الطريقة لتقادي العيوب التي لحقت بكل من الأجر بالزمن والأجر بالقطعة أو الإنتاج. تقوم هذه الطريقة على الإستعانة في حساب على الطريقتين السابقتين معا² أي على أساس الزمن، ويزداد الأجر كلما زاد الإنتاج³. تعتمد التشريعات العمالية الحديثة، على الأخذ بالمعيارين معا، حيث تحدد الأجر الأساسي، وبعض ملحقاته الدائمة والثابتة وفق المعيار الأول والثاني معا.

يحدد أجر العامل وفق هذه الطريقة على أساس معيار الزمن مع إعطائه مقابلاً عن كل وحدة إنتاجية يحققها، كأن يحدد للعامل أجر يومي، قدره 2000 دج على أن يحصل مقابل كل وحدة إنتاجية على 10 دج، فإذا أنتج عشرين وحدة إنتاجية إستحق 2200 دج في اليوم منها 2000 دج أصلية، 200 دج أجر مقابل ماينتجه من وحدات.

¹ - جلال مصطفى القرشي، مرجع سابق، ص. 212 .

² - أحمد السعيد الزقرد ، قانون العمل شرح للقانون الجديد رقم 2003/12 ؛ الطبعة الأولى، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، 2007، ص.188

³ - سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل: وفقا لآخر تعديل 2002، وفقا لقانون الضمان الإجتماعي رقم 19 لسنة 2001، دار الثقافة، الأردن، 2006، ص.145-146.

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

قد يحدد للعامل أجر على أساس حد أدنى من الوحدات في زمن معين، بحيث إذا زاد إنتاجه على هذا الحد إستحق مبلغا إضافيا مقابل كل وحد زائدة. ومثال ذلك أن يحدد للعامل أجر يومي قدره 2000 دج بمرعاة إنتاجه في اليوم 40 وحدة إنتاجية على الأقل على أن يحصل عن كل وحدة زائدة على ذلك على 10 دج. فإذا أنتج العامل في اليوم 50 وحدة إستحق منها 2100 أجراً أصليا في اليوم عن 40 وحدة الأولى 100 دج عن الوحدات العشرة الزائدة.

كما قد يحدد للعامل أجر مقابل زمن أقصى لإنتاج عدد معين من الوحدات، بحيث إذا أنتجه في أقل من هذا الزمن حصل على مقابل إضافي عما وفره من زمن. ومثال ذلك، أن يحدد للعامل أجر قدره 2000 مقابل الحصول على 30 وحدة إنتاجية في سبع ساعات على أن يستحق 10 دج مقابل كل ساعة يوفرها. فإذا أنتج العامل الوحدات المطلوبة في 5 ساعات فيستحق في هذا اليوم 2020 دج منها مائة دج أجر أصليا و 20 دج مقابل الوفر في الساعات.

وما يمكن الإشارة إليه، أنه إذا إتفق المتعاقدان على حساب الأجر وفقا لإحدى الطرق السابقة فلا يجوز لأحدهما الإستقلال بتغيرها ، ومن ثم فلا يستطيع صاحب العمل بمفرده تعديل طريقة حساب الأجر ، كما لا يجوز لصاحب العمل إحلال طريقة حساب الأجر بالقطعة محل طريقة حساب الأجر بالزمن أو بالطريقة أو إحلال طريقة حساب الأجر بالزمن محل طريقة حساب الأجر بالقطعة ، كذلك لا يجوز لصاحب العمل تغيير الوحدة الزمنية التي يحسب على أساسها الأجر، كأن ينقل عاملا من عمال على أساس النهار إلى فئة العمال الذين يعملون على أساس اليوم أو الأسبوع أو الساعة.

إذا كان صاحب العمل لا يستطيع ان يغير بارادته المنفردة طريقة حساب الاجر، فان هذا التعديل يكرز صحيحا اذا وافق عليه العامل. وهذه الموافقة قد تكون صريحة وقد تكون ضمنية تنشط من طروق الواقع¹. هذه هي الطرق التي يتم حساب أجر العامل وفعالها، ولكل طريقة مزاياها وعيوبها، ويتوقف الأمر، بصدد تقدير أي هذه الطرق بفضل الأخذ بها، على الظروف الإقتصادية التي تطبق فيها².

¹ - السيد عيد نايل، مرجع سابق، ص. 133-143.

² - «ذلك مهما تعددت النظم الماخوذ بها من اجل استخدام الاجور في دفع عملية الانتاج فان هذه النظم تتفق جميعا انها تتضمن معدلات اداء يجب تحقيقها كحد ادنى مقابل اجر اساسي يستطيع العامل المتوسط تحقيقه، ومن هنا تبرز اهمية تحديد هذه المعدلات تحديدا دقيقا بحيث ننفق وقدرات العامل و تجيء مساوية للجهد الذي

الفصل الثاني: مكانة الأجر في علاقة العمل.....الباب الأول

لا يتعين النظر، عند تقييم هذه الطرق إلى المصلحة "الفردية للعامل"، بحيث يقال أن الأجر المحسوب على أساس الزمن، أفضل للعامل، بل يتعين النظر إلى الطبقة العاملة ككل، ومدى تأثيرها بالظروف الإقتصادية لتحديد أي الطرق أفضل. نعتقد أنه في ظل الظروف الإقتصادية الحالية في الجزائر، فإننا في حاجة ماسة، للأخذ بنظام الأجر (.....) فإن لم يكن ذلك ممكناً، فوراً فليس أقل من الأخذ وبصفة عاجلة، بنظام الأجر بالطريقة، ذلك أن الإنتاج في الجزائر أضحت من الوسائل الجوهرية لرفع مستوى المعيشة في الجزائر.

بيدله و من هنا تبدو صعوبة للعبار نظرا لقياس معدلات الانتاج لا يتوقف فحسب على مدى كفاءة العامل، بل هناك ايضا الامكانية المتاحة ومدى تعاون العمال الاخرين، ومدى ما يبذله المشرفين من جهد... الخ». أنظر: أحمد حسن البراعي، مرجع سابق، ص.315.

الباب الثاني:

تكريس الحماية القانونية للأجر في ظل التشريع الجزائري

لما كان الأجر بالغ الأهمية في حياة العامل، إذ هو غالبا مصدر رزقه ووسيلته الأساسية لتعيش، فقد أحاطه المشرع بحمايته لكفالة حصوله عليه. في جزئه الأكبر على الأقل¹. يتبين لنا فيما سبق، أن السياسة الحمائية التي إنتهجها المشرع الجزائري في قانون العمل لم تقتصر في مداها على فرضه لحد أدنى من الأجور، وكذا إقراره العديد من التعويضات المختلفة لعنصر الأجر، فبالرغم من أن هذه السياسة تحقق نوع من الحماية للأجر، فإنها تبقى حماية لصيقة بشخص العامل أكثر، من تعلقها بعنصر الأجر نفسه، وبالتالي فإن إعتبار الأجر عنصر جوهري في عقد العمل ولا وجود لعقد بدونه، وهذا ما دفع المشرع الجزائري إلى أفراد جملة من الأحكام والقواعد من شأنها ضمان حماية قانونية خاصة به، والتي تتخذ شكل ضمانات وتدابير قانونية أساسية منها وإحتياطية (الفصل الأول)، غير أن هذه الضمانات تبقى مجرد مبادئ ونصوص عديمة الفعالية إذ لم ترفق بآليات أو وسائل قانونية لتكريس فكرة الحماية القانونية للأجر بمناسبة حلول أي نزاع في الموضوع (حول موضوع الأجر)، وتظهر حاجة وإلزامية العامل إلى معرفة هذه الآليات عند نشوب خلافات مع صاحب العمل حول موضوع الأجر أو أحد عناصره، لذلك يستوجب البحث عنها في المنظومة القانونية الجزائرية المتعلقة بالنزاعات الفردية في العمل.

بناءا عليه يمكن تصنيفها إلى آليات إدارية يكون غرضها التسوية الودية للخلاف القائم بين العامل وصاحب العمل بهدف تمكين العامل من إستقاء حقه في الأجر قبل تفاقم وتطور درجة الخلاف إلى نزاع (الفصل الأول)، وآليات قضائية تتمثل في دعوى الأجر عند إستحالة حل النزاع المتعلق بالأجر وديا ففي هذه الحالة يلجأ الطرف المتضرر إلى القضاء (الفصل الثاني).

¹ -محمد محمد أحمد عجيز، مرجع سابق، ص.173.

الفصل الأول:

ضمانات تكريس الحماية القانونية للأجر كحق في التشريع الجزائري

تحضى الأجر في مختلف التشريعات الحديثة، بحماية قانونية مشددة، بغرض تعزيز حماية الأجر بإعتباره المصدر الأساسي إن لم يكن الوحيد لدخل العامل، نظراً لطابع الإجماعي الذي أصبح يتسم به النظم السياسية والإقتصادية المعاصرة. لذا فإن المشرع ونزولاً على الإعتبارات الإجماعية لعنصر الأجر قد نص على القواعد اللازمة لضمان حمايته¹ من بينها قواعد النظام العام. وظيفتها تجعل لحق العامل في الأجر، حماية قانونية فعالة وملموسة في تطبيق العملي من حيث الحرص على تسليم العامل لأجره في الوقت والزمن والمكان المناسب، مع توقيعه في السجل المعد لذلك، أو في كشف الأجر، ويجب أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر، حتى يتمكن العامل أن يتحقق مما إذا كان صاحب العمل وهو يوفيه أجره، يحترم القانون والإتفاق المبرم بينهما، ولئلا يوقع العامل على غيره بينه على مخالصة إجمالية بمستحقته في الأجر².

حتى نتمكن من الإلمام بمضمون ومحتوى هذه التدابير والضمانات، سنحاول في البداية تبيان أهم المبادئ والتدابير الأساسية التي أفردتها المشرع الجزائري بغرض تكريس الحماية القانونية لأجر العمال (المبحث الأول)، ثم نتعرض من جهة أخرى لمختلف التدبير الإحتياطية العملية المكرسة لهذه الحماية (المبحث الثاني).

¹ - أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص. 219.

² - محمد محمد أحمد عجيز، مرجع سابق، ص. 173.

المبحث الأول: الضمانات الأساسية المقررة قانوناً للحماية الأجر كحق

لعل حماية العامل في مصدر رزقه هو مادفع المشرع الجزائري لتكريس حماية قانونية للأجر وعمل على تجسيدها في شكل ضمانات أساسية (مبادئ أساسية) وذلك حتى يضمن عدم ضياع وفقدان العامل لأجره وعدم المساس به وعدم تعرضه للمخاطر التي قد تؤدي إلى الإنقاص منه. فمنحه إمتياز عن بقية الديون الأخرى ومنع التنازل عنه ، وذلك بغرض تحقق نوع من المساواة ودرأ مختلف المخاطر التي قد تعترض أجر العامل مما ينجم عنها ضياع وفقدان العامل لأجرة بصفة كلية أو جزئية، أو الإنقاص منه وبالإضافة لذلك منح المشرع لأجر العامل أولوية وأفضلية عن بقية الديون الأخرى، مع منع التنازل عن حقه في الأجر. من هنا لايمكننا تجاهل إختصاص أجر العامل بإعتباره (دينا) بذمة صاحب العمل من جهة وعنصراً موجباً في نمة العامل المالية من جهة أخرى بنظام حمائي خاص يكفل-كغاية نهائية-تمكين العامل من الحصول على جزء حيوي من الأجر، في الموعد الدوري للوفاء بالأجور، يكفي لضمان الإنفاق على معيشة أسرته¹. من خلال هذا المبحث نتعرض لجملة الوسائل التي أقرها المشرع بهدف تجسيد حماية قانونية فعلية لأجر العامل وتتمثل هذه الوسائل في المطلب الأول: مبدأ المساواة كضمانة للحماية أجر العامل/ضمان مبدأ المساواة في الأجور و المطلب الثاني: ضمان عدم المساس بالكتلة الأجرية ، ثم المطلب الثالث ضمان إمتياز أجر العامل عن بقية الديون الأخرى.

المطلب الأول: ضمان مبدأ المساواة في الأجر(مبدأ المساواة كضمانة لحماية أجر

العامل)

من بين أهم المبادئ التي أصبحت تقوم عليها، العلاقات القانونية والتعاقدية في القوانين الحديثة، منها قانون العمل، مبدأ المساواة بين الرجال والنساء² في شتى المجالات كالتوظيف والمعاملة وكذلك

¹ - الياس يوسف إسحق، مرجع سابق، ص.153

² -تصنيف المادة1/2 من العهد الدولي للحقوق الإنسان المدنية والسياسية 1966. الذي إعتد وعرض للتوقيع والتصديق والإلتزام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 كانون/ديسمبر1966بدء تاريخ نفاذه 23 آذار/مارس 1976، وفقاً لأحكام المادة 49. «تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد بإحترام الحقوق المعترف بها فيه، وبكفالة هذه الحقوق لجميع الأفراد الموجودين في إقليمها والداخلين في ولايتها، دون أي تمييز بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسياً أو غير

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانونا لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

المساواة في الأجر¹.

على هذا الأساس سنحاول التعرض في هذا المطلب لمضمون مبدأ المساواة في الأجر على المستوى الدولي (الفرع الأول)، وكذا على المستوى الوطني أي في ظل التشريع الجزائري (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مضمون مبدأ المساواة على المستوى الدولي

كون مبدأ "المساواة في الأجر" ذوا أهمية بارزة فقد تم تجسيده في العديد من النصوص الدولية نذكر منها المادة 41 من ميثاق منظمة العمل الدولية، والمادة 23 فقرة 02 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948 والتي تنص على: «... لكل فرد دون أي تمييز

سياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب». كما تضيف المادة 2/2 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. الذي إعتد وعرض للتوقيع والتصديق والإنضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 كانون/ديسمبر 1966 بدء تاريخ نفاذه 3 كانون/يناير 1976، وفقا لأحكام المادة 49. «تعهد الدول الأطراف في هذا العهد بأن تضمن جعل ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذا العهد بريئة من أي تمييز بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسيا أو غير سياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب»

¹ -الإتفاقية الدولية رقم (100) لسنة 1951، مرجع سابق.. كذلك تنص: المادة 2/23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان «...لكل شخص الحق في أجر مساو عن العمل المتساوي بدون أية تفرقة». كما تضيف المادتين 6 و7 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية، الاجتماعية، والثقافية. المادة 6: من العهد الدولي لحقوق الاقتصادي والاجتماعية والثقافية: «تعترف الدول الأطراف في الإتفاقية الحالية بالحق في العمل، الذي يشمل حق كل شخص في الفرصة لكسب معاشته بالعمل، الذي يختاره ويقبله بحرية، وسوف تتخذ الخطوات المناسبة لحماية هذا الحق.....».

-أنظر: سعادي محمد، حقوق الإنسان؛ الطبعة الأولى، دار ربحانة، القبة/ الجزائر، 2002، ص.32.
المادة 7: من العهد الدولي لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: «تعترف الدول الأطراف في الإتفاقية الحالية بحق كل شخص في التمتع بظروف عادية ومواتية للعمل بوجه خاصة.1/ المكافأة التي تقدم لكل العمال، كحد أدنى: أجر عادل ومكافأة متساوية عن العمل المتساوي في القيمة بدون تفرقة من أي نوع، وبصفة خاصة مع ضمانات للنساء بظروف عمل ليست أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجال، مع أجر متساو للمعمل المتساوي.....» -أنظر كذلك:

- Zancarin-Fournel Michelle, Poggioli Margan «A travail égal, Salaire égal»? La C.G.T et les femmes au temps front populaire, histoire documentaire Dijon, Edition universitaire de dijon»clio, 2013/2 (n°38) p.329-331

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانونا لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

الحق في أجر متساو للعمل... » ومن خلال هذا الفرع نتناول النصوص الدولية وكذا النصوص العربية التي تؤكد ضمان مبدأ المساواة في الأجر.

أولاً: النصوص الدولية التي تقر مبدأ المساواة كضمانة لحماية أجر العامل.

سوف نركز على الإتفاقية الدولية رقم (100) بشأن المساواة في الأجر لسنة 1951¹ التي تؤكد على مبدأ المساواة بين العمال والعاملات أي تسمح لكلا من العمال والعاملات التمتع بالمساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية. حسب مضمون الاتفاقية الدولية رقم 100² بحيث يشمل الأجر أو المرتب العادي، الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى التي يدفعها صاحب للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عيناً، مقابل استخدامه له، يتضح من هذا التعريف الشامل ضرورة اعتبار جميع عناصر الأجر المضافة على الأجر أو المرتب العادي أو الأساسي أو الأدنى، جزءاً من الأجر في مفهوم الإتفاقية.

كما تشير عبارة "مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية" إلى معدلات الأجر المحددة دون تمييز قائم على الجنس، تشجع الدول الأعضاء على كفالة تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية على جميع العاملين، كما تتوخى المرونة في كيفية تعزيز هذا المبدأ وضمان تطبيقه، فالإتفاقية تشجع كفالة تطبيق هذا المبدأ "بوسائل تتلاءم مع أساليب السائدة في تحديد الأجر".

يجوز تطبيق هذا المبدأ عن طريق إحدى الوسائل التالية أو أكثر: القوانين أو اللوائح الوطنية، أي نظام قانوني لتحديد الأجر يقره القانون أو يعترف به، الإتفاقات الجماعية، على كل دولة عضو أن تتعاون، عند الإقتضاء، مع منظمات أصحاب العمل والعمال من أجل إنفاذ أحكام هذه الإتفاقية³.

¹ - أنظر نص المواد 1، 2، 3، من الإتفاقية الدولية رقم (100)، مرجع سابق.

² - Aurélie Aurouet-Hmeur, L Egalite Professionnelle Homme-Femme : Etude De Droit Francais Et Droit Algérien ; These Doctorat Spécialité : Droit Sociale , Université Francois-Rabelais De Tours, Soutenu Le 11 Janvier 2013.p.335.

³ - مارتين أولز، شونا أولني، مانويلا تومي، الدليل التعريفي: المساواة في الأجر؛ مكتب العمل الدولي، منظمة العمل الدولية، جنيف، 2013، ص.24.

أ - التمييز بين "الأجر المتساوي عن العمل" و"الإنصاف في الأجور"

يقصد بالأجر المتساوي مساواة العمال والعاملات ذوي المهارات المماثلة في الأجر، عند مزاوله نفس العمل أو نفس العمل تقريبا في شروط مطابقة، عملاً بهذا المفهوم، يقتصر نطاق تطبيق مبدأ المساواة في الأجور على الرجال والنساء العاملين في المجال عينه وفي المؤسسة، عندما يؤدي شخصان عملاً مطابقاً أو مماثلاً، لا بد من مساواتهما في الأجر، ومن أبرز أشكال التمييز في الأجور منح المرأة أجراً دون أجر الرجل الذي يزوال عملاً مطابقاً أو مماثلاً، لا يزال هذا النوع من التمييز مكرساً في بعض البلدان.

لا يقتصر مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة على العاملات والعمال الذي يؤدون عملاً مطابقاً أو متشابهاً، بل يشمل أيضاً أولئك الذين يؤدون عملاً مختلفاً، وهي الحالة الأغلب فعندما يؤدي الرجال والنساء عملاً مختلفاً من حيث المضمون والمسؤوليات، ويتطلب مهارات أو كفاءات مختلفة، ويزاول في شروط مختلفة، لكنه مع ذلك يبقى متساويا في القيمة الإجمالية، لا بد من مساواتهم في الأجر.

إن "الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة" هو المبدأ الكفيل بتحقيق "الإنصاف في الأجور"، والإنصاف في الأجور معناه دفع أجور عادلة، لكن في الكثير من الأحيان، يُستعمل التعبيران دون تمييز بينهما¹.

ب - العمال المعنيون بالإتفاقية

تُطبق الإتفاقية رقم (100) على نطاق واسع حيث تشير إلى "جميع العاملين" دون إستثناء. فهي لاتقبل بأية إستثناءات أو تحفظات. وتشمل العمال المهاجرين، سواء بصورة دائمة أو مؤقتة، وسواء كانت أوضاعهم نظامية أو غير نظامية، كما يستفيد منها العاملون في الزراعة والمنشآت العائلية والخدمة المنزلية. بالتالي ينبغي تطبيق هذا المبدأ على نطاق واسع ممكن بحيث يغطي

-أنظر: حسن محمد هند، الموسوعة القضائية في شرح أحكام قانون العمل الجزء الثاني، دار الكتب القانونية، 2007، ص.1118.

¹ -مارتن أولز، شونا أولني، مانويلا تومي، نفس المرجع، ص.30.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانونا لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

جميع فئات العمال في القطاعات كافة، وهو ينطبق على القطاعين مع العام والخاص، بما في ذلك الصناعة والخدمات والزراعة، في الإقتصاد المنظم وغير المنظم على السواء.

ج- مبدأ المساواة في الأجر ينطبق على جميع العمال كقاعدة عامة

إن المساواة في الأجر حق أساسي ينطبق على جميع البلدان، علما أن طريقة تطبيق هذا الحق في الممارسة قد تختلف من بلد لآخر ومن زمن لآخر، بما يناسب ظروفها الوطنية، كما تتوخى المرونة في أساليب التطبيق، مع ضرورة إحترام مبدأ المساواة في الأجر وإتخاذ تدابير فعالة لهذا الغرض. ويرتبط هذا المبدأ إرتباطا وثيقا بتحقيق المساواة بين الجنسين ، فتقييم الوظائف الذي يهدف إلى تحديد القيمة النسبية للوظائف بالإستناد إلى العمل المطلوب إنجازه، يختلف عن تقييم الأداء، مع العلم أن تقييم الأداء الذي يقم أداء العامل قد يؤثر على الأجر. فعند منح علاوات لمكافأة الأداء أوالإنتاجية مثلا، من المحتمل أن يكون الإختلاف في الأجر الشهري الإجمالي مبررا .

هـ - الاستثناء عن قاعدة مبدأ المساواة في الأجر على جميع العمال

يسمح بوجود إختلاف في الأجر عند وجود إختلاف موضوعي في قيمة العمل الذي يتعين إنجازه، فمفهوم الأجر المتساوي للعمل المتساوي القيمة يقضي بتقييم وظائف مختلفة والمقارنة بينها بالإستناد إلى معايير موضوعة كالمهارات والقدرات، التأهيلات والتجربة المهنية¹ وشروط العمل والمسؤوليات والطاقة المبذولة في العمل، وعندما يسجل إختلاف في قيمة الوظائف ينتج عن تقييم موضوعي لا يتأثر بالقيمة النمطية المنسوبة للوظائف التي إعتاد الرجال أو النساء على مزاولتها، لابد من أن ينعكس هذا الإختلاف في مستوى الأجر².

خلاصة لما سبق، أن الإتفاقية السالفة الذكر، تضمنت المصدر الخاص بمبدأ المساواة في الأجر، وهو ضرورة عدم التمييز بين العمال والعاملات في الأجر إذ قدموا أعمالا متماثلة.

¹ -Bouras Zohra,«La mondialisation et Le travail des femmes» ; Revue algerienne Des Sciences juridiques Econamiques et Politiques,N° 2, Alger, 2009.p.67.

² -مارتن أولز، شونا أولني، مانويلا تومي، مرجع سابق، ص. 25.

ثانياً - نصوص المعايير الدولية ذات الصلة:

من بين المعايير الدولية الأخرى ذات الصلة التي تقر تكريس مبدأ المساواة كضمانة لحماية أجر العامل نص المادة الأولى من الإتفاقية الدولية رقم (111) المتعلقة بإنهاء كل أشكال التمييز في الإستخدام والمهنة (في الاستخدام والمهنة)، 1958¹ ، بالإضافة إلى التوصية رقم (90)² المتضمنة نفس موضوع الإتفاقية السالفة الذكر تؤكد على دور الدولة في تأمين تطبيق مبدأ المساواة في الأجور عن طريق إقرار البطلان التام لأي بند أوفقرة تشكل خرقاً لهذا المبدأ سواء كان ذلك في عقد فردي أو عقود جماعية لتحديد الأجور، أو في النظام الداخلي للمؤسسة، أو في سلم الأجور، وذلك على مستوى تشريعاتها الوطنية مع إخضاع هذا المبدأ لرقابة جهاز خاص.

ثالثاً: النصوص العربية التي تؤكد على مبدأ المساواة في الأجور

تتمثل الإتجاهات العامة لمعايير العمل العربية ذات الصلة بالمساواة في الأجر في تقرير المعيار العام بشأن المساواة وعدم التمييز بين العمال جميعاً في حقوقهم المتعلقة بالعمل، من خلال نص المادة 1/8 من الإتفاقية العربية رقم (1) بشأن مستويات العمل، الذي كررته دون أي تعديل المادة 1/8 من الإتفاقية رقم (6) بشأن مستويات العمل (المعدلة)، حيث جاء فيه: «يجب أن تكون الحماية التي تقرها مستويات العمل واحدة، وألا تنطوي على تفریق بين العمال، كالتفریق بسبب الجنس، أو الأصل العنصري، أو اللون، أو الدين، أو الرأي السياسي»³. كما نصت المادة 42 من نفس الإتفاقية على ضرورة منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل ذلك عند تماثل العمل المقدم «تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل، وذلك عند تماثل العمل»⁴.

¹ - الإتفاقية الدولية رقم (111) لسنة 1958 المنعقدة بموجب مؤتمر العمل الدولي في جنيف في دورته الثانية والأربعين حزيران/يونيو 1958.

- أنظر: حسن محمد هند، الموسوعة القضائية في شرح أحكام قانون العمل الجزء الثاني، مرجع سابق، ص. 1129.

² - التوصية الدولية رقم (90) لسنة 1951 المنعقدة بموجب مؤتمر العمل الدولي في جنيف في دورته الرابعة وثلاثين حزيران/يونيو 1951.

³ - المادة 1/8، من الإتفاقية العربية رقم (6) بشأن مستويات العمل لسنة 1976

⁴ - المادة 42، من نفس الإتفاقية.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانونا لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

إذن مبدأ المساواة في الأجر ما هو إلا نتيجة للمبدأ العام القاضي بالمساواة بين النساء والرجال في مجال العمل، فيما يخص شروط التوظيف وظروف العمل ونتائجه، ويقصد بالمساواة في الأجر أن يتحصل العمال من كلا الجنسين على أجر متساوي إذا قاموا بنفس الأعمال أو بأعمال ذات قيمة متماثلة.

الفرع الثاني: تكريس مبدأ المساواة في الأجر في التشريع الجزائري:

عمد المشرع الجزائري على تكريس مبدأ المساواة بين العمال والعاملات في جل القوانين الوطنية المنظمة لعلاقة العمل سواء كانت السابقة منها أو حتى السارية المفعول¹. يتبين لنا مدى إقرار المشرع على تجسيد هذا المبدأ من خلال النص عليه في كل الدساتير والتشريعات الوطنية وبناء على ذلك تنصت المادة 59 فقرة 04 من دستور 1976* على أنه: «... تخضع الأجر للمبدأ القائل: التساوي في العمل، يستلزم التساوي في الأجر...»². يظهر لنا أن المشرع الجزائري كرس هذا المبدأ في التشريعات العمالية منذ الإستقلال بموجب الأمر رقم 62-57 الذي أقر/نص على إستمرار العمل بالنصوص الفرنسية ما يعني سريان قانون العمل الفرنسي الذي كان ينص على أنه: «كل تمييز في الأجر على انتماء العامل لجنس أو لآخر باطل».

كما تبنى المشرع الجزائري هذا المبدأ بموجب الأمر رقم 71-74³، والذي أقر بتساوي العمال في الحقوق والواجبات والفوائد الممنوحة عن نفس العمل وعن المؤهلات والإنتاج متساوي وهونفس الموقف الذي إتخذه المشرع الفرنسي في قانون رقم 83-635 المتعلق بالمساواة بين العمال والعاملات. ماتجدر الإشارة إليه، إذا كان المبدأ القانوني لأجر مساوي لعمل ذات قيمة

¹ - لقد صادقت الجزائر على الإتفاقية الدولية رقم (100) في سنة 1962، وهو الأمر الذي دفع بها على تبني مبدأ "المساواة بين الجنسين" في كل دساتيرها وتشريعاتها الوطنية.

-voir : Aurélie Aurouet-Hmeur, op-cit,p.335.

² - المادة 4/59 من دستور سنة 1976 الصادر بموجب الأمر رقم 76-97، مرجع سابق.

*يعد دستور 1976 هو الوحيد الذي تضمن مبدأ المساواة في الأجر بصفة خاصة.

³ - أنظر المادة 9 من الأمر رقم 71-74 المتضمن التفسير الإشتراكي للمؤسسات، مرجع سابق.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانونا لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

مساوية معروف في فرنسا منذ عدة عشرات فتطبيقه الفعلي يبقى قليل التطور، فقد واجه عدة عواقب من الناحية التطبيقية¹

وفي سنة 1975 وبصدور الأمر رقم 31-75 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الملغى ، سعى المشرع الجزائري إلى الإهتمام بالطبقة العمالية وضمان حمايتها وحصولها على أجورها كاملة، وبذلك خص المشرع في هذا الأمر بابا كاملا عن الحماية القانونية للأجور .

يعدّ هذا أول الأمر نص يبيّن فيه المشرع أن حيز تطبيق مبدأ المساواة في الأجور لا ينحصر على العمال النساء والرجال فحسب، بل يتسع ليشمل المساواة أوعدم التمييز على أساس السن بين العمال الكبار والصغار². أما في سنة 1976 ونتيجة للتوجه الإشتراكي وإعتماد سياسة التخطيط المركزي، تعرض الميثاق الوطني إلى مبدأ المساواة على أن: « تحقيق شيء من الإنسجام في سياسة الأجور المطبقة على قطاعات النشاط الوطني يجب أن يواكب سياسة عادلة وفعالة في ميدان الأجور ويجب لكي تتسم هذه السياسة بالعدل والفعالية لابد أن تكون مستمدة من مبدأ التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر ن ومبدأ من كل حسب مقدرته ولكل حسب عمله

أكد المشرع الجزائري من خلال الميثاق الوطني أن تطبيق مبدأ المساواة في الأجور يستلزم المساواة في العمل المقدم، وأنّ المساواة الشكلية ليست المعنية هنا والدليل على ذلك تعرضه لمبدأ "من كل حسب مقدرته ولكل حسب عمله"، ذلك لأن المساواة التي يقصدها هي المساواة التي تتوفر في الأجور متى تساوى العمل المنجز، وظروف العمل³.

¹ –Séverine Lemiere et Rachel Silvera, « Un salaire égal pour un travail de valeur comparable entre les femmes et les hommes Résultats de comparaisons d'emplois », *La Revue de l'Ires* 2010/3 (n° 66), p. 64.

² – تنص المادة 1/146 من الأمر رقم 31-75، أ.ش.ع.ق.خ، مرجع سابق، « يؤمن الحد الأدنى المضمون للأجر الوطني لكل عامل دون تمييز في الجنس أو السن،...».

³ – بوقبرين عابد، مرجع سابق، ص.75.

– نلاحظ في هذا الصدد أن كلا من المشرع الفرنسي والجزائري إنتهجا نفس المسلك فيما يخص بتكريس مبدأ المساواة كضمانة لحماية أجر العامل، نصت في ذلك المادة 2-140 L :

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانونا لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

وبصدور القانون رقم 78-12 المتضمن ق.أ.ع.ع الذي يعدّ أول تشريع عمالي موحد نص في مادته 07 الفقرة 02 على ما يلي: «العمال سواسية في الحقوق والواجبات يتقاضون عن العمل الواحد أجورا متماثلة وينتفعون بمزايا واحدة إذا تساوا في التأهيل والمردود».

كما تضمن نفس القانون (78-12) أوجه ومظاهر تؤكد على مبدأ المساواة بل ذهب إلى أبعد من ذلك، حيث أقر ضمان مبدأ المساواة بين العمال صغار السن الذين لم يبلغوا سن الرشد المدني والعمال كبار السن في الحقوق الناتجة عن العمل ومن أهمها الحق في الأجر وذلك متى كان للعمال نفس مناصب العمل، وبالتالي فإن شرط المساواة في الأجور بين العمال القصر والبالغين يرتبط بشغل مناصب العمل ذاتها. كما وسع من حيز تطبيق مبدأ المساواة في الأجور، إذ ساوى بين العمال المستخدمين بموجب عقود عمل محددة المدة، وأولئك المستخدمين بموجب عقود عمل غير محددة المدة، منع التمييز بين هاتين الفئتين من العمال في الأجور المدفوعة لهم على أساس نوع علاقة العمل أو مدة عقد العمل.¹

بناء على ما سبق يتضح لنا؛ أن لايمكننا إنكار أن هذا القانون يتضمن عدد وفير من الأحكام القانونية الخاصة بحقوق وواجبات العمال بما فيها الحق في أجر متساو إذا ما تماثلت الأعمال، إلا أنه ما يعاب عليه؛ أننا نلاحظ أنه لو يُحط هذه الأحكام بعقوبات وجزاءات من شأنها أن تضمن عدم الإخلال أو المساس بمبدأ المساواة في الأجور بين العمال.

في حين يرجع البعض ذلك إلى إعتقاد الدولة للنهج المتبع خلال تلك الفترة، إذ لقد لعبت الدولة دور المشرع والمالك لكل المؤسسات الإقتصادية بمعنى أنها رب العمل في الوقت ذاتها، فلا يمكنها أن تخالف ما تنشئه من أحكام. مما نتج عن ذلك تخلي الدولة عن التدخل في القطاعات

«tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes».

Il est précisé, en outre, que « les différents éléments composants la rémunération doivent être établis selon des normes intendique pour les hommes et pour les femmes. Les catégories et les critères de classification et de promotion pro.....». Marchand Daniel, Le Droit du Travail en pratique, 6^{em} éditions mise à jour au 15 Juillet 2003, éditions d organisation, Paris, 2003.p243.

-voir : Cour de cassation, chambre sociale,Audience publique du 28 novembre 2000, N° de pourvoi: 97-43715 99-41661, Publié au bulletin-www.légifrance.gouv.fr.

¹- أنظر نص المواد 2/7، 3/44، 53، من القانون رقم 78-12، ق.أ.س.ع.ع، مرجع سابق.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانوناً لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

الإقتصادية وإنسحابها من المؤسسات الإقتصادية¹ وبالتالي صُدر القانون رقم 90-11 سنة 1990 المتضمن علاقات العمل، الذي جاء بمجموعة كبيرة من الأحكام الخاصة بحماية العمال بإعتبارهم الطرف الضعيف في علاقة العمل، فقام بإثراء مسألة مبدأ المساواة في الأجر بين العمال كمبدأ عام في المادة 17 التي تنص على أنه: «تعد باطلة كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية والاتفاقيات أو في عقد العمل والتي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، أو القرابة العائلية، والقناعات السياسية، والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها»². وهذا ما أكدته المحكمة العليا في إحدى قراراتها³. كما أضافت المادة 84 من نفس القانون على أنه: «يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجر بين العمال، لكل عمل مساوي القيمة دون تمييز»⁴ يتضح لنا من مضمون نص المادة أن المشرع أخضع واجب ومسؤولية الإلتزام بضمن المساواة في الأجر على عاتق المستخدم. بمعنى أن يكون هذا الأخير ملزماً بدفع أجر متساوية لعماله متى تساوت قيمة الأعمال المقدمة من طرفهم. غير أنه لا يمكن المساواة في الأجر متى اختلفت الأعمال المؤداة أو مردودية العامل في الإنتاج أو اختلفت ظروف العمل.

¹ - بوقبرين عابد، مرجع سابق، ص.76.

Voir :Aurélié aurouet-hmeur,opcit.p.331-332

² - المادة 17 من القانون رقم 9-11، ق.ع.ع، مرجع سابق.

-كما تنص على سبيل المثال المادة 142من-

-Art 142 de la Con-coll société nationale de travaux publics S. N. T.P/ SPA janvier 2002. « l'entreprise est tenue d'assure pour un travail de valeur égal, l'égalité de rémunération entre les travailleurs sans aucuns discrimination»

³- قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 289675، الصادر في 12 جانفي 2005، (قضية المؤسسة الوطنية للأسمدة والمنتجات المبيدة للحشرات) ضد (خ-ص)، المجلة القضائية، العدد 02، 2005، ص.ص.335-339. «...عن الوجه المثار تلقائيا المحكمة العليا: والمأخوذ في إنعدام والإساءة في تطبيق القانون...حيث أنه لما أسس القرار المؤيد للحكم على أن لامجالاً لتطبيق الإتفاقية الجماعية عملاً بالمادة 17 من القانون 90-11 الصادر 21 أفريل 1990، لأنها أدخلت تمييزاً بين العمال فإنه أخطأ في تطبيق القانون وأفقد قضاء الأساس القانوني المطلوب. ذلك أن المادة 17 من القانون المشار إليه المتضمن علاقات العمل. والتي تنص على بطلان أحكام الإتفاقيات التي من شأنها تؤدي إلى تمييز بين العمال فإنه لامجال لتطبيق هذه المادة في قضية الحال إلا إذا كان العمال في نفس الحال والوضعية ويخضعون لنفس الشروط المهنية... »

⁴ - المادة 84 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانونا لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

مما تقدم يمكننا القول بأن المساواة التي يقصدها المشرع هنا ليست المساواة الشكلية التي لا تراعي إختلاف المهارات والخبرات بين العمال من جهة، والمسؤوليات والضغوط المحيطة بمنصب العمل من جهة أخرى، فإذا كانت المساواة الشكلية هي القاعدة بالنسبة للأجر الوطني الأدنى المضمون والأجر الأساسي الناتج عن تصنيف منصب العمل، فإن المساواة الموضوعية والتي تأخذ بعين الإعتبار العوامل السابقة هي التي يقصدها المشرع هنا، إذ يجب أن يمنح كل عامل الأجر الذي يتناسب مع مؤهلاته ومردوده وظروف عمله ومؤثراتها وأقدميته وخبرته في العمل، وكل المسائل التي تدخل في حساب الأجر وتقديره، لاسيما تلك المتعلقة بالعناصر المتغيرة في الأجر كالمكافآت والحوافز والتعويضات المختلفة، وبالتالي يتولى رب العمل مكافأة العامل صاحب الخبرة والمهارة والمردود الجيد بمنحه عناصر إضافية للأجر خلافا للعامل الذي يحتل نفس المنصب ولكنه لا يقدم مردودية مماثلة لسابقه، أو لا يتمتع بمهارته وخبرته، وهذا الإجراء لا يمكن إعتباره على الإطلاق مساسا بمبدأ المساواة في الأجر ، رتب المشرع على مخالفة هذه القاعدة عدة جزاءات منها المادة 142 من قانون رق 90-11¹ ، وهذا تطبيقا لنص المادة 28 من دستور 1989².

يتبين لنا من خلال ما سبق؛ أنه بعدما كانت الدولة هي المسؤولة عن تطبيق مبدأ المساواة وضمان عدم التمييز بين العمال وذلك من خلال إنشاء سلم وطني للأجور، ووضع تصنيف مهني وطني لمناصب الشغل في إطار القوانين الملغاة، غير أنه سرعان ما شهدت المنظومة القانونية الجزائرية تحولا كبيرا تخلت الدولة عن دورها كمستخدم ويتحمل مسؤولية ضمان مساواة في الأجور بين العمال رب العمل. هذا كما إكتفت الدولة بتطبيق مبدأ المساواة الأحكام والقواعد التشريعية التي من شأنها أن تؤدي البطلان التام لأي بند أو فقرة تشكل خرقا لهذا المبدأ.

مما سبق ذكره نلاحظ أن تشريع العمل الجزائري شهد تحولا كبيرا، فبعدها كانت الدولة هي المسؤولة عن تطبيق مبدأ المساواة وضمان عدم التمييز بين العمال عن طريق إنشاء سلم وطني للأجور، ووضع تصنيف مهني وطني لمناصب الشغل في ظل القوانين السابقة الملغاة، أصبحت الدولة في ظل التحول الإقتصادي والإجتماعي تتخلى عن دورها كمستخدم وتلقي مسؤولية

¹ - أنظر المادة 142 من قانون 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق.

² - المادة 28 من دستور 1989، المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989، ج ر، عدد 09، المصادق عليه بموجب إستفتاء 23 فيفري 1989.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانونا لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

ضمان المساواة في الأجر بين العمال على عاتق رب العمل، كما إكتفت بتأمين تطبيق المبدأ عن طريق الأحكام التشريعية المقررة للبطان التام لأي بند أو فقرة تشكل خرقا لهذا المبدأ.

المطلب الثاني: ضمان عدم المساس بالكتلة الأجرية

يقصد بضمان عدم المساس بالكتلة الأجرية أي حماية أجر العامل من أي خطر ينجم من شأنه عدم إستقاء العامل لأجره بصفة كلياً أو جزئية ، ولهذا سنحاول إيضاح الوسائل التي أقرها المشرع لضمان عدم المساس بأجر العامل الذي يعد مصدر رزق هذا الأخير:

الفرع الأول: نظام حضر المقاصة على الأجر

يوجد من بين دائني العامل أحيانا رب العمل نفسه، نظراً لكون هذا الأخير طرفاً في عقد العمل ونظراً كذلك لكون العامل في تبعية إزاء رب العمل، فإن التشريعات العمالية تدخلت لوضع حدود للمقاصة على الأجر قصد حماية مدخول العامل من الإنقراض منه بتعسف وإفراط.

بالرجوع إلى أحكام القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، ينص على عدم جواز الإعتراض على الأجر بالحجز والإقتطاع¹ إلا أن ذلك يمكن إعتبره إجحافاً في حق الدائنين في إستقائهم لديونهم، بالرغم أنه يحقق حماية كبيرة لتلك الأجر² ، مع العلم أن القوانين الجزائرية السابقة له وموازة مع ما يعمل به في التشريعات المقارنة، فقد وضعت حدوداً وشرطاً لعملية المقاصة بين الديون والأجر غير تلك الحدود المنصوص عليها في القواعد العامة، ومع ذلك فإن المقاصة تطرح دائماً العديد من الإشكالات القانونية، وأول هذه الإشكالات تتمثل في مدى تطبيق أو عدم تطبيق المقاصة على الأجر. لأن السماح بتطبيقها يؤدي إلى تجريد الأجر من مبالغ ضرورية لحياة العامل أما حظر تطبيقها فسيؤدي إلى حرمان العامل من قروض يكون مصدرها رب العمل³، ويتعلق الأمر كذلك بإشكال في تحديد وتمييز الديون القابلة للمقاصة عن غيرها.

¹ - تنص المادة 90 من القانون 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق. « لا يمكن الإعتراض على الأجر المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو إقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها».

² - سعودي عمر، مرجع سابق، ص. 56.

³ - غريب بوخالفة، مرجع، سابق، ص. 143.

أولاً- الديون القابلة للمقاصة على الأجر

تتخذ الديون القابلة للمقاصة ثلاثة صور منها القروض ، أقساط الأجر المدفوعة مسبقاً مستحقات الضمان الإجتماعي وسوف نتعرض إليها تبعا .

1 : القروض

تتمثل في القروض التي يمنحها المستخدم للعامل، وهي تعدّ ديون قابلة للمقاصة على الأجر وبالرجوع لأحكام الأمر رقم 31-75 الملغى يتضح لنا أنّ القروض التي يقدمها المستخدم للعامل، تعدّ ديون قابلة للمقاصة على الأجر، و لكن تبقى مقيدة طبقاً للحدود المقررة قانوناً وهي بنسبة 10% فيما تخص الأجر الشهرية التي تقل أو تساوي أربعة أضعاف الحد الأدنى المضمون و15% بالنسبة للأجر التي تزيد عن الأربعة أضعاف تخصص هذه النسب لرب العمل وحده دون منافسة من غيره، فلا يجب أن تدمج ضمن الجزء القابل للحجز¹، وما يجدر الإشارة إليه أن هذه الإقتطاعات تشمل الأجر الفعلي وليس الأجر لإسمي المتفق عليه في عقد العمل. كما أنها لا يستدعي فيها صدور حكم من القاضي. كما نجد المشرع المصري يطبق نفس الشروط والنسبة المؤوية حيث تنص المادة 40 من القانون المصري على أنه: «لا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل أكثر من 10٪ وفقاً لما يكون قد أفرضه من مال أثناء سريان العقد، ولا أن يتقاضى عن هذه القروض أية فائدة ويسري ذلك الحكم على الأجر المدفوعة مقدماً»².

¹ - تنص المادة 157 من الأمر رقم 31-75، أ.ش.ع.ع.ق.خ، مرجع سابق، « كل صاحب عمل يقرض العامل نقداً لا يمكنه إستقاء قرضه إلا بإقتطاعات لا تتجاوز عشر الأجر الشهرية التي تقل أو تساوي أربعة الأضعاف الحد الأدنى للأجر المضمون و15٪ بالنسبة لإقتطاعات من الأجر التي تزيد عن أربعة أضعاف الحد الأدنى للأجر المضمون.

وأن الإقتطاع المتم تحت هذا العنوان لا يمكن دمج مع الجزء القابل للحجز والقابل للتحويل والمحدد بموجب القانون ».

* وتطبق نفس الشروط والنسب تقريبا في التشريع الأردني و المصري، أنظر: علي العدوي، أحمد حسن البراعي، ص.352.

² - أسامة أحمد شتات، قانون العمل: قانون العمل رقم 137 لسنة 1981 وفقاً لآخر التعديلات؛ در الكتب القانونية، مصر، 1999، ص.18.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانونا لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

يتشترط لتطبيق النص ثلاثة شروط يتمثل الاول في أن يكون الإقتطاع وفاء لدين قرض يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل فإذا كان مصدر مديونية العامل سببا قانونيا آخر كتعويض عن فعل ضار مثلا فلا يسوغ لصاحب العمل أن يقتطع أية نسبة من الأجر ، والثاني أن تكون النسبة المقتطعة في حدود 10٪ لانتجاوزها من أجر العامل الفعلي ، أما الشرط الثالث والآخر أن يكون الإقتطاع من الأجر بحسب طريقة دفعة سواء كان مشاهرة أو مياومة أو أسبوعيا وغير ذلك فلا يحق لصاحب العمل أن يقتطع من الأجر دين الفرض دفعه واحد ولو كان ذلك باتفاقه مع العامل لمخالفة ذلك النص أمر يتعلق بالنظام العام.

الأصل أن المقرض حينما يقرض ماله يتوخى تحقيق مصلحة وهي الحصول على فائدة من القروض، وقد خرج المشرع على هذا الأصل حينما منع صاحب العمل من ثقافي أية فائد على القروض التي يقرضها لعمالة وقد أخذ المشرع في ذلك بروح الشريعة الإسلامية السمحاء التي تحرم الفوائد الربوية¹ ، بالرجوع للقانون العمل الجزائري رقم 90-11 الساري المفعول يتبين لنا أنه لم يتناول هذه المسألة بل جعلها من إختصاص الإتفاقات والإتفاقيات الجماعية وذلك بموجب المادة 120 منه².

2- أقساط الأجر المدفوعة مسبقا

يقصد بالأقساط المدفوعة مسبقا تلك المبالغ التي تؤدي للعامل قبل حلول ميعاد دفع الأجر، فهي جزء منها وليست قروضا، وتسمى باللغة الفرنسية (les acomptes) حيث يمكن إقتطاعها كلية من الأجر حين دفعه، وتثور صعوبة في التمييز بينها وبين الأجر مقابل عمل تم أداه فعلا، أعتبر دفعه على الحساب وكل ما زاد عن ذلك أعتبر قرضا من رب العمل³.

¹ على عوض حسن، مختصر الوجيز في شرح قانون العمل؛ دار الفكر الجامعي، الإسكندرية/ مصر، 2001، ص.136.

² تنص المادة 9/120 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق، « تعالج الإتفاقيات الجماعية -9....

³ غريب بوخالفة، مرجع سابق، ص.143. نقلا عن: Durand Paul et Vitus André, traite de droit de travail ; tome2, Dalloz, paris, 1950. p755.

Voir : - Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du 3 novembre 2011 ,N° de pourvoi: 10-16660, Publié au bulletin. www.légifrance.gouv.fr.

3- مستحقات الضمان الإجتماعي

تعدّ هذه المستحقات بمثابة إشتراكات تفرض على الطرفين، حيث يقوم رب العمل بخصم وإقتطاع هذه المستحقات من أجر العامل بصورة آلية، وفي ظل تطبيق نظام المقاصة على هذا النوع من المستحقات فإن رب العمل لا يعد بمثابة دائن. وبالتالي تهدف هذه المستحقات إلى تقديم خدمات إجتماعية ضرورية كالتأمين على المرض والولادة والوفاة¹. كما هناك مستحقات أخرى لضمان معاشات للعمال بعد إنتهاء أو توقف علاقة العمل لمختلف الأسباب ومنها التقاعد، والحوادث والأمراض المهنية، والتأمين على البطالة².

في نفس السياق، جرت العادة أن توزّع نسب الإشتراك في الضمان الإجتماعي حول المواضيع السالفة الذكر بموجب مرسوم تنفيذي وذلك مثل المرسوم التنفيذي الصادر سنة 1994، والذي يحدد نسبة توزيع الإشتراكات حيث حدّدت نسبة إشتراك أرباب العمل ب 24% و 7% هي إشتراكات العمال، و 0.5% تمثل إشتراكات بعنوان حصة صندوق الخدمات الإجتماعية أي بمجموع 31.5% موزعة للتأمين عن البطالة، والتقاعد، والتقاعد المسبق، وحوادث العمل³. وفي سنة 2006 صدر المرسوم التنفيذي رقم 06-339، ليعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 94-187 الذي يحدد توزيع نسبة الإشتراك في الضمان الإجتماعي.

¹ - أنظر: قانون رقم 83-11، مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر ج ج، عدد 28، الصادرة في 1983، (المعدل والمتمم)

² - نظمت المعاشات المذكورة أعلاه بموجب القوانين التالية:- قانون رقم 83-12، مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتقاعد، ج ر ج ج، عدد 28، الصادرة 1983. (معدل و متمم).- قانون رقم 83-13، مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، ج ر ج ج، عدد 28، الصادرة 1983.- مرسوم تشريعي رقم 94-11، مؤرخ في 26 ماي 1994، التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية والأسباب إقتصادية، ج ر ج ج، عدد 34، الصادرة 1994.

³ - تنص المادة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 94-187، مؤرخ في 06 جوان 1994، يحدد توزيع نسبة الإشتراك في الضمان الاجتماعي، ج ر ج ج، عدد 44، الصادرة 1994 « توزع نسبة الإشتراك في الضمان الاجتماعي المنصوص عليه في المادة الأولى من المرسوم التشريعي رقم 94-12 المؤرخ في 26 مايو 1994 والمذكور أعلاه كمايلي:- 24% من أساس إشتراك في الضمان الاجتماعي يتكفل بها المستخدم، -7% من أساس إشتراك في الضمان الاجتماعي يتكفل بها العمال، -0,5% من أساس إشتراك بعنوان حصة صندوق الخدمات الإجتماعية».

ثانيا- الديون غير القابلة للمقاصة على الأجر

تعلق الأمر بنوعين من الديون هما الديون عن اللوازم المختلفة ، والغرامات المالية وسوف نتطرق إليهما من خلال العنصرين التاليين .

1-ديون عن لوازم مختلفة

إذا كان المبدأ العام يقر بعدم جواز تطبيق أو إجراء مقاصة بين الأجر والديون المتعلقة بلوازم العمل، غير أن الإستثناء يسمح للرب العمل بإجراء مقاصة مع لوازم يقتضي الأمر أن تكون بحوزة العامل وتدخل في ممارسة نشاطه ، هذا ما كان سائدا في قانون العمل الفرنسي وفقا لنص المادة¹144، أما في القانون الجزائري فكان الأمر رقم 31-75 الملغى يخطر على رب العمل أن يفرض على العمال التزور بالآلات والأدوات والأجهزة لتنفيذ عملهم²، إلا أنه يمكن أن يفهم أن المشرع قد أورد إستثناء يخص الآلات التي تتضرر من جراء إهمال العامل وتجاوزه للنظام الداخلي للمؤسسة، وبالتالي يحق لرب العمل أن يجري مقاصة على الأجر لتعويض ما لحق تلك الآلات من ضرر ، غير أن التعويض عن الضرر غير وارد بصورة واضحة ودقيقة، لذلك يتوجب الإنتظار إلى غاية إنتهاء الجزء القابل للحجز حتى يتمكن من إجراء إقتطاعات من أجل تسديد ديونه³.

أثيرت مسألة جواز المقاصة، ومدى تكييف التكوين الذي يتلقاه العامل في مدى إعتباره من لوازم العمل أم لا، وكان ذلك في قضية قام فيها رب العمل بإجراء مقاصة على كامل أجر شهرين لعامل إستقاد من تكوين، ثم قدم هذا الأخير إستقالته مباشرة بعد إنتهاء فترة ذلك التكوين وعليه فصلت محكمة النقض بباريس بجواز تطبيق المقاصة ولكن في حدود الجزء القابل للحجز فقط

¹- Morchand Danial , Le droit du travail en partique ,6^{em}édition, Edition d organisation , Paris ,2003.p.236.

Voir : Cour de cassation,chambre sociale,Audience publique du 6 mai 2009,N° de pourvoi: 07-44485,Publié au bulletin. www.légifrance.gouv.fr.

² - تنص المادة 156 من الأمر رقم 31-75، أش.ع.ع.ق.خ، مرجع سابق، « لايجوز إجراء مقاصة لفائدة أصحاب العمل بين مبلغ الأجر الواجب أدائه إلى عمالهم والمبالغ التي يترتب أداؤها من هؤلاء الأخيرين إليهم عن لوازم مختلفة مهما كانت نوعها. فلايجوز لصاحب العمل أن يفرض على العامل الدائم أو الموسمي التزود بالآلات أو الأدوات أو المواد أو الأجهزة لتنفيذ عمله.....».

³-سعودي عمر، مرجع سابق، ص.54.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانونا لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

فإستبعدت بالتالي الحظر الكامل المؤسس على نص المادة 144 فقرة 01¹ من قانون العمل الفرنسي وبذلك رفضت طلب النقض الموجه إليها في قرارها الصادر بتاريخ 21 مارس 2000.

2- الغرامات المالية

إنّ عدم تناول المشرع الجزائري في القانون الحالي مسألة تطبيق وفرض غرامات مالية على العامل من قبل رب العمل، لايمكن تفسيره كسكوت من جهته، وقبولا لفرض هذه الغرامات، بل كان يمنعها صراحة في القانون المتعلق بشروط العمل في القطاع الخاص. يمكن القول إذن أن المقاصة لايمكن إجراؤها على الأجر بسبب الغرامات بينما تجيز بعض التشريعات الأخرى لرب العمل فرض غرامات على عامله جزاء عما إرتكبه من أخطاء، مثل التشريع المصري الذي يجيز أن توقع غرامة على المخالفة الواحدة ولكن في حدود قيمة أجر خمسة أيام في الشهر الواحد²، وفي نفس التوجه أجازت المادة 48 من قانون العمل الأردني، فرض غرامة مالية في حدود أجر ثلاث أيام في الشهر³.

الفرع الثاني: نظام حضر الحجز على الأجر

إنّ كتلة الأجور المخصصة للعمال في الميزانية، لايمكن التصرف فيها بالتحويل أو الإلغاء إضافة إلى عدم القابلية للحجز عليها من طرف دائني صاحب العمل⁴. وقد أكدت على المبدأ العديد من التشريعات من بينها الدولية وكذا الوطنية التي منعت بمقتضى أحكامها إجراء أي عملية للحجز أو الإقتطاع من أجور العمال.

أولاً: موقف مختلف التشريعات

خلافاً للرأي القائل بعدم جواز الحجز على الأجور بصورة كلية، فقد ذهبت جل التشريعات العمالية إلى إقرار قابلية الأجر جزئياً وفقاً لشروط معينة، ونسب محددة. وهذا طبقاً للأحكام الواردة في الإتفاقية الدولية رقم (95) بشأن حماية الأجور حيث نصت المادة 10 منها على أنه:

¹ - Morchand Danial ,op-cit,P.141.

² - سعودي عمر، مرجع سابق، ص.55.

³ - غالب علي الداودي، مرجع سابق، ص. 213.

⁴ - هدفي بشير، مرجع سابق، ص. 143.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانوناً لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

لايجوز الحجز على الأجر أو التنازل عنها إلا بالطريقة و المدى الذي تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية كما يجب أن تحمي الأجر من الحجز أو التنازل، بالقدر الذي يعتبر ضرورياً لحياة العامل وأسرته»¹. أضافت المادة 12 من الإتفاقية العربية رقم (15) بشأن تحديد وحماية الأجر على أنه: «تحدد التشريعات الوطنية النسبة التي يجوز الحجز عليها أو التنازل عنها من أجر العامل المستحق وفاء للديون المترتبة عليه وأولويتها، مع مراعاة كفاية مايبقى للعامل من أجر لسداد حاجاته وحاجات أسرته الأساسية»².

كما نصت المادة 36 من الإتفاقية العربية رقم (6) بشأن مستويات العمل على أنه: «لايجوز الحجز على الأجر أو التنازل عنه إلا في أضيق الحدود. يحدد تشريع كل دولة، نسبة الأجر التي يجوز الحجز عليها، أو النزول عنها لديون أو المبالغ المستحقة للغير، وتحدد هذه الحدود بنسب تصاعدية ويحسب نوع الدين الذي يتم الحجز من أجله»³.

في نفس الصدد؛ أهملت قوانين العمل العربية النص على إجراءات خاصة لتوقيع الحجز على اجر العامل، أما عن النسب المحددة للحجز فقد حددت ب 25% أي ربع أجر العامل الفعلي وفقاً للمادة 41 من قانون العمل المصري والتي تنص على أنه: «لايجوز الحجز أو النزول عن الأجر المستحقة للعامل بالنسبة للتسعة الجنبهات الأولى شهرياً أو الثلاثين قرشا الأولى يومياً إلا في حدود الربع وذلك لدين نفقة أولاً داء المبالغ المستحقة عما تم توريده له ولمن يعوله من مأكّل وملبس أما مازاد على ذلك فيجوز النزول عنه أو الحجز عليه من أجل أي دين لايزيد على الربع وعند التزاحم يقدم دين النفقة

وتسري الأحكام المتقدمة على المبالغ المستحقة للعامل طبقاً لأحكام هذا القانون.

وفي حالة إقتطاع جزء من الأجر العامل طبقاً لأحكام هذا الفصل يحسب الجزء القابل للنزول عنه أو الحجز عليه منسوباً إلى مايبقى من الأجر طرح المبالغ المقتطعة منه»⁴

¹ - المادة 10 من الإتفاقية الدولية رقم (95) لسنة 1949، مرجع سابق.

² - المادة 12 من الإتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983، مرجع سابق.

³ - المادة 36 من الإتفاقية العربية رقم (6) لسنة 1976، مرجع سابق.

⁴ - أسامة أحمد شتات، مرجع سابق، ص.18.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانوناً لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

وهي نفس النسبة المحددة في القانون الأردني، واليميني، والسعودي. وقد أخذت القوانين العمالية في المغرب وموريتانيا بمبدأ تدرج نسبة الحجز حسب قيمة الأجر وتتراوح بين 20% و50% وكذلك الموقف الحالي للتشريع الفرنسي الذي تتراوح النسب فيه بين 2/1 إلى 3/2 من الأجر الفعلي، هذا وقد نص المشرع الفرنسي بموجب مرسوم رقم 92-755 الصادر في 31 جويلية 1992 على أنه في كل الحالات يترك للأجر المحجوز عليه قيمة منحة الدخل الأدنى للإدراج "revenu minimum D'insertion"¹.

ثانياً: موقف المشرع الجزائري

يعدّ مبدأ عدم الحجز على الأجور من بين الضمانات التي أقرها المشرع الجزائري بغرض ضمان حماية أجر العامل، من هنا يهمننا تحديد نطاق تطبيق هذا المبدأ من حيث الأشخاص، ثم نتطرق لتحديد المبالغ المحمية في إطار تكريس مبدأ عدم الحجز على الأجور.

1- الأشخاص موضوع الحماية

طبقاً للأحكام الواردة في قانون إ.ج.م.إ.د المنظمة للحجز على الأجور والمداخيل المرتبات، نجد أن المشرع الجزائري لم يبين صفة الشخص موضوع الحماية. فهل هو كل شخص يقبض أجراً أو دخلاً أو مرتباً بغض النظر عن طبيعة العلاقة التعاقدية التي تبرطه برب العمل- أم هو العامل الأجير الذي يقبض أجره تنفيذاً لعقد العمل المبرم بينه وبين مستخدمه، وذلك إما لمدة محددة أو لمدة غير محددة²؟

بالرجوع لأحكام قانون العمل يتضح لنا من خلال المادة 2 منه تغليب المشرع للحالة الأولى حماية للطبقة الشغيلة، بحيث يعد عاملاً بمفهوم هذا القانون كل شخص يؤدي عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل أجر لحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعي المستخدم³ فلا داعي من ثم توافر عقد عمل مكتوب محدد المدة أو غير محدد المدة طالما أن عنصر التبعية

¹ - بوقبرين عابد، مرجع سابق، ص 99.

² - بوكلي حسن شكيب «حظر الحجز على الأجور وتحويلها بناء على أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد»؛ المجلة الجزائرية للعلوم الاقتصادية والسياسية، كلية الحقوق جامعة الجزائر، العدد 2، جوان 2011، ص 117.

³ - المادة 2 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانونا لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

متوافرا وأن العمل المؤدى من قبل العامل كان لصالح المستخدم¹. ما تجدر الإشارة إليه، بأن المشرع لم يغفل عن تنظيم هذه المسألة في ظل التشريعات السابقة، فقد حدد بموجب المادة الأولى من الأمر 34-75 المتعلق بحجز

ما للمدين ويوقف دفع المرتبات، الشخص المقصود بالحماية، والتي تنص على أنه: «لايجوز حجز أو حوالة المرتبات الخالصة المستحقة للعمال والخاصين للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية»².

يتضح لنا أن الحماية التي أقرها نص المادة أعلاه، تشمل كل من العمال الأجراء التابعين للقطاع الخاص أو العام والموظفين العموميين على حد سواء ، وبالرجوع إلى مضمون الأحكام الواردة في ق إ ج م إ د الجديد، (يتبين لنا نفس الأمر الذي نصت عليه)، ونفس الأمر الموقف الذي تبناه المشرع الجزائري في مضمون/ ظل الأحكام الواردة في ق إ ج م إ.

فلايظهر/ فلا يتبين لنا في/ من فحو المادة 775 من ق.إ.م.إ ، أن مصطلح الأجر أو المرتب لايقصر سوى على العمال الأجراء وإنما هو مستعمل حتى في شأن المقابل الذي يتقاضاه الموظف العمومي.

وعليه، يتبين لنا أن المشرع لم يحدد الشخص موضوع الحماية بل إكتفى فقط بتبيان المال محل الحجز أو الحوالة، وباعتبار أن الأموال موضوع الحماية المتمثلة في الأجر والمرتب تصلح أن تكون مقابل نقديا للعمل المؤدى من قبل العمال الأجراء أو الموظفين على السواء، فإنه ليس هناك أي شك في منع إجراء أي حجز على مرتبات الموظفين العموميين خارج الحدود المرسومة في مواد قانون إ.م.إ الجديد³.

¹ -أنظر المادة 8 من القانون رقم 90-11، نفس المرجع. «تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي. وتقوم هذه العلاقة، على أية حال، بمجرد العمل لحساب مستخدم ما. وتنشأ عنها حقوق المعنين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع و التنظيم والإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية وعقد العمل».

² -المادة 1 من الأمر رقم 34-75، أ.ش.ع.ع.ق.خ، مرجع سابق.

³ - بوكلي حسن شكيب، مرجع سابق، ص.118.

2-المبالغ المحمية

بمقتضى مضمون المادة 775¹ السالفة الذكر، نص المشرع على المبالغ محل الحماية، وذلك بذكر الأجر والمداخيل والمرتببات، دون أن يميز بينهم، في حين بالرجوع لنص المادة 80² من القانون رقم 90-11 يقتصر مفهوم المقابل الذي يتقاضاه العامل لقاء جهده الفكري أو البدني في مدلول وحيد يتمثل في الأجر ويتخذ هذا الأخير بمفهوم تلك المادة إحدى الصورتين إما دخلاً، وهو الأجر حسب المردودية. وإما مرتباً، الذي هو الأجر حسب الزمن، وفي نظر من الأجر على المشرع أن يكتفى بإستعمال مصطلح واحد المتمثل في الأجر الذي هو قاسم مشترك يجمع كل من المرتب والدخل ، ومن هنا يمكن القول أن المشرع إعتد على مفهوم موسع للأجر الذي يضم/ يشمل في آن واحد جانبيه الثابت والمتغير، وهذا ما أقرت المادة 81³ من قانون رقم 90-11 حيث يعتبر أجراً حسبها كل من الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني، التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العمل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي والعمل المضر والإلزامي فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة، العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه ، وبالتالي يعد الأجر المحمي من عملية الحوالة أو الحجز، كل مبلغ ثابت أو متغير يتقاضاه العامل من المستخدم مقابل عمله المؤدى ويأخذ إما شكل مرتب وإما دخل متناسب ونتائج العمل.

¹ -المادة 775 من ق.م.إ.م.د «لايجوز الحجز على الأجر والمداخيل والمرتببات إلا بموجب سند تنفيذي في حدود النسب المذكورة في المادة 776 أدناه».

² -المادة 80 من القانون رقم 90-11،ق.ع.ع، مرجع سابق. «للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل».

³ -المادة 81 من القانون 90-11،ق.ع.ع، مرجع سابق.
-تنص على سبيل المثال المادة 2/91 من الاتفاقيات الجماعية Entreprise Sarl petro-ser «عن انتظام وحماية الأجر..... لا يمكن أن يلحق بالأجر المتضمنة في المبالغ المستحقة من طرف المستخدم اعتراض ولا حجز ولا خصومات لأي سبب كان يلحق الضرر بمستحقها من العمال». -كذلك:

Art : 241.De La Convention Collective De Decembre 1991 Completee Et Mise A Jour En 1997. «La Rémunération Contenue Dans Les Sommes Dues Par L'entreprise, Ne Peuvent Etre Frappées D'opposition, Des Saisie Ni Etre Retenues Pour Quelque Motif Que Ce Soit, Au Préjudice Des Travailleurs Auxquels Elles Sont Dues»

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانوناً لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

غير أنه، وكما سبق تبيانه أعلاه، لا يحضى كامل الأجر بالحماية القانونية وإنما يبقى في جزء منه قابلاً للحجز أو الحوالة، ما لم يقضى القانون بغير ذلك المبالغ التي لا تقبل قطعاً الحجز أو الحوالة وفقاً لأحكام المادة 776¹ من ق.م.إ.ج. الجديد، نلاحظ أنها إستثنت المنح العائلية، التي يمنع منعاً باتاً إجراء أي حجز. كما أنه يدخل ضمان الأداءات العينية التي تمنح للمصابين في حوادث العمل والمرضى والتي تعطى للأمهات في عطلة الأمومة وكذلك رأسمال الوفاة، فهي لا تقبل الحجز بصفة قطعية وهذا ما تبنته المادة 88² من قانون رقم 83-11 المعدلة بموجب الأمر 96-17. في حين لا تحضى التعويضات اليومية التي تستفيد منها هذه الفئة في تلك الفترة بذات الحماية

المبالغ القابلة للحجز والحوالة جزئياً، يعد الأجر بصورتيه أي المرتب والدخل، من المبالغ القابلة للحجز أو للتحويل ولكن دائماً بصورة جزئية، إعمالاً بالمادة 776 من قانون إ.م.إ.ج. خصص المشرع جانباً من الأجر لجعله قابلاً للحجز أو الحوالة في حدود نسب معينة، وهذا للإعتبارات السابق ذكرها³، وفي نفس السياق تشمل المبالغ القابلة للحجز عليها جزئياً كل مال يقبضه العامل من مستخدمه ويكتسب صفة الأجر، كالمعاشات ومنح التقاعد وهذا بناءً لنص المادة 451⁴ من قانون رقم 83-12 المؤرخ 2 جويلية 1983 المتعلق/ التي تضمنت التقاعد، وكذا المادة 639⁵ من ق.م.إ.ج. وما يجدر الإشارة أنه يجب الأخذ بعين الاعتبار في هذه الحالة أنه لا تتخذ إجراءات الحجز أو الحوالة أنه لا تتخذ إجراءات الحجز أو الحوالة على منحة التقاعد بين يدي المستخدم لإنقضاء علاقة العمل، وإنما بين يدي الصندوق الوطني للتقاعد.

¹- تنص المادة 776 من ق.م.إ.ج.، مرجع سابق.

²- تنص المادة 88 من القانون رقم 83-11، يتعلق بالتأمينات الإجتماعية، مرجع سابق، « تعد الأداءات العينية والتعويضات اليومية ومعاشات العجز ومنحة الوفاة غير قابلة للتنازل عنها وغير قابلة للحجز».

³- بوكلي حسن شكيب، مرجع سابق، ص. 118.

⁴- تنص المادة 51 من القانون رقم 83-12، يتعلق بالتقاعد، مرجع سابق، « تعد معاشات ومنح التقاعد قابلة للتنازل عنها وللحجز في نفس الشروط المحددة للأجور».

⁵- تنص المادة 639 من ق.م.إ.ج.، مرجع سابق، «لا يجوز الحجز على الأجور والمرتبات ومعاشات التقاعد أو العجز الجسماني، إلا في الحدود المنصوص عليها في هذا القانون».

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانونا لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

يمكن إدراج التأمين عن البطالة عملاً بنص المادة 44¹ من المرسوم التشريعي 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994. أخيراً يمكن إضافة التعويضات اليومية عن المرض وحوادث العمل والأمومة التي كانت ضمن المبالغ غير قابلة للحجز عليها مطلقاً وأصبحت بعد التعديل بموجب قانون 83-11 الصادر في سنة 1996 من المبالغ القابلة للحجز والتحويل جزئياً².

3- المبالغ التي تقبل الحجز والحوالة كاملة

هي تلك المبالغ التي يلتزم المستخدم بدفعها للعامل، ليس كمقابل للعمل الذي يؤديه العامل لصالحه، وإنما كتعويض عما قد يلحق به من ضرر جراء فعل مستخدمه. ومن ثم لا يكون لهذه المبالغ صفة الأجر بل هي تبقى تشكل مجرد تعويض، كالتعويض عن التسريح الفردي المنصوص عليه في المادة 73-5 من قانون 90-11 (ذكر مضمون المادة 73-5 في الفحو أو التهميش) وكذا التعويض عن التسريح التعسفي وعن مخالفة الإجراءات القانونية للتسريح التأديبي المنظمة في المادة 73-4³. ضمن المشرع للعمال حد أدنى من الأجر الذي لا يقبل إطلاقاً

¹ - تنص المادة 44 من المرسوم التشريعي 94-11، يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإرادية لأسباب، مرجع سابق. «تكون تعويضات التأمين عن البطالة قابلة للتنازل والحجز حسب نفس الشروط والحدود الخاصة بالأجور».

² - انظر المادة 88 القانون رقم 83-11، يتعلق بالتأمينات الإجتماعية، مرجع سابق. وانظر في ذلك بوكلي حسن شكيب، مرجع سابق، ص. 131-132 «يلاحظ بأن القضاء الفرنسي أضاف عدد من المبالغ الأخرى التي تعد قابلة للحجز أو للتحويل نظراً لإكتسابها صفة الأجر، الشيء الذي لا يبدو متعارضاً مع التشريع الوطني، وهي تتمثل في التعويض عن مهلة العطلة أو الإخطار، أنظر كذلك:

Cass.ass.plén., 18 juin 1963 : D. 1963, jurispr. p. 643, note Minjor ; Cass. soc., 4 août 1990 : RJS 1990, n° 919. وكذا التعويض عن العطلة المدفوعة الأجر، أنظر في ذلك: 27^{er} ch., 1^{er} CA Caen, févr. 2001 : Juris-Data n° 2001-141687.-CA Reim, 25 août 1977, Bouillard c/ dame Forchieschi. وأيضاً التعويض عن شرط عدم المنافسة، أنظر في ذلك: 2^e Cass. Soc., févr. 1972 : Bull. civ. V, n° 89.»

³ - تنص الفقرة 4، 5، 6، من المادة 73 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق، -المادة 73-4: مدرجة بالقانون رقم 91-29 ومعدلة بالمادة 9 من الأمر رقم 96-21: إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/أو الإتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائياً ونهائياً قرار التسريح بسبب عدم إحترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضاً مالياً على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو إستمر في عمله.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانونا لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

أن يكون موضوع للحجز أحوالة، وهذا حماية لهم. فعلا لم تسمح المادة 776 السالفة الذكر في الحجز على الأجور دون المنح العائلية، إلا في حدود النسب التالية:

- 10- بالمئة إذ كان المرتب الصافي يساوي أو يقل عن قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون،
- 15- بالمئة إذ كان المرتب الصافي يفوق قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل عن ضعف قيمته،
- 20- بالمئة إذ كان المرتب الصافي يفوق ضعف الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل بثلاثة (3) مرات عن قيمته،
- 25- بالمئة إذ كان المرتب الصافي يفوق بثلاث (3) مرات عن قيمته الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل بأربع مرات (4) عن قيمته،
- 30- بالمئة إذ كان المرتب الصافي يفوق بأربع (4) مرات عن قيمته الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل بأربع (5) مرات عن قيمته،
- 40- بالمئة إذ كان المرتب الصافي يفوق بخمس (5) مرات عن قيمته الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل بستة (6) مرات عن قيمته،
- 50- بالمئة إذ كان المرتب الصافي يفوق بستة (6) مرات عن قيمته الأجر الوطني الأدنى المضمون، غير أنه إذا كان يتعلق دين العامل بالنفقة الغذائية المستحقة لطفله القاصر أولوالديه

وإذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه، يعتبر تعسفا تفصل المحكمة المختصة إبتدائيا و نهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الإحتفاظ بإمتهاداته المكتسبة أو في حالة رفض أحد الطرفين، يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة سنة 6 أشهر من العمل، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة.

يكون الحكم الصادر في المجال قابلا للطعن بالنقض.

-المادة 5-73: مدرجة بالقانون رقم 91-29 يخول التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيما، الحق في مهلة العطلة التي تحدد مدتها الدنيا في الإتفاقات أو الإتفاقيات الجماعية.

-المادة 6-73 مدرجة بالقانون رقم 91-29 للعامل المسرح الحق طوال مدة مهلة العطلة في ساعتين كل يوم قابلتين للجمع ومأجوريتين حتى يتمكن من البحث عن منصب عمل آخر.

ويمكن الهيئة المستخدمة أن تقي بالإلتزام بإعطاء مهلة عطلة للعامل المسرح بدفعها مبلغا مساويا للأجرة الكلية الذي يكون قد تقاضاه طوال المدة نفسها.

لايحرر التوقف عن نشاط الهيئة المستخدمة من إلتزامها بإحترام مهلة العطلة.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانونا لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

أولزوجته أو لكل شخص تجب عليه نفقته قانونا، فإنه يجوز إجراء الحجز على الأجر في حدود قيمة هذه النفقة، على ألا يتجاوز نصف الأجر. ويتبين لنا مما سبق، من هذا كله أن المشرع الجزائري قد حسن ما فعل أنه مكن العامل في أسوأ حالة من نصف أجره على الأقل ضمانا لمعيشته ومعيشة أفراد عائلته.

نلاحظ من خلال نص المادة 90 من قانون 90-11 ونص المواد 775 و 776 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، أنّ هناك تناقض بين النصين، بين قانون الإجراءات المدنية والإدارية الذي يجيز الحجز على الأجر، وهو ما يمثل الشريعة العامة، وبين قانون العمل الذي يمنع الحجز على الأجر لأي سبب كان، وهو يعتبر نص خاص، فإذا أخذنا بالمبدأ القانوني، أنّ الخاص يقيد العام، فإنّ الأجر تتمتع بحصانة قانوني من أي حجز، لكن الأكيد أن نية المشرع اتجهت نحو إزالة هذه الحصانة عن الأجر، مع الإبقاء على الامتياز أنّ الحجز لا يمس إلا نسبة معينة من الأجر وليس كله. والقضاء على هذا التعارض بين النصين، نقترح تعديل وتتميم المادة 90 من القانون 90-11، بأن يكون الحجز على الأجر ممكنا في حدود النسبة التي يحددها قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وذلك للقضاء نهائيا على هذا التناقض، لكن رغم ذلك فإنّ مبدأ عدم جواز الحجز على جزء محدد من أجر العامل، يشكل في حد ذاته مظهر ذاتية واستقلال الأجر بقواعد خاصة تميزه عن بقية الأموال القابلة للحجز بصفة كلية¹.

الفرع الثالث: نظام حضر التنازل عن الأجر

بالإضافة إلى المبادئ السابقة الذكر، التي تقر في مجملها بضمان تكريس حماية أجر العامل، من أي فقدان أو ضياع، فإن المشرع أقر مبدأ البطلان القانوني والتلقائي لأي تنازل من العامل عن كامل أجره أو جزء منه.

أولا: موقف مختلف التشريعات

سبق وأن أشارنا في موضوع عدم قابلية الحجز على الأجر إلى النصوص القانونية التي تضمنتها إتفاقيات منظمات العمل الدولية والعربية. هي نفسها التي تؤكد على مبدأ عدم جواز التنازل عن الأجر، وفي ذلك نص مضمون المادة 10 من الإتفاقية الدولية رقم (95) على عدم

¹ - كمال مخلوف، « أحكام تشريع العمل، أي ذاتية؟ »، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، عدد 02، 2011، ص. 156-157.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانونا لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

جواز التنازل عن الأجر، والتي أقرت أنه لايجوز التنازل على الأجر إلا بالطريقة والمدى التي تحددها القوانين أو اللوائح الوطنية. كما أضافت على وجوب حماية الأجر محل التنازل، بالقدر الذي يعتبر ضروريا لحياة العامل وأسرته¹. وفي نفس السياق أقرت الإتفاقية العربية رقم (15)؛ تتولى التشريعات الوطنية تحديد النسبة التي يجوز التنازل عنها من أجر العامل المستحق وفاء للديون المترتبة عليه وأولويتها، وذلك مع مراعاة كفاية مايبقى للعامل من أجر لسداد حاجاته وحاجات أسرته الأساسية². كما أكدت الإتفاقية العربية رقم (6) هي الأخرى، على مبدأ عدم جواز التنازل عن الأجر إلا في أضيق الحدود. ويكون من إختصاص تشريع كل دولة تحديد نسبة الأجر التي يجوز النزول عنها لديون أو المبالغ المستحقة للغير، وتحدد هذه الحدود بنسب تصاعدية³.

أقر الفقه الغربي بطلان التنازل عن الأجر قبل إستحقاقه، حتى ولو بعد فسخ علاقة العمل على أساس أن مبدأ دفع الأجر من النظام العام للأجر، وإختلف حول بطلان أو صحة التنازل عن الأجر بعد حصول العامل عليه ، كما إتخذ القضاء الفرنسي موقفا صريحا عندما ذهبت محكمة النقض الفرنسية إلى القول بضرورة توفر شرطين أساسيين حتى يكون التنازل صحيحا

1- أن يكون التنازل صريحا: يشترط أن لا يكون التنازل ضمنيا يفهم من تصرفات العامل، فقبول العامل لأجر يقل عن الأجر المستحق فعلا لا يعتبر تنازل عن ما بقي له من حقوق وهذا ما نصت عليه المادة 4-143 من قانون العمل الفرنسي.

2- أن لا يكون الإعتراف بالتنازل إلا في حدود ضيقة: فالتنازل عن جزء من الأجر لا يمكن إعتباره لاغيا لأحد مكونات أو عناصر الأجر⁴.

ثانيا- موقف المشرع الجزائري عن نظام حضر التنازل عن الأجر

يتطلب منا لمعرفة موقف المشرع الجزائري؛ التطرق إلى مضمون مبدأ حضر التنازل عن الأجر، ثم نحاول إظهار الإستثناءات الواردة على هذا المبدأ.

¹ -أنظر المادة 10 من الإتفاقية الدولية رقم (95) بشأن حماية الأجر، لسنة 1949 مرجع سابق.

² -أنظر المادة 12 من الإتفاقية العربية رقم (15) بشأن تحديد وحماية الأجر لسنة 1983، مرجع سابق.

³ -أنظر المادة 36 من الإتفاقية العربية رقم (6) بشأن مستويات العمل «معدلة» لسنة 1976، مرجع سابق.

⁴ -بوقبرين عابد، مرجع سابق، ص.100.

1-مضمون المبدأ

إن الميزة التي يتمتع بها عنصر الأجر في كونه دائما يكون مقابل عمل (عقد معاوضة) أي ما يسمى بالتبادل والتقابل بين الإلتزامات؛ فالعامل يقدم عمل وصاحب العمل يقدم له الأجر، ومن ثم فمبدأ التنازل عن الأجر مقرر تشريعا حتى ولو كان برضى العامل. لقد لعب هذا المبدأ دورا كبيرا في تقرير حماية واسعة للأجر، مضمون هذا المبدأ؛ إن أي تنازل عن الأجر يعدّ باطلا وعديم الأثر حتى ولو تم برضا العامل وسواء شمل كل أجره أو جزء منه كيفما كان شكله، وبغض النظر عن طبيعة هذا التنازل.

تبنى المشرع الجزائري المبدأ صراحة بموجب نص المادة 172 من الأمر رقم 31-75 الملغى، والتي تنص على أنه: «يعد باطلا وعديم المفعول كل تنازل من العامل عن كل أجره أو جزء منه»¹. غير أنه بعد هذا النص لم يتطرق المشرع صراحة إلى مبدأ بطلان التنازل عن الأجر في أي نص قانوني آخر متعلق بالعمل،² بل إكتفى في النصوص التشريعية والتنظيمية اللاحقة بإعتبار كل بند في عقد العمل يرد مخالفا للأحكام التشريعية والتنظيمية السارية المفعول باطلا وعديم الأثر³.

بإعتبار مبدأ وجوب دفع الأجر بانتظام عند حلول أجله من طرف صاحب العمل إلى العامل، يعد من أهم الأحكام المقررة لضمان حماية الأجر. فإن أي تنازل من قبل العامل عن أجره لفائدة صاحب العمل، يعدّ أمراً مخالفا للقانون وهو باطل وعديم الأثر حتى ولو تم برضى العامل أو لقاء أي منفعة أو مصلحة أخرى،⁴ حيث أنه من الصعب تصور تنازل العامل عن كل أجزء من أجره دون مقابل، لذلك فإن التصور المعقول والمنطقي هو الذي يكون على شكل مقاصة لقاء إنتفاع العامل بخدمة أو سلعة أو أية مصلحة أخرى مقدمة من قبل صاحب العمل⁵.

¹- المادة 172 من الأمر رقم 31-75، أ.ش.ع.ع.ق.خ، مرجع سابق.

²- بوقيرين عابد، مرجع سابق، ص.99.

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

⁴-أنظر: المادة 88، نفس المرجع.

⁵- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري:علاقة العمل الفردية، مرجع سابق، ص. 262.

2-الإستثناءات الواردة على المبدأ

ومما سبق، تجدر الإشارة إلى أن هذا المبدأ ترد عليه بعض الإستثناءات تسمح بإقتطاع جزئي للأجر ودفعه على مراحل، مثل حالات العمل المؤقتة التي يمنح فيها العامل تسبيقا على الأجر، كالعامل الذي يجتاز فترة تربص وغيرها من الحالات المشابهة، كما يمكن إجراء مقاصة على الأجر عند وجود دين على العامل لدى صاحب العمل، ولكن ذلك يتم في نطاق ضيق جداً، بحيث لا يمس الصفة المعيشية للأجر باعتباره مصدر رزق للعامل وأسرته¹ مثلما سبق لنا الإشارة عليه سابقا. كما أنه لا تجوز المقاصة على الأجور والمرتبات إلا في حدود الجزء من الأجر القابل للحجز عليه.

المطلب الثالث: ضمان إمتياز الأجر عن بقية الديون الأخرى

من بين الأسباب التي تعطي الأفضلية للعامل في إستقاء أجره في حالة إفلاس المؤسسة، غالبا ما يكون من بين دائني المؤسسة الأجراء الذين لم يتقاضوا أجورهم بعد، ونظرا للطابع المعيشي لدين الأجر فقد خصته كل التشريعات بنظام خاص يضمن إستقاء هؤلاء العمال لدينهم هذا بإستعمال حق الامتياز، فتستوفي بالأولوية والأفضلية على جميع الديون الأخرى، ويقوم هذا النظام المستمد من أحكام القانون المدني على فكرة أنه إذا كان العمال لا يستفيدون من الأرباح التي تحققها المؤسسة، فلا يجب بالمقابل أن يضاروا من الضوائق المالية التي قد تتعرض لها². ظهر هذا النظام لأول مرة في فرنسا من خلال قانون نابليون (1804) وتختلف الدول في طريقة التعامل مع هذا النظام وكيفية تطبيقه سواء من حيث تحديد أصناف العمال الذين يستفيدون منه، أو من حيث طبيعة ومقدار الحق المضمون بهذا الإمتياز، ثم أخيرا من حيث مرتبته³.

الفرع الأول: مضمون مبدأ الإمتياز بإعتباره كضمانة لحماية أجر العامل

قبل التطرق لتبيان مظاهر تكريس مبدأ الإمتياز التي خولها القانون لأجر العامل، يهمننا التطرق لمضمون مبدأ الإمتياز بإعتباره كضمانة لحماية أجر العامل وذلك بتحديد معنى حق

¹ -هدفي بشير، مرجع سابق، ص.143.

² -voir : Stani Ondze, La Garantie des Salaires en cas D insolvabilité de l employeurs ;these de doctorat option : Droit privé, université -PARIS-Ouest-Nanterre-La Défense, soutenue le 5 Decembre 2012.p.11.

³ -بوقبرين عابد، مرجع سابق، ص91-92.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانونا لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

الإمتياز وخصائصه، كما يستوجب علينا التمييز بين الإمتياز العام والإمتياز الخاص وإلى أي منهما يندرج أجر العامل.

أولا - مفهوم حق الإمتياز¹

حقوق الإمتياز أو الإمتيازات أو الحقوق الممتازة؛ يعني إعطاء أولوية معينة لشخص معين أو لأشخاص معينين في استيفاء حقه، فهو يفيد بالضرورة عدم خضوع هذا الشخص لقسمة الغرماء²، فالإمتياز سلطة يقرها القانون لدائن معين مراعاة لصفة حقه، تخوله أن يستوفي هذا الحق من مال معين أو مجموع أموال مدينة بالأولوية على غيره من الدائنين العادين والدائنين أصحاب الضمانات التالين في المرتبة³. الإمتياز في جوهره ليس إلا محاباة لدائن معين وتفضيله بالتالي على سائر الدائنين وعلى طائفة منهم، وهو ما يتفق مع معنى الأصل اللاتيني لكلمة إمتياز فهي إشتقاق من عبارة أي القانون الذي يعمل من أجل الفرد. عرف المشرع الجزائري حق الإمتياز بموجب نص المادة 982 من القانون المدني على أنه: «الإمتياز أولوية يقرها القانون لدين معين مراعاة منه لصفته ولا يكون لدين إمتياز إلا بمقتضى نص قانوني»⁴.

كما عرفه المشرع الفرنسي بمقتضى نص المادة 2324 من القانون المدني على أنه «حق يمنحه صفة الدين للدائن في التقدم على غيره من الدائنين المرتهين منهم»⁵. نستخلص من مضمون نص المادة 982 المشار أعلاه، أنّ حق الإمتياز الذي يتمتع به أجر العامل الدائن يجب أن يشمل على ثلاثة خصائص:

¹- Ibtissem Garram ,Terminologie juridique dans la législation algérienne , palais du livre , Blida,1998.pp109.« droit de préférence : droit pour le créancier hypothèse d'être payé par préférence aux autre le créanciers chirographaire sur le prix de l' immeuble hypothèque».

²- يمينة شوار، أحكام حقوق الإمتياز في الفقه الإسلامي والقانون المدني -دراسة مقارنة-؛ أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الإسلامية، تخصص أصول الفقه، كلية الحقوق الإسلامية قسم الشريعة والقانون، الجزائر، 2010-2011، ص.48.

³- السيد عيد نايل، مرجع سابق، ص.143.

⁴- المادة 982 من الأمر رقم 75-58، ق.م، المعدل والمتمم، مرجع سابق.

⁵- www.droit.org: code civil, institut francais d'information juridique ; Article2324.«Le privilège est un droit que la qualité de la créance donne a un creancier d'être préféré aux autre creanciere même hypothécaive»

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانوناً لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

فالخاصية الأولى تتمثل في أنّ حق الإمتياز هو وأولوية الدائن الممتاز في إستقاء حقه، وأولوية الحق لا يأتي إلاّ عن طريق السماح بإستقائه قبل غيره من الحقوق، وبالتالي صفة الأفضلية أو الإمتياز في هذا الإطار لا يباشر إلاّ عند تزامم الدائنين، فلو كان صاحب الحق الممتاز هو وحده الذي يقوم بالتنفيذ على أموال المدين لما كان لتمسكه بإمتياز أي معنى. كما أنّه يشترط لمباشرة الإمتياز عند تحويل أموال المدين إلى مبلغ من النقود فهذا الأخير الأولوية في الإستقاء، ويترتب على ذلك أن صاحب الحق الممتاز لا يحق له أن يمنع المدين من التصرف في أمواله، ولا أن يمنع دائني المدين من توقيع الحجز على هذه الأموال¹.

أمّا الخاصية الثانية هي أنّ حق الإمتياز لا يتقرر إلاّ بموجب نص قانوني: وفي ذلك تضمنت المادة 982 من القانون المدني عبارة "إلاّ بمقتضى نص قانوني"؛ بمعنى أنّ القانون هو مصدر حق الإمتياز المباشر وبمقتضاه تعين الحقوق الممتازة ويترتب على هذا أنّه لايجوز للأفراد أن يقرروا وجود إمتياز حق من الحقوق إذا كان المشرع لم يقرر إمتيازهم للحق².

وأخيراً الخاصية الثالثة تتمثل في أنّ حق الإمتياز يتقرر لدين من الديون مراعاة لصفة هذا الدين دون إعتبار لشخص الدائن، فالمشرع يرى أنّه من الديون ما يختص بصفة خاصة تجعله في نظره جديراً بالرعاية فيكتنفه بحمايته ويوفر ضمان الوفاء به بتقرير إمتيازه، كما هو الشأن بالنسبة لموضوع أجر العامل بإعتباره من المواضيع الحساسة، ولذا يترتب عليه أنّ الإمتياز يبقى ولو تحيز الدائن.

ثانياً- حدود مبدأ الإمتياز

تم الإعتراف بهذا المبدأ في مختلف القوانين العمالية المعاصرة بصفة عامة، وفي التشريع الجزائري بصفة خاصة، حيث يتلخّص مضمونه في أسبقية وإمتياز الحقوق المالية للعمال المتمثلة في الأجور ومختلف الملحقات التابعة لها عن الديون الأخرى التي قد تترتب على صاحب العمل، مهما كانت طبيعتها المدنية أو التجارية أو تلك المتعلقة ببعض الديون العامة ومختلف ديون الغير مهما كانت طبيعتهم القانونية³، وهذا المبدأ يمنح للعامل إمتياز لتحصيل

¹ - يمينة شوار، مرجع سابق، ص. 33-34.

² - تنص المادة 932 من الأمر رقم 75-58، ق.م، المعدل، مرجع سابق.

³ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية؛ مرجع سابق، ص. 255-256.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانونا لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

أجوره بحيث يجعله مرتبا بين الدائنين في الصدارة¹ ، وفي إطار، هذا الحق " الإمتياز " فإن العامل مهما كانت رتبة، فيجب أن لا يتضرر من الوضعية المالية السيئة التي آل إليها صاحب العمل، حين يصبح الجانب السلبي من ذمته أكبر من جانبها الإيجابي، مما ينجر عن ذلك تزام الدائنين، ومن بينهم العمال الذين قد يتعرضون إلى احتمال فقدان أجورهم المستحقة على صاحب العمل خاصة إذا كان من الدائنين من لهم أفضلية كالدائن المرتهن². نظراً للصفة المعيشية التي يتميز بها الأجر فإن مبدأ قسمة الغرماء يطبق على صاحب العمل ماعدا العمال، ولهذا يمكن القول أن المشرع الجزائري قطع السبيل أمام الدائنين ومنعهم من مزاحمة العمال وذلك بأن جعل دين العمال بأجورهم من الديون الممتازة³ التي ترد على جميع أموال صاحب العمل منقولها وعقارها بمقتضى القانون خلافا لبعض الحقوق الأفضلية التي تنتج عن إلتفاق⁴.

1- محل الإمتياز

يعد أجر العامل من الإمتياز العام، وهو ذلك الإمتياز الذي يرد على كل أموال المدين أي صاحب العمل العقارية والمنقولة على حد سواء⁵. ومايجدر الإشارة إليه، أنه إمتياز لا يخضع لنظام الشهر، لذلك فهو لا يعطى لصاحبه حق التتبع، ولكنه يخول العامل الأفضلية على أي حق إمتياز خاص أو أي حق رهن رسمي⁶.

2- المستفيدين من حق الإمتياز

¹ - عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص. 299 .

² -حكيم زاوري، « آثار حالات الشركات التجارية على علاقات العمل (الإفلاس، إندماج، إعادة الهيكلة ...)»؛ مداخلة أقيمت في إطار ملتقى الوطني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وآثارها على علاقات العمل في

التشريع الجزائري ، كلية الحقوق، جامعة جيجل، 2010، ص. 174.

³ -Ibtissem Garram ,Terminologie juridique dans la législation algérienne , op-cite, pp73« Creance privilegiee :creance payée avant les autre,lorsque la loi le décide (frais de justice.....)».

⁴ -بوخالفة غريب، مرجع سابق، ص.150.

⁵ - منال سالم شوق الرشيد، مرجع سابق، ص.93.

⁶ -أحمد حسن البراعي، مرجع سابق.ص.245.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانونا لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

يكمن الهدف الأول من حماية ديون الأجر، هو حماية العامل المتضرر الذي يكون في إطار علاقة العمل تحت تأثير إفلاس صاحب العمل. وبالتالي تختلف الدول في تحديد نطاق أي مجال الحماية التي يقرها حق الإمتياز من حيث الأشخاص. طبقا للأحكام الواردة في قانون العمل الجزائري، يمنح حق الإمتياز لجميع العمال دون تمييز، وذلك بغض النظر عن طبيعة عقد العمل والأداة التي تنظمها سواء أكانت عقود مكتوبة أو غير مكتوبة حتى ولو كانت علاقة العمل غير كاملة أو كانت مؤقتة¹، وفي نفس الرأي نجد المشرع الفرنسي أقر حق الإمتياز لجميع العمال مهما كان القطاع الذين ينتمون إليه².

خلافًا للتشريع الجزائري؛ نجد على سبيل المثال "جزر موريس" تذهب إلى أبعد من ذلك، إذ توسع من نطاق هذه الحماية لتشمل مستحقات العمال الممتهين على غرار العمال العاديين وبنفس الرتبة. وهناك دول أخرى تحصر طوائف العمال التي تستفيد من هذا الإمتياز على غرارها "الأرغواي" أين يقتصر هذا الحق على، الأجراء والعمال اليدويين والخدم المنزلي والمحاميين والأطباء والمستشرين القانونيين الذين يشتغلون بعقد عمل³.

3- طبيعة الدين محل الإمتياز

يتضح لنا أنّ تحديد طبيعة الأجر الذي يشتمله مبدأ الإمتياز يختلف من دولة لأخرى؛ هناك بعض الدول كالبرازيل، وكولومبيا، وموريتانيا والسنغال والنيجر؛ تقر أنّ دين الأجر الذي يشملته حق الإمتياز يتضمن الأجر القاعدي إضافة إلى كل التعويضات والمكافآت والحق في العطل بجميع أنواعها، في بعض الدول الأخرى كالزناندا الجديدة؛ يمتد الإمتياز إلى الأجور سواء المحسوبة على أساس الزمن أو على أساس القطعة، سواء كانت أجور ثابتة أو متغيرة، بالإضافة لتعويضات الخاصة بالعطل السنوية والعطل المرضية.

¹ - بشير هدي، مرجع سابق، ص. 142.

² - G.H.camerlynck et Gérard Lyon -Caen, Op-cit,p.321-322.

³ - سمار نصرالدين، « الحماية القانونية للأجور في حالة إفلاس صاحب العمل -دراسة مقارنة-»؛ مداخلة أقيمت في إطار ملتقى وطني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص. 242.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانوناً لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

تتجه بعض الدول الأخرى إلى توسيع أكثر في تحديد معنى الأجر الذي يشمل الإمتياز، فإلى جانب الأجر وكل العناصر المرتبطة به، نجد بعض الدول تقضى صراحة إعتبار تعويضات التسريح ضمن عناصر الأجر المعنية بالإمتياز كما هو الحال في ماليزيا، كرواتيا جمهورية التشيك¹.

أما في قانون العمل الجزائري يكون دين الأجر محل الإمتياز²، بمفهوم نص المادة 81 من القانون العمل 90-11 يفهم من عبارة مرتب، حسب هذا القانون الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة ، لتعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لاسيما العمل التناوبي والعمل المضمر والإلزامي، بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة ، العلاوات: المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه³.

الفرع الثاني: الإعتراف بحق إمتياز أجر العامل على المستوى الدولي والوطني

كما سبق الإشارة إليه، أنّ مبدأ الإمتياز يعدّ تدبير من التدابير الحمائية المقررة قانوناً التي تخدم مصلحة العامل بإعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل، وعلى هذا الأساس سنحاول تبيان مدى تكريس هذا الحق "حق الإمتياز" على المستوى الدولي أي في ظل منظمات العمل الدولية والعربية، مع تبيان مدى تكريس هذا الحق على المستوى الوطني أي في ظل التشريع الجزائري وشتى الصعوبات التي تعترض هذا المبدأ من الناحية التطبيقية.

أولاً: الإعتراف بحق إمتياز أجر العامل على المستوى الدولي

منذ منتصف الثلاثينات من القرن الماضي إستحوذ موضوع حماية الأجور الصادرة في ظل منظمات العمل الدولية وكذا العربية. حيث إهتمت هذه الأخيرة بشؤون العمل والعمال، يتمثل ذلك في القيام بالدراسات والأبحاث المتعلقة بالأجور والتي أسفرت عن إقرار مؤتمر العمل الدولي للكثير من المعايير الدولية والعربية التي من شأنها أن تخدم مصالح العمال وحماية حقوقهم.

¹ - سمار نصرالدين، نفس المرجع، ص.243.

² - Koriche Mahammed Nasr-Eddine, droit de travail :les transformations du droit algerien du travail entre statut et contrat, tome2 ; office des publications universitaires ; Alger,2009.p 113-114.

³ - المادة 81 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانوناً لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

وحرصت على إصدار العديد من الإتفاقيات والتوصيات التي تضمنت حداً أدنى للأجور ليكفل الحياة الكريمة للعمال، ويوفر الضمان والحماية لأجورهم.

كما تعرضت للوسائل التي من شأنها أن تكفل حماية أجر العامل من الضياع والفقدان في حالة إفلاس صاحب العمل، حيث يعد حق الإمتياز من بين هذه الوسائل التي يتمسك بها العامل لضمان إستقاء حقه في الأجر¹.

1- إتفاقيات العمل الدولية كأساس قانوني لحق الإمتياز

إنّ موضوع الأجور تلقت إهتمام منظمة العمل الدولية منذ نشأتها في عام 1919، بإعتبارها مصدر الدخل الذي يحصل عليه السواد الأعظم من العمال، كما حرصت على تحديد مستويات كافية للأجور².

بإستقراء أحكام الإتفاقية الدولية رقم(95)³ بشأن حماية الأجور نجد أنّها تضمنت كل ما يتعلق بأجر العامل، بما فيها نطاق الحماية المقرر له، وبالتالي أكدت على مبدأ أفضلية وأسبقية أجور العمال على سائر الديون الأخرى ، حيث تنص المادة 11 من الإتفاقية المشار أعلاه على أنه في حالة إفلاس منشأة أو تصنيفها قضائياً يعامل عمالها كدائنين ممتازين سواء بالنسبة لما لهم من أجور عن الخدمة التي أودها في الفترة السابقة على الإفلاس أو التصفية القضائية، أو فترة تحددها القوانين أو اللوائح الوطنية، أو فيما يتعلق بالأجور حتى مقدار تحدده القوانين أو اللوائح الوطنية. تدفع الأجور التي تشكل ديناً ممتازاً بالكامل قبل أن يطالب الدائنون العاديون بنصيب من الأصول...».

تضمنت المادة المذكورة أعلاه، مبدأ أساسياً ألا وهو إعتبار عمال المنشأة المفلسة أو في فترة تصفية قضائية "دائنين ممتازين " أي يتمتعون بميزة الأولوية والأفضلية على غيرهم من الدائنين سواء بالنسبة لما لهم من أجور عن الخدمة التي أودها في الفترة السابقة على الإفلاس أو

¹ - طه العبيد، «الحماية القانونية للأجر في التشريع الإجتماعي المغربي»، مجلة الفقه والقانون، العدد الرابع، المغرب، 2013، ص. 2.

² - محمود سلامة جبر، مرجع سابق، ص. 86.

³ - المادة 11 من الإتفاقية الدولية رقم (95) لسنة 1949 بشأن حماية الأجور، مرجع سابق.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانوناً لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

التصفيه القضائية، كما أضافت الفقرة الثانية من نفس المادة على وجوب دفع أجر العامل بكامله قبل أن يطالب الدائنون العاديون بحصتهم أي بمفهوم المخالفة لا يقبل دفع الأجر جزئياً. من هنا نلاحظ، أنّ الإتفاقية الدولية المشار أعلاه منحت الحرية للتشريعات الوطنية في ترتيب أولوية الديون الممتازة المكونة من الأجر بالنسبة للديون الممتازة الأخرى. خلافاً لإتفاقية العمل العربية التي أقرت مباشرة بأولوية أجر العمال عن غيرها من الديون الأخرى. من خلال ما سبق يتبين لنا مدى حرص الإتفاقيات الدولية في إقرارها على وجوب حماية أجر العامل، بهدف ضمان الحماية الإجتماعية للعامل وأسرته، باعتبار الأجر مصدر رزقه إن لم يكن الوحيد.

2- إتفاقيات العمل العربية كأساس قانوني لحق الإمتياز :

من ناحية أخرى نجد الميثاق العربي للعمل نص في مادته الأولى على إلتزام الدول العربية بتحقيق العدالة الإجتماعية ورفع مستوى معيشة العمال، حيث تضمنت معايير العمل العربية هي الأخرى مجموعة من الإتفاقيات والتوصيات تهدف لحماية كل مايتعلق بمسائل العمل والعمال ومن بينها الوفاء بأجر العمال باعتبارها من المواضيع الحساسة¹.

في هذا الصدد؛ إنعقدت الإتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966² بشأن مستويات العمل حيث كرست مبدأ الإمتياز كحق من الحقوق التي تتمتع بها أجراء العمال، جاءت في محتواها رغبة في تحقيق مزيد من الحماية للأجر وتوفير ضمانات فعالة، حيث نصت المادة 38 منها على «أجر العامل وما في حكمه دين ممتاز بأكمله على صاحب العمل وله أولوية على سائر الديون الديون الممتازة».

يعد ديباً ممتازاً بمفهوم المادة 38 السالفة الذكر، " أجر العامل وما في حكمه "؛ بمعنى أنّ أجر العامل ومختلف الملحقات التابعة له تتمتع بالأولوية والأسبقية على مختلف الديون الأخرى، تأكيداً لحق الإمتياز الذي يتمتع به أجر العامل أضافت المادة 38³ من الإتفاقية العربية رقم (15)

¹ -محمود سلامة جبر، مرجع سابق، ص.273-274.

² - المادة 38 من الإتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل المعدلة بموجب الإتفاقية رقم (6) لسنة 1976، مرجع سابق.

³ - المادة 8 من الإتفاقية العربية رقم (15) بشأن لعام 1983 بشأن تحديد و حماية الأجر، مرجع سابق.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانوناً لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

بشأن تحديد الأجور «تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة للعامل الناشئة عن عقد العمل دينا ممتازاً، ويتمتع بأعلى درجات الإمتياز على ما عداه من ديون بما فيها ديون الدولة (على الأموال المنقولة وغير المنقولة لصاحب العمل)».

يفهم من نص المادة المشار أعلاه؛ أن أجر العامل والمستحقات التابعة له تتمتع بأفضلية على سائر الديون الأخرى بما فيها المتعلقة بديون الدولة ، وفي هذا الصدد؛ يتبين لنا أن منظمة العمل العربية أرست هذه الأحكام رغبة منها في التأكيد على حق الإمتياز كضمانة يحمي أجر العامل من الضياع ، ودليل على ذلك إلحاحها على هذا المبدأ. من خلال ما تقدم يمكن القول أن منظمات العمل العربية وكذا الدولية كرست جهودها بدراسة قضايا العمال بصفة عامة وحماية أجورهم بصفة خاصة، إذ عملت على إرساء العديد من المبادئ التي يتبين لنا من خلالها مدى تكريس مبدأ إمتياز أجر العامل.

ثانياً- التكريس الوطني لمبدأ الإمتياز كضمانة لحماية أجر العامل

لم يقف المشرع الجزائري في تقرير حمايته لأجر العامل عند حدّ تنظيم القواعد المتقدمة للوفاء به وحصوله عليه في مواعيد منتظمة، وإنما إمتدت حماية المشرع لأجر العامل إلى ما يجاوز ذلك، حيث عمد إلى تنظيم الأجر - بشكل خاص - تنظيماً شمولياً، وإحاطته بسياج من الحماية التي تكفل وصوله إلى مستحقيه كاملاً غير منقوصاً بتقرر ضمانات لإستفائه له بإعتباره مورد رزقه الأساسي، إذا لم يكن الوحيد. نظراً لكون الحماية التي أسبغها المشرع على أجر العامل لاتتخذ صورة واحدة وإنما تتعدد صورها بتعدد المخاطر التي يتعرض لها أجر العامل وعلى هذا الأساس نتعرض لمبدأ الإمتياز كوسيلة لحماية أجر العامل.

1- الأساس القانوني لمبدأ الإمتياز بإعتباره ضمانة لحماية أجر العامل

كرّس القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل الملغى مبدأ الإمتياز كحق يتمتع به أجر العامل، وذلك بموجب نص المادة 142¹ منه: « تدفع الأجور وتسبيقات الأجور

¹ - المادة 142 من القانون رقم 78-12، ق.أ.ع.ع، مرجع سابق.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانونا لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

بالأفضلية على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الإجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل، مدتها، وشكلها»¹.

يتبين لنا من فحو نص المادة السالفة الذكر، أنّ المشرع الجزائري منح للعامل حق التمتع بالأولوية في إستفاء أجره قبل جميع الديون، وذلك مهما كانت طبيعة علاقة العمل، سواءا كانت مكتوبة أو غير مكتوبة، وسواءا كانت محددة المدة أو غير محددة المدة .

بصدور القانون 90-11² هو الآخر كرّس مبدأ أسبقية أجور العمال على جميع الديون الأخرى تنص المادة 89 على أنه « تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسيبقاتها على جميع الديون الأخرى، بما فيها ديون الخزينة والضمان الإجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها». يفهم من نص المادة المشار أعلاه، تمتع أجر العامل بأولوية وأسبقية على جميع الديون الأخرى، حتى وإن كانت تلك الديون ضمن ديون الخزينة العامة والضمان الإجتماعي، حيث يتبين لنا من خلال قانون العمل القديم والجديد أن المشرع منح نفس المرتبة لأجور العمال.

في هذا الصدد، إنّ حق في أفضلية وأسبقية أجور العمال حضيت بحماية القانون التجاري، حيث نصت المادة 294³ منه: «يجب على وكيل التفلسة خلال عشرة أيام من الحكم بشهر الإفلاس أو التسوية القضائية أن يؤدي الأجور والتعويضات والتوابع من كل نوع الناشئة بمناسبة عقود العمل والتي لاتزال مستحقة للعمال المستخدمين مباشرة من طرف المدين، وذلك بمجرد أمر صادر من القاضي المنتدب، وذلك رغم وجود أي دائن آخر وبشرط وحيد هو وجود أموال اللازمة لهذا الغرض». أمّا بالنسبة للأحكام الواردة في القانون المدني فبالرغم من تأكدها وإعترافها على إعتبار أجر العامل من الديون الممتازة، وذلك بنص المادة 993، غير

¹- بينما تنص المادة 161 من الأمر رقم 75-31، أش.ع.ع.ق.خ، مرجع سابق. « تدفع أجور والتسبقات والتعويضات من كل نوع بطريق الأفضلية على جميع الديون بما فيها الخزينة و الضمان الإجتماعي ومهما كان نوع علاقة العمل و شرعيته، وشكلها، ورغم جميع الأحكام المخالفة....»

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

-على سبيل المثال تنص المادة:

-Art: 149 de la Convention collective, société nationale de travaux publics S. N. T.P/ SPA janvier 2002. «les rémunérations ou les avances sur rémunération sont payées par préférence à toutes autres dettes, y compris celle du trésor et de la sécurité et ce, quelque soit la nature, la validité et la forme de relation de travail».

³- المادة 294 من الأمر رقم 75-59، يتضمن ق.ت، المعدل والمتمم، ج ر، عدد 78، الصادر في 1975.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانوناً لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

أنها منحت لها المرتبة الرابعة بعد المصاريف القضائية والمبالغ المستحقة للخزينة العامة ومصاريف الحفظ والترميم. وهذا خلافاً لما ورد في أحكام قانون العمل وكذا القانون التجاري، وحسب رأي الأستاذ بلولة: «تستفيد الأجور، كونها ديون، من امتياز مقارنة بديون أخرى، أنظر المادة المذكور أعلاه من القانون المدني. إضافة إلى ذلك، و في حالة تسوية قضائية أو تصفية الشركة، يؤجر الأجراء قبل أية ديون، المادة 294 من القانون التجاري. و أخيراً، فإن الأجور لا يتم الحجز عليها كلية. يمكن فقط لجزء أن يكون موضوع الحجز، أنظر المادة 358 من قانون الإجراءات المدنية»¹.

2- إشكالية تطبيق مبدأ إمتياز أجر العامل في التشريع الجزائري

إنّ تطبيق هذا المبدأ أثار تناقض بين أحكام قانون العمل وأحكام القانون المدني، نجد أنّ قانون العمل وبالخصوص المادة 89 السالفة الذكر التي بدورها تقرر دفع الأجور ومستحقات العمال في المرتبة الأولى بالأفضلية على جميع الديون الأخرى حيث تضمنت عبارة «تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي...»، بينما تقابلها أحكام المادة 4/993 من القانون المدني «...وتستوفى هذه المبالغ مباشرة بعد المصاريف القضائية والمبالغ المستحقة للخزينة العامة ومصاريف الحفظ والترميم...»، فهي تخالف الترتيب الوارد في أحكام قانون العمل، بحيث إعتبرت أجور العمال من الديون الممتازة وواجبة الدفع، غير أنها قامت بإدراجها في المرتبة الرابعة². في مثل هذه الحالة يطبق المبدأ المشهور "الخاص يقيد العام" أي تطبيق أحكام قانون العمل بإعتبارها خاصة ومقيدة لما ورد عاماً في القانون المدني، فأجر العامل كيفما كان قدره وطريقة تحديده هو أجر ممتاز³.

¹ - «Les salaire, en tant que du C.V, bénéficient d'un privilège par rapport d'autre créances, article 993 du c.civ.de plus, et en cas de reglement judiciaire ou de liquidation de sociétés, les salariés sont payés avant tous les créanciers, article 294 du C.C du C.Com enfin, les salaires ne sont pas saisissable dans leur totalité. Seule une portion peut faire l'objet de saisie, voir article 358 du C.P.CIV.» Belloula Tayeb, Droit de sociétés, Deuscième Éditions, Berter,p.107.

² - سعودي عمر، مرجع سابق، ص. 55.

³ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني: نشأة علاقة العمل الفردية والأثار المترتبة عنها؛ مرجع سابق، ص. 110.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانوناً لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

هذا، وبالرجوع لنص المادة 89 السالفة الذكر، نجد أنّ المشرع الجزائري لم يوضح فيها مدة تنفيذ مبدأ الإمتياز، فهنا الإشكال يثور حول المدة التي لم تدفع الأجور خلالها وعدد الأشهر التي يشملها الإمتياز، وذلك خلافاً لما هو وارد في الأمر رقم 31-75¹ المتعلق بشروط العمل في القطاع الخاص، حيث حصر الإمتياز على الديون بمدة إثنا عشر شهراً الأخيرة فقط.

قد يواجه مبدأ إمتياز أجور العمال على ديون الدائنين الآخرين، صعوبات أخرى منها العاملين في المقاولات من الباطن، حيث تتعرض هذه الأجور إلى خطر عدم الدفع لأسباب قد تعود إلى قانون الصفقات العمومية وذلك بذريعة إفسار صاحب المشروع أو المقاول من الباطن أو المقاول الأصلي؛ فوفقاً لنص المادة 565² نلاحظ أن المشرع بذلك قد تطرق لحالة وحيدة، تشمل صورة المقولة الفرعية التي تربط بين ثلاثة اشخاص؛ رب العمل، مقاول أصلي ومقاول فرعي، حيث يكون للعمال الحق في متابعة المقاول الأصلي الذي يربطه عقد مؤسسة مع المقاول الفرعي (مستخدمهم الأصلي)، ورب العمل الذي يربطه علاقة عمل مع المقاول الأصلي، مقتصرًا بذلك على تنظيم أحكامها كعملية إقتصادية من خلال تقرير حق العمال في إقتضاء المبالغ المستحقة مقابل تنفيذ العمل، في حين لم يتضمن أي نص بخصوص ضمان حقوق العمال من الناحية الإجتماعية على غرار المشرع الفرنسي الذي تولى تنظيم ذلك في أحكام قانون العمل³.

المبحث الثاني:

¹ - تنص المادة 166 من الأمر رقم 31-75، أ.ش.ع.ع.ق.خ. مرجع سابق. « إذا صدر حكم بإشهار الإفلاس والتصفية القضائية، فإن ديون العمال المتعلقة بالأجور والتعويضات والمكافآت من أي نوع كانت والتي يستحقونها والواجبة الأداء عن الأشهر الإثنى عشر الأخيرة تكون إمتيازية على أموال صاحب العمل المنقولة والعقارية وذلك ضمن نفس الترتيب المحدد بموجب المادة 161 أعلاه».

² - تنص المادة 565 من الأمر رقم 58-75، ق.م، مرجع سابق، «...يكون للمقاولين الفرعيين والعمال الذين يشغلون لحساب في تنفيذ العمل، حق مطالبة رب العمل مباشرة بما يجاوز القدر الذي يكون مدينا به للمقاول الأصلي وقت رفع الدعوى، ويكون لعمال المقاول الفرعي مثل هذا الحق تجاه كل من المقاول الأصلي ورب العمل.....» .

³ - ماموني فاطمة الزهراء، العامل والمؤسسة الإقتصادية - محاولة لتحديد عنصر التبعية-؛ مرجع سابق، ص.74.

الضمانات الإحتياطية المقررة قانونا لتكريس حماية الأجر كحق في التشريع

الجزائري

نظرا للطابع الإقتصادي والمعيشي للأجر، وما يمثله بالنسبة للعامل من مورد رزق وحيد في معظم الحالات، فقد شمله المشرع بحماية واسعة من كافة النواحي. إذ أنه بالإضافة إلى المبادئ التي تقوم عليها الحماية القانونية للأجور والتي سبق دراستها، فقد وضع المشرع عدة تدابير إحتياطية من شأنها ضمان الدفع السليم والمنتظم للأجر وفق لمتطلبات القواعد القانونية، وقواعد العدالة، والأعراف المهنية، ومستلزمات الوفاء بالأجر لاسيما تلك التي سبق دراستها، وهذه التدابير الإحتياطية والممثلة متمثلة في مجملها في وجوب الدفع النقدي والدوري للأجر، مع إحترام زمن ومكان دفع الأجر...إلخ. ويمكن إجمال هذه الضمانات الإحتياطية في النقاط التالية:

-ضمان الدفع السليم للأجر: الدفع النقدي، والزماني، والمكاني (المطلب الأول).

-ضمان إثبات الدفع السليم للأجر: تسليمه بصفة شخصية للعامل، قسيمة الأجر، مسك دفتر الأجور (المطلب الثاني).

المطلب الأول: ضمان الدفع السليم للأجر

لقد أقرت جل التشريعات العمالية بما فيها التشريع الجزائري حماية مشددة للأجور من مختلف النواحي، فبالإضافة إلى المبادئ التي تقوم عليها الحماية القانونية للأجور والتي سبق لنا عرضها المبحث الأول، فقد وضع المشرع الجزائري عدة تدابير احتياطية من شأنها ضمان الدفع السليم والمنتظم للأجور وفق متطلبات القانون وقواعد العدالة والأعراف المهنية.

على هذا الأساس يكون الدفع سليما، عندما يتم بوسيلة نقدية محضة (الفرع الأول)، وعندما يكون في ميعاد دقيق، ومكان معروف مسبقا (الفرع الثاني).

هذا ما أكد عليه المشرع الجزائري في مختلف تشريعاته العمالية المتعاقبة:

الفرع الأول: الدفع النقدي والمنتظم للأجر

يعتبر مبدأ التقدير والدفع النقدي، من المبادئ الحديثة بالنسبة للقوانين والنظم الخاصة بالأجور، وعلى هذا الأساس سنحاول تناول الأسباب التي أدت إلى ظهور هذا المبدأ (أولاً) ثم نبين الأساس القانوني الذي يعترف بهذا المبدأ في مختلف التشريعات الدولية وكذا الوطنية(ثانيا)

أولاً: أسباب ظهور مبدأ الدفع النقدي والمنتظم للأجر

عرف نظام تحديد الأجر في القرن الماضي عدة وسائل وطرق من بينها مبدأ التقدير والدفع النقدي الذي كان يتميز في ظل النظام الإقطاعي¹ بتبعية العامل لسيدّه الذي كان يضمن له المأكل والملبس والمسكن مقابل العمل في إقطاعيته، دون أن يكون له حق المطالبة بأجر أو أي مقابل آخر للعمل المؤدى. وبعد ظهور الثورة الصناعية أصبح العمال يتقاضون أجورهم عينا، تسليم العامل سلع من إنتاج المصنع ثم يعيد بيعها لقضاء إحتياجاته من السلع والخدمات الأخرى. أما بالنسبة للعمال لدى أصحاب المزارع فكانوا يتلقون كمية معينة من المحاصيل الزراعية كأجر لهم، ونفس الشيء بالنسبة لعمال المناجم الذين انحصرت أجورهم في أطنان من الفحم لفترة عمل معينة². تسليمه بطاقات تعتبر عملية إتفاقية بين العامل وصاحب العمل يتمكن بواسطتها العامل من قضاء كافة إحتياجاته من المحلات التي يخصصها صاحب العمل للتعامل بتلك البطاقات، أو تسليمه عملة أجنبية يقوم هو بتصرفها أو تبادلها مع صاحب سلعة له علاقة بصاحب العمل. إلى غير ذلك من الطرق والأساليب الأخرى التي ألحقت أضراراً معتبرة بالعمال الأجر الذي جعلهم يثورون عليها، مطالبين الدولة بالتدخل لفرض أسلوب ووسيلة للتقدير والدفع النقدي للأجر، وهو ما حدث لإي أواخر القرن الماضي، فمثلا في فرنسا كان أول قانون ينص على وجوب تقدير ودفع أجر العمال نقداً قد صدر في 7 ديسمبر 1909³.

إلا أن هذه القوانين لم تحل الأشكال، ولم تقضي على رغبة أصحاب العمل في إسترجاع الأجر التي يدفعونها للعمال بكل الوسائل حيث إخترعو طريقة جديد تتمثل في إقامة محلات تحتوى على كل لإحتياجات اللازمة للعمال، والعمل على جلب وإرغام العمال على تلبية حاجياتهم المعيشية من هذه المحلات التابعة لهم، حيث يفرضون الأسعار التي تناسبهم في سبيل إسترجاع أكبر قدر ممكن من الأجر المدفوعة لهم، سواء طريق التمويل المسبق على الحساب،

¹ - كان هذا النظام سائد في القرون الوسطى بعد سقوط الإمبراطورية الرومانية، وظهر ما يعرف بنظام (الأقنان) إذ أن العامل يكون تابعا للأرض التي يعمل بها وليس مملوكا لسيد معين كما الرق، فإذا إنتقلت ملكية الأرض للمالك جديد فإنه يملك الأرض وما عليها فإنه يبيع الأرض وما عليها من الفلاحين. أنظر: منال سالم شوقي، مرجع سابق، ص. 10.

² - بوقبرين عابد، مرجع سابق، ص. 83.

³ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني للعلاقات العمل في التشريع الجزائري؛ مرجع سابق، ص. 250.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانوناً لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

حيث لا يجد العامل في نهاية الشهر، وحلول موعد قبض الأجر أي شيء من هذا الأجر الذي يكون قد خصم في المنبع أي من طرف صاحب العامل، لقاء ما أخذه أو إشتراه العامل أثناء الشهر من سلع ومواد غذائية أو كساء أو ما شابه ذلك من هذه المحلات، وهي الطريقة التي حاربها المشرع الفرنسي بقانون 25 مارس 1910، الذي منع فيه إقامة مثل هذه المحلات، وكذلك منع على أصحاب العمل أن يفرضو على العمال إنفاق أجورهم كلها أو جزء منها في هذه المحلات التابعة لهم.¹

ومن هنا يشمل الدفع المنتظم للأجر؛ أن يكون دفع الأجر نقداً بالعملة المتداولة وبصفة دورية

ثانياً: موقف التشريعات الحديثة والمشرع الجزائري من هذا المبدأ

يهيمننا خلال هذه النقطة التعرض لموقف مختلف التشريعات الحديثة، ثم بعد ذلك موقف المشرع الجزائري

1- موقف التشريعات العمالية الحديثة عن مبدأ الدفع النقدي والمنتظم للأجر

أقرت الإتفاقية الدولية رقم (95) على هذا المبدأ بموجب نص المادة 3 منها، والتي تنص على أنه: «1- لا تدفع الأجور النقدية المستحقة إلا بالعملة سائدة قانوناً ويحظر دفعها في شكل سندات إذنية أو قسائم أو في أي شكل آخر يحل محل العملة القانونية.

2- يجوز أن تسمح السلطة المختصة أو تقرر دفع الأجور عن طريق شيكات مصرفية أو بريدية أو أوامر دفع في الحالات التي تكون فيها هذه الطريقة للدفع معتادة أو ضرورية بسبب ظروف خاصة، أحياناً يقضي بذلك إتفاق جماعي أو قرار تحكيمين أو بموافقة العامل المعني حيثما لا يوجد مثل هذا الإتفاق أو القرار»². كما أقر نفس الإتفاقية بموجب المادة 6 على منع صاحب العمل أن يحد من حرية العامل في التصرف في أجره والتي تنص: «يخطر على صاحب العمل تقييد حرية العامل في التصرف في أجره الشهري بأي شكل».

كما أضافت المادة 1/12 من نفس الإتفاقية: «1- تدفع الأجور دورياً. وتحدد القوانين أو اللوائح الوطنية أو الإتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم فترات دفع الأجور مالم توجد ترتيبات مناسبة

¹ -أحمية سليمان، التنظيم القانوني للعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص. 250-251.

² - المادة 3 من 1 الإتفاقية الدولية رقم (95) لسنة 1949، مرجع سابق.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانوناً لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

أخرى تكفل دفع الأجور على فترات منتظمة.....». أقر مكتب العمل الدولي في ظل منظمات العمل الدولية الاستثناء على مبدأ الدفع والتقدير النقدي نتيجة لتناسبه في بعض الحالات مع اقتصاد الدول واحتياجات العمال، وكان مثاله في ذلك دول إفريقيا الجنوبية التي أصبح فيها الدفع العيني للأجر عرف معتاد، حيث تقتصر طلبات العمال على المأوى والمأكل أو الحصول على المحاصيل الزراعية يتم تحديدها مسبقاً، لذلك لجأت منظمة العمل الدولية إلى الضغط على مشرعي الدول من أجل وضع قواعد تقيد الدفع العيني للأجر وتعمل على دفع جزء منه نقداً¹.

وفي نفس الصدد أقرت الإتفاقية العربية رقم (15) على هذا المبدأ بموجب نص المادة 2 منها «يدفع الأجر النقدي بالعملة المحلية، ويجوز الإتفاق على غير ذلك في حدود التشريعات المعمول بها»². كما منعت ضمناً المادة 4 من نفس الإتفاقية الدفع العيني الكلي للأجر، أما المادة 9 من نفس الإتفاقية فهي تحضر على صاحب العمل أن يقيد حرية العامل في التصرف في أجورهم تنص على أنه: «يحظر على صاحب العمل أن يحد بأية طريقة كانت من حرية العامل في التصرف في أجره كما يشاء».

وبالرجوع إلى التشريع الفرنسي نجد أنه يمنع الدفع العيني للأجر وذلك طبقاً لنص المادة 1- L143 من قانون العمل الفرنسي، فدمج ما يعرف بالأجر العيني وعرفه على أنه كل ما يقدم عينا للعامل للإنتفاع به كالأكل، التدفئة، السكن، الملابس. فإعتبر هذه المقدمات العينية إحدى عناصر الأجر ورتب على ذلك الآثار التالية:

- أنها تستحق متى يستحق الأجر.
- يتوقف دفعها متى فسخ العقد أو تم تعليقه.
- تحسب ضمن وعاء إشتراكات الضمان الاجتماعي.
- تدخل في حساب الأجر الأدنى.
- تدخل في حساب تعويضات فسخ علاقة العمل.

¹ - بوقيرين عابد، مرجع سابق، ص. 83.

² - المادة 2 من الإتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983، مرجع سابق.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانوناً لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

كما كرس القضاء الفرنسي مبدأ الدفع النقدي للأجر من خلال قرار الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية الصادر في 25 أكتوبر 1990، الذي نص على أنه لا يمكن أن ينشأ المستخدم أو يؤسس امتيازات عينية بصفة إنفرادية.

ما تجدر الإشارة إليه، أن المشرع الفرنسي ذهب إلى إعتبار أي دفع يتم ببضائع أو منتجات عينية باطل وعديم الأثر، بإعتبار أن المبدأ هو من النظام العام، ومنع إنشاء محلات البيع ومخازن للعمال تابعة للمستخدم¹.

أما المشرع المصري نص على هذا المادة 33 من قانون العمل « تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً»² كما عبّر عن الدفع العيني للأجر بالوهبة، وإشترط لإعتبار المقدمات العينية جزءاً من الأجر أن تصرف للعامل بإعتبارها مقابلاً للعمل المقدم وليس أداة من أدواته ولا تبرعاً من جانب رب لعمال³.

وعليه لا يمكن إعتبار الملابس المقدمة لحماية العامل أجراً، كما أن استفاضة العامل من مرافق المؤسسة الإجتماعية والصحية تعتبر من متطلبات العمل في المؤسسة ووسائل حماية العامل أثناء أداء عمله، وهو الأمر الذي أقره القضاء المصري فإعتبر هذه المقدمات إلتزاماً يقع على عاتق رب العمل، وهو ملزم بتقديمه للعامل حتى يتمكن هذا الأخير من أداء عمله دون التعرض لأي خطر.

2- موقف المشرع الجزائري عن مبدأ الدفع النقدي والمنتظم للأجر

بموجب المادة 148 من الأمر رقم 75-31 (الملغى)، منع المشرع صراحة من دفع كل الأجر عينا وألزم المستخدم بدفع ما يساوي قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون نقداً، وإذا استحق العامل ما يزيد عن ذلك جاز تقديمه بصورة عينية.

¹ - بوقبرين عابد، مرجع سابق، ص. 86.

- أنظر كذلك:

- Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du 4 juin 1996, N° de pourvoi: 94-43248,

Non publié au bulletin. www.légifrance.gouv.fr

² - أسامة أحمد شتات، ص. 16.

³ - أحمد حسن البراعي، مرجع سابق، ص. 245.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانونا لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

كما أقر المشرع بموجب المادة 149 من نفس الأمر، على أن يتم الدفع بالوسيلة النقدية سواء كانت معدنية أو ورقية، كما أكد على أن هذا المبدأ يعتبر من النظام العام حيث رتب البطلان على أي قاعدة أو بند أو شرط مخالف لذلك حتى ولو كان باتفاق الطرفين، وبذلك يمكن القول أن المشرع الجزائري قد إنتهج ماتضمنته الاتفاقية الدولية رقم (95)، والتي أقرت على أن الدفع لا يتم إلا بوسائل نقدية مانعة بذلك الدفع عن طريق الكحول أو المخدرات أو أي وسيلة أخرى كالصكوك التي تصرف في محالات تابعة للمستخدم.

وفي مضمون المادة 159 من نفس الأمر، منع المشرع صراحة ما سماه "مخازن التوريد" وفي تلك المحلات التي ينشئها رب العمل ليصرف العمال فيها أجورهم وهذا مايقيد حريتهم من التصرف في أجورهم، وسمح بصفة إستثنائية إنشاء تعاونيات الإستهلاكية التي تقيمها الفروع النقابية بقرار من الوالي والتي يسيرها ويستفيد منها العمال بعيدا عن أي تدخل من أصحاب العمل¹.

وبالرجوع لأحكام القانون رقم 78-12، نجد أنه تبنى نفس المبدأ " الدفع النقدي للأجر " حيث نصت المادة 137 منه: «يعبر عن الأجر بمبالغ نقدية فقط، ويدفع بوسائل نقدية فقط». بمعنى أنه لا يتم تقدير الأجر إلا بقيمة نقدية مكافئة للعمل المؤدى من قبل العامل، وبذلك يمنع تقدير الأجر بمنتجات أو محاصيل عينية، كما يمنع دفع الأجر بوسائل غير نقدية كدفعه بواسطة صكوك شراء قابلة للصرف في محلات رب العمل، وهذا حرصا على حماية العامل وضمان حرية تصرفه في أجره².

فقد أكد المشرع على هذا المبدأ من خلال آخر تشريع عمالي ساري المفعول إذ نص في المادة 85 من قانون 90-11 على أنه: «تحدد الأجور بعبارات نقدية محضة وتدفع عن طريق وسائل نقدية محضة»³.

¹ -أنظر المواد 148، 149، 159، من الأمر رقم 75-31،أ.ش.ع.ع.ق.خ، مرجع سابق.
-أنظر كذلك:

- Koriche Mahammed Nasr-Eddinen, op-cit.p.109.

² -المادة 137 من القانون رقم 78-12،ق.أ.ع.ع، مرجع سابق.

³ -المادة 85 من القانون رقم 90-11،ق.ع.ع، مرجع سابق.

-على سبيل المثال:

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانوناً لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

هذا كما نلاحظ أن المشرع الجزائري رتب البطلان على قيام رب العمل بمخالفة هذا المبدأ من خلال نص المادة 136 من قانون 90-11، التي تنص على المبدأ العام القاضي ببطلان كل بند أو شرط وإنعدام **كل أقر له** متى خالف الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها والتي من بينها مبدأ الدفع النقدي للأجر نظراً لأهميته، ذلك خدمة للعامل حتى يضمن إستقائه حقه في الأجر ويتصرف فيه بحرية. كما أخضع المشرع رقابة هذا المبدأ لمفتشية العمل التي من صلاحياتها الكشف عن المخالفات المرتكبة إتجاه قانون العمل وفقاً لما نصت عليه المادة 138 من قانون رقم 90-11¹.

خلاصة لما سبق، إنّ إقرار المشرع الجزائري ضمان إلزامية المستخدم الدفع بالعملة النقدية أو الورقية، لا يعني بالضرورة دفع الأجر بكمية من النقود السائلة فقط، لأن المعاملات في الوقت الحالي تعتمد بالدرجة الأولى على وسائل آمنة وسريعة في الوقت نفسه فرضتها العولمة، والطريقة المعمول بها أكثر هي التسديد عن طريق صك وتحويل بنكي أو بريدي، حتى وإن لم ينص القانون عليها². وهي تتمثل بصورة عامة في المعاملات المالية بواسطة الحسابات والصكوك والبطاقات المصرفية والبنكية على إختلاف أنواعها، إذ يصبح بإمكان صاحب العمل أن يقدم للعامل صكا بالقيمة التي يستحقها مقابل أجره، ويكون قابلاً للصرف الفوري في المؤسسات المالية الموجودة في مختلف الأماكن.

تنص المادة 1/91 من الاتفاقية الجماعية Entreprise Sarl petro-ser، « عن انتظام وحماية الأجر... يتعين على المستخدم أن يدفع بانتظام لكلّ عامل وفي الأجر المحدد الأجرة المستحقة...». كما تضيف المادة

«le -Art: 238 de la convention collective de decembre 1991 completee et mise a jour en 1997 «le salaire du travailleur doit être exprimé et payé sous une forme exclusivement monétaire». aussi-les articles 139 et 148 de la convention collective, société nationale de travaux publics s. n. t.p/ spa janvier 2002. Article 139 : « l'expression des salaires est exclusivement monétaire. le paiement des salaires s'effectue par des moyens uniquement monétaires à terme échu». Article 148 : «l'entreprise est tenue de verser régulièrement à chaque travailleurs la rémunération qui lui est due ».

¹-أنظر المواد 136، 138، من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق.

² - «le procédé qui a le plus cours, est le règlement par chèque et par virement bancaire ou postal, meme si la loi ne le perscrit pas».- Koriche Mahammed Naser-Eddine,op-cit ,p.109.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانونا لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

كما يتمتع العامل بحق فتح حسابا مصرفيا أو بنكيا لدى مؤسسة مالية ما، ويتولى صاحب العمل تحويل أجر هذا العامل إلى ذلك الحساب عند حلول أجل الدفع، ومن هنا تتضح لنا حرية العامل في التصرف في أجره بعيدا عن أي ضغط نفسي أو إقتصادي لرب العمل، وهذه الطريقة هي تقريبا الأكثر إستعمالا في عصرتنا.

الفرع الثاني: الدفع الزماني والمكاني للأجر

يعدّ كلا من الدفع الزماني والمكاني للأجر من بين الضمانات التي أقرها المشرع الجزائري لحماية العامل بصفة عامة، وأجره بصفة خاصة، وبالتالي تقتضي الصفة المعيشية للأجر دفعه بانتظام وبصفة دورية كما سبقت الإشارة وهو ما يستتبع دفعه في الأماكن العادية، لإستبعاد كل الظروف والعوامل التي من شأنها تعريض الأجر لضياح والإنفاق في الوجوه غير المشروعة أو غير ضرورية. وكذلك وجوب دفعه في الأوقات والأيام العادية وعدم دفعه في أيام الأعياد والراحات الأسبوعية¹.

ومن خلال هذا الفرع سنحاول دراسة مختلف النصوص القانونية التي إعتمدها المشرع لتكريس هذه الضمانات أي التدابير.

أولا: الدفع الزماني

يعتبر تحديد ميعاد دقيق لإستقاء الأجر أمر مهم بالنسبة للعامل، وذلك ما سيساعده بدون شك في تنظيم ميزانيته العائلية، فيكون على علم مسبق بذلك التاريخ، فيجنب نفسه مثلا صعوبات الإستيدان من غيره. كما يساعده ذلك في معرفة حجم القروض التي سيجلبها في حالة حصول ضرورة لذلك.

1- موقف المشرع الجزائري

لم ينص المشرع على معيار دقيق لدفع الأجر في القانون الجزائري، لكنه نصّ فقط، على وجوب الدفع المنتظم للأجر عند حلول أجل إستحقاقها وبدون تحديد موعد دقيق لذلك². وبالتالي

¹ - هدي بشير، مرجع سابق، ص.144.

² - تنص المادة 88 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق، « يجب على المستخدم دفع الأجر لكل عامل بانتظام، عند حلول أجل إستحقاقه».

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانونا لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

لا يكفي فقط تحديد معيار لدفع الأجر لضمان حماية كاملة في هذا المجال بل يجب أن تكون مواعيد الدفع متقاربة كي يتوفر العامل دوما على السيولة النقدية لمواجهة مختلف أعباء الحياة¹.

وما يجدر الإشارة إليه في هذا الصدد، أنّ المشرع الجزائري تراجع عن موقفه المتعلق بزمان الوفاء بالأجر، فبعدما كان ينص في المادة 151² من الأمر رقم 75-31 الملغى على أنه لا يتم دفع أجر العامل في يوم الراحة، غير أنه بعد ذلك في قانون رقم 78-12 وقانون رقم 90-11 سكت تماما عن التطرق للأحكام القانونية والقواعد المنظمة لزمان الوفاء بالأجر³.

¹ - تنص المادة 150 من الأمر رقم 75-31، أ.ش.ع.ع.ق.خ، مرجع سابق، « يجب أن تدفع الأجور والتعويضات والمكافآت من أي نوع كانت إلى العامل بالشهر مرة واحدة في الشهر على الأقل، ومرتين في الشهر إلى العمال الدائمين الذين يتقاضون أجرهم بالساعة أو اليوم، مع فاصل 16 يوما على الأكثر بين المرة والأخرى.

وتدفع في آخر الأسبوع أجور وتوابع الأجور إلى العمال المؤقتين والمستخدمين باليوم أو المحسوب أجرهم بالساعة عن أشغال لمدة تزيد عن ثمانية أيام، وإذا كانت فترة العمل لأقل من هذه المدة فإنها تدفع في نهاية اليوم.

وتسدد العمولات والمكافآت والتعويضات للمثلين التجاريين كل ثلاثة أشهر على الأقل.

ويجوز أن تحدد تواريخ الدفع بالتراضي بالنسبة لكل عمل بالقطعة أو بالمقطوعة والذي يستغرق أكثر من خمسة عشر يوما، إنما يجب أن يقبض العامل تسبقات كل خمسة عشر يوما، وأن يدفع له كل أجره في الأسبوع الذي يلي تسلم العمل أو إتمامه.

ويجب أن تدفع المكافآت عن ثلاثة أشهر أو نصف السنة أو السنة في نفس الوقت الذي تدفع له أجرته عن الشهر المستحق أو خلال التالي على الأكثر».

-كأن تدفع مثلا للعاملين بالساعة أو اليوم مرتين في الشهر وأن تدفع للعاملين بالشهر مرة واحدة في الشهر على الأقل.

-بالإضافة إلى ضرورة تقارب مواعيد الدفع، يجب أن لا تدفع الأجور في أيام العطل، قصد تمكين العمال من التمتع بأوقات الراحة.

-أنظر كذلك: عصام أنور سليم، قانون العمل، مرجع سابق، ص. 562.

² - تنص المادة 1/151 من الأمر رقم 75-31 أ.ش.ع.ع.ق.خ، مرجع سابق، « لايجوز أت يتم الدفع في يوم يكون للعامل حق الراحة، سواء كان بمقتضى القانون أو بمقتضى إتفاقية كما لايجوز الدفع في الحانات أو مخازن البيع أو أماكن اللهو إلا للأشخاص المستخدمين فيها...»

³ - بوقبرين عابد، مرجع سابق، 103.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانونا لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

الدفع الشهري للأجور يعد الصورة الأعم والأكثر شيوعا لنظام الدفع وذلك نهاية كل شهر¹، كما منح المشرع الجزائري للطرفين الحرية في تحديد ميعاد الإستحقاق سواء في عقد العمل أو بموجب الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية.

لكن يظهر لنا أن الواقع الذي يعيشه معظم العمال الجزائريين شيئا آخر، فالعديد منهم يعانون التأخر في إستقاء أجورهم، ذلك ما جعلهم يدخلون في إضرابات متتالية عن العمل، وفي هذا الصدد أشارت إحصائيا أجرتها مصلحة النزاعات الاجتماعية بداية 2006 على المستوى الولائي للاتحاد العام للعمال الجزائريين بولاية وهران، أنه هناك مجموع 1953 عامل لم يتقاضوا أجورهم لفترات تصل لدى البعض منهم إلى أربعين شهرا متتالية². وذلك بالرغم من أن المشرع الجزائري قد نص على عقوبات في هذا الصدد والتي سنعالجها في حينها أي (محوار دراسة الفصل الثاني).

2-موقف التشريعات المقارنة

أقرت أحكام المادة 13³ من الإتفاقية الدولية رقم (95)، وكذا المادة 06⁴ من الإتفاقية العربية رقم (15)، أن الوفاء بأجر العامل يستوجب أن يتم في أيام العمل القانونية،(وهو ماكرسه المشرع

¹- سعودي عمر، مرجع سابق، ص.63.

²- درقي محمد، «عمال لم يتقاضوا أجورهم منذ 40 شهرا متتالية»، يومية الخبر، عدد 4646، الصادرة في 08 مارس 2006، ص.4.

³- تنص المادة 1/13 من الإتفاقية الدولية رقم (95)، مرجع سابق، المادة 13: «١-يجري دفع الأجور النقدية في أيام العمل فقط، وفي مكانه أو في مكان قريب منه، مالم تنص على غير ذلك القوانين أو اللوائح الوطنية أو الإتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم، أو ما لم تعتبر ترتيبات أخرى معروفة للعمال المعنيين أكثر ملاءمة. ٢-يخطر دفع الأجور في الحانات أو المنشآت المماثلة، وكذلك في محلات أو مخازن البيع بالتجزئة عندما يكون ذلك ضروريا لمنع التجاوزات وفي أماكن اللهو إلا بالنسبة للأشخاص العاملين فيها».

⁴- تنص المادتين 05 و 06 من الإتفاقية العربية رقم (15)، مرجع سابق.

-المادة 5: «يحدد في تشريعات العمل أو في عقد العمل الفردي أو في الإتفاقيات الجماعية (عقود العمل المشتركة) موعد الوفاء بالأجر».

-المادة 6: «يُدفع الأجر في يوم العمل ومكانه، ويجوز الإتفاق على خلاف ذلك، شريطة ألا يتحمل العامل أي جهد أو نفقة مالية».

-كما تضيف المادة 40 من الإتفاقية العربية رقم (6) لعام 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" «لايجوز أن تتجاوز الفترات بين مواعيد دفع حدا أقصى يحدده التشريع».

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانوناً لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

الفرنسي بموجب نص المادة R 134-1 من قانون العمل فوفقاً لتشريع الفرنسي يستوجب أن يكون تاريخ الدفع عند إنتهاء فترة العمل ويكون بفترات منتظمة بحيث يمكن تأجيل هذا اليوم ولكن لا يمكن لأي سبب كان أن يكون يوم إستراحة العامل¹. ولعل الحكمة الأساسية من ذلك هو عدم تكليف العامل للحضور إلى مكان الدفع الذي هو نفسه مكان العمل في أيام الراحة حتى لا يفوت الهدف الذي تقررت من أجله الراحة².

أما القوانين العمالية العربية فقد ذهبت كلها إلى منع الدفع صراحة في أيام الراحة والعطل كالقانون السوري، اللبناني والمصري³. حيث نصت المادة 34 من القانون العمل المصري على سبيل المثال: «تؤدي الأجر في أحد أيام العمل وفي مكانه مع مراعاة الأحكام الثانية:

(أ) العمال المعنيون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة على الأقل في الشهر.

(ب) إذا كان الأجر بالقطعة وإستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تناسب ما أتمه من العمل أن يؤدي له باقي الأجر خلال الأسبوع الثاني لتسليم ماكلف به.

(ج) في غير مامن الأحوال السابقة تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على أنه يجوز أن تؤدي لهم مرة كل أسبوعين أو كل شهر إذا وافقوا كتابية على ذلك»⁴.

أما بالنسبة مسألة تأخير دفع الأجر نجد المشرع الأردني⁵ ظهر أكثر حرصاً من غيره، إذ أنه لايسمح لرب العمل في تأخير دفع الأجر إلا في حدود سبعة أيام من تاريخ إستحقاقها، وهو التاريخ الذي لم يحدده المشرع الجزائري بدقة من جهته⁶.

¹ - « la date de paiement doit intervenir à l'échéance de la période travaillée et à intervalle régulier. Cette date peut être décalée mais en aucun cas être effectuée un jour ou le salarié a droit au repos».- Antona Jean-paul, guide social de l'entreprise ; dalloz, paris, 1998,p.311.

² - فبرجوع لتشريع الفرنسي مثلاً يستوجب أن يكون تاريخ الدفع عند إنتهاء فترة العمل ويكون بفترات منتظمة، يمكن تأجيل هذا اليوم (الدفع) لكن لا يمكن لأي سبب كان تكون في يوم الإستراحة للعامل.

كما أشار المشرع الفرنسي بالنسبة للأجر التي تدفع عبر النقل البنكي حسب رد وزاري، فيكون تاريخ الدفع هو التاريخ الذي كان حساب العامل

³ - بوقبرين عابد، مرجع سابق، ص.104.

⁴ - أسامة أحمد شتات، مرجع سابق، ص.16-17.

⁵ - غالب علي الداودي، مرجع سابق، ص.212.

⁶ - سعودي عمر، مرجع سابق، ص.64.

ثانيا: الدفع المكاني للأجر

يستوجب الأمر كذلك ليكون دفع الأجر دفعا سليما، أن يحدد بدقة مكان دفع تلك الأجر وذلك لتجنيب العامل مشقة التنقل إلى أماكن بعيدة للحصول على مقابل عمله، فأفضل مكان لدفع الأجر هو مكان قيام العامل بعمله¹، خاصة بالنسبة للمؤسسات التي تمتلك فروعا كثيرة عبر مختلف المناطق في القطر الوطني. والتي نجد أن مقر إدارتها الرئيسي عادة ما يكون في عاصمة البلاد أو مقراتها الجهوية التي تكون عادة في عاصمة الولاية، وذلك ما يسبب للعامل إرهاقا إضافيا بقصد الحصول على أجره، كما يسبب له ضياعا في وقته.

1- موقف المشرع الجزائري

إنّ الشرع الجزائري لم يورد أيّ نص يحدد من خلاله مكان دفع الأجر سواء في القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل الساري المفعول، ولاحتى من خلال قانون رقم 78-12 المتضمن ق.أ.ع.الملغى

وفي رأينا أن ذلك لا يمكن إعتباره إهمالا من طرف المشرع في تقدير هذه المسألة، وإنّما السبب قد يعود إما لإعتباره أن هذه المسألة ثانوية تدخل في إختصاص العقد، أي أنّه قد أعطى طرفي عقد العمل الحرية في تحديد ذلك المكان، وإما أنّه لم ينص على ذلك في قانون سنة 1990 وما يليها من قوانين ومراسيم، نتيجة تعميم إستعمال الدفع عن طريق الشيك خاصة عن طريق الصكوك البريدية.

إلاّ أنّه بإعتبار تحديد مكان الدفع من ضمانات حماية الأجر، ذلك على أساس أن هناك أماكن لا يجب أن يتم فيها الدفع وهو الأمر الذي تنبه إليه المشرع من قبل، من خلال ما يظهر من النص التالي:

¹ - «مكان العمل هو الحيز الطبيعي الذي يمارس العمال فيه نشاطاتهم الفكرية واليدوية: كالمصنع أو المعمل أو المكتب، فهو الحيز الجغرافي الذي يعيش فيه العامل طيلة ساعات العمل، أما محيط العمل فهو المكان الذي يمارس فيه العامل نشاطه الفكري واليدوي، بالإضافة إلى المنشآت التابعة لهذا المكان، كالملاعب الجوارية أو قاعة ممارسة الرياضة، أو الأمكنة الأخرى المخصصة لترفيهه عن العمل، وتعتبر ملاحظات «لأمكنة العمل» أنظر: جهل محمد، «بيئة العمل في التشريع الاجتماعي الجزائري»؛ مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة بلقايد، وهران، العدد الثالث، 2007، ص. 79-80.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانونا لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

«لا يجوز أن يتم الدفع في يوم يكون فيه للعامل حق في الراحة، سواء كان بمقتضى القانون أو بمقتضى إتفاقية كما لايجوز الدفع في الحانات أو مخازن البيع، أو أماكن اللهو إلا للأشخاص المستخدمين فيها»¹.

إنّ غاية هذا المنع مقصود، فهي لا تتصرف إلى العامل نفسه بل هي حماية خاصة بالأجر، وذلك أن الدفع في الحانات والملاهي سيؤدي إلى الإستهلاك الفوري، والكلي للأجر، ذلك ما يفقد الأجر وظيفته المعيشية والاجتماعية.

2-موقف التشريعات المقارنة

رغم أنّ الإتفاقية الدولية رقم (95) المتعلقة بحماية الأجر قد نصت في مادتها 13² على أن الوفاء بالأجر يتم في مكان العمل أو مكان مجاور له، إلا أنه قد أجازت مخالفة هذا النص إذا رأى التشريع الداخلي أو الإتفاقيات الجماعية أو القرارات التحكيمية عكس ذلك، شرط أن يعلم العمال بمكان الدفع ويقررون بأنه الأكثر ملائمة لهم.

كما نصت المادة 6³ من الاتفاقية العربية رقم (15) المتعلقة بتحديد وحماية الأجر على أن الوفاء يتم في مكان ويوم العمل، مع جواز الإنفاق على خلاف ذلك ولكن دون تحميل العامل مشقة أكثر.

¹ - المادة 1/151 من الأمر رقم 31-75، أ.ش.ع.ق.خ، مرجع سابق.

² -تنص المادة 13 من الإتفاقية الدولية رقم (95)، مرجع سابق. على أنه: «يجري دفع الأجر النقدية في أيام العمل فقط، وفي مكانه أو في مكان قريب منه، مالم تنص على غير ذلك القوانين أو اللوائح الوطنية أو الإتفاقيات الجماعية أو قرارات التحكيم، أو ما لم تعتبر ترتيبات أخرى معروفة للعمال المعنيين أكثر ملاءمة.

²-يخطر دفع الأجر في الحانات أو المنشآت المماثلة، وكذلك في محلات أو مخازن البيع بالتجزئة عندما يكون ذلك ضروريا لمنع التجاوزات وفي أماكن اللهو إلا بالنسبة للأشخاص العاملين فيها».

-كما أضافت التوصية رقم (85)، بشأن حماية الأجر، ثالثا: إعلام العمال بالشروط الخاصة بالأجر «...6- يجب-إذ لزم الحال- أن تتضمن البيانات الواجب إبلاغها للعمال بشأن الأجر مايتى:... (د) مكان الدفع...».

³-تنص المادة 6 من الإتفاقية العربية رقم (15)، مرجع سابق على أنه: «يجري دفع الأجر النقدية في أيام العمل فقط، وفي مكانه أو في مكان قريب منه، مالم تنص على غير ذلك القوانين أو اللوائح الوطنية أو الإتفاقيات الجماعية أو قرارات التحكيم، أو ما لم تعتبر ترتيبات أخرى معروفة للعمال المعنيين أكثر ملاءمة.

²-يخطر دفع الأجر في الحانات أو المنشآت المماثلة، وكذلك في محلات أو مخازن البيع بالتجزئة عندما يكون ذلك ضروريا لمنع التجاوزات وفي أماكن اللهو إلا بالنسبة للأشخاص العاملين فيها»..

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانونا لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

نلاحظ أن كلا من الإتفاقيتين لم تجعل مكان دفع الأجر من النظام العام مادام أنهما أجازتا الإتفاق على ما يخالف ذلك، وهذا على عكس ما ذهبت إليه تشريعات العمل العربية التي أكدت صراحة على دفع أجر العمال يكون في مكان العمل، كالقانون السوري، اللبناني، المغربي، والمصري الذي نص صراحة في المادة 34 منه على وجوب الوفاء بالأجر في مكان العمل، ألا وهو مكان النشأة التي يؤدي فيها العامل عمله فعليا ولا يجوز حتى إجباره على إستيفاء أجره من المركز الرئيسي أو من فرع آخر، وقد رتب المشرع المصري الجزاء الجنائي على المستخدم الذي يجبر العامل على إستفاء أجره من غير مكان العمل، كما إعتبره ممتعا عن تنفيذ إلتزامه بدفع هذا الأجر، ولكن رغم كل هذا تبرأ ذمة رب العمل طالما قبل العامل بذلك وإستوفى أجره¹. أما المشرع الفرنسي فقد إتخذ نفس موقف المشرع الجزائري في نص المادة R 243-1 من قانون العمل الفرنسي التي منعت دفع أجور العمال في أماكن اللهو والحانات ومحلات البيع المختلفة بإستثناء العمال العاملين بهذه الأماكن، ولم يحدد المشرع الفرنسي صراحة مكان العمل كمكان لدفع الأجر².

وعلى هذا الأساس كرس القضاء الفرنسي مبدأ دفع الأجر في أماكن العمل، كما ذهب إلى أبعد من ذلك عندما نص على أن الدفع يجب أن يتم في مكان العمل وليس في مقر المؤسسة المستخدمة إذا كانا منفصلين وبعيدين عن بعضهما، والهدف من وراء ذلك هو التيسير على العامل حتى لا يتحمل مشقة ونفقة الانتقال إلى مكان آخر لإستلام أجره³.

من خلال تناولنا لمكان وزمان دفع الأجر نلاحظ؛ أن القانون الحالي لا يكرس أية قاعدة لتعيين مكان الدفع، و لا لمنع الدفع في أماكن معينة و لا أيضا لمنع أن يتم في بعض الأيام بالأخص. صحيح أنه مع تطور القطاع العام في السبعينيات والثمانينيات 1980/1970، لم تعد تشكل هذه المسائل صعوبات، من ثم كانت طريقة الدفع الوحيدة المقبولة في المؤسسات الحكومية، هي التحويل البنكي أو البريدي. لكن لا يستثنى تماما أن هذه المسائل تعود إلى جدول

¹ - بوقبرين عابد، مرجع سابق، ص.102.

² - «le paiement doit être effectuée exclusivement sur lieux de et nom au siège de l'entreprise. Il ne peut avoir lieu dans les débits de boisson ou les magasins de vente sauf s'ils constituent le lieu de travail». Antona Jean-Paul, op-cit,p.331.

³ - بوقبرين عابد، نفس المرجع، ص.103.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانوناً لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

الأعمال، بما أننا نشاهد اليوم في القطاع الخاص تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حيث لا يكون التحويل البنكي و البريدي دائماً قاعدة¹.

المطلب الثاني: ضمان إثبات الدفع السليم للأجر

إنّ معظم التشريعات العمالية ومنها التشريع الجزائري، تحرص على ضمان إثبات الدفع السليم للأجر، فلا يعقل أن يدفع المستخدم أجور العمال، دون أن يستلم لهم وثائق ثبوتية على ذلك وأن يحتفظ لنفسه بوثائق أخرى لذات الغرض، حتى تكون هذه الوثائق كضمانة في حالة نشوب أي نزاع حول ذلك.

على هذا الأساس يعدّ ضمان إثبات دفع الأجر للعامل حق ثابت ومقرر قانوناً، عملت جل التشريعات بما فيها التشريع الجزائري على وجوب إلزام رب العمل بتسليم العامل أجره شخصياً (الفرع الأول)، وكذلك على إلزام رب العمل بتسليم كشف الأجر (الفرع الثاني)، هذا بالإضافة إلى الإقرار بالزامية رب العمل بمسك دفاتير الأجور (الفرع الثالث).

الفرع الأول: إستلام العامل لأجره شخصياً

تبقى أهم وسيلة وأقنعتها في إثبات تقاضي الأجر، إستلام العامل لأجره شخصياً، فلا يعقل أن يدفع رب العمل أجر عامل لشخص غريب عن عقد العمل، لأنه لا تبرأ ذمته من الأجر إلا إذا قدم بيانات وأدلة تفيد أنه قد دفع الأجر للعامل شخصياً، غير أنه قد تحول بعض الموانع التي تجعل العامل غير قادر على إستلام الشخصي لأجره، ففي هذه الحالة بإمكانه أن يفوض شخصاً من الغير وبموجب عقد وكالة مكتوبة وصحيحة.

أولاً: مضمون مبدأ إستلام العامل لأجره شخصياً

¹ – «le lieu et jour de paiement : le droit actuel ne consacre aucune règle pour désigner le lieu le paiement, ni pour interdire le paiement dans certains lieux ni encore pour interdire qu'il soit effectué certains jour en prticulier. Il est vrai qu'avec le développement du secteur public dans les années 1970/1980, ces questions ne faisaient plus de difficultés ; le seul mode de paiement admis alors dans les entreprises d'Etat, était le virement bancaire ou postal. Mais, il n'est pas vraiment exclu que ces question reviennent à l'orde du jour, dès lors que nous assistons aujourd'hui dans le secteur privé, au développement de petites et moyennes entrises ou le virement bancaire et postal n'est pas toujours la règle»- Koriche Mahammed Naser-Eddine, op-cit,p.110.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانونا لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

لم يتطرق المشرع الجزائري من خلال قانون العمل الحالي إلى نص يبين من خلاله إلزامية أو وجوب تسليم الأجر إلى العامل بذاته. ولكن بالرجوع إلى القواعد العامة وباعتبار عقد العمل من العقود الملزمة لجانبين فإن الإلتزامات فيه تكون متبادلة، ومن بين أهم العناصر التي يقوم عليها عقد العمل هي وجوب أداء العامل لعمله بصفة شخصية. فشخصية العامل تعتبر من العناصر الجوهرية في عقد العمل وإلا تحولت الطبيعة القانونية لهذا العقد إلى عقد مقاوله. بالمقابل ينتج عن هذه الخاصية أن للعامل الحق دون غيره في إستلام الأجر المترتب عن العمل المؤدى من طرفه، بمعنى إلتزام رب العمل بتقديم الأجر إلى العامل بصفة شخصية ومباشرة دون وجود لأي شخص وسيط مهما كان.¹

هذه القاعدة العامة هي التي أخذت بها كل التشريعات العمالية الحديثة حيث نصت على وجوب تسليم العامل لأجره بصفة شخصية ومباشرة. وبالتالي فالأجر يصبح حقا شخصيا للعامل لا يمكنه أن يؤول إلى غيره إلا في حدود ضيقة وفقا لقواعد معينة.

في هذا الإطار نصت المادة 151 فقرة 02 من الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الملغى بأنه: « يجب أن يتم الدفع المباشر للعامل شخصيا... ».

ثانيا: الإستثناء عن مبدأ إستلام العامل لأجره شخصيا

لقد أقر المشرع الجزائري الإستثناء على المبدأ القاضي بالدفع الشخصي للعامل من خلال الأمر رقم 75-31 الملغى، وذلك في الفقرة 02 من المادة 151 حيث أكد على إمكانية تسليم الأجر لغير العامل في حالة حدوث مانع للعامل يعيقه على تسليم الأجر، وإنطلاقا من هذا إشتراط المشرع الجزائري أنه لا يمكن لدائن العامل أن يتقدم لإستلام الأجر مكان العامل إستقاءا لدين له في ذمة هذا الأخير إلا إذا كانت له وكالة قانونية مكتوبة ومتوفرة على كل الشروط القانونية

¹ - بوقبرين عابد، مرجع سابق، ص. 100-101.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانونا لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

اللازمة، كما لا يمكن لمطلقة العامل الحاضنة لأبنائه التقدم كذلك لإستلام الأجر في مكان مطلقها حيث لا يكون ذلك إلا بحكم من المحكمة المختصة وفي حدود معينة يحددها القانون¹.

المقصود بالأحكام السابقة هو التقدم أمام صاحب العمل لتحصيل الدين من المنبع، أما ولاتسري هذه الأحكام على التصرفات التي يجريها العامل بعد تسلمه الأجر بصفة كاملة ونهائية سواء في شكل نقود سائلة أو في حسابه الخاص لدى مؤسسة مصرفية أي بعد أن يخرج الأجر من ذمة رب العمل ويدخل في الذمة المالية للعامل فلا تسري عليها هذه الأحكام².

أما الوفاء لورثة العامل بعد وفاة هذا الأخير وفي ذمة صاحب العمل أجور مستحقة له، فإنها تصبح مستحقة الدفع وواجبة الوفاء للورثة وفقا للقواعد العامة بإعتبارهم الخلف العام للعامل، ونلاحظ في هذا السياق أن المشرع الجزائري لم يورد بشأن الوفاء للورثة أي نص في قانون العمل³.

ما يجدر الإشارة إليه الحالة التي يكون فيها العامل قاصراً، أين تثير قاعدة الدفع الشخصي للأجر إشكالا بالنسبة للعامل القاصر الذي يقل عمره عن 16 سنة، حيث تؤدي به ظروف الحياة إلى العمل بعد الحصول على إذن من وليه. فهل يدفع الأجر إلى القاصر أم إلى الولي الذي وقع على الرخصة، بمعنى هل يجوز للولي أن يضع شرط عدم الدفع للقاصر في هذه الرخصة بالرغم من أن الأجر حق شخصي للقاصر؟

وعلى هذا الأساس يعدّ القاصر البالغ 16 سنة شخصا مميزا أي يمكنه القيام بأعمال دائرة بين النفع والضرر، لكن المشكل يكمن عندما يثبت الولي بأن القاصر أجوره فيما يضره فهل يجوز لرب العمل أن يتوقف عن التسليم الشخصي للأجر، وما هو الأساس القانوني المعتمد للتصريح؟.

¹ - تنص المادة 2/151 من الأمر رقم 75-31، أ.ش.ع.ع.ق.خ.مرجع سابق، على أنه: «...يجب أن يتم الدفع مباشرة للعامل شخصيا إلا في حالة حصول مانع لهذا الأخير، وعندئذ يمكن أن يجري الدفع إلى شخص مفوض من طرفه بموجب وكالة مكتوبة وصحيحة.»

² - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص.264.

³ - بوقيرين عابد، مرجع سابق، ص.101.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانونا لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

فهل يبزر القاضي حكمه على أساس أن قانون رقم 90-11 لم يشترط وجوب التسليم الشخصي للأجر؟ وإذا سبب حكمه بهذه الفكرة فإن ذلك سيفسح المجال لرب العمل في الإضرار بمصالح القاصر خاصة عند توأطئه مع ولي ذلك العامل القاصر.

الفرع الثاني: إلزام رب العمل بتسليم للعامل كشف الأجر (كشف الأجور كضمانه لحماية أكر العامل)

يعد كشف الأجور هو الآخر أحد الإلتزامات التي تفرض على رب العمل حيث يستوجب عليه تسليمه للعامل¹، وهي من بين الوثائق التي تضمن للعامل حماية قانونية في إستقاء، وبمعنى آخر، يعتبر كشف الأجر في الأصل وثيقة مبررة وسند لمراقبة تسديد الراتب والساعات المعمولة حقيقة. بعد ذلك، أصبح وثيقة بيانات الأجير تحمل لاسيما راتبه، حقوقه في العطلة المدفوعة الأجر والاتفاقية الجماعية المطبقة². وعلى هذا الأساس أكدت مختلف التشريعات على أهمية هذه الوثيقة باعتبارها من بين الوثائق التي تضمن للعامل حماية قانونية في إستقاء حقه في الأجر؛ يتبن ذلك فيما يلي:

أولاً: موقف مختلف التشريعات

1 - Morel Journal Christel, Droit Générale ;4^{em} édition ,Galino Lextens Editions ,Galino Lextens Edition, 2010 ,p.339.

2 - «le Bulletin de paie à l'origine est une pièce justificative et un instrument de virification du paiement de la rémunération et des heures réellement effectuées.

Par la suite, il est aussi devenu un document d'information du salarié portant notamment sur son salaire, ses droits à congés payés, la convention collective applicable». Mazeaud Antoine, Droit du travail; 6 édition, Montchrestien, paris, 2008.p.645-646.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانونا لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

لقد أكدت الإتفاقية الدولية رقم (95) المتعلقة بحماية الأجر في المادة 14 فقرة "ب" ¹، وكذا المادة 3 من الإتفاقية العربية رقم (15) بشأن تحديد وحماية الأجر ² على ضرورة منح العامل مايسمح له بالتعرف على تفاصيل حساب أجره والتأكد منها.

كما أشارت التوصية رقم (85) إلى كشف الأجر في الفقرة الرابعة منها تحت عنوان "كشف وسجلات الأجر" ³.

وفي نفس الصدد؛ نجد المشرع الفرنسي هو السباق إلى تقنين إلزامية تقديم رب العمل قسيمة الأجر للعامل وهذا بموجب قانون رقم 04 مارس 1937 ⁴. كما نص المشرع المصري على وجوب تقديم كشف الأجر للعامل وكل وثيقة من شأنها أن تبرأ ذمة صاحب العمل، وهذا ما جاء في سياق نص المادة 35 من القانون المصري على أنه: « لا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا وقع العامل بما يفيد إستلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشف

¹ -تنص المادة 14 الفقرة "ب" من الإتفاقية الدولية رقم (95)، مرجع سابق، على أنه: «تتخذ عند الضرورة تدابير فعالة لضمان معرفة العمال، بطريقة ملائمة وميسورة الفهم-.....ب- بتفاصيل أجورهم عن فترة الدفع المعنية حيثما قد تكون عرضة لتغيير، وقت كل فترة لدفع الأجر».

² -تنص المادة 3 من الإتفاقية العربية رقم (15)، مرجع سابق، على أنه: « ينظم تشريع كل دولة الطريقة التي يضمن بها العامل التعرف على تفاصيل حساب أجره والتأكد من دقة هذا الحساب».

³ -تنص الفقرة الرابعة من التوصية رقم (85) بشأن حماية الأجر التي دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الإجتماع في جنيف، حيث عقد دورته الثانية والثلاثين في 8 حزيران/يونيه 1949). «...رابعا-كشف الأجر وسجلات الأجر

٧- يبلغ العمال في جميع الحالات المناسبة، وفي كل مرة تدفع أجورهم، بالتفاصيل التالية المتعلقة بفترة الدفع المعنية إذا كانت هذه التفاصيل محتملة التغيير:

(أ) المبلغ الإجمالي للأجر الكسوية،

(ب) أي إستقطاعات من الأجر، بما في ذلك أسباب هذه الإستقطاعات ومقارها،

(ج) المبلغ الصافي للأجر المستحقة.

٨- يلزم أصحاب العمل، في الحالات المناسبة، بإمسك سجلات تبين التفاصيل المذكورة في الفقرة السابقة بالنسب لكل عامل».

⁴ - voir : Gerad Lyon- caen, Droit de travail une technique révisible ; Dalloz, Paris, XII, 1995,p.85-87.

Voir : - Cour de cassation,chambre sociale,Audience publique du 20 juin 2013,N° de pourvoi: 10-20507,ECLI:FR:CCASS:2013:SO01171,Publié au bulletin.www.légifrance.gouv.fr.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانوناً لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

الأجور أو إتصال خاص معهد لهذا الغرض على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر»¹.

ثانياً: موقف المشرع الجزائري

إن المشرع لم يكتف بإلزام المستخدم بدفع أجرة العامل بصفة دورية ومنتظمة بل ألزمه بتسليمه وثيقة مكتوبة أثناء كل دفع دوري والتي أطلق عليها تسمية قسيمة أو كشف². وهذا الإلتزام منصوص عليه في القانون القديم³، كما تم النص عليه في القانون الحالي⁴، وأكدت عليه المحكمة العليا في إحدى قراراتها الصادرة في سنة 1994⁵.

¹ - أسامة أحمد شتات، مرجع سابق، ص 17.

² - تنص المادة 138 من القانون رقم 78-12 ق.أ.ع.ع، الملغى، مرجع سابق، على أنه: «يدرج مبلغ الأجر، وجميع عناصره إسمياً في قسيمة الأجر التي تعدها المؤسسة المستخدمة بصفة دورية. يعاقب القانون على كل خرق لهذه المادة.»

-تنص المادة 86 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق، على أنه: «يدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجور الدوري التي يعدها المستخدم ولايطبق هذا الحكم على تسديد المصاريف»
-تنص على سبيل المثال المادة 2/90 من الإتفاقية الجماعية Entreprise Sarl petro-ser : «على شكل أجر العامل... يجب إدراج كل عناصر الأجر المدفوع للعامل في كشف الأجر الشهري المسلّم له». كذلك تنص :
- Art: 239 de la Convention Collective De Decembre 1991 Completee Et Mise A Jour En 1997 .
«L'intégralité des éléments du salaire, à l'exclusion des remboursements des frais engagés, qui sont versés au travailleur, doivent figurer dans la fiche de paie mensuelle établie par l'Entreprise et remise à celui-ci» .
Aussi Art : 34 du Reglement Interieur De L'entreprise Portuaire De Bejaia 03 Aout 1999. «Le bulletin de paie est un document personnel qui revêt un caractère confidentiel. Et est remis sous se cachet au salarié.

En cas d'absence de ce dernier, son bulletin de paie est conservé au service paye jusqu'à son retour.

La structure chargée de la paye est tenu à l'obligation de la préservation au secret professionnel en ce qui concerne la paye de chaque agent.

La divulgation d'informations relatives à la paye entraine des sanctions».

³ - تنص المادة 138 من القانون رقم 78-12 ق.أ.س.ع.ع، الملغى، مرجع سابق، على أنه: «يدرج مبلغ الأجر، وجميع عناصره إسمياً في قسيمة الأجر التي تعدها المؤسسة المستخدمة بصفة دورية. يعاقب القانون على كل خرق لهذه المادة.»

⁴ - تنص المادة 86 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق، على أنه: «يدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجور الدوري التي يعدها المستخدم ولايطبق هذا الحكم على تسديد المصاريف».

⁵ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 115899،

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانونا لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

من هنا يقصد بقسيمة الأجر تلك الوثيقة تقيد فيها كافة عناصر الأجر بمختلف أشكالها وأنواعها، سواء كانت عناصر ثابتة أو متغيرة، دائمة أو عارضة، بالإضافة إلى ذكر كافة البيانات المتعلقة بالعامل ورب العمل، وهي تعتبر وسيلة إعلامية من جهة ووسيلة ثبوتية من جهة أخرى إذ تسمح هذه الوثيقة المسلمة للعامل بصفة دورية التحقق من صحة البيانات التفصيلية لعناصر الأجر ومدى مطابقتها للمبلغ المالي المدفوع¹. كانت قائمة المعلومات التي يجب أن تشمل عليها قسيمة الأجر في النظام القانون السابق أشمل بكثير مما ذكر في النص السالف ذكره، إذ أن المادة 152 تنص على مايلي:

«يحق لكل عامل مهما كانت صفته وأيا كان محل عمله، عند تقاضيه أي أجر له مهما كان مقداره أو نوعه ومهما كان شكل علاقة عمله وطبيعتها أو شرعيتها، أن يستلم ورقة ثبوتية تسمى " قسيمة الأجر" ويعد الشخص المعنوي أو الطبيعي الذي يستخدم العامل قسيمة الأجر ويسلمها إلى هذا الأخير.

ويجب أن تتضمن قسيمة الأجر البيانات التالية:

- 1-العنوان التجاري لصاحب العمل أو إسمه وعنوانه،
- 1-إسم الصندوق الذي يدفع إليه صاحب العمل أقساط الضمان الاجتماعي وكذلك رقم تسجيل هذه الأقساط لدى الصندوق المذكور،
- 3-إسم مستلم قسيمة الأجر وبيان العمل الذي يقوم به،
- 4-مدة العمل وساعات العمل المتعلقة بالأجر أو التسبيق المدفوع مع الإشارة على إنفراد، إلى الساعات المدفوعة بسعر الساعات الإضافية ومعدل أو معدلات الزيادة المطبقة وعدد الساعات المطابقة، بالنسبة للعمال الذين تحسب أقساط ضمانهم الاجتماعي على أساس الأجر الجزافي ويكمل بيان ساعات العمل ببيان أيام العمل وعند الإقتضاء أنصاف أيام العمل،
- 5-نوع و مبلغ مختلف المكافآت والتعويضات التي تضاف عند الإقتضاء إلى الأجر،
- 6-مبلغ الأجر الإجمالي الذي إكتسبه مستلم قسيمة الأجر،

¹ - هدي بشير، مرجع سابق، ص، 144-145.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانونا لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

7- مبلغ الحصة من الأرباح المدفوعة عند الإقتضاء إلى العامل مع ذكر المدة المطابقة لها،

8- مبلغ ونوع المستقطعات المحسومة من الأجر الإجمالي،

9- مبلغ الأجر الإجمالي الذي قبضه مستلم الأجر فعلا،

10- تاريخ دفع الأجر»¹.

رغم أن هذه القسيمة ليست سوى شهادة عن مضمون ومكونات الأجر، إلا أنّ المشرع الجزائري هو الآخر جعل منها التزاما أساسيا يقع على عاتق رب العمل لدرجة أن بعض المواد جعلت من عدم تسليمها أو عدم إحترام القواعد الخاصة بها تشكل مخالفة وخرق للقانون².

كخلاصة القول أنّ المشرع من خلال تعداد كل هذه البيانات، لم يدع أي مجال لإثارة الشكوك بين طرفي عقد العمل، لذلك أعتبر في فهمي للنصين السالفين الذكر أن المشرع كذلك أراد أن يجعل من قسيمة الأجر أداة للتحري وإثبات في يد العامل، فتكون أداة للتحري يتمكن العامل بواسطتها في التحقق من مدى تنفيذ رب العمل لإلتزماته العقدية، وتكون كذلك أداة للإثبات ليتمكن بها العامل من الإحتجاج عند عرض أي نزاع حول الأجر أمام القضاء أو أمام الهيئات الأخرى المختصة.(أنظر الملحق رقم:)

الفرع الثالث: إلتزام رب العمل بمسك دفتر الأجور³

يقتضي كذلك على رب العمل أن يمسك دفترا للأجور، وذلك بقصد السماح لمفتش العمل القيام بمهام الرقابة على مدى تطبيق الأنظمة المعمول بها في مواد الأجر، ولقد نص عليه المشرع الجزائري بموجب الأمر رقم 31-75، والذي تم إغائه بصدور القانون رقم 90-11 على وجوب مسك رب العمل لدفتر الأجر الذي تدرج فيه، جميع البيانات التي ذكرنها في قسيمة الأجر، ولا يجب أن يحتوى هذا الدفتر على أي شطب أو فراغ أو حشو، يرقم فيه ويؤشر ويوقع من قبل قاضي المحكمة أو من طرف رئيس المجلس الشعبي البلدي في حالة عدم وجود قاضي في إقليم ممارسة النشاط، كما يتعين على المستخدم الذي يتوزع نشاط عمله عبر عدد معين من

¹ -المادة 152 من الأمر رقم 31-75،أ.ش.ع.ع.ق.خ، مرجع سابق.

² -المادة 148 من القانون رقم 90-11،ق.ع.ع، مرجع سابق.

³-Garram(I),Termonologie juridique; op-cit.p.177.« Livre ou carnet obligatoirement tenu par l'employeur et qui contientles mentionsdes bulletins de paye».

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانونا لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

الوحدات أو الورشات، أن يمسك دفتر على مستوى كل ورشة أو حدة عمل إضافة إلى ذلك الدفتر الذي يمسكه على مستوى المركزي، وحدد مدة الإحتفاظ بهذه الدفاتير بثلاث سنوات من تاريخ قفلها¹.

يشكل رفض مسك هذه الدفاتير قرينة لفائدة العامل، إلا أن إستعمال الأدوات الأوتوماتيكية في المحاسبة جعل المشرع الفرنسي يتقبل الخروج عن هذه النصوص المتعلقة بمسك دفتر الأجر، والذي يعوض في المؤسسات ذات العدد الهائل من المستخدمين بنظام للإعلام الآلي.

وبصدور المرسوم التنفيذي رقم 96-98 يحدد قائمة الدفاتير والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها نصت المادة 3 منه على أنه: « يتضمن دفتر الأجور العناصر الآتية:

-إسم العامل ولقبه،

-فترة العمل،

-منصب العمل المشغول،

-الأجر القاعدي،

-العلاوات والتعويضات والزيادات مقابل ساعات العمل الإضافية والإقتطاعات المستحقة قانونا،
لاسيما الإقتطاعات المتعلقة بالضمان الإجتماعي والضرائب².

¹ -تنص المادة 154 من الأمر رقم 75-31، أ.ش.ع.ع.ق.خ، مرجع سابق، على أنه: «إن البيانات التي تقيّد في قسيمة الأجر يجب إدراجها إلزاميا في دفتر الأجر.

ويمسك دفتر الأجر بترتيب التاريخ دون بياض أو فراغ أو شطب أو حشو أو حاشية، يرقم ويؤشر ويوقع عليه ضمن الأوضاع العادية ودون نفقات من طرف قاضي المحكمة، وفي حال عدم وجوده فمن طرف رئيس المجلس الشعبي البلدي الذي يمارس صاحب العمل نشاطه في نطاق دائرته. ويتعين على صاحب العمل المحافظة عليه طيلة ثلاثة أعوام من تاريخ قفله.

وإذا كان لصاحب العمل عدة وحدات أو ورشات، وجب أن يمسك دفتر أجر طبقا لأحكام هذه المادة في كل من الورشات أو الوحدات رغم مسك دفتر أجر جامع في المركز.

ويمكن لمفتشية العمل والشؤون الإجتماعية أن تطلب في كل حين الإطلاع على دفتر الأجر.»

-أنظر كذلك:

- Koriche Mahammed Naser-Eddine, op-cit,p.110.

² -المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98 مؤرخ في مارس 1996، يحدد قائمة الدفاتير والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، ج ر ج ج، عدد 17 الصادر في 03 مارس 1996.

الفصل الأول: الضمانات المقررة قانوناً لتكريس حماية الأجر في التشريع الجزائري

يتبين لنا من مضمون نص المادة المشار إليه أعلاه، ضرورة إدراج كل العناصر الخاصة بالعمال وفترة العمل ومنصب العمل المشغول بالإضافة إلى الأجر القاعدي وكل العلاوات والتعويضات المستحقة والزيادات التي يتلقاها مقابل ساعات الإضافية التي عملها وكذا الإقتطاعات الضمان الإجتماعي.

يشكل رفض مسك هذه الدفاتير قرينة لفائدة العامل، إلا أن استعمال الأدوات الأوتوماتيكية في المحاسبة جعل المشرع الفرنسي يتقبل الخروج عن هذه النصوص المتعلقة بمسك دفتر الأجر، والذي يعوض في المؤسسات ذات العدد الهائل من المستخدمين بنظام للإعلام الآلي.

من خلال دراستنا لهذا الفصل نخلص إلى القول أنّ المشرع الجزائري عمد على تكريس الحماية القانونية لأجر العامل وذلك من خلال سنّ مجموعة من التدابير القانونية التي من شأنها ضمان حماية قانونية وفعالة لأجر العامل نظراً لطبيعته وأهميته إذ يمس المصلحة الخاصة بالعمال من جهة والمصلحة العامة للمجتمع من جهة أخرى.

وهذه التدابير أفردتها المشرع لتحقيق غرض واحد ألا وهو ضمان حصول العامل على أجره وعدم ضياعه أو فقده.

حيث يتبين لنا من خلال إستعراضنا لهذه الضمانات (الأساسية والإحتياطية) إلى أي مدى توفّق المشرع الجزائري في إرساء تدابير ومبادئ التي من شأنها تكريس الحماية القانونية لأجر العامل، إلا أنّه ما يعاب في ذلك؛ إذا كانت مجموعة هذه الضمانات التي ذكرناها قد وضعت لحماية أجر العامل من الضياع فإنها لايمكنها أن تؤدي وظيفتها إن لم توضع لها آليات قانونية لتجسيد فكرة الحماية، وبالتالي ستكون مختلف هذه اللآليات موضوع المبحث الأخير من هذه الدراسة.

الفصل الثاني:

آليات تكريس الحماية القانونية للأجر كحق في التشريع الجزائري

لما كان وجود القضاء كأداة لتحقيق العدالة هو الغاية الحقيقية لوجوده، لذا فإن إنتهاك حقه يجد ملاذاً له في هذا القضاء هو الجهة التي يمكنها رد الظلم، والقضاء بشر، لهم ككل البشر أفكار ومعتقدات تؤثر بشكل أو بآخر على ما يحكمون به بين الناس. غير أن القضاء كان دائماً هو ملاذاً، والقاضي الذي يفصل في منازعة يخضع للنطاق القانوني فيتقيد بالقواعد التي تقيدته ويتحرر بالقدر الذي يسمح به قانوناً¹.

و غالباً ما تفرز علاقة العمل الفردية عدة إشكالات عملية أثناء سريانها وتنفيذها، تؤدي إلى توتر العلاقات بين كل من العامل وصاحب العمل، بغض النظر عن طبيعة ومدة وشكل الأداة القانونية أو التعاقدية التي تقوم عليها علاقة العمل²، تتمحور أساساً حول إخلال أحد الأطراف بالالتزام قانوني أو تنظيمي أو إتفاقي³. ومع ذلك فالفقه العمالي يحصر مسببات المنازعة في جملة المساس بالحقوق والالتزامات المترتبة عن عقد العمل ولعل أبرز هذه الحقوق الحق في الأجرة والتعويضات المرتبطة بها، إذ يرتبط هذا الحق وراء أغلب العمل الفردية، حيث بلغت نسبته في سنة 1991 حوالي 43% من إجمالي أسباب المنازعة الفردية⁴، على هذا الأساس يمكن القول أنّ مسألة الأجر والمنح والتعويضات شكلت أهم مظاهر ومسببات المنازعات الفردية كونها تمس الطبقة الحساسة في المجتمع. لذا إعتمدت تشريعات العمل الحديث على إجراءات من شأنها معالجة الخلافات التي تنشأ عن عدم إستقاء العامل لأجره ومختلف ملحقاته. وذلك عامة أجهزة وقائية وقضائية مختصة في معالجتها وفق قواعد وأحكام قانونية خاصة بعضها متعلقة بتنظيم علاقات العمل، وبعض الآخر خاص بالقواعد العامة للالتزامات المدنية، إلى جانب إعتداد بعض قواعد الإجراءات المدنية في معالجة هذه القضايا والمنازعات، بهدف حماية

¹ -محمد محسن النجار، الضمانات القانونية للعاملين في ضوء الخصصة؛ مكتبة ومطبعة الإشعاع الفتية، مصر، 2000، ص.65.

² -أحمية سليمان، قانون منازعات العمل والضمان الإجتماعي؛ طبعة خاصة بطلبة الكفاءة المهنية لكلية الحقوق بالجزائر، 2003-2004، ص.4.

³ -هدفي بشير، مرجع سابق، ص. 97.

⁴ -عجة جيلاني، مرجع سابق، ص.202.

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

مصالح الأطراف المتعاقدة من جهة، وإقامة نوع من الإستقرار في الحقوق والإلتزامات المترتبة على علاقة العمل من جهة أخرى.¹

وعلى هذا الأساس نقسم هذه الإجراءات إلى نوعين: وسائل التسوية الودية كآلية لحل الخلاف المتعلق بالأجر (المبحث الأول).التسوية القضائية كآلية لتسوية النزاع المتعلق بالحق في الأجر(المبحث الثاني).

المبحث الأول:

التسوية الودية كآلية لتكريس الحماية القانونية للمنازعة المتعلقة بالأجر

باعتبار مسألة أجور العمال من ضمن المسائل الإجتماعية فكل خلاف يقوم بين العامل وصاحب العمل حول موضوع الأجر يعدّ نزاعاً فردياً. ومن بين الخصائص المميزة للنزاع الفردي في العمل أنه بالرغم من خضوعه لإختصاص قضاء العمل، إلاّ أنّه يستوجب المرور على بعض الإجراءات الهادفة لتسويته بطريقة ودية، هذه الإجراءات التي تعتبر شرطاً جوهرياً لقبول الدعوى القضائية شكلاً، وهو ما نصت عليه قوانين العمل المتعلقة بطرق وكيفيات تسوية المنازعات الفردية، وكذا بعض الأحكام بعض الأحكام القضائية الصادرة عن المحكمة العليا، وذلك بهدف تسهيل حل هذه المنازعات بسرعة من جهة والتخفيف على محاكم كثرة القضايا التي لا يحتاج الكثير منها إلى تسوية قضائية، إمّا لبساطة أسبابها وسهولة حلها داخليا، مما يحافظ على العلاقة الودية بين العامل وصاحب العمل التي كثيراً ما تكون ضرورية لإستمرار علاقة العمل، وتكمن إجراءات التسوية الودية في مرحلتين منفصلتين، من حيث الأجهزة التي تقوم بها²، ومن حيث الإجراءات المتبعة فيها، وهو ما يستوجب علينا عرض كل مرحلة منفصلة عن الأخرى، وفقاً لما تقتضي به النصوص المعمول بها.

-التسوية الودية الداخلية كوسيلة لحل الخلاف حول الحق الأجر (المطلب الأول)

-التسوية الودية الخارجية كوسيلة لحل الخلاف حول الحق الأجر (المطلب الثاني).

¹ -أحمية سليمان، قانون منازعات العمل والضمان الإجتماعي؛ مرجع سابق، ص.4.

² -أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري:علاقة العمل الفردية؛ مرجع سابق، ص. 298.

المطلب الأول: التسوية داخل الهيئة المستخدمة كآلية لحماية الحق في الأجر

تعني التسوية الداخلية لنزاع إتفاق كل من العامل وصاحب العمل أو ممثلي طرفي علاقة العمل على حل ودي داخلي لنزاع القائم بينهما دون وساطة من أي طرف خارجي وذلك في إطار الإجراءات القانونية المنظمة للنزاع أو في إطار الإجراءات المحددة في الإتفاقية المعمول بها¹. ومن هنا، سنحاول تبيان الإجراءات التي يلتزم العامل بمتابعتها داخل المؤسسة لإسترجاع حقه في الأجر:

الفرع الأول: التظلم أمام الرئيس المباشر كآلية لحماية أجر العامل

عند نشوب خلاف بين العامل وصاحب العمل حول مسألة الأجر أو أحد عناصره، فعلى العامل أن يوجّه تظلماً² لدى رئيسه المباشر في السلم التدرجي للمسؤوليات في المؤسسة التي يعمل فيها ومن هنا نميز بين حالتين:

الحالة الأولى: يتعين على العامل إتباع الإجراءات التي حدّتها المعاهدات والإتفاقيات الجماعية المبرمة في المؤسسة، هذا بناء لما تضمنته المادة 3 من القانون رقم 90-04 على أنه: «يمكن للمعاهدات والإتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة».

يفهم من نص المادة المشار أعلاه؛ أنه يمكن تحديد الإجراءات التي يستوجب إتباعها عند قيام منازعة فردية بصفة عامة والمتعلقة بمسألة الأجر بصفة خاصة في المعاهدات والإتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية، نظرا لكون التفاوض الجماعي كمرتكز من المرتكزات التي يقوم عليها تشريع العمل بعد إصلاحات سنة 1990.

¹ - هدي بشير، مرجع سابق، ص.98.

² - «وهذا الإجراء يشبه تماما التظلم الإداري السابق في المنازعات الإدارية(أصبح إجراء التظلم الإداري المسبق غير إلزامي قبل رفع الدعوى إلى المجالس القضائية، في حين إحتفظ بالزاميته عند مخاصمة الهيئات المركزية والهدف منه قيام العامل بهذا الإجراء لجعل الإدارة تقوم بمراجعة تصرفها وإسترجاع العامل لحقوقه ومنصب عمله، لينتهي النزاع بعودة الأوضاع إلى ما كانت عليه من قبل». أنظر: معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب إقتصادية؛ أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2007-2008.ص.485.

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري..... الباب الثاني

أما الحالة الثانية: هي حالة غياب الإجراءات التي يتوجب إتباعها عند قيام منازعة توفقا المادة 4 من نفس القانون التي تنص على أنه: «في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية (8) أيام من تاريخ الإخطار.

وفي حالة عدم الرد أو عدم رضى العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أوالمستخدم حسب الحالة»¹.

يفهم من نص المادة أعلاه، يكون للمسؤول مدة 8 أيام للرد على الإشغار موضوع التظلم، وما يجدر الإشارة إليه نلاحظ من فحو المادة أن هذا النص لم يلزم الرئيس المباشر للعامل، أن يرد على ذلك التظلم.

وعلى هذا الأساس في حالة عدم رد المسؤول خلال تلك المدة أي خلال 8 أيام أوعدم قناعة العامل بذلك الرد، تكون له فرصة أخرى للتظلم أمام رب العمل نفسه أو أمام رئيس مصلحة المستخدمين.

الفرع الثاني: التظلم أمام المستخدم أو الهيئة المسيرة كآلية حماية أجر العامل

تضمنت 4 في الفقرتين 2، 3 من قانون 90-04 المتعلقة بتسوية النزاعات الفردية في العمل الخطوات الواجب إتباعها بعد اللجوء إلى التظلم أمام الرئيس المباشر بحيث نصت على أنه:

¹ -المادة 4 من قانون رقم 90-04، مؤرخ 6 نوفمبر 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر ج ج، عدد6، صادر في 07 فيفري1990 معدل ومتم بالقانون رقم 91-28 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر ج، عدد 62، صادر في 25 ديسمبر1991.

- قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 107398، صادر في 30 مارس 1994، قضية:(ز.ع) ضد (مؤسسة الإسترجاع عنابة)، المجلة القضائية العدد الأول، 1994، «الموضوع إجراء الصلح في المسائل الإجتماعية-الإجراءات الودية-تلزم مفتش العمل -نقض-المادتين 3و4 من القانون 90-04،.....من المقرر قانونا أنه لايقبل رفع النزاع إلى المحكمة المختصة بالمسائل الإجتماعية، إلا إذا ثبت عرضه للمصالحة لدى مفتش العمل المختص إقليميا....ويمكن أن تحدد الإجراءات الداخلية للهيئة المستخدمة طريقة معالجة النزاعات الفردية.....ومن المستقر عليه قضاء أن التدابير المشار إليها أعلاه، وكذا المنصوص عليها بالمادة 04 من القانون 90-04 لاتلزم إلا مفتش العمل الذي ينبغي عليه أن يوجه العامل إلى الإستفادة بطرق الطعن الودية، قبل إجراء الصلح، وفي حالة ما إذا ثبت لقضاة الموضوع أن تدابير لم تتم لإفإنهم غير ملزمون بالأخذ بها مادام تبين لهم أن العامل قد إلتجأ إلى مفتش العمل لإجراء المصالحة بواسطته وحرر محضرا لهذا الغرض. وعليه فإن الشرط كان مستوفيا من قبل الطاعن -في قضية الحال».

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

«في حالة عدم الرد، أو عدم رضى العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين حسب الحالة.

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

نفهم من خلال المادة أنه في حالة عدم رضا العامل عن مضمون الرد أو في حالة سكوت الرئيس المباشر عن التظلم الموجه إليه، يمكن للعامل رفع أمره إلى رئيس الهيئة المستخدمة وعلى هذه الأخيرة الرد كتابيا بجواب مسبب في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما يحسب من تاريخ الإخطار¹.

وبحسب الكثير من رجالات القانون أن يجبر القائم بتسيير المستخدمين الرد كتابيا على العامل، وتسبب رده خاصة إذا تقاعس أو تأخر عن ذلك لأسباب غير مجبر على ذكرها، أو التزام بأجال محددة لذلك، ويبقى هذا النظام متبع في حدود المؤسسة المستخدمة وفقا لهرمها التنظيمي والتسييري والسلطوي، وإذا لم يتوصل الطرفين إلى وضع حد للخلاف القائم بينهما بطريقة ودية، فهناك عملية أخرى تسمى بنظام التوفيق الإداري الغاية منها الوصول إلى نفس النتائج المتبعة². ومن خلال هاته الوسيلة يسعى الأطراف لفض النزاع داخل الهيئة المستخدمة حيث يتفاوض الطرفان على كفاءات التسوية دون الاستعانة بأي شخص أو جهاز خارج المؤسسة بل يكتفيان بتطبيق الإجراءات المدرجة ضمن الاتفاقية الجماعية³.

الفرع الثالث: الإشكال القانوني حول مدى إلزامية التسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة.

من خلال إستعراضنا للإجراءات التسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة التي يستوجب على العامل إتباعها. إلا أنه يثور إشكال في مدى إلزام العامل بإنتهاج هذه المرحلة قبل اللجوء إلى

¹ - عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص.43.

² - عبد الحلیم أكمون، تحرير العقود المهنية والإدارية: في ظل تشريع العمل والقانون الإداري ؛ قصر الكتاب، الجزائر، 2006 - 2007، ص.54-72.

³ - عبد الرحمن خليفي، مرجع سابق، ص. 43.

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

التسوية خارج الهيئة المستخدمة؟ بمعنى آخر هل تعد مرحلة التسوية داخل الهيئة المستخدمة مرحلة إلزامية؟

بالرجوع لأحكام الأمر المتعلق بالعدالة في العمل، نجد أن العامل ملزم بالتظلم أو كما سماه " طرق الطعن الودية" داخل المؤسسة الاشتراكية قبل عرض النزاع أمام مفتش العمل، وهذا ما تبنته المادة الأولى¹ الفقرة الثالثة من هذا الأمر، على أنه: «...وبالنسبة للمؤسسات الاشتراكية فإنه لايجوز عرض النزاع على مفتش العمل والشؤون الإجتماعية إلا إذا إستنفذت طرق الطعن الودية المنصوص عليها بموجب القانون ضمن المؤسسات الاشتراكية».

خلافا لذلك نجد القانون الحالي المتعلق بالتسوية منازعات العمل الفردية، بإستقراء نص المادة 4 منه، يتضح لنا أنه لم يبين مدى إعتبار رفع التظلم أمام رب العمل إجراء جوهري ووجوبي. كما أن المحكمة العليا فصلت فقط، في وجوب المرور بمرحلة الصلح قبل الدعوى القضائية². في هذا الصدد؛ تزداد المسألة أكثر تعقيداً من الناحية العملية بالنسبة لمفتش العمل الذي لايمكنه أن يفصل بسهولة في قبول إخطار العامل أم رفضه في حالة إغفال هذا الأخير لشرط النظام ولكن من الناحية التطبيقية جرى العمل على إعتبار مرحلة جوازية وبالتالي بإمكان عرض الخلاف خارج الهيئة المستخدمة.

كما نلاحظ؛ أنّ إعتقاد أسلوب التظلم الولائي في هذه الحالة مقتبس من النظام المعمول به في التظلم في القرارات الإدارية التي يتقدم بمقتضاها أصحاب المصلحة بالطلب والإلتماس إلى الجهة الإدارية، التي أصدرت القرار المتضرر منه مطالبين مراجعته أو سحبه أو تعديله أو إعادة النظر فيه، وهو الإجراء الإجباري الذي يستلزمه قانون الإجراءات المدنية لقبول دعوى الطعن في القرارات الإدارية. ونسجل في هذا المجال أنّ التظلم الولائي ليس متبوع بتظلم رئاسي في هذه الحالة، وفقاً للقانون الجديد، ذلك أن هذا التظلم الأخير يفترض وجود سلطة هرمية أي رئاسية أو

¹ -المادة الأولى من الأمر رقم 75-32 مؤرخ في 29 أفريل 1975، يتعلق بالعدالة في العمل، ج رج ج، عدد 39، الصادر في 1975.

² -قرار المحكمة العليا: الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 257733 الصادر في 12 ماي 2004، قضية: (المؤسسة الوطنية للمنظفات ومواد الصيانة) ضد (م.ن.د.)، المجلة القضائية، عدد 01، 2004، د.و.أ.ت، 2008، ص127. «لايعتبر التظلم الداخلي أمام المستخدم شرط لقبول الدعوى المعروضة على المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية».

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

وصائية، وهو مالم يعد معمول به في المؤسسات الاقتصادية العمومية بعد إلغاء الوصاية الإدارية المباشرة على المؤسسات، كما هو واضح في مضمون نص المادة 4 الفقرة 2 المشار إليها سابق من قانون 90-04، لأن الأمر لا يخرج عن حدود المؤسسة المعنية، أي إتباع الهرم التنظيمي للمؤسسة نفسها، وليس للجهة المشرفة على المؤسسة مثل الوزراء أو الولاية أو البلدية، كما كان معمول به من قبل¹

ويلاحظ أن كلا التظلمين هما على شكل التظلم الولائي المنصوص عليه في المادة 275 من ق إ م والمعمول به سابقا، على سبيل وجوب قبول دعوى الطعن في القرار الإدارية وفي حالة الأجر أو غيره من قضايا العمل، فإن التظلم الولائي «...ليس متبوعا بتظلم رئاسي، والذي يقتضي وجود سلطة سلمية أو رئاسية أو وصائية على مصدر القرار، نظراً لإلغاء الوصاية الإدارية المباشرة على المؤسسات الاقتصادية العمومية، في إطار إستقلاليتها...»².

وفي الأخير لا يمكننا إنكار دور التظلم الذي كثيراً ما يختصر الطريق أمام حل المنازعات الفردية، بصفة عامة، والمنازعات المتعلقة بالأجور بصفة خاصة، لاسيما تلك التي تكون أسبابها بسيطة، وآثارها محدودة، غير أنه كثيراً ما تنقل في ذلك إذا تمسك صاحب العمل أو ممثله بقراره أو رأيه، وكان قبول أو كان قبوله الودي مشروط ببعض الشروط التي لا يقبلها العامل مما ينجم عن ذلك سوى عرض النزاع على مفتش العمل أو لجنة المصالحة، أو أية هيئة يخولها القانون متابعة حل النزاع.

المطلب الثاني: التسوية الودية خارج الهيئة المستخدمة كآلية لحماية الحق في الأجر.

على خلاف التسوية الودية داخل المؤسسات والهيئات المستخدمة التي لا يتعدى الخلاف فيها حدودها دون تدخل أو إستعانه بالغير عن طريق المصالحة، وهذه الأخيرة إجراء يستوجب فيها تدخل الغير، أي طرف ثالث غير طرفي علاقة العمل لمحاولة التقريب والتوفيق. بين وجهات نظر مختلفة بغرض الوصول إلى حل أو تسوية ترضي طرفي الخلاف، سواء كان هذا الطرف

¹-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية؛ ص.300.

²-أنظر المادة 275 من أمر رقم 66-154، ق.إ.م.إ (ملغى)، مرجع سابق.

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري..... الباب الثاني

المكلف بإجراء المصالحة¹ هو مفتش العمل نفسه (الفرع الأول)، كما كان معمول به في النظام السابق، أو هيئات المصالحة متساوية الأعضاء التي أنشأت لهذا الغرض (الفرع الثاني).

يتم توجيه الإخطار إلى جهتين هما مفتش العمل ومكتب المصالحة

الفرع الأول: إجراء المصالحة من قبل مفتش العمل

إلى جانب الضمانات الموجودة داخل المؤسسة والمتمثلة في دور أجهزة المشاركة والتنظيمات النقابية في الدفاع عن حقوق العمال بواسطة ممثليهم، وجدت ضمانات خارج المؤسسة المستخدمة والمتمثلة في رقابة مفتشية العمل²، من خلال هذا الفرع نتعرض لإبراز دور مفتش العمل في إجراء المصالحة (أولاً)، ثم نتناول كيفية إخطار مفتش العمل من قبل العامل (ثانياً).

أولاً: دور مفتش العمل في إجراء المصالحة

بعدما كان مفتش³ العمل يلعب دوراً بارزاً في حل الخلافات التي تشوب علاقة العمال ورب العمل؛ عن طريق إجراء المصالحة بين كلا الطرفين. إلا أنه بعد التعديلات التي طرأت على المنظومة القانونية الجزائرية في ظل الإصلاحات، فإن دور مفتش العمل تراجع إذ لم يعد إلا كهمزة وصل بين العامل ومكتب المصالحة، وعلى هذا الأساس يهمننا إبراز مهام مفتش العمل في ظل القانون القديم والقانون الجديد.

¹ - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه، الجزائر، 2005، ص.27.

- «في حين تعتمد العديد من النظم العربية على أسلوب التوفيق الإداري كبديل لتسوية الودية الداخلية، أو كتكملة لها. حيث تنص على ضرورة عرض النزاع في مرحلة الأولى على مديريات العمل الإقليمية مثل القانون السوري، وقانون الإمارات العربية المتحدة، والقانون المصري.

بينما إتمد المشرع الفرنسي بمقتضى التعديلات الواقعين في 1997 و 1986 نظام جديد يتمثل في تقسيم محكمة العمل التي تقوم بالدرجة الأولى بمهمة المصالحة إلى خمسة فروع يتكون من 4 ممثلين للعمال و 4 ممثلين عن أصحاب العمل». أنظر: أحمية سليمان، مرجع سابق، ص.34.

² - سعيد طريت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبياً؛ ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص.86.

³ - «تعتبر الجزائر واحدة من البلدان التي أخذت بنظام التفتيش العمالي، والذي يعرف على أنه: "سلك موظفين مكلفين بمراقبة جميع مجالات القطاعات المهنية تتمثل مهمتهم الأساسية في السهر على إحترام تنظيم العمل والتكفل بمراقبة التشغيل". أنظر: غريب منية «مفتشية العمل واهميتها في مجال علاقات العمل»؛ مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري- قسنطينة، الجزائر، المجلد، العدد 28، ديسمبر 2007، ص.180.

1- مكانة مفتش العمل في ظل القانون القديم

بالنسبة للنظام الجزائري، فقد أناط مهمة التوفيق في بادئ الأمر إلى مفتش العمل، والشؤون الإجتماعية، حيث نص في المادة 3 ف 4 من الأمر المتعلق بإختصاص مفتشية العمل، لسنة 1975 السالف الذكر، بأن: « تكلف مفتشية العمل، والشؤون الإجتماعية في إطار مهمتها بمايلي: القيام بالمصالحة المسبقة في المنازعات الفردية الخاصة بالعمل ضمن الشروط المنصوص عليها بموجب المقطع 2 من المادة الأولى من الأمر 32-75 المؤرخ في 29 أفريل 1975، المتعلق بالعدالة في العمل». وينص المقطع المشار إليه في المادة السابقة على أنه: « لايقبل طلب رفع القضية إلا إذا أثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتشية العمل والشؤون الإجتماعية المختصة إقليميا ولم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم»¹.

2- تراجع دور مفتش العمل في إجراء المصالحة في ظل القانون رقم 90-03

وبعد صدور القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06-11-1990 فقدت مفتشية العمل صلاحياتها، وجعلها جهازا محايداً بالنسبة لعالم الشغل، ومجرد همزة وصل بين أطراف المنازعة ومكاتب المصالحة، إلا أنها مازالت تحتفظ في ضبط ومراقبة علاقات العمل² حيث يتمثل دورها في تحرير المحاضر وإخطار مكاتب المصالحة وإستدعاء الأطراف إلى الإجتماع قصد تحقيق الصلح أو تحرير محضر عدم المصالحة.

وعليه، تتمثل أهم إختصاصات مفتشية العمل في مجال الشغل فيما يلي:
بناء أحكام القانون 90-03 يتضح لنا أنه أناط لمفتش العمل مهمة مراقبة الأحكام التشريعية والتنظيمية³. ومن هنا يتضح لنا أنّ تدخل مفتش العمل في مسألة أجور العمال يكون من خلال

¹ -أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الفردي؛ مرجع سابق، ص.301-302.

² - معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب إقتصادية؛ مرجع سابق، ص.489-490.

³ - تنص المادة 2 من القانون رقم 90-03، مؤرخ في 6 فبراير سنة 1990، والمتعلق بمفتشة العمل، ج ر، عدد6، الصادرة في 7 فبراير 1990، «تختص مفتشية العمل بمايلي:...1/2-مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية وأمن العمل.

2/2-تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية،

5/2-تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم....».

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

الإطلاع والتحقيق في مدى تطبيق أرباب العمل الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بمسألة الأجور على سبيل المثال فيما يخص كشف الأجور - دفاتير الأجور - مدى إحترام أجل الأجور، وجميع الوثائق ذات الصلة بموضوع الأجور.

بالإضافة إلى ذلك يتمتع مفتش العمل بسلطة القيام بالزيارات¹ أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال إختصاصتهم، ففي هذه الحالة يتحقق من مدى إهدار حق العامل في إستحقاق أجره وذلك

¹ - تنص المادة 5 من نفس القانون على أنه: « يتمتع مفتشو العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل، التابعة لمهامهم ومجال إختصاصهم، قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية. ويمكنهم بهذه الصفة، الدخول في أية ساعة من النهار أو الليل، إلى أى مكان يشتغل فيه أشخاص تحميمهم الأحكام القانونية والتنظيمية التي يتعين عليهم مع معاينة تطبيقها.....»
- «إتسم نشاط المراقبة لمصالح مفتشية العمل بعنوان سنة 2010 بزيادة أخرى في عدد تدخلات مفتشية العمل وهكذا إزداد عدد الزيارات بنسبة 11,22 ٪ حيث إنتقل العدد من 126.326 زيارة في سنة 2009 إلى 140.505 زيارة في سنة 2010.

وهذه النتائج الإيجابية تؤكد إحترام أولويات برنامج النشاط لسنة 2010 بما في ذلك تعميق الأنشطة التي ترمي في المقام الأول لمكافحة العمل غير المصرح به، والتشغيل غير القانوني للعمال، وحماية العمال من المخاطر المهنية وحماية الأجور.

ويعطى تحليل الزيارات النتائج التالية:

=•الزيارات العادية: 102.692 (73.08 ٪) •الزيارات المضادة: 12.876 (9.16 ٪) •الزيارات الخاصة: 24.973 (17.74 ٪).

ووفقا للبيانات الكمية، يلاحظ أن 73.02 ٪ من الزيارات تم إنجازها في القطاع الخاص الذي يرمي لمكافحة عدم إنتساب العمال لضمان الإجتماعي، إحترام الأجر الوطني الأدنى المضمون، إحترام إجراءات تنصيب العمال. أما بالنسبة للقطاع العام فتمثل النسبة 17.57 ٪ من الزيارات وهكذا تتوزع الزيارات حسب القطاع القانوني، وفقا للنسب التالية: 117.768 زيارة في القطاع الخاص الوطني (83.81 ٪)، (16.268) زيارة في القطاع العام (11.57 ٪)، 6.469 زيارة في القطاع الخاص الأجنبي 4.60.

وعلاوة على ذلك، فإن الحصيلة تشير أيضا إلى فارق كبير من حيث الأعمال المحررة مقارنة بالسنة المنصرمة لاسيما، محاضر المخالفات (+ 11 ٪)، والملاحظات الكتابية (+ 35 ٪)، حيث حرر مفتشو العمل عددا معتبرا من الأعمال، وذلك على النحو التالي:

42.186 محضر مخالفة بشأن 181.275 مخالفة، 53.131 إذار بشأن 642.475 مخالفة، 20.019 ملاحظة كتابية بشأن 274.998 مخالفة.

ومن ناحية أخرى، وفي سياق تقديم المعلومات والمشورة، تركزت أعمال مفتشية العمل أساسا على العلاقات الفردية والجماعية للعمل والأجور، والوقاية من المخاطر المهنية والحماية الإجتماعية وإجراءات تسوية النزاعات. وفي هذا الإطار إستقبلت مصالح مفتشية العمل 258.698 شخص، موزعين على النحو التالي:

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

من خلال الإطلاع على جميع الوثائق¹ التي من شأنها أن تبيّن مدى إلزام رب العمل بالأحكام التنظيمية والقانونية دفاتير الأجور - كشف الأجور...

وبعد القيام بهذه المهام، يقوم مفتش العمل بتحرير الملاحظات الكتابية والإعذارات ومحاضر المخالفة²، كلما رأى أنه هناك تقصيراً في تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل بصفة عامة، ومسألة أجور العمال بصفة خاصة³.

كما تعرض أيضا المرسوم التنفيذي رقم 05-05 إلى إختصاصات مفتشية العامة للعمل والتي هي تحت سلطة المفتش العام للعمل، سواء فيما يخص الهياكل المركزية والهياكل غير المركزية. وتعرض المرسوم التنفيذي رقم 07-05 إلى تحديد الإختصاص المحلي لمكاتب المصالحة تطبيقاً لأحكام المادة 6 من القانون رقم 04-90، والتي تعمل على متابعة الوضعية الإجتماعية وتقييمها وإعداد التقادير الدورية بشأنها والسهر على تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما، والمبادرة بكل عمل يهدف إلى تحسين شروط العمل لاسيما إعداد وتنفيذ إستراتيجية الوقاية والمراقبة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

المادة الأولى: «يتم هذا الأمر المادة 6 من القانون رقم 03-90، المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990، والمتعلق بمفتشة العمل، بفقرة في آخرها، تحرر كما يأتي:

"الحصول لدى المستخدم، في مقرّ الهيئة المستخدمة أو في أماكن العمل، على كل المعلومات الخاصة بتطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وظروف ممارسته"¹.

156.010 عامل، -24.014 ممثل عمال، -78.692 ممثل لهيئات مستخدمة». أنظر: مخازني رابح/م ف ت م، «نشاط مفتشية العمل لسنة 2010»؛ نشرة مفتشية العمل، المجلة السادسة رقم 24، ديسمبر 2010، ص.5.

¹ - كما تنص المادة 6 من القانون رقم 03-90 على أنه: « يمكن لمفتشي العمل أن يقوموا بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا للتحقيق من إحترام الأحكام القانونية والتنظيمية فعلا.

ويمكنهم أن يقوموا خصوصا بما يأتي:.....ج- طلب الإطلاع على أى دفتر، أو سجل، أو وثيقة، منصوص عليها في تشريع العمل وتنظيمه، بغية التحقق من مطابقتها، وإستنتاجها أو إستخراج خلاصات منها،....».

² - كما تنص المادة 8 من نفس القانون، على أنه: «يحرر مفتشو العمل الملاحظات الكتابية والإعذارات ومحاضر المخالفات كلما عاينوا تقصيراً في تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل»

³ - Bettahar Rabah, Khelifi Moustapha , Est Si On Reparlait Salaire ?: Ou Les Relations Sociales Au Sein De L'Entreprise ; Edition Bettahar , Algér , 1992 , P.253

ثانيا- إخطار مفتش العمل من طرف العامل

بالرجوع لمضمون نص المادتين 26 و 27 من القانون رقم 90-03، يتضح لنا الطريقة التي ينتهجها العامل لإخطار مفتش العمل.

حيث جاء في فحو المادة 26 من نفس القانون على أنه: « في إطار محاولة المصالحة الورد في المادة 19 من هذا القانون يتم إخطار مفتشية العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصيا.

في الحالة الأخيرة يقوم مفتش العمل بإعداد محضر تصريحات المدعي».

كما أضافت المادة 27 من نفس القانون على أنه: «يقوم مفتش العمل خلال ثلاثة (03) أيام من تـبليغـه بتـقـديـم إخطار إلى مكتب المصالحة وإستدعاء الأطراف على الإجتماع.

تـحسب مدة (08) أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف».

يتضح لنا مما سبق أنّ مفتش العمل أصبح همزة وصل بين الأطراف، كان من الجدر على المشرع-في رأينا- أن يدعم مهمة مفتش العمل بمنحه صلاحيات أوسع من هذه الوضعية الجديدة، وذلك يجعل عملية المصالحة تتم على درجتين أو مرحلتين؛ على مستوى مفتش العمل ، وإذا فشل على مستوى مكتب المصالحة، مما يعطى أهمية معتبرة لهذه الوسيلة في حل المنازعة بدلا منأن يجعل منه مجرد صندوق بريد أو كاتب لمكتب المصالحة هذا، حيث تتأكد هذه الصفة بما لا يدع أي مجال للجدل والغموض، في نص المادة 26 من هذا القانون (90-04)، التي جاءت تكملة وتنظيم لما تنص عليه المادة 5 من نفس القانون التي تنص « في إطار محاولة المصالحة الواردة في المادة 19 من هذا القانون يتم إخطار مفتش العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصيا».(الملحق...)

ومن هنا، يمكن القول أنّ العامل يتمتع بالحق في إخطار مفتش العمل لضمان أي حق يتعلق بعمله بصفة عامة، والحق في الأجر الذي يتقاضاه بصفة خاصة أو أي حق آخر له صلة بالأجر الذي يقبضه.

¹ - أمر رقم 96- 11 مؤرخ في 10 يونيو 1996، يعدل ويتّم القانون رقم 90-03، مؤرخ في 6 فبراير سنة 1990، والمتعلق بمفتشة العمل. ج ر 36، الصادرة 12 يونيو 1996.

- Bettahar Rabah, Khelifi Moustapha; op-cit,P.260.

الفرع الثاني: إجراء المصالحة من قبل مكتب المصالحة

تعد التسوية عن طريق مكاتب المصالحة، المرحلة الأخيرة من مراحل التسوية الإدارية لمنازعة العمل الفردية بصفة عامة والمتعلق بموضوع الأجر بصفة خاصة، قبل عرضها على الجهة القضائية المختصة¹.

تختلف القوانين المقارنة في تنظيم إجراءات المصالحة والهيئات التي تقوم بها، ففي حين توكلها بعض القوانين إلى مفتش العمل، مثلما كان معمولاً به في الجزائر في ظل قانون 1975². وبصدور القانون 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية الحالي، فإن هذه المهمة قد إنتزعت من مفتشية العمل. بعد أن أنشأ هذا القانون هيئة مصالحة متساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل، وأصبح دور مفتش العمل في هذا القانون مجرد وسيلة إتصال بين العمال من جهة، وهذه اللجنة جهة ثانية، قبل أي دعوى قضائية يخطر مفتش العمل وجوباً مكتب المصالحة³.

¹- عجة جيلاني، مرجع سابق، ص.204.

² - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 40603، الصادر في 31 مارس 1986، قضية: (ش و ن س) ضد: (م ح)، المجلة القضائية، العدد 04، 1990. «... مفتشية العمل- اختصاصاتها- إجراء المصالحة- إعطاء أمر للمؤسسة- إساءة في تطبيق القانون-المادة 3 من الأمر رقم 75/33 المؤرخ في 1975/04/29.-... من المقرّر قانوناً أن اختصاص مفتشية العمل ينحصر في إجراء مصالحة مسبقاً في كل خلاف فردي ينشأ بين أطراف الدعوى قبل عرضه على المحكمة. ومن ثمّ فإنّ القضاء بما يخالف هذا المبدأ يعدّ إساءة في تطبيق القانون.

لما كان من الثابت- في قضية الحال- أنّ مفتشية العمل- في محضرها- استأثرت لنفسها الحق في تقدير الوقائع المنسوبة للعامل بصفة قطعية متجاوزة بذلك الإطار القانوني لاختصاصاتها فإنّ قضاة المجلس بتأييدهم الحكم المستأنف لديهم القاضي بإعادة المطعون ضده إلى عمله اعتماداً على محضر مفتشية العمل أسأؤوا تطبيق القانون.

ومتى كان كذلك استوجب نقض القرار المطعون فيه».

³ - «بالنسبة لهذا الإخطار الإجباري يقرر القانون الإستثناءات التالية:الحالة التي يكون فيها المدعى عليه خارج التراب الوطني وحالة إفلاس أوالتسوية القضائية للمستخدم وعندما يتعلق الأمر بالخلافات الفردية للعمل الت يكون طرف فيها الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والإدراى العمومية». أنظر:الطيب بلولة، جمال ح بلولة، مرجع سابق،ص.137.

أولاً-تشكيلة مكتب المصالحة وإختصاصه

نحن وبصدد دراسة إجراء المصالحة كآلية للتسوية الودية لخلافات العمل، كما سبق الإشارة إليه أنها تعدّ الوسيلة التي تسمح للعامل بالحصول على أي حق من حقوقه في الهيئة المستخدمة التي يعمل فيها، ولهذا يهمننا معرفة تشكيلة مكتب المصالحة والإختصاصات.

1- تشكيلة مكتب المصالحة:

تتشكل مكاتب المصالحة من لجان متساوية الأعضاء، منها ممثلي العمال ممثلي أصحاب العمل، بنسب متساوية، (عضوين ممثلين العمال عضوين ممثلين لصحاب العمل). وهذا ماتبنته المادة 6 من قانون منازعات العمل الفردية، والتي تنص على أن تكون رئاسة المكتب بالتداول بين الطرفين لمدة ستة أشهر، ويكون لكل ممثل خليفة يخلفه عند غيابه أو وقوع مانع له. على أن يتم إختار الجميع عن طريق الإقتراع السري المباشر، من قبل المؤسسات الواقعة في دائرة الإختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة، ويتم تعيين العضء المنتخبين في المكتب بصفة رسمية يأمر رئيس المجلس القضائي المختص إقليمياً بناء على نتائج الإنتخابات، حسب الترتيب التنازلي لعدد الأصوات المحصل عليها لكل عضو من الأعضاء، وذلك لمدة ثلاث سنوات.

أما فيما يتعلق بشروط الترشح لمهمة عضو مكتب المصالحة، هي نفس الشروط التي تتطلبها أية مهمة نيابية: التمتع بالجنسية الجزائرية، بلوغ سن 25 سنة على الأقل يوم الإنتخاب، وممارسة بصفة عامل أجير، أو مستخدم- أي صاحب عمل منذ خمسة (5) سنوات على الأقل والتمتع بالحقوق المدنية والسياسية.

كما يمنع على الأشخاص المحكوم عليهم لإرتكاب جناية أو جنحة، أو الذين لم يرد لهم إعتبارهم، والمفلسون الذين لم يرد لهم إعتبارهم، والمحكوم عليهم لتكرار إرتكاب مخالفات تشريعات العمل، والعمال المحكوم عليهم منذ أقل من سنتين بتهمة عرقلة حرية العمل، وقدماء المساعدين الذين سقط عنهم صفة العضوية.

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

من أجل التمكن من ممارسة مهامهم في هذه المكاتب فقد ألزم القانون صاحب العمل منح العمال الأعضاء في مكاتب المصالحة، وكذلك المساعدين القضائيين -العمال - أوقات ورخص تغيب عن العمل لممارسة مهامهم في هذه الهيئات¹.

وفيما يتعلق بأسباب سقوط العضوية في مكاتب المصالحة فإن القانون، وحرصا على جدية ومواضبة الأعضاء الممثلين سواء كانوا أصليين أو إحتياطيين، وحفاظا على هيبة وسمعة هذه الهيئة قد تشدد في تحديد أسباب سقوط العضوية منها، إذ رتب على فقد العضو لأحد الشروط الواجب توفرها للترشح، أو أصبح العضو في إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة 13 من القانون السالف الذكر - والمشار إليها سابقا- كما جعل من التغيب عن الإجتماعات والجلسات دون مبرر مقبول خلال ثلاثة جلسات أو إجتماعات متتالية سببا من أسباب السقوط النهائي للعضوية، وكذلك الحال إذا تخلى الممثل عن واجباته النيابية².

2- إختصاص مكاتب المصالحة:

أما فيما يتعلق إختصاصات مكاتب المصالحة، فيجب التمييز بين الإختصاص الموضوعي، الذي يتمثل في نوعية المنازعة الفردية التي تخص بها هذا المكتب والإختصاص الإقليمي أو المحلي، والمتمثل في النطاق الجغرافي لمجال عليه.

أ- الإختصاص الموضوعي:

فإنه يشمل كافة النزعات الفردية في العمل (بما فيها تلك المتعلقة بالأجر وملحقاته) وفقا لما تم تحديده في نص المادة 2 من القانون السالف الذكر، أو بمعنى آخر، كل النزعات الناتجة عن العمل التي يحكمها قانون علاقات العمل 90-11 لسنة 1990، و القوانين والنظم الملحقه به. سواء أكانت هذه المنازعات في مؤسسات عامة أو خاصة، وبالتالي يستثنى من إختصاص هذه مكاتب المنازعات الفردية التي تقوم بمناسبة علاقة عمل خارجية عن مجال تطبيق هذا القانون،

¹-أحمية سليمان، قانون منازعات العمل والضمان الإجتماعي؛ طبعة خاصة بطلبة الكفاءة المهنية لكلية الحقوق، الجزائر، 2003-2004، ص12.

²-أنظر المادة 18 من القانون رقم 90-04، مرجع سابق.

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

مثل منازعات العمل الخاصة بالموظفين والأعوان العموميين الخاضعين لقانون الوظيفة العامة وكافة العمال المشابهين لهم، مثل القضاة، والعمال المدنيين في الدفاع الوطني¹.

ب-الإختصاص الإقليمي:

فهو نفس الإختصاص الإقليمي لمفتشية العمل حيث نص الفقرة الأولى من المادة 2 على أنه: « يؤسس لكل دائرة إختصاص إقليمي لمكتب لمفتشية العمل، مكتب واحد للمصالحة من أجل وقاية المنازعة الفردية في العمل وتسويتها...».

خلافاً لتشريع الجزائري نجد أن النظام الفرنسي يعتبر مكتب المصالحة جزء من محكمة العمل، إذ يوجد في كل فرع من فروع محكمة العمل الخمسة، مكتب للمصالحة وآخر للحكم، ضمن دائرة إختصاص المحكمة وليس ضمن دائرة إختصاص مفتشية العمل .

إلا أنّ هذا التنظيم المبدئي الذي تضمنته الفقرة الأولى من المادة 2 السالفة الذكر، قد لايسطيع القيام بمهامه على الوجه السليم، إما لكثرة النشاط المهني أو لشساعة المنطقة وبالتالي كثافة المنازعات وتنوع القطاعات أو ما شابه ذلك من الأسباب الأخرى، وهو ما أدى بالمشرع إلى إقرار بتوسيع عدد المكاتب إذا كان هناك مايببر ذلك.

وفي هذا الصدد، تضيف الفقرة 2 من المادة المشار إليها أعلاه بأنه: «...يمكن إنشاء مكاتب تكميلية للمصالحة في نفس دائرة الإختصاص الإقليمي لمكتب مفتشية العمل بقرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الإجتماعية ووزير العدل، ووزير الإقتصاد»

كما أقرت المادة 3 من نفس المرسوم «في حالة تعدد مكاتب المصالحة في نفس دائرة مفتشية العمل، يحدد مجال إختصاصاتها الإقليمية، ومقر كل واحدة منها، بموجب قرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الإجتماعية، ووزير العدل» ووفقاً لهذه المادة نلاحظ أن المشرع حسن مفاعل وذلك حتى لايتضارب الإختصاصات الإقليمية لهذه المكاتب.

¹ - أحمية سليمان، قانون منازعات العمل والضمان الإجتماعي؛ طبعة خاصة بطلبة الكفاءة المهنية لكلية الحقوق، الجزائر، 2003-2004، ص 10-11.

-أنظر كذلك: المواد 6، 12، 13 من القانون 90-04، مرجع سابق.

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري..... الباب الثاني

أما في حال وجود مكتب واحد في الدائرة، فإن يكون بمقر مفتشية العمل وبمحللاتها. طبقا لما تبنته المادة 4 من نفس المرسوم.

وما تجدر الإشارة إليه؛ بأن إجراء المصالحة ليس إختياري، بل يعتبر إجراء إجباري قبل عرض النزاع على الغرفة الإجتماعية بالمحكمة المختصة، وهو مبدأ عام مقرر بنص المادة 19 من القانون السالف الذكر.

غير أنه لهذا المبدأ إستثناء واحد حدده قانون بموجب الفقرة الثانية من نفس المادة التي تنص بأنه...«يعتبر إجراء المصالحة المنصوص عليه في الفقرة السابقة، إختيار عندما يقيم المدعى عليه خارج التراب الوطني أو في حالة الإفلاس أو تسوية قضائية من قبل صاحب العمل»¹.

وهو إجراء واقعي ومنطقي، لأن المصالحة في هذه الحالة لأفائدة منها ولو أدت إلى نتيجة إيجابية، لأنه لايمكن تنفيذ إتفاق المصالحة في هذه الحالات، والحكمة من هذا الإستثناء واضحة، فقد وضع لضمان حماية مصالح العمال بالدرجة الأولى².

ثانيا: الهدف من إخطار مكتب المصالحة ومدة الإخطار

يتضح لنا من أحكام القانون رقم 90-04 يتعلق بتسوية النزعات الفردية في العمل، الحكمة من توجيه الإخطار لمكتب المصالحة، كما حدّد هذا القانون مدة الإخطار الواجب إحتماها من قبل كل شخص يرغب في إسترجاع حقه.

1- الهدف من الإخطار مكتب المصالحة

يهدف الإخطار إلى تحقيق غايتين هما:

أ- إستكمال مسار التسوية الودية لنزاع الأجر:

¹ - المادة 19 من القانون رقم 90-04 يتعلق بتسوية النزعات الفردية في العمل، مرجع سابق، « يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية تعتبر إجراء المصالحة عليه في الفقرة السابقة إختياريا عندما يقوم المدعى عليه خارج التراب الوطني أو حالة الإفلاس أو تسوية قضائية من قبل صاحب العمل.

ويستثنى من مجال إختصاص مكاتب المصالحة الخلافات الفردية للعمل التي يكون طرف فيها الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي والإدرات العمومية»

² - أحمية سليمان، قانون منازعات العمل والضمان الإجتماعي؛ مرجع سابق، ص.13.

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

يتمثل الهدف الأول من الإخطار في إستكمال مسار البحث عن حل و دي للنزاع ، وهذا كله عبارة عن إجراء مصالحة من طرف مكتب المصالحة الذي يتميز بتمثيل كلا الطرفين بالتساوي، ويكون هذا المكتب تابعا لمفتشية العمل الإقليمية¹.

ولا يعد هؤلاء الأعضاء مختصين بالمصالحة، إلا في القضايا التي يكون أطرافها خاضعين لأحكام قانون رقم 90-11، فإستبعدت من إختصاص مكاتب المصالحة، الفئات الواردة في نص المادة 03 من ذات القانون.

لقد أكدت المحكمة العليا على هذا الأمر في قرار صادر لها بعد تأكد قضاة الغرفة الاجتماعية من وجود طرف إداري في قضية (وزارة التجهيز)، فتم بذلك نقض القرار المنتقد بدعوى عدم الإختصاص النوعي لمكتب المصالحة.²

¹ - عجة جيلالي، مرجع سابق، ص.204.

² - قرار المحكمة العليا: الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 116805 الصادر في 20 ديسمبر 1994، قضية: (وزارة التجهيز) ضد (م.ش)، المجلة القضائية، عدد01، د.و.أ.ت، 1995، ص164-168. «...عن الوجه الأول: حيث يتبين من القرار المطعون فيه ومن عقد العمل المحرر بين الطرفين في فاتح أكتوبر 1991 أن المدعية مديرية المنشآت والتجهيز لولاية البويرة الطرف المستخدم هي مصلحة تابعة لوزارة التجهيز وبالتالي لها طابع الإدارة.

وحيث أنه يتبين ومن عقد العمل المحرر بين الطرفين أن المدعي عليه بصفته عون متعاقد في إدارة عامة يخضع للقانون الخاص بالوظيف العمومي، ولاسيما أحكام المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985. وحيث أن المادة 3 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 تنص أن الموظفين والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري يخضعون لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة وبالتالي فإن القانون رقم 90-11 المذكور أعلاه يستثني تطبيق هذا القانون على نوع هذه الفئات كم العمال.

وحيث أن المادة 19 فقرتها الأخيرة من القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 تنص على أنه تستثني من مجال إختصاص مكاتب المصالحة، الخلافات الفردية للعمال التي يكون طرفا فيها الموظفون و الأعوان الخاضعين للقانون الأساسي للمؤسسات و الإدارات العمومية. و المادة 3 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في أبريل 1990...»

_أنظر كذلك قرار المحكمة العليا: الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 38213 الصادر في 17 فيفري 2004، قضية: (مسير شركة التعمير والبناء السطايفية) ضد (ح.ع)، المجلة القضائية، عدد01، د.و.أ.ت، 1995، ص164.

«من المقرر قانونا أنه تستثني من مجال إختصاص مكاتب المصالحة: الخلافات الفردية للعمال التي يكون طرفا فيها الموظفون والأعوان الخاضعين للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية.»

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

ب-إستكمال شرط شكلي جوهري لرفع دعوى الأجر:

تخضع المادة 19 من قانون رقم 90-04، النزاعات الفردية في العمل وجوباً إلى شرط إجراء المصالحة قبل عرض النزاع على القضاء، وبالتالي لا يمكن بمفهوم هذه المادة رفع دعوى الأجر إلا بعد إستفادة هذا الشرط، كما أن إغفال ذلك سيؤدي حتماً إلى رفض الدعوى شكلاً¹.

يعتبر إذن هذا الشرط من النظام العام، بإمكان الدفع وإثارته في أي مرحلة تكون عليها الدعوى². لكن قد لا يتمكن العامل من الحصول على محضر عدم الصلح، ولا يتمكن بذلك من رفع دعوى الأجر أو غيرها من دعاوى النزاعات الفردية، فهل يعقل أن يحرم العامل من هذا الإجراء القضائي، وترك أمره مترواحاً بين مكتب المصالحة والمحكمة؟

لقد فصلت المحكمة العليا في ذلك وجعلت من الحالة أو المثال المثار، الإستثناء الوحيد لقبول الدعوى أمام القسم الاجتماعي بالمحكمة دون إرفاق عريضة إفتتاح الدعوى بمحضر عدم

¹ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 107398 الصادر في 30 مارس 1994، المجلة القضائية، عدد 01، د و أ ت، الجزائر، 1995، ص. 121 (قرار المحكمة العليا: الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 107398 الصادر في 30/03/1994، قضية: (ز ع) ضد (المؤسسة الإسترجاع عنابة)، المجلة القضائية، عدد 01، 2008، د.و.أ.ت، 1995، ص. 391-393. -إجراء الصلح في المسائل الاجتماعية-الإجراءات الودية- تلزم مفتش العمل-نقض- المادة 01 من الأمر 75-32-المادتين 3 و 4 من القانون رقم 90-04 إجتهد قضائي) « من المقرر قانوناً أنه لا يقبل طلب رفع النزاع إلى المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية، إلا إذا ثبت عرضه للمصالحة لدى مفتش العمل المختص إقليمياً.

ويمكن أن تحدد لإجراءات الداخلية للهيئة المستخدمة طريقة معالجة النزاعات الفردية.

ومن المستقر عليه قضاء أن التدابير المشار إليها أعلاه، وكذا المنصوص عليها بالمادة 04 من القانون 90-04 لا تلزم إلا مفتش العمل الذي ينبغي عليه أن يوجه العامل إلى الإستفادة بطرق الطعن الودية، قبل إجراء الصلح، وفي حالة ما إذا ثبت لقضاة الموضوع أن هذه التدابير لم تتم فإنهم غير ملزمون بالأخذ بها مادام تبين لهم أن العامل قد إلتجأ إلى مفتش العمل لإجراء المصالحة بواسطته وحرر محضراً لهذا الغرض....».

² -لقد نقضت الغرفة الاجتماعية قرار قضاة الدرجة الأولى حين فصلهم في قضية دون التحقق من وجود محضر عدم المصالحة، و كان ذلك بقرار رقم 206872، الصادر في 15 نوفمبر 2000. أنظر : سعودي عمر، مرجع سابق، ص. 82.

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

المصالحة، ولكن شرط أن يثبت العامل أنه تقدم فعلا إلى المكتب ولم يتمكن من الحصول على نسخة من محضر المصالحة¹.

أما عن الطبيعة القانونية لمحاضر الصلح التي يتوصل إليها مكتب المصالحة، فلا يمكن إعتبارها لا أوامر ولا أحكام. فهي مجرد إتفاق على وضع حد للنزاع، غير أنه بالنظر لنص المادة 34 من القانون رقم 90-04، التي تجيز لرئيس المحكمة التدخل لفرض تنفيذ محتوى محضر الصلح بعد فوات الآجال القانونية لتنفيذه أي 30 يوما. أمر يعطي لمحضر الصلح صيغة الحكم القضائي، وذلك بإقرار رئيس المحكمة بالتنفيذ المعجل، وتحديد الغرامة المالية التهديدية اليومية ب 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون².

جاء هذا الإجراء ليضفي على محاضر الصلح القوة التنفيذية وربط ذلك برفع الدعوى أمام القضاء لأن محاضر الصلح، رغم كونها ذات قوة ثبوتية إلا أنها لا تتمتع بالقوة التنفيذية.

2- مدة الإخطار

بعد قيام مفتش العمل بتنبه رب العمل على ضرورة الإمتثال للقانون ورفض هذا الأخير ذلك بعد فوات 8 أيام المقررة قانونا لذلك يقوم مفتش العمل بإخطار مكتب المصالحة في ظرف ثلاثة أيام طبقا للمادة 27 من قانون رقم 90-04³، ونسجل هنا ضرورة تعديل هذه المدة لتصبح 8 أيام لتكون متوافقة مع مدة 8 أيام المنصوص عليها في قانون 90-03⁴، وذلك بهدف تمكين

¹ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 178321 الصادر في 13-07-1999، أنظر: سعودي عمر، مرجع سابق، ص.82.

² - واضح رشيد، مرجع سابق، ص. 43-44.

³ - تنص المادة 27 من قانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، مرجع سابق، «يقوم مفتش العمل خلال ثلاثة أيام من تبليغه بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة، وإستدعاء الأطراف إلى الاجتماع.

تحسب مدة ثمانية (8) أيام على الأقل من تاريخ الإستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف».

⁴ - تنص المادة 12 من قانون رقم 90-03، مرجع سابق، إذا إكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الآمرة في القوانين و التنظيمات، يلزم المستخدم بإمتثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية (8) أيام. وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الإلتزام خلال أجل المحدد له، يحرر مفتش العمل محضرا ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تبت خلال جلستها الأولى، بحكم قابل لتنفيذ، بصرف النظر عن الإعتراض أو الإستئناف».

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري..... الباب الثاني

المفتش من أداء مهامه في أحسن الأحوال، وإعطائه أطوال مدة لتوجيه الإخطار، لأن مدة 3 أيام قد لا تكفيه نظيراً لكثرة القضايا، كما أن إغفاله لتلك المدة، قد يؤدي بمكتب المصالحة إلى رفض الإخطار بدعوى عدم إحترام مفتش العمل للأجال القانونية.

ثالثاً: إجراءات المصالحة :

إنّ مختلف الطرق التي يسمح بها قانون تسوية علاقة العمل الفردية لإيجاد حلّ سلمي للمنازعات والخلافات التي تثور بشأن تنفيذ علاقات العمل أو بسببها بين العامل الأجير والمستخدم تتح الفرص أمام طرفي علاقة العمل أن يسويا خلافتهما تسوية ودية وسلمية قبل تقاوم الخلاف حفاظاً العلاقة الودية بينهما، وعملاً بمبدأ إستمرارية العمل حتى لا يتحمل أحدهما عبء الإخلال بالالتزامات القانونية أو التنظيمية أو الإتفاقية أو التعاقدية، إختصاراً ربها للوقت، وتجنباً للتماطل وبطء الإجراءات التي يتطلبها تدخل طرف آخر أجنبي عن الطرفين المتعاقدين، لأن ذلك يرهقهما ويزيدهما أعباء وتكاليف، قبل أن تحال هذه الخلافات على المحاكم الفاصلة في المواد الإجتماعية¹.

غير أنّه، وبعد إستفاد كل إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة، طبقاً لأحكام المادة الخامسة من قانون تسوية منازعات العمل الفردية، كما سبق أن أشرنا إلى أنّه، يمكن للعامل إخطار مفتش العامل إما بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضوره شخصياً لمقر مفتشية العمل، ويقوم هذا الأخير بتحرير محضر بأقوال وإدعاءات العامل (أنظر الملحق رقم 8)، ومن هنا يقوم مفتش العمل في ظرف 3 ايام من تبليغه بإخطار أعضاء مكتب المصالحة، ثم يتم إستدعاء الأطراف إلى الإجتماع، ويكون لهم مدة 8 ايام على الأقل من تاريخ إستدعاهم إلى اليوم المحدد لحضورهم. وفي إطار إجراء المصالحة يجوز لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية، وذلك في حالة عدم حضور المدعي أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الإستدعاء أي مدة 8 أيام من تاريخ إتخاذ قرار الشطب. (أنظر الملحق 9)

أما في حالة عدم حضور المدعي عليه أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد للإستدعاء، في هذه الحالة يقوم مكتب المصالحة، بإستدعاءه من جديد لإجتماع يعقد في أجل 8 أيام من تاريخ ذلك

¹ - واضح راشد، منازعات العمل الفردية و الجماعية: في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر؛ دار هومه، الجزائر، 2005، ص 39-40.

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

الإستدعاء. وإذا تغيّب المدعي عليه أو ممثله المؤهل في الإجتماعيين المتتاليين للمصالحة، يدون المكتب محضر بعدم الصلح لعدم حضور المدعى عليه المستدعى بصفة نظامية، ويقوم بتسليم نسخة من المحضر إلى المدعى أثناء الإجتماع. (أنظر الملحق رقم 10)

وإذا توصلا أطراف الخلاف في جلسة الصلح إلى الإتفاق على كل أو جزء من الخلاف يعد المكتب محضر بالمصالحة (أنظر الملحق رقم 11) على ذلك، وفي حالة عدم الإتفاق بين الأطراف يعدّ المكتب محضر بعدم المصالحة¹. (أنظر الملحق رقم 12). وفي كلتا الحالتين يقوم المكتب بتحرير محضر لذلك يكتسي حجة إثبات مالم يطعن فيه بالتزوير، ودون أن يتضمن شروطاً متعارضة مع القوانين والنظم المعمول بها، فيتم به وضع حد للقضية موضوع النزاع، أو يسمح به للطرف المتضرر من مباشرة إجراءات التسوية القضائية، أمام المحاكم المختصة بالمواد الإجتماعية².

من خلال إستقراء أحكام إجراء الصلح الواردة في القانون رقم 90-04 السالفة الذكر، نلاحظ أن المشرع نص في المادة 29 من « أما في حالة عدم حضور المدعي عليه أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدّد للإستدعاء، في هذه الحالة يقوم مكتب المصالحة، بإستدعاءه من جديد لإجتماع يعقد في أجل 8 أيام من تاريخ ذلك الإستدعاء....» والمقصود بالمثل المؤهل قانوناً، سواء كان الممثل القانوني محامياً، أو ممثلاً نقابياً بدون تحديد دقيق وواضح لهم، مما يترك المجال واسعاً لتفسير ذلك، إذ يمكن لأي شخص أن يمثل أحد طرفي النزاع ولو كان بواسطة وكالة خاصة³.

¹-أنظر المواد 27 إلى 31 من القانون رقم 90-04، مرجع سابق.

²- واضح راشد، مرجع سابق، ص. 41-42.

³-«تجدد الإشارة هنا إلى أنّ القانون لا يتضمن الإشارة لتمثيل الأطراف بواسطة ممثلين قانونيين مثل محامين، والممثلين النقابيين، إلا أن الواقع العملي، ولضمان وإجراء تسوية موضوعية، وحماية مصالح الأطراف كثيراً ما يصبح اللجوء إلى مثل هذا التمثيل أمر ضرورياً بل وأحياناً حتمياً، خاصة بالنسبة للعمال الذين لا يتمتعون بكفاءة أو تكوين قانوني أو نقابي يسمح لهم بمعرفة حقوقهم وواجباتهم تجاه بعضهما البعض الأمر الذي يستدعي الإستعانة هؤلاء الممثلين الذين يساعدون المكتب العمل بسهولة على غرار ما هو معمول به في المحاكم حيث يلجأ المتقاضين للمحامين لضمان حقوقهم وتسهيل سير الجلسات بإعتبار المحامين مساعدين للعدالة». أنظر:أحمية سليمان، قانون منازعات العمل وضمان الإجتماعي، طبعة خاصة بطلبة الكفاءة المهنية كلية الحقوق الجزائر، 2003-2004، ص. 13.

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

فإذ كان هذا التصور أو الافتراض معقولاً وممكناً من جهة، وهذا ما هو معمول به في كثير من الحالات خاصة حضور المحامي كمثل قانوني للعامل دون حضور هذا الأخير، فإنّ ما يمكن ملاحظته من جهة أخرى، وفي حالات كثيرة ومتعددة، هو تخلف أصحاب العمل في القطاع الخاص، والمسيرين الرئيسيين في المؤسسات الإقتصادية العمومية عن حضور جلسات المصالحة، وتكليف ممثلين عنهم كرؤساء المصالح، والمستشارين القانونيين لتمثيلهم فيها¹.

فرغم أن العمل بمضمون المادة 29 من قانون تسوية خلافات العمل الفردية المذكور أعلاه، يعتبر بسيطاً وممكناً من الناحية العملية، غير أنّه لا يمكن تصور إمكانية نجاح إجراء المصالحة بين طرفين متنازعين يتعذر عليهما حتى حضور إجتماع لتسوية الخلاف بينهما أو غير قادرين على مباشرته شخصياً. فإذا كان هذا التصور منطقياً نسبياً أو غير منطقي في بعض الحالات، فإنّه غير جائز ومن غير المعقول أو تنتظر نتائج إيجابية لمحاولات الصلح بين طرفين غريبين عن النزاع، ولايعنيهما أو لا يسهما الخلاف مباشرة، خاصة وإذا تعذر على أحدهما أو كليهما الحضور لهذا الغرض في إجتماعيين متتالين، مما يجعل احتمالات الوصول إلى حلّ سلمي مستبعداً جداً، رغم توكيلهما بهذه المهمة وتأهيلهما لها كذلك، ممّا يسمح لمكتب المصالحة بشطب القضية² من جدول أعماله، وتحرير محضر عدم المصالحة، وإعتبار القضية كأنها لم تكن .

وتجنباً لكل ذلك، فإنّه من المستحسن تعديل المادة 29 من القانون رقم 04/90 وإلزام مكتب المصالحة بعقد الإجتماع وجوباً في الجلسة الثانية حتى ولو تخلف أحد الطرفين المتنازعين عن الحضور، ليأخذ بعين الإعتبار إدعاءاته وتصريحاته الكتابية، ليتحمل بدوره نتائج تخلفه عن الحضور، أو بالأحرى تريخص أو تمكين مكتب المصالحة من توقيع عقوبة ولو رمزية أو فرض غرامة مالية على الطرف المتخلف عن الجلسة بدون عذر مقبول، مما يسهل على المكتب أداء

¹ - واضح راشيد، منازعات العمل الفردية و الجماعية: في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر؛ مرجع سابق، ص.40-41.

² -أنظر المادة 28 من القانون رقم 04-90، مرجع سابق.

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

عمله وتيسير عملية تسوية الخلاف على مستواه، حتى يتسنى له النظر في القضايا والخلافات الأخرى المطروحة، لأنها تتطلب الإسراع والتعجيل¹.

ثالثاً: تنفيذ إتفاق المصالحة

يتضح لنا من تشكيل مكاتب المصالحة، ونظام عملها، وإجراءات تسوية المنازعات الفردية على مستواها بأنها ليست هيئة أو تنظيم قضائي، كما أنذ القانون لا يمنحها أية سلطة على الأطراف المتنازعة، وبالتالي فإن أعضاء المصالحة ليسو في حقيقة الأمر سوى أصحاب مساعي حميدة، أي وسطاء لتقريب وجهات النظر بين المتنازعين من أجل التوصل إلى حل يرضي الطرفين².

ومن هنا فإنّ الحل الناتج عن مساعي مكتب المصالحة لا يخرج في كونه إتفاق بين الطرفين لوضع حد النزاع، ولا يعتبر أمراً أو حكماً، وليس مكتب المصالحة أية سلطة على الأطراف المتنازعة، لذلك فإن تنفيذ هذا الإتفاق يرجع بالدرجة الأولى لرغبة الأطراف أنفسهم في الإلتزام به وتنفيذه وفقاً للأجل والشروط المتفق عليه، فإذا لم يحدد آجال معينة ينفذ الإتفاق في أجل 30 يوماً من تاريخ الإتفاق³، وهذا ما تضمنته المادة 33 من القانون 90-04 على أنه: «ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والأجال التي يحددها، فإذا لم توجد، ففي أجل لا يتجاوز 30 يوماً من تاريخ الإتفاق».

ولما كان إتفاق الصلح لا يطرح مشاكل أثناء العمل على التوصل إليه، بقدر ما يطرحها عند تنفيذه، مثله مثل الحكم القضائي. فقد حاول المشرع إحاطته بنوع من الضمانات التنفيذية، يرى البعض أنه من شأنها أن تعطي فاعلية للتنفيذ، وإعطاء دفعا وحزما صارمين لتنفيذ هذه الإتفاقات

¹-واضح راشيد، مرجع سابق، ص.40-41.

²-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية؛ مرجع سابق، ص.308.

³- بقعة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصخصة والتسريح الإقتصادي؛ أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه العلوم في القانون، تخصص: قانون الأعمال، جامعة الحاج لخضر، باتنة-كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2012-2013، ص.287.

-أنظر:

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

والأحكام القضائية في مجال منازعات العمل¹. والتي تتمثل في حالة غير عدم تنفيذ إتفاق المصالحة من طرف أحد الأطراف وفقا للأجال والشروط المتفق عليها يمنح الحق للطرف المتضرر في اللجوء إلى رئيس القسم الإجتماعي لتنفيذ إتفاق المصالحة بموجب عريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة مع إستدعاء المدعى عليه نظامياً، فيأمر رئيس القسم الإجتماعي بالتنفيذ الفوري للأمر تحت طائلة الغرامة التهديدية التي لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون، ويكون هذا الأمر قابلاً للتنفيذ بقوة القانون رغم ممارسة كل طرق الطعن². وهذا ما أكدت عليه المادة 34 من القانون رقم 90-04، على أنه: «في حالة عدم تنفيذ إتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقاً للشروط والأجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية، والملتمس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة ومع إستدعاء المدعى عليه نظامياً، التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 بالمائة من الراتب الشهري الأدنى المضمون، كما يحدده التشريع التنظيم المعمول بهما» كما أكدت المحكمة العليا على هذه الحالة في إحدى قراراتها الصادرة إثر الطعن بالنقض³. على أن هذه الغرامة لا تبدأ سريانها إلا بعد نهاية المهلة المحددة للتنفيذ أو الوفاء التي يجب أن تتجاوز خمسة عشر (15) يوماً. ويكون لهذا الأمر قوة التنفيذ المعجل بحكم القانون رغم قد يمارس بشأنه من طرق المراجعة العادية أو غير العادة طبقاً للفقرة 2 و 3 من المادة 34. إلا أن تقييم مدى نجاعة وفعالية هذه الغرامات التهديدية في الميدان العملي لم يحن بعد إذ أن تطبيق هذه الإجراءات الجديدة لم يبدأ سوى مع منتصف سنة 1992.

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية؛ مرجع سابق، ص.308

² - بقية عبد الحفيظ، مرجع سابق، ص.287.

³ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 154706 المؤرخ في 11 نوفمبر 1997. أنظر: عبد سلام ذيب، مرجع سابق، ص.538. «عن الوجه التلقائي المثار من طرف المحكمة العليا: المأخوذة من مخالفة قاعدة جوهرية في الإجراءات... حيث يتبين من الحكم المطعون فيه أن... أقام دعوى من أجل تطبيق ما ورد في محضر الصلح المبرم بينه وبين... بمفتشية العمل...»

وحيث ينفذ الأطراف إتفاق المصالحة وفق الشروط التي يحدونها في أجل لا يتجاوز ثلاثين يوماً، وحيث في حالة عدم التنفيذ من أحدهما طبقاً للأجال والشروط المحدد في محضر المصالحة... يأمر رئيس المحكمة القسم الإجتماعية الملتمس بعريضة من أجل التنفيذ مع تحديد غرامة تهديدية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري... نقض بدون إحالة».

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري..... الباب الثاني

وكذلك لعدم وجود إحصائيات ودراسات تقييمية من المصالح المختصة سواء على مستوى مفتشيات العمل، أو المحاكم¹.

المبحث الثاني:

دعوى المطالبة بدفع الأجر كآلية قضائية لتكريس الحماية القانونية

تتمثل التسوية القضائية لمنازعات العمل بصفة عامة والمنازعات المتعلقة بأجور العمال بصفة خاصة، المرحلة الأخيرة التي يؤول إليها الطرف المتضرر (العامل) بعد فشل الطرق الودية السابقة².

وهو المبدأ الذي إعتده المشرع الجزائري كغيره من التشريعات العمالية من حيث إنشاء قضاء العمل مختص بالفصل في المنازعات التي تنشأ بين العمال وأصحاب العمل. ومن هنا فإنّ التنظيم القضائي للعمل، سواء كان مدرجاً ضمن النظام القضائي العادي كما هو الشأن بالنسبة للجزائر أو قضاءً مستقلاً، متميزاً من حيث تشكيله وتنظيمه والإجراءات المتابعة في التقاضي، والطابع الإستعجالي لرفع الدعوى وإصدار الحكم³.

وعلى هذا الأساس سنحاول تبيان الجرائم الماسة بالأجر والقواعد المنظمة لها (المطلب الأول)، ثم نتعرض لتبيان طبيعة الأحكام والجزاءات الصادرة عن دعوى الأجر (المطلب الثاني).

المطلب الأول: القضاء المختص بضمان فعالية الحماية القانونية لأجر العامل

تتمثل أهم المميزات الثابتة لقانون العمل في العلاقة القانونية ذات الطبيعة الخاصة التي تجسم صراعاً أزلياً ومستمرًا بين شقيين على طرفين نقيض، هما الأجراء أو العمال والمستخدمين أو

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية؛ مرجع سابق، ص.309.

² - «لم ينشأ تكليف القضاء منذ أول وهلة بمهمة تسوية منازعة العمل الفردية وهذا لسببين هما: أولاً: مراعاة طبيعية المنازعة التي تحتاج إلى حل ودي أكثر منه قضائي، إذ ليس من مصلحة العامل أو رب العمل الإدعاء مباشرة أمام الجهة القضائية حتى لا يؤثر المفترضة بينهما. ثانياً: مراعاة الوضعية المادية للعامل نظراً لما قد تسببه المصاريف القضائية في إرهاب مالي للعامل». أنظر: عجة جيلاني مرجع سابق، ص.205.

³ - هديفي بشير، مرجع سابق، ص.101-102.

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

أصحاب العمل. وبما أن هذه العلاقة من الناحية المدنية لصالح أرباب العمل فإن الحاجة دعت إلى إرساء دعائم القضاء المهني قدر على إعادة التوازن لتلك العلاقة بما يسمح بتحقيق السلم الإجتماعي ويحافظ على النظام العام الإجتماعي.

لذا و لعدم تناسب الإجراءات المدنية مع متطلبات وخصوصيات المنازعة العمالية التي تستوجب السرعة في معالجتها نتيجة الظروف الإجتماعية للعامل التي لا تحتمل في غالبيتها التأخير دعت النظم التشريعية الإجرائية في مختلف الدول إلى بعث هياكل مختصة إلى فض النزاعات المتولدة عن علاقات العمل مع إيجاد طرق متميزة وإجراءات خاصة بالدعوى العمالية، ويمكن تقسيم الإختيارات التشريعية في مختلف دول العالم إلى ثلاثة:

-إسناد النظر في النزاعات العمالية إلى هياكل وجهات غير قضائية على غرار الطريقة المعتمدة في الولايات المتحدة الأمريكية أين تتولى بعض الهياكل الإتفاقية تنظم منازعات العمل والإشراف عليها.

- إسناد النظر في نزاعات العمل مثلما فعل التشريع الإيطالي وكذا التشريع الجزائري

- إسناد النظر في نزاعات العمل لمحاكم خاصة وإستثنائية وهي الطريقة الأكثر إنتشارا في العالم، ليعود ظهور أول قضاء عمالي خاص إلى فرنسا ثم تبعتها دول أخرى منها تونس وسعودية وقطر¹. يلاحظ عموما، أنه مهما كان الإختيار الذي تبنته الدولة، فإن مايربط بينها هو ضرورة إسناد نزاعات العمل لجهة محايدة، تتولى الفصل فيها نظرا للخصوصيتها و لأن النزاعات الناجمة عن..نزاعات عمالية، فإن الإختصاص بالنظر فيه يعود إلى جهات متخصصة تابعة للقضاء العادي كما هو الحال بالنسبة للجزائر التي تستند للقسم الإجتماعي للمحكمة.

الفرع الأول: التعريف بقضاء العمل:

يتفق الفقه المعاصر على أن قضاء العمل هو قضاء إستثنائي بالنظر إلى النظام القضائي العام. حيث تترجم صفة الإستثناء هذه في عدة أوجه تاريخية وموضوعية، وهيكلية وتنظيمية، وأخرى إجرائية، مما يشكل مايمكن أن نطلق عليه ب "طبيعة قضاء العمل"، هذه الطبيعة التي

¹ - فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب إقتصادية في القانون الجزائري؛ رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية مولود معمري، تيزي وزو، 2013، ص.309.

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

تولدت عنها عدة خصائص مميزة لهذه المنظومة القضائية، التي تحتاج هي الأخرى إلى بحث ودراسة بصفة مفصلة. بعد إلقاء نظرة على تعريف هذا النوع من القضاء¹.

أولاً: تعريف قضاء العمل وخصائصه

يعتبر قضاء العمل إحدى السلطات التي يمكن أن تساهم بشكل إيجابي في ضمان استمرار علاقات العمل وفي الحفاظ على مصلحة المؤسسة، لذا فهو قضاء خاص يتناول نزاعات خاصة، أطرافها غير متكافئة ومصالحهم غير متناقضة، مما يستوجب تمييزاً كما سيظهر من خلال تعريفه وتحديد خصائصه.

1-تعريف قضاء العمل

لم يهتم الفقه القانوني بشكل خاص بمسألة تعريف قضاء العمل، نظراً لإختلاف الأنظمة الهيكلية لهذا النوع من القضاء، حيث نجد أنّ بعض البلدان تعتمد على أسلوب القضاء العمالي المستقل في حين أن البعض الآخر منها، كما هو الحال بالنسبة للجزائر، إتجه إلى التركيز القضاء الموحد لتجعل قضاء العمل جزءاً من المنظومة القضائية الموحدة.

عرف الفقه الفرنسي قضاء العمل على أنه: « محكمة أو درجة مكلفة بتسوية النزاعات ذات الطابع الفردي والمتعلقة بتنفيذ عقد العمل»، كما قدم من جانبه الأستاذ التونسي "علي الجلولي" تعريفاً لهذا القضاء، وبتحديد دائرة الشغل في تونس على أنها «المحكمة المدنية الخاصة التي تنتمي في نفس الوقت إلى عالم القضاء وإلى عالم الشغل، إذ هي تنظر في النزاعات في مادة الشغل»².

أما المشرع الجزائري؛ فلم يعرف قضاء العمال ولم ينشأ قضاء عمالي مستقل عن القضاء العادي، غير أنه أناط مهمة النظر في النزاعات العمالية الفردية بصفة خاصة لقسم خاص وهو القسم الإجتماعي. إلا أنه هناك رجال القانون عرفوه على أنه: « تلك الهيئة القضائية المختصة قانونياً وعلى سبيل الإحتكار بالنظر والبث في النزاعات التي تقوم بين العامل أو العامل المندوب

¹ -أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري؛ مرجع سابق، ص. 310.

² -فتححي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب إقتصادية في القانون الجزائري؛ مرجع سابق، ص.311.

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري..... الباب الثاني

وصاحب العمل بسبب أو بمناسبة تنفيذ أو تفسير عقد العمل أو عقد التمهيّن، وكذلك النظر في النزاعات الأخرى التي تحيلها إليها صراحة أحكام

2- خصائص قضاء العمل

يتميّز قضاء العمل بأربعة خصائص وهي:

أ- قضاء مستقل/إستثنائي: يعتبر قضاء العمل قضاء إستثنائي بالمقارنة مع النظام القضائي العادي، سواء فيما يتعلق بتشكيلة أو إختصاصه أو الإجراءات المتبعة أمامه. فهو بهذا جهاز وتنظيم قضائي مستقل مختص بالفصل في منازعات العمل، خاضع لنظام قانوني خاص به¹، وسبب ذلك يعود إلى أنه يخرج عن القواعد العامة المطبقة على الجهات القضائية الأخرى، وهذه الخاصية، تظهر حليا في تشكيلته الخاصة وفي إجراءات التقاضي أمامه، فله تشكيلة خاصة حيث تعتمد أغلبية النظم المقارنة مايسمى " بالقضاء المهني" إذ تتكون محاكمها العمالية أو غرفها كما هو الحال بالجزائر من قاض محترف وممثلين عن العمال وممثلين عن أصحاب العمل كمساعدين له عند النظر في نزاعات العمل مع قيام إختلاف بين هذه الأنظمة حول دور هؤلاء الممثلين فبعض القوانين تعتبره دور إستشاري أما البعض الآخر تعتبره دور تداولي، كما هو الحال بالنسبة لفرنسا والجزائر. وفيما يخص إجراءات التقاضي تظهر إستثنائيتها في بساطة إجراءات التقاضي أمام القضاء العمالي، حيث لايشترط في الدعوى الإبتدائية أغلب الشكليات الإجرائية المطبقة على مستوى المحاكم الأخرى وهذه النقطة لامجال لها بالنسبة لتنظيم القضائي الجزائري الذي تخضع فيه جميع محاكمه إلى إجراءات موحدة مع قيام تميز خاص بالقسم المدني والقسم الجزائري².

ب- قضاء ذو طابع إستعجالي: يظهر لنا الطابع الإستعجالي لقضاء العمل في آجال رفع الدعوى العمالية أو الحكم فيها، التي تنص أغلب التشريعات العمالية إذ تتم بسرعة البت في

¹ - واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر؛ دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص.48.

² - فتحي وردية، الرقابة القضائية على الإنهاء الإقتصادي لعقد العمل - دراسة مقارنة- الجزائر وفرنسا؛ مذكرة لنيل شهادة ماجيستر، فرع قانون الأعمال كلية الحقوق، جامعة مولود معمري-تيزي وزو، 2002 - 2003، ص.13.

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

منازعات العمل، وهذا ما أكدته -المادة 38 من قانون العمل، التي تنص على: « تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها خمسة عشرة (15) يوما من تاريخ توجيه العريضة الإفتتاحية للدعوى، وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الآجال باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية»¹، كذلك ألزم المشرع بموجب المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الأطراف على رفع الدعوى أمام القسم الإجتماعي في أجل لا تتجاوز ستة 6 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وذلك تحت طائلة البطلان كما فرض على القاضي الفصل فيها في أقرب الآجال، فنصت بهذا الصدد المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: « تحدد أول جلسة في آجال أقصاه خمسة عشر (15) يوما من تاريخ رفع الدعوى.

يجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال»

ويرجع سبب الإستعجال هذا، إلى أن ظروف العامل المادية والمهنية والإجتماعية، لايسمح له في أغلب الحالات بالإننتظار الطويل للنظر في قضيته، لاسيما إذا تعلق الأمر بالفصل التعسفي أو بدفع مرتب أو أجر متأخر، أو متوقف، أو ما إلى ذلك من الأسباب الأخرى. الذي عنه بالتبعية ضرورة

التنفيذ المعجل للأحكام القضائية، والمتمثلة في ضرورة إنتظار إتمام وإستنفاد كافة طرق الطعن والمراجع، وإكتساب الحكم حجية الأمر المقضي فيه، حتى يصبح قابلا للتنفيذ، ومن أحكام قوانين العمل المتعلقة بالتنفيذ المعجل للأحكام رغم ما قد يمارس عليها من أساليب الطعن والمراجعة.²

ج-الإعفاء الكلي أو الجزئي لقضايا من المصاريف القضائية:

تتفق أغلبية تشريعات الدول العمالية أو الإجرائية على إعفائها الكلي أو الجزئي للقضايا العمالية من المصاريف القضائية وذلك بموجب نص صريح أي بطريق مباشر أو عن طريق غير مباشر، وذلك بتوسيع مجال الإستفادة من المساعدة القضائية.³ نص المشرع الجزائري على ذلك وبمقتضى المادة 18 الأمر رقم 75-31 الملغى التي جاء مضمونها«إعفاء قرارات و إجراءات

¹-المادة 38 قانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق.

²- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري؛ مرجع سابق، ص.313.

³- فتحي وردية، الرقابة القضائية على الإنهاء الإقتصادي لعقد العمل- دراسة مقارنة- الجزائر؛ مرجع سابق، ص.50.

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

التنفيذ من حقوق الطابع والتسجيل بما فيها القضايا المستأنفة على مستوى المجلس الأعلى»¹، وإلى جانب الإعفاء الغير المباشر من المساعدة القضائية التي أقرته أحكام الأمر رقم 31-75 الملغى، نجد المادة 25 من القانون 90-04 وسعت هذه الخاصية والتي تنص «..... ونشير إلى أن هذا الإعفاء القانوني والمساعدة القضائية مقررة بالدرجة الأولى للعمال بسبب ظروفهم وإمكانيتهم المالية التي غالبا ما تكون متدهورة والتي كثيرا ما كانت محل إهتمام قوانين العمل التي تسعى إلى مراعاتها وحمايتها بمناسبة وضع أي نظام أو إجراء يمس العامل»².

د- ربط إخصاص قضاء العمل بإجراء المصالحة

تكمن هذه الخاصية في ربط قبول الدعوى القضائية العمالية بإستقاء إجراء المصالحة حيث يلزم القانون الأطراف قبل اللجوء إلى القضاء بإجراء المصالحة وذلك أمام مكاتب المصالحة، والتي تتواجد بالنسبة لقانون العمل الجزائري على مستوى مفتشيات العمل، وبالنسبة لتشريع الفرنسي على مستوى الهيئة القضائية أي محاكم العمل حيث تتكون هذه الأخيرة من مكتب المصالحة ومكتب الحكم الذي لاينظر في القضية قبل عرضها على مكتب المصالحة³.

ثانيا: ظهور وتطور قضاء العمل:

نخص هذا العنوان لوضع لامحة بصفة عامة عن كيفية ظهور وتطور قضاء العمل في الجزائر، وعلى هذا الأساس نميز بين مرحلتين:

1: قضاء العمل من الإستقلالية إلى الإندماج:

إمتد العمل بالتشريع الفرنسي المطبق في الجزائر قبل الإستقلال، إلا ما يتعارض منه مع السيادة الوطنية، أين إستمر العمل بالمجالس العمالية المنشأة بالقوانين الفرنسية والتي تولت الفصل في النزاعات الفردية للعمل. وفي 1965 صدر أمر يتضمن التنظيم القضائي في الجزائر الذي

¹ - المادة 18 من الأمر رقم 31-75 (ملغى).

² - فتحي وردية، الرقابة القضائية على الإنهاء الإقتصادي لعقد العمل - دراسة مقارنة- الجزائر وفرنسا؛ مرجع سابق، ص.15.

³ - فتحي وردية، الرقابة القضائية على الإنهاء الإقتصادي لعقد العمل - دراسة مقارنة- الجزائر وفرنسا؛ نفس المرجع، ص.15.

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

المجالس العمالية إلى أقسام،¹ ثم تابع المشرع في تعديلاته إذ أصدر المرسوم رقم 61 / 72 الصادر في 21 مارس 1972 متعلق بتسيير المحاكم المختصة بالمسائل الإجتماعية إستحدثت أقسام على مستوى المحاكم الإبتدائية تتولى مهام مجالس الأعراف في النظام الفرنسي، حددت بموجبه كيفية تنظيم جلسات هذه المحاكم، إذ يتزأسها قاض بمساعدة مساعدين من العمال، وكذلك كيفية تنظيم وإعداد قوائم المساعدين الرسميين والإحتياطيين، وكيفيات تنصيبهم بعد تعيينهم من طرف الحزب لتمثيل العمال، وكذا حالات التخلي عن هذه المهمة²، مبتعداً بذلك عن النظام القضائي الفرنسي للمجالس العمالية، وبالتالي أدمجت المحاكم الإجتماعية ضمن نظام القضاء العادي، وتم إحداث 165 قسم إجتماعي، وغرفة إجتماعية على مستوى المجالس القضائية وغرفة على مستوى المحكمة العليا³، وذلك إلى غاية سنة 1975 بصدور الأمر رقم 32-75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل، ليكمل ويتم التنظيم السابق. فألزم الطرفين المتنازعين بعرض خلافهما على المصالحة لدى مفتشية العمل قبل دخوله حيز التقاضي، وإخضاع مسألة إستقالة المساعدين إلى رئيس المجلس القضائي، بعد إعلام المحكمة والحزب. ووضع إجراءات خاصة بإستدعاء الخصوم وسير الدعاوى، وكيفيات التنفيذ المعجل للأحكام القضائية الإبتدائية الصادرة في هذا الشأن، مع إمكانية تمثيل العامل من طرف محام أو مدافع قضائي، أو وكيل أو مندوب نقابي من نفس فرع النشاط الذي ينتمي إليه⁴.

¹ - معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب إقتصادية؛ مرجع سابق، ص. 499-500. أنظر: أمر رقم 65-278 مؤرخ في 16 نوفمبر 1965 يتضمن التنظيم القضائي

² - واضح رشيد ، مرجع سابق، ص. 50. أنظر كذلك: المواد 01 إلى 04 والمادة 8 من المرسوم 61-72 المؤرخ في 21 مارس 1972، المتعلق بتسيير المحاكم الإجتماعية

³ - معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب إقتصادية؛ مرجع سابق، ص. 500. أنظر كذلك: أمر رقم 74-73 المؤرخ في 12 جويلية 1974 ، المعدل والمتمم للقانون 65-278 المتضمن التنظيم القضائي.

⁴ - واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر؛ مرجع سابق، ص. 51. أنظر كذلك: احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري؛ مرجع سابق، ص. 315.

2: قضاء العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية¹

ومسايرة لركب الإصلاحات الاقتصادية، تداركا لما كان ينقص عالم الشغل من تنظيم شامل ملم بجميع جوانب وإجراءات تسوية نزاعات العمل الفردية²، صدر القانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية ولقد مس هذا القانون بصفة عامة كافة الجوانب والإجراءات الخاصة بالتسوية الودية للنزاعات العمالية الفردية سواء تلك الخاصة بالتسوية الودية والمصالحة ثم التسوية القضائية، وأهم تغيير أحدث بشأن إجراء المصالحة يتمثل أساسا في إسناد هذه المهمة إلى مكاتب المصالحة التي تتشكل من ممثلين للعمال وممثلين عن أرباب العمل بنسب متساوية³.

كما أعاد تنظيم محاكم العمل (الغرفة الإجتماعية في المحاكم الابتدائية)، ليفهم ويشرك ذوي الشأن في تشكيل الأقسام الإجتماعية، لتتكون من قاضٍ يعاونه مساعدان من أصحاب العمل، ومنح المساعدين صوتا تداوليا بعد أن كان لهم صوت إستشاري فقط، وتنظيم كفاءات إنتخاب المساعدين، وشروط ترشحهم، وموانع الترشح، وعقوبات التغيب من الجلسات والتخلي عن المهام من التوبيخ وتوقيف وإسقاط للعضوية، وما إلى ذلك بما يسمح للمحاكم الإجتماعية بتوفير الشروط والظروف المناسبة لأداء المناسبة لأداء عملها على أحسن وجه⁴.

¹-«الإصلاح الاقتصادي عبارة عن عملية تحول جذري في منهج الدولة السياسي والإقتصادي والإجتماعي، قصد تغيير في سلوك الأفراد وأداء المؤسسات نحو الأفضل إنطلاقا من خلفية مذهبية معينة». إن مفهوم الإصلاح الاقتصادي ليس جامداً بل ديناميكي وذلك نظراً لتطور الأنظمة وتغير أسس العلاقات الاقتصادية الدولية، لذلك يجب الإعتماد على أدوات متجددة تستجيب لتغيرات البيئة الاقتصادية والإجتماعية و السياسية، وكذلك تسمح بمواكبة مختلف المشاكل المستجدة التي تفرزها الظروف الراهنة». أنظر: ناصر مراد، «الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر»؛ المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، عدد 2، 2010، ص.135.

²- واضح رشيد، مرجع سابق، ص.51.

³- فتحي وردية، الرقابة القضائية على الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل - دراسة مقارنة - الجزائر وفرنسا؛ مرجع سابق، ص.12.

⁴- أنظر: واضح رشيد، مرجع سابق، ص.51، أنظر: أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري؛ مرجع سابق، ص.316.

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

وما تجدر الإشارة إليه، فالشروط الواردة في تسوية منازعات العمل الفردية، والمتعلقة بالتّرشح لمهمة المساعدين في المحاكم الإجتماعية تبقى غير كافية، إذ تم تسجيل بعض الملاحظات والنقائص أثناء النظر في القضايا المطروحة أمام القسم الإجتماعي، سواء أثناء سير الجلسات أو أثناء الفصل فيها. فبالإضافة إلى عدم وجود قضاة متخصصين في المواد الإجتماعية على رأس المحاكم المختصة بها، لا يمكنهم الإلمام بالإحاطة بجميع جوانب القضايا لكثرتها و إختلافها وتشعبها وارتباطها بالقواعد العامة في القانون المدني والإجراءات المدنية، زيادة على ضعف المستوى الثقافي للمساعدين وضعف تأهيلهم للقيام بهذه المهمة يشكل حاجزا أمام المحاكم الإجتماعية لأداء الدور المنتظر منها، كما يشكل كذلك عائقا أمام الحياة المهنية للعمال، فيمنحهم حقوقا لم يطالبوا بها على الإطلاق ويحرمهم من حقوق خولها لهم القانون، بناء على إعتبرات سياسية أو إجتماعية¹.

الفرع الثاني: مضمون دعوى المطالبة بالأجر

يعتبر الأجر وفقا لما تحدثنا عليه سابقا من بين الآثار التي يرتبها عقد العمل ذلك الذي يجعلها نصف النزاعات التي يكون موضوعها الأجر ضمن خانة النزعات الفردية في العمل و التي عرفها المشرع كمايلي:

«يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي ترتبط بين الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة»².

¹ - واضح رشيد، مرجع سابق، ص. 51.

² - المادة 2 من قانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزعات الفردية في العمل، مرجع سابق.

- «وضع المشرع الجزائري الإطار القانوني لتسوية النزاعات الفردية للعمل من خلال إصداره القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-28 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991. أهم ما يمكن ملاحظته على هذا القانون ارتكازه على نصوص قانونية ملغاة بموجب القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، كالقانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال وكذا النصوص التطبيقية له، كالقانون رقم 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، والمرسوم رقم 82-302 المتعلق بكيفية تطبيق الأحكام القانونية الواردة في القانون رقم 82-06.

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري..... الباب الثاني

إعتباراً أن الأجر عنصراً جوهرياً في عقد العمل، أمر يؤهله لأن يشكل موضوع نزاع بين طرفي العقد ويكون بذلك السبب في النزاع الذي يكون موضوعاً لدعوى الأجر، إما خرقهما لنص قانوني أو نص إتفاقي¹.

وبرغم من أن القانون لم يحمِ بحصر المواضيع المتضمنة دعاوى الأجر إلا أنه يمكن إستنباطها من مختلف النصوص والسوابق القضائية المتوفرة في الميدان. وعلى هذا الأساس فإن نزاعات الأجر تدور في معظم الأحيان حول عدم دفع الأجر بصفة كلية أو جزئية أو عدم دفع التعويضات أو العناصر المكونة للأجر²، ويتبين لنا من خلال مختلف إجتهادات المحكمة العليا أن هذه المواضيع كثيرة ومتنوعة منها على سبيل المثال:

كما أن القانون لم يحمِ بحصر المواضيع المتضمنة دعاوى الأجر إلا أنه يستخلص من مختلف النصوص والسوابق القضائية المتوفرة في الميدان أنها تدور حول عدم دفع الأجر أو المساس به إما بصفة كلية أو جزئية أو عدم دفع التعويضات أو إحدى العناصر المكونة له:
- كأن يطالب العامل بدفع أجر إضافي غير مستحق³.

كما منح الشركاء الاجتماعيين " الممثلين النقابيين للعمال والمستخدمين" الحرية في وضع قواعد خاصة للتسوية الودية الداخلية للنزاع قبل عرضه على التسوية الخارجية أي مفتشية العمل ومكاتب المصالحة». أنظر: بن عزوز صابر، «إجراءات تسوية النزاعات الفردية للعمل في التشريع الجزائري»؛ المجلة القضائية، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، العدد الثالث، سنة 2005-2006، ص. 64.

- أنظر كذلك: قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 318213، الصادر في 17 فيفري 2004، قضية: (مسير شركة التعمير والبناء السطايفية) ضد (ح.ع)، المجلة القضائية 1، 2004، ص. 146-151. «الموضوع: اختصاص - مساهم أجير - نزاع فردي - محكمة فاصلة في المسائل الاجتماعية - نعم. - المبدأ: ينعقد اختصاص الفصل في النزاع المتعلق بنزاع فردي بين مساهم في شركة أسهم يتقاضى أجره مقابل العمل المؤدى وبين هذه الشركة، الناتج عن التسريح التعسفي، للمحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية».

¹ - سعودي عمر، مرجع سابق، ص. 78.

² - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 71015، الصادر في 31 ديسمبر 1990، قضية: المجلة القضائية، عدد 02، 1990، المؤسسة الجزائرية للطباعة والنشر، الجزائر، 1990، ص. 120 «نقضت الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا قرار قضاة الإستئناف، عند حكموا على المؤسسة بدفع أجر إضافي للعامل، على أساس أنه غير مستحق لامبرر له لا في القانون ولا في العقد»

³ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 196348 الصادر في 11 أبريل 2000، قضية: (ب.ص) ضد (ب.ب.)، المجلة القضائية عدد 02، 2001، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2002، ص. 155.

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

- كأن يطالب العامل تطبيق تعويض الخبرة وإدماجها في الخبرة المكتسبة عند المستخدم السابق¹.

-أن يطالب العامل بالترقية خلافا للشروط القانونية².

-تسليم كشف الرواتب لإقرار النشاط المهني لرفع الدعوى³.

وفيما يخص تحديد مراكز الطرفين في الدعوى فإن ذلك يرتبط بمصدر خرق الإلتزام القانوني. فأحيانا يكون رب العمل هو المدعى وأحيانا أخرى يكون العامل هو المدعى، ولكن بالنظر إلى أن صفة الإلتزام للأجر بالنسبة لرب العمل وصفته كحق بالنسبة للعامل فإنه غالبا ما يكون العامل مدعيا لكونه هو الدائن بالحق ويكون رب العمل مدعيا عليه لكونه مدينا بالإلتزام.

أولا: الإختصاص القضائي المتعلق بدعوى المطالبة بالأجر

عادة ما يثير عنصر الأجر نزاعا بين طرفي العلاقة، الأمر الذي يتطلب معرفة العامل للقواعد المتعلقة بالاختصاص وهذا حتى يتمكن من الوصول إلى القضاء من ثم حماية حقه من الضياع، لذا استوجب الأمر التطرق إلى مختلف قواعد الاختصاص التي تحكم المسائل الاجتماعية.

من الثابت قانونا أن جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى قائمة بين المستخدم والعمال.

ولما قضى قضاة الموضوع بأن حقوق العامل تبقى ثابتة عند تغير مسير المؤسسة مادام أنها بقية محتقظة بطابعها وإستمرت في نشاطها تضاف أقدمية العامل المكتسبة إلى تلك التي إكتسبها عند المستخدم السابق فإنهم أحسنوا تطبيق القانون».

¹- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 70670 الصادر في 20 جانفي 1992، قضية (ع س) ضد (المؤسسة الوطنية الجيو فيزيائية بنيارت)، المجلة القضائية، عدد 03، 1993، (دوأت)، الجزائر، 1995، ص.120. «من المقرر قانونا أن من حق الإستفادة من الترقية إذا كانت شروط التكوين اللاتقة متوفرة وإذا وجد منصب شاغر ضمن مستويات الترتيب المعادل للتأهيل الجديد المتعين إقرار ترقية العامل فيه، ومن ثم فإن قضاة الإستئناف، في القرار المطعون فيه-الذين عاينوا عدم شغور المنصب المطالب به من الطاعة ورفضهم على إثر ذلك طلبها في الترقية يكونوا بقضائهم هذا طبقوا صحيح القانون. ومتى كان الأمر كذلك إستوجب رفض الطعن».

²- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 71015، الصادر في 31 ديسمبر 1990، قضية: المجلة القضائية، عدد 02 1990، المؤسسة الجزائرية للطباعة والنشر، الجزائر، 1990، ص.120.

³-فتحي وردية، الرقابة القضائية على الإنهاء الإقتصادي لعقد العمل- دراسة مقارنة- الجزائر وفرنسا؛ مرجع سابق، ص.31.

1-الإختصاص النوعي

يقصد بالاختصاص النوعي تكليف محكمة معينة أدرجة معينة من الدرجات القضائية بمهمة الفصل في نوع أو الصنف معين من الدعاوي دون غيرها من المحاكم أو الدرجات القضائية الأخرى¹.

أقر المشرع الجزائري بهذه الخصوص نظام المحاكم ذات الولاية القضائية العامة، حيث نصت المادة²32 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية علي أن «المحكمة هي الجهة القضائية ذات الاختصاص العام وتتشكل من أقسام، يمكن أيضا أن تتشكل من أقطاب متخصصة، تفصل المحكمة في جميع القضايا، لاسيما المدنية، والتجارية والبحرية والاجتماعية والعقارية قضايا شؤون الأسرة التي تختص بها إقليميا.....».

يفهم من سياق نص المادة أعلاه، يعود الإختصاص النوعي في القضايا العمالية إلي المحكمة المختصة بالنظر في القضايا المدنية كمبدأ عام. وفي إطار التقسيم الداخلي للعمل داخل هذه الجهة القضائية، فإن النزاعات العمالية تكون من اختصاص القسم الاجتماعي.

كما أن مراعاة مسألة الاختصاص النوعي ضروري لاعتبارها من قواعد النظام العام هو أمر إلزامي ويتضح ذلك من خلال ما ورد في أحكام نص المادة 500 ق.إ.م، حيث نصت: «يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الآتية.

- 1-إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين.
- 2-تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين.
- 3-منازعات اتخاذ مندوبي العمال.
- 4-المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي.
- 5-المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب.
- 6-منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد.
- 7- المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل³.

¹ -فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب إقتصادية في القانون الجزائري؛ مرجع سابق، ص.331.

² -المادة 37 من القانون رقم 08-09 إ.ج.م.إ، مرجع سابق.

³ -المادة 500 من قانون رقم 08-09، ق.إ.م.إ، مرجع سابق.

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

لا يوجد أي شك في تصنيف دعوى الأجر ضمن إختصاص الجهات المكلفة بالمسائل الإجتماعية، التي غالبا ما تمس العمال كونها مسألة جد حساسة، وبالتالي فإن الحديث عن إختصاص القضاء في دعاوى الأجر هو نفسه الحديث في كافة المسائل الاجتماعية الأخرى، إذ يؤول الإختصاص النوعي إلى القسم الاجتماعي الموجود على مستوى المحكمة كدرجة أولى، ثم إلى الغرفة الاجتماعية المتواجدة على مستوى المجلس كدرجة ثانية في حالة الطعن بالاستئناف، وكذا الغرفة الاجتماعية على مستوى المحكمة العليا في حالة الطعن بالنقض، والإختصاص النوعي هنا يمس فئات العمال التي تدخل تحت طائلة تطبيق أحكام قانون العمل، وعلى هذا الأساس تستبعد الفئات المذكورة بموجب نص المادة 3¹ من القانون العمل التي تخضع لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة.

حيث أكدت المحكمة العليا في الجزائر على وجوب إحترام الإختصاص النوعي، وكان ذلك في العديد من قراراتها، منها قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا والذي أكد على عدم إختصاص الغرفة الاجتماعية بتوقيف مدير مؤسسة ولائية وكان ذلك بموجب القرار الصادر في 24 مارس 1991 في ملف 276732².

أكدت عليه كذلك الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، عندما أيدت قرار قضاة الإستئناف الذين قضوا بعدم الإختصاص، بعد ثبوت أن الطرف المطعون ضده يتمثل في بلدية³. كما ثبتت الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا أنّ محاكم العمل تختص في دعاوى الأجر وغيرها من دعاوى النزاعات الفردية في العمل وفي كل القضايا التي يخولها لها القانون صراحة⁴، كما أن الدعاوى التي تخضع أجور ستة أشهر الأخيرة، تعد من إختصاص المحاكم الابتدائية⁵.

¹ - أنظر المادة 3 من قانون 90-11 ق.ع.ع، مرجع سابق.

² - أنظر كذلك: مصطفى قويدري، مرجع سابق، ص.43.

³ - واضح رشيد، مرجع سابق، ص.58.

⁴ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 122458، الصادر في 16 أكتوبر 1995، المجلة القضائية، عدد خاص بمنازعات العمل والأمراض المهنية، الجزء الثاني، 1997، (دوأت)، الجزائر، 1997، ص.181.

⁵ - تنص المادة 20 من قانون 90-04، ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العم

⁵ - تنص المادة 22 من القانون 90-04 نفس المرجع،»

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري..... الباب الثاني

وبالرجوع إلى قانون رقم 90-04 سالف الذكر، يحدد الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي للمحكمة بمقتضى أحكام المادتين 20 و 21¹ منه، فتنص المادة 20 علي أنه: « مع مراعاة أحكام المادة السابعة (معدلة) من قانون الإجراءات المدنية تنضّر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية فيما يلي:

-الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل أو عقد تكون أو تمهين. -كافة لقضايا الاخري التي يخولها لها القانون صراحة.»

أما المادة 21 فتنص علي أنه «باستثناء لاختصاص الأصلي تبث المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا و نهائيا عندما تتعلق الدعوي أساسا:

-إلغاء العقوبات التأديبية، التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/ أو الاتفاقيات الإجبارية.

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

2-الإختصاص الإقليمي أوالمحلي

يتمثل الهدف من تحديد الاختصاص المحلي أو الإقليمي في تحديد أية محكمة من محاكم الدرجة الأولى تختص بالفصل في النزاع، وتحديدًا بالنسبة لمحاكم العمل أي محكمة من محاكم الدرجة الأولى تختص بنزاع العمل الفردي² وطبقا للأحكام الواردة في القانون رقم 08 - 09، في القسم الثاني منه الخاص بالاختصاص الإقليمي تنص المادة 501³ منه علي أنه: « يؤول الاختصاص الإقليمي إلي المحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها مواطن المدعي عليه غير انه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني, يؤول الاختصاص إلي المحكمة التي يوجد بها المواطن المدعي.»

¹ -المادتين 20، 21، من القانون رقم 90-04، مرجع سابق.

² - فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب إقتصادية في القانون الجزائري؛ ص.329.

³ -المادة 501 قانون إ.ج.م.إ، مرجع سابق.

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري..... الباب الثاني

وفي المقابل نجد المادة 24¹ من القانون رقم 90-04 تحدد الاختصاص الإقليمي للمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية والتي تكاد تطابق المادة 501 السالفة الذكر، إذ جاء فيها « ترفع الدعوي أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو محل إقامة المدعي عليه. كما يمكن رفعها لدي المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعي عندما ينجم تعتيق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض مهني ». حيث أكدت المحكمة العليا في إحدى قراراتها على مضمون المادة 24 المذكورة أعلاه.²

وبالتالي يتحدد اختصاص المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية، وفق أربعة معايير أساسية:

1- اختصاص محلي يعقد للمحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل.
2- اختصاص محلي ممنوح لمحكمة مكان تنفيذ علاقة العمل، و هي القاعدة الأكثر تقبلا ويسرا للطرفين.

3 - إمكانية رفع الدعوي من قبل المدعي أمام محكمة مكان إقامة المدعي عليه و هي القاعدة العامة المألوفة في القانون الإجراءات المدنية، التي تأخذ في الاعتبار مصلحة العمال عندما يكون مكان تنفيذ علاقة العمل أبعد مسافة عن مكان إقامة المدعي عليه، و هذا الاختيار غير مقيد بأي شرط.

4 - إمكانية رفعي المدعي لدعواه أمام المحكمة الواقعة في محل إقامته. و يقرر هذا الاختيار لمصلحة المدعي إلا أنه مقرون بشرط يحصره في حالة معينة هي:

5- حالة تعليق أو إنهاء عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني³.

لقد تأكد هذا الاختصاص المحلي للمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية في العديد من قرارات المحكمة العليا منها القرار الصادر بتاريخ 28 أبريل 1992⁴ ، كما تدعم بقرارها المؤرخ في 09

¹ - المادة 24 قانون رقم 90-04، مرجع سابق.

² - قرار المحكمة العليا: الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 311653، الصادر في 09 نوفمبر 2005 ، قضية (د ب) ضد (المؤسسة للأشغال وتسوية الطرق)، المجلة القضائية، عدد 02، 2005، ص.269-273. «الموضوع المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية-إختصاص محلي- المادة 24 من القانون 90-04....المبدأ: يتحدد الإختصاص المحلي للمحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، إما بمكان تنفيذ علاقة العمل أو بمحل إقامة المدعي عليه».

³ - فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب إقتصادية في القانون الجزائري؛ مرجع سابق، ص.330.

⁴ - قرار المحكمة العليا: الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 98278، الصادر في 28 أبريل 1992، قضية (م ب) ضد (المؤسسة الوطنية للأشغال والكهرباء بوهران)، المجلة القضائية، عدد 01، 1994، ص.109. « من

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

نوفمبر 2005¹ حيث كرست مبدأ مفاده « يتحدد الاختصاص المحلي، للمحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، إما تنفيذ علاقة العمل وإما بمحل إقامة المدعي عليه ». بالتالي، يتحدد الاختصاص الإقليمي لهذا القسم إما بمكان إبرام و تنفيذ علاقة العمل أو مكان إقامة المدعي عليه وفي بعض القضايا بمحل إقامة المعني. وفي هذا خروج عن القاعدة العامة في الاختصاص الإقليمي للمحاكم الذي يتحدد بالنظر إلي موطن المدعي عليه، حيث تنص المادة 37 من القانون الإجراءات المدنية والإدارية، علي أنه « يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعي عليه، وإن لم يكن له موطن معروف، فيعود الاختصاص للجهة القضائية التي يقع فيها الموطن المختار، ما لم بنص القانون علي خلاف ذلك ». جسد المشرع الفرنسي الأحكام نفسها الخاصة بتحديد الاختصاص الإقليمي، فلم يعتمد علي موطن المدعي عليه في تحده، بل علي مكان تواجد المؤسسة أو مكان تنفيذ العمل.

وفي الختام يمكن القول أن المشرع الجزائري قد ساهم بهذه القواعد في مراعاة ظروف العامل، بإعتباره الطرف الأكثر تضررا في الدعاوي العمالية ونتيجة ضعف مركزه في علاقة العمل، وفي رأينا أراد المشرع من إقرار هذه القواعد تخفيف العبء علي العامل، ثم أنّ الطرف الممتاز هو الذي ينتقل وليس العكس. فقد أصاب ال فقد أصاب المشرع في خياره هذا.

ثانيا: تشكيلة المحكمة الفاصلة في دعوى المطالبة بالأجر

يعتبر قضاء العمل استثناء بالمقارنة مع القضاء العادي فيما يخص تشكيلته أو اختصاصه إجراءات المتابعة أمامه، فهو جهاز قضائي مستقل يختص بالفصل في منازعات العمل خاضع لنظام قانوني خاص به، تتشكل المحكمة الفاصلة في دعوى الأجر وغيرها من دعاوى النزاعات

المقرر قانونا أن الفصل في المنازعات التي تقوم بين صاحب العمل وبين صاحب الأجر يعود لإختصاص المحكمة التي أبرم في دائرتها عقد العمل إذا كان حاصلاً في مؤسسة غير ثابتة.

ولما ثبت من أوراق ملف الدعوى الحالية- أن الطاعن يعمل في مختلف الأماكن التي تعمل فيها المؤسسة، فإن الجهة القضائية المختصة في هذه الحالة هي- المحكمة مكان إبرام العمل-كما جاء في قرار المطعون فيه. عليه فإن الوجه غير مؤسس ويتعين معه رفض الطعن».

¹-قرار المحكمة العليا: الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 311653، الصادر في 09 نوفمبر 2005، قضية (د ب) ضد (المؤسسة الأشغال وتسوية الطرق)، المجلة القضائية، عدد02، 2005، ص269-273.

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

الفردية في العمل من قاضي واحد يعاونه مساعدان يكون لهما صوتا إستشاريا¹، كما يمكن عقد الجلسة بصفة شرعية بقاضي فرد عند غياب أو عدم وجود مساعد²، ولقد كان ذلك في أثناء العمل بالقانون الصادر في سنة 1975، إلا أن قانون رقم 04-90، ينص أنه تتشكل المحكمة من ممثلين عن العمال وممثلين عن أصحاب العمل منتخبين برئاسة قاض حكم بين الطرفين عند إختلافهما يكون لهما صوت تداولي بعدما أن كان استشاري³.

إنّ هذا التحول في التمثيل وفي طبيعة التصويت برأي الأستاذ " عمارة نعرورة"⁴ فهو يعتبر دعما وسندا يعزز القضاء الاجتماعي والذي يقوم بدور مهم في الجانب التنموي والاقتصادي في المرحلة الراهنة وذلك من خلال مجال الصلاحيات الموكلة له. وعلى هذا الأساس تتسم إجراءات التقاضي في القضاء الإجتماعي تتسم إجراءات التقاضي فيه بالسهولة والبساطة والطابع الإستعجالي وتحدد أول جلسة في مدة أقصاها 15 يوما من يوم توجيه العريضة الإفتتاحية، وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب آجال بإستثناء حالات إصدار أحكام ما قبل الفصل في الموضوع (أحكام تمهيدية وأحكام تحضيرية).

وفقاً لنص المادة 8 من القانون رقم 04/90 أنّ جلسات المحكمة تتعدّد برئاسة قاض يعاون مساعداً من العمال ومساعداً من المستخدمين الاحتياطيين وإذا تعذّر ذلك تمّ تعويضهم بقاض

¹ -أنظر المادة 2 من أمر رقم 32-75 ، يتعلق بالعدالة في العمل، مرجع سابق.

² -أنظر المادة 13 من أمر رقم 32-75 ، يتعلق بالعدالة في العمل، نفس المرجع

³ -تنص المادة 8 من قانون رقم 04-90، المتعلق بتسوية النزعات العمل الفردية، مرجع سابق، « تتعدّد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الإجتماعية برئاسة قاضي يعاونه مساعداً من العمال ومساعداً من المستخدمين ويجوز للمحكمة أن تتعدّد قانونياً بحضور مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين على الأقل.....».

- قرار رقم 167647 المؤرخ في 9 أوت 1999 ، الصادر على إثر الطعن بالنقض في الحكم القاضي برجوع العامل. أنظر: عبد السلام نيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الإقتصادية، المرجع سابق، ص.540.

«...الوجه المثار تلقائياً من طرف المحكمة العليا: والمأخوذ من مخالفة وإغفال قاعدة جوهرية في الإجراءات ذلك أن تشكيلة المحكمة التي أصدرت الحكم المطعون فيه لم تكن مطابقة لأحكام المادة 8 من القانون 04/90 المؤرخ في 06/02/1990.

حيث يتبين من الحكم المطعون فيه أن تشكيلة المحكمة التي أصدرته كانت متكونة من الرئيس عيساوي وبمساعدة خلافة صالح وبالتالي فإنها جاءت مخالفة لأحكام المادة 08 من القانون 04/90 المؤرخ في 06/02/1990.»

⁴ - سعودي عمر، مرجع سابق، ص.82.

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

أو قاضيين حسب الحالة التي يعينها رئيس المحكمة، وللمساعدين صوت تداولي، وإذا تساوت الصوت يرجح صوت رئيس المحكمة.

وكان آخر أجل لتطبيق هذه المادة 1992/12/31، وابتداء من هذا التاريخ كان يجدر بالمحاكم أن تذكر في الأحكام التي تصدرها أسماء وألقاب ممثلي كل طرف مع ذكر صفاتهم، وفي حالة السهو عن ذكر هوية المساعدين أو صفاتهم تعتبر الأحكام غير صحيحة¹.

لقد حددت المادة 12² من قانون 04-90 شروط ومعايير اختيار المساعدين وحددت المادة 13³ موانع الترشح وهي تقريبا نفس الشروط والموانع المتطلبية في أعضاء المصالحة بالإضافة على سقوط العضوية تلقائيا بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا بناء على إقتراح رئيس المحكمة الاجتماعية.

¹- ذيب عبد السلام، «علاقة العمل في التشريع الجديد»؛ العدد الخاص بالغرفة الاجتماعية- الجزء الثاني- منازعات العمل والأمراض المهنية، المحكمة العليا- 1997، ص.39.

- قرار المحكمة العليا: الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 157097، الصادر في 10 مارس 1998، قضية (ديوان م س الخاصة بوزارة العدل) ضد (د ن)، المجلة القضائية، عدد 01، 1998، ص137-140. «الموضوع - تشكيلة المحكمة - الإثارة إلى أسماء المساعدين دون الهيئة نقض... المرجع المادة 8 من القانون 04-90 . المبدأ: من المقرر قانونا أن تتعقد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاضٍ يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين.

ولما ثبت- في قضية الحال- أن قضاة الموضوع أشاروا إلى أسماء المساعدين فقط دون الهيئة التي يمثلونها أي هيئة العمل، هيئة أرباب العمل في تشكيل المحكمة يكونون بذلك قد عرضوا حكمهم للنقض».

²-تنص المادة 12 من القانون رقم 04-90، مرجع سابق. « ينتخب إلى مهمة مساعد وعضو مكتب المصالحة العمال والمستخدمون الذين تتوفر فيهم الشروط التالية:

-الجنسية الجزائرية،

-بلوغ سن الخامسة والعشرين على الأقل بتاريخ الانتخاب،

-ممارسة المهنة بصفة عمال أجراء أو مستخدمين منذ 5 سنوات على الأقل،

-التمتع بالحقوق المدنية والسياسية»

³- أنظر المادة 13 من نفس القانون.

ثالثا: إجراءات رفع دعوى المطالبة بالأجر:

تخضع دعوى موضوع الأجر مثل غيرها من الدعاوى الإجتماعية إلى إجراءات عامة وهي تلك المنصوص عليها في (ق إم)، وإجراءات خاصة حددها القانون رقم 90-04 يالمتعلق بتسوية النزعات العمل الفردية .

1-الإجراءات الخاصة المتعلقة برفع دعوى المطالبة بالأجر

بإستقراء أحكام القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزعات العمل الفردية، يتبين لنا الإجراءات الخاصة المتعلقة بدعوى الأجر والواجب توفرها قبل رفع الدعوى، ونذكرها مختصرة في الشكل التالي:

-خضوع الدعوى المتعلقة بالأجر إلى شرط المصالحة¹ كما بيناه فيما سبق.

-إرفاق نسخة من محضر عدم المصالحة بالعريضة الإفتتاحية للدعوى.

-تحديد موعد إنعقاد الجلسة الأولى في 15 يوم من تاريخ تسجيل العريضة الإفتتاحية للدعوى².

-إعفاء من الرسوم القضائية الموجبة عادة على القرارات والإجراءات والأحكام، والتنفيذ من حقوق الطابع والتسجيل.³

-إصدار الأحكام القضائية في " أقرب الآجال " بموجب نص المادة 38 من قانون 90-04 ، غير أن هذه العبارة تفتح «.....مجالا للمناقشة، ذلك أن عبارة أقرب الآجال، تعد واسعة مرنة في مفهومها مما يؤدي إلى تناقض قد يكون كبيرا في تطبيقها على مسنوى المحاكم حسب حجم القضايا المسجلة في جداولها،.....»⁴.

¹- تنص المادة 1/19 من قانون رقم 90-04 ، مرجع سابق. «يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية.....»

²- تنص المادة 36 من قانون رقم 90-04، نفس المرجع. «في حالة عدم المصالحة، يرفع الطرف الذي له مصلحة دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية».

³-تنص المادة 25 من قانون رقم 90-04، نفس المرجع. «فضلا عن الأحكام المنصوص عليها بموجب الأمر رقم 71-57 المؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1391 الموافق 5 غشت 1971 المتعلق بالمساعدة القضائية، تمنح الإستفادة منها بكامل الحقوق لكل عامل ومتدرب يقل مرتبه عن ضعف الأجر الأدنى المضمون».

⁴-سعودي عمر، مرجع سابق، ص.82.

2- الإجراءات العامة المتعلقة برفع دعوى المطالبة بالأجر:

تخضع إجراءات التقاضي أمام المحاكم الاجتماعية مبدئياً وكقاعدة عامة لأحكام ق.إ.م.إ، ترفع الدعوى أمام القسم الإجتماعي بعريضة افتتاح كبقية القضايا الأخرى المدنية العقارية والتجارية وشؤون الأسرة، أي طبقاً لما هو وارد في القواعد المقررة قانوناً¹ وفي أجل لا يتجاوز 06 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى²، يجب أن تكون العريضة مكتوبة موقعة ومؤرخة تودع بأمانة الضبط أو وكيله أو محاميه بعدد النسخ يساوي عدد الأطراف³. ويشترط أن تتضمن عدة بيانات منها تحديد الجهة القضائية التي ترفع أمامها، الدعوى إسم ولقب المدعى وموطنه، إسم ولقب وموطن المدعى عليه، فإن لم يكن له موطن معلوم فأخر موطن له، مع الإشارة إلى تسمية وطبيعة الشخص المعنوي، ومقره الإجتماعي وصفة ممثله القانوني أو الإتقائي، مع عرض موجز للوقائع والوسائل التي تؤسس عليها الدعوى⁴ تحدد أول جلسة في أجل أقصاها 15 يوماً من تاريخ رفع الدعوى⁵ على خلاف القضايا الأخرى المدنية العقارية والتجارية التي تشترط إحترام أجل 20 يوم على الأقل من تسليم التكاليف بالحضور وتاريخ المحدد لأول جلسة⁶. فتودع الملفات أمام كاتب الضبط أو تقدم في الجلسة، يتم تبادل العرائض والمقالات في الجلسة ويتم سماع الشهود يمكن لرئيس القسم الاجتماعى أن يتخذ أمراً استعجالياً واتخاذ كل الإجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى وقف تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل (إضراب غير مشروع) تكون أوامره قابلة للاستئناف حسب نص المادة 507 من ق.إ.م.إ⁷، كما يجوز تقديم طلب التنفيذ الفوري في حالة الامتناع

1- أنظر المادة 503 من القانون رقم 08-09، من ق.إ.م.إ

2- أنظر المادة 504 من نفس القانون، أنظر كذلك: مصطفى قويدري، مرجع سابق، ص.41.

3- أنظر المادة 14، من القانون رقم 08-09، من نفس القانون

4- المادة 15 من نفس القانون

5- المادة 505 من نفس القانون

6- المادة 2/16 من نفس القانون

- للإشارة فإن الميعادين تسجيل الدعوى في القانون الملغى كانت 10 أيام على الأقل من تاريخ التكاليف بالحضور إلى اليوم المعين للحضور وهذا ما أشارت إليه المادة 16 من الأمر 66-154 (الملغى).

7- تنص المادة 507 من قانون رقم 08-09، ق.إ.م.إ، مرجع سابق، على أنه: «تكون أوامر الصادر عن رئيس القسم الاجتماعى قابلة للإستئناف».

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

عن التنفيذ الكلي أو الجزئي للاتفاق الجماعي للعمل حسب نص المادة 508 ليكون الأمر بالتنفيذ الفوري تحت طائلة غرامة تهديدية طبقا لما ينص عليه تشريع العمل ويكون قابلا للتنفيذ بقوة القانون رغم استعمال كل طرق الطعن¹.

المطلب الثاني: أنواع الجرائم الماسة بالحق في الأجر والجزاءات المقررة لها قانونا

يتطلب دراسة الموضوع التطرق لمجمل الإشكالات التي قد يثيرها موضوع دعوى الأجر بحيث يعد الأجر التزاما أساسيا على عاتق صاحب العمل، وإذا ما تخلف في تنفيذه ترتب عنه إرتكاب جرائم تمس بالأجر، وبالتالي نشوب نزاع الذي يدخل ضمن النزاعات الفردية التي تشكل موضوع لدعوى الأجر

وبرغم من أن القانون لم يهتم بحصر المواضيع المتضمنة دعاوى الأجر إلا أنه يمكن إستنباطها وإستخلاصها من مختلف النصوص والسوابق القضائية المتوفرة في الميدان

الفرع الأول: أنواع الجرائم بالحق بالأجر في الأجر

بإستقراء أحكام القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، يتبين لنا أن الجرائم التي تمس أجر العامل تتمثل في أربعة صور وهي:

أولاً: عدم تسليم القسيمة أو إغفال أي عنصر من عناصر الأجر

تنص على هذه الجريمة المادة 148² من القانون رقم 90-11، والتي تتكون من عنصرين أساسيين:

العنصر الأول: عدم تسليم قسيمة الأجر، وهنا نميز بين حالتين

الحالة 1: إمتناع العامل عن تسليم قسيمة الأجر المطابقة للأجر المسلم للعامل.

ليس لإستئناف أثر موقف».

¹ - تنص المادة 508 من قانون رقم 08-09، نفس المرجع، على أنه: «يجوز تقديم طلب التنفيذ الفوري إلى رئيس القسم الاجتماعي في الحالتين الآتيتين:

1- حالة الإمتناع عن التنفيذ إتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف،

2- حالة الإمتناع عن التنفيذ الكلي أو الجزئي للإتفاق الجماعي للعمل، يكون فيه ممثلوا العمال أطرافاً، وواحد أو أكثر من أصحاب العمل».

-أنظر كذلك: مصطفى قويدري، مرجع سابق، ص.40.

² - تنص المادة 148 من القانون رقم 90-11 على أنه:

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري..... الباب الثاني

الحالة 2: دفع أجر العامل من غير تسليم قسيمة الأجر لهذا العامل أصلاً.
فكلا السلوكين يدخل ضمن البيان 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 العنصرين¹.

العصر الثاني: إغفال المستخدم عمداً أحد عناصر الأجر؛ بمعنى المستخدم حتى يتملص من العقوبة المقررة بموجب المادة 148. يستوجب عليه أن يكون الأجر الذي يقدمه للعامل مطابقاً لقسيمة الأجر التي يتسلمها هذا العامل. ولكن في حالة ما إذا تعمد المستخدم إغفال عنصر أو عدة عناصر المكونة للأجر، والمشار إليها بموجب نص المادة 81 من قانون رقم 90-11، والتي هي ... الأجر الأساسي الناجم عن التّصنيف المهني في الهيئة المستخدمة، التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل ساعات الإضافية، بحكم ظروف عمل خاصّة لاسيّما العمل التناوبي والعمل المضّر والإلزامي، بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة، العلاة المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه وقد نصت المادة 86 من نفس القانون صراحة على وجوب إدراج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجر والتي تنص « يدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجر الدورية التي يعدها المستخدم ».

من خلال هذا التحليل يتبين أنّ النّشاط الإيجابي العمد الذي يصدر عن المستخدم المتمثل في تسليم أجر من غير قسيمة أو تسليم الأجر مع قسيمة غير مطابقة لهذا الأجر، أو مطابقة للأجر المسلّم مع تعمد إغفال أحد عناصر الأجر المتغيرة أو الثابتة، يكون العنصر الأول من الركن المادّي، وهو الفعل الإيجابي أو الإمتناع ، وهما نشاطان يتحققان في هذه الجرائم، من غير أي تناقض بينهما، لأنّ الإخلال بالالتزام يبدأ متى سلك المستخدم فعلاً هو دفع الأجر، وهو نشاط إيجابي، لكن ينشأ نشاط سلبي حين يمتنع عن تسليم قسيمة الأجر أصلاً، أو تسليمها بشكل غير مطابق لأجر، أو مطابق للأجر مع تعمد إغفال عنصر أو أكثر من العناصر التي يتطلبها القانون في الأجر، أو يجري الإتفاق عليها بين المستخدم والعامل بواسطة عقد فردي، أو من خلال إتّفاق أو إتّفاقية جماعية، وهذا السلوك يتعارض مع القاعدة القانونية ويضرّ بالمصلحة الخاصّة للعامل، المصلحة العامة للمجتمع، ومتى تم إسناد هذه الأفعال إلى المستخدم طبقاً

¹ -بوصنوبرة مسعود، الحماية الجنائية للعمل؛ رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، كلية الحقوق والعلوم القانونية والإدارية، جامعة منتوري قسنطينة، 2008-2009، ص.332.

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

لمفهوم المادة 364 من قنون الإجراءات الجزائية، ويتطابق هذا السلوك مع النموذج القانوني للفعل محل التّجريم، يتوافر علاقة السببية¹.

ثانيا: دفع أقل من الحد الأدنى من الأجر

بالرجوع لنص المادة 149² من القانون 90-11، 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 الإيجابية القائمة على نية العمد، إذ المستخدم يعلم بمقدار الحد الأدنى للأجور المنصوص عليها قانوناً، حقيقة أو يفترض علمه بهذه القاعدة التي تبين الحد الأدنى اعتماداً على مبدأ لا عذر بجهل القانون، ومع ذلك يدفع أجر يقل عن الحد الأدنى يختلف من دولة إلى أخرى، بل ويختلف داخل الدولة من زمن إلى آخر، فمبلغ الأجر قدره القانون الجزائري كحدّ 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 ابتداء من 01-01-1991 إلى 2000 دج ابتداء من 01-04-1992، إلى 10000 دج ابتداء من 06-12-2000، فجميع العقود الفردية أو الإتفاقيات أو الإتفاقيات الجماعية التي يجب أن تتضمن كحدّ أدنى مبلغ³، ومتى مُنح للعامل أجر يقل عن هذا المبلغ إعتبر السلوك فعلاً يضر بمصلحة العامل ومصلحة المجتمع، وبالتالي إعتبر سلوك مخالف لقاعدة قانونية جزائية يعاقب عليها كلّ من خالفها.

ولكن يجوز أن يحدّد ضمن إتفاق أو إتفاقية جماعية مبلغ أجر شهري أو اسبوعي أو يومي أو بالساعة يزيد عن الأجر الوطني الأدنى المضمون⁴، ورغم مخالفة هذه الإتفاقية أو الإتفاق للقانون، فإنّه يعتبر إتفاق صحيحاً طبقاً لما تضمنته المادة 137 من القانون رقم 90-11، لأنّ في ذلك مصلحة للعامل، ومتى تمّ إبرام هذا الإتفاق أو الإتفاقية طبقاً للقانون إمتنع على

¹- بوضنوبرة مسعود، نفس المرجع، ص.333.

²-أنظر المادة 149 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق.

³-بوضنوبر مسعود، مرجع سابق، ص.334.

⁴-

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري..... الباب الثاني

المستخدم مخالفتها، لأنها تأخذ حكم القانون طبقاً للمادة 127¹ من نفس القانون السلوك، وإذا وقعت هذا الإتفاق أو الإتفاقية من قبل المستخدم أو من يمثله، إعتبر هذا السلوك نشاط مادي يمس بمصلحة العامل من خلال إستنقاصه لحقوقه المقررة إتفاقاً، ويمس بالمصلحة العامة، لأنّ المشرع نظم كيفية منح الأجور ومقدارها في حدود تسمح بإحترام كرامة العامل، من خلال توفير مصدر دخل يكفل له ولعائلته العيش الكريم، ومن خلال حماية مصلحة العامل يتمّ حماية المجتمع بتحقيق الإستقرار فيه.

لذا إذا ثبت للمحكمة بموجب المحضر الذي حرّره مفتش العمل تسليم المستخدم للعامل أجراً يقلّ عن الحدّ الوطني الأدنى المضمون أو الحدّ الأدنى الذي تضمّنته إتفاقية جماعية أو إتفاق جماعي والصفة المزدوجة-عامل مستخدم-، قضى بتطبيق هذا السلوك مع التّموذج القانوني²، وبالتالي معاقبة الفاعل وهو المستخدم متى أسند هذا الفعل إليه طبقاً للمادة 364³ من قانون الإجراءات الجزائية.

ثالثاً: عدم دفع الأجر عند حلول أجل إستحقاقه

تبنت المادة 88 من القانون رقم 90-11 قاعدة قانونية وهي إلزام صاحب العمل بدفع أجر العامل في أجل إستحقاقه والتي تنص: «يجب على المستخدم دفع الأجر لكل عامل بانتظام، عند حلول أجل إستحقاقه». يتضح لنا من سياق هذه المادة أنّ المشرع أشار بصورة صريحة إلى وجوب أن تدفع الأجر بانتظام، وهنا تقيّد أنه إعتد فكرة دفع الأجر بشكل دوري مستمر، حتى يتمكن العامل من معرفة متى يحصل على أجره ومن ثمة تنظيم شؤنه المالية وفقاً لذلك، كما إعتد المشرع معياراً لتحديد حقوق والتزامات العامل هو "الزمن الساعي" لأن الإنسان يمكن أن يعمل لدى ساعة على أن لا يتجاوز 40 ساعة في الأسبوع و173,33 ساعة في الشهر، لذا فالأجر يقدر في الغالب بالساعة أو الأسبوع أو الشهر، ومن ثمة فأقصى مدة زمنية للعامل هي

¹ - تنص المادة 127 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، على أنّ: «تلتزم الإتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو إنضم إليها فور إستكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة»

² - بوضوح مسعود، مرجع سابق، ص.334.

³ - تنص المادة 364 من الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 8 يونيو 1966 الذي يتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم. «إذا رأت المحكمة أن الواقعة موضوع المتابعة لا تكون أية جريمة في قانون العقوبات أو أنها غير ثابتة أو غير مسندة للمتهم قضيت ببراءته من المتابعة بغير عقوبة ولا مصاريف»

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

شهر¹، وإذا تجاوز ذلك كان ذلك مخالف للقانون فيبطل هذا البند وفقا لمادة 136² من رقم القانون 90-11 وتحل محله القواعد القانونية والتنظيمية السارية المفعول، وفي إطار هذه القاعدة يمكن لكل من العامل والمستخدم أن يتفقا على أجل الإستحقاق، بحيث لا تتجاوز الشهر حتى لو كان مقدار الأجر محدد بالقطعة أو بنسبة من الفائدة، أو بنسبة من رأس المال، لأن ذلك فيه إضرار بالعامل، خلافا لبعض الباحثين المصريين اللذين أجازوا الإتفاق على دفع الأجر للعامل بعد شهرين من العمل.

وطالما أن الأجر مقابل للعمل المؤدى، فهذا يفيد أن أجل إستحقاق الأجر يتحقق مباشرة بعد أداء العمل، فإن كان العمل الذي تم أدائه بالساعة فالأجر يستحق خلال نفس اليوم، لكن بعد إنتهاء ساعة العمل، أما إذا كان العمل مياومة فالأجر يستحق منطقيا في اليوم الموالي لليوم الذي تم فيه أداء العمل، أو بعد إنتهاء العمل مباشرة، وأما إذا كان العمل مشاهرة أو أسبوعيا، فالقاعدة هي أن الأجر يستحق في اليوم الموالي لنهاية الأسبوع أو الشهر، إذا يسد الأجر فوراً مع التراخي، فإذا حل أجل إستحقاق الأجر وتوافرت الصفة المزوجية- عامل مستخدم- وإمتنع المستخدم عن أدائه في أجل إستحقاقه، وأثبت مفتش العمل هذه المخالفة، يعتبر المستخدم مرتكباً لجريمة سلبية هي الإمتناع عن دفع الأجر خلال أجل إستحقاقه³، إخلال بالتزام قانوني نصت عليه المادة 481⁴ من القانون رقم 90-11، وفي المقابل أقر المشرع عقوبة هذه الجريمة بمقتضى المادة 150 من نفس القانون التي تجرم فعل تقاعس رب العمل عن دفع أجر العامل عند حلول جل إستحقاقه. والتي جاءت في مضمونها: « يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج على كل مخالفة لوجوب دفع المرتب عند حلول أجل إستحقاقه، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.

وفي حالة العود، تتراوح الغرامة من 2000 دج إلى 4000 دج، وتطبق حسب عدد المخالفات وبالحبس من ثلاثة (3) أشهر أو بإحدى هاتين العقوبات فقط».

¹ - بوصنوبرة مسعود، مرجع سابق، ص.334.

² -أنظر: المادة 136 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع

³ - بوصنوبرة مسعود، مرجع سابق، ص.334

⁴ -أنظر: المادة 81 من القانون رقم 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق

رابعاً: جريمة التمييز بين العمال في الأجور

أقر المشرع بموجب نص المادة 17¹ من قانون العمل على أنه تعدّ باطلّة كل الأحكام الواردة في الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، وذلك مهما كان نوع هذا التمييز سواء في مجال الشغل، الأجرة، ظروف العمل... والتمييز المقصود في نص المادة 17 أن يكون على أساس السن أو الجنس أو الوضعية الإجتماعية أو النسبية أو القرابة العائلية.....».

وفي المقابل تنصت المادة 142 من القانون رقم 90-11 بصريح العبارة على إعتبار إقامة التمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل مخالفة يعاقب عليها بغرامة مالية من 2000 إلى 5000 دج. والتي تنص «يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 دج كل من يوقع إتفاقية جماعية أو إتفاقاً جماعياً للعمل يكون من شأنه أحكامها إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل، كما وردت في المادة 17 من هذا القانون.

ومن هنا يتبيّن لنا؛ أنّ كلا المادتين 17 و 142 من القانون رقم 90-11 لها علاقة ترابطية حيث نص المشرع مبدأً أساسياً ألا وهو عدم التمييز بين العمال أو بمعنى آخر مبدأ المساواة بين العمال، وبالمقابل نص في المادة 142 من القانون السالف الذكر، جزاء الإخلال على هذا المبدأ.

المطلب الثاني: صيغة الأحكام والجزاءات الصادرة في دعوى الأجر

إرتأى المشرع أن يُدخل إستثناءات على القواعد التي تحكم طبيعة الأحكام الصادر عن المحاكم. وعلى هذا الأساس ادخل المشرع في القانون 90-04 المؤرخ في 06/02/1990 ثمّ بعد ذلك في القانون 91-29 المؤرخ في 21/12/1991، تعديلات من شأنها أن تجعل الأحكام غير قابلة للاستئناف إلاّ أنّ عدم وضوح النصوص المذكورة خلق صعوبات كبيرة في تطبيقها وبعد بضعة سنوات من التطبيق اهدت المحكمة العليا إلى الحلول التالية.² وتقادى

¹ - أنظر: المادة 17 من نفس القانون.

² - نيب عبد السلام، «علاقة العمل في التشريع الجزائري»، مرجع سابق، ص. 39.

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

خصومات تثقل كاهل العامل، إلا أنّ القواعد التي إستحدثتها لم تكن سهلة الإستيعاب لا من طرف المتخصصين ولا حتى من قبل من كلفهم القانون بتطبيقها¹.

تختلف وتتعدد الأحكام الخاصة بدعوى الأجر، فمنها أحكام إبتدائية نهائية، ومنها أحكام أخرى إبتدائية ولكنها قابلة للتفويض المعجل.

الفرع الأول: صيغة الأحكام والجزاءات الصادرة عن دعوى المطالبة بالأجر

كما تعرضنا له سابقا، إنّ أحكام المحاكم الإبتدائية ترتبط بطبيعة إختصاصاتها، من ناحية وبأحكام القوانين المنظمة لها من ناحية أخرى. وهو ما يؤثر بصفة مباشرة على تنفيذها، وعلى هذا الأساس يهمننا نوع الأحكام التي تكون محل دعوى الأجر، ثم نتعرض نوعية الجزاءات التي أفردها المشرع الجرائم المتعلقة بموضوع الأجر

أولاً: صيغة الأحكام عن دعوى المطالبة بالأجر

نميز بين هذه الأحكام:

1- أحكام إبتدائية نهائية

تنص المادة 21 من هذا القانون على ما يليك

باستثناء الاختصاص الأصلي تبت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا:

- بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المعني دون تطبيق الإجراءات التأديبية
و/ أو الاتفاقية الإجبارية.

- بتسليم شهادة العمل وكشوفات الرواتب والوثائق الأخرى المنصوص عليها لإثبات النشاط المهني للمدعي».

يفهم من نص المادة 21 أنه من بين الأحكام الإبتدائية النهائية التي تنطبق بها المحكمة الاجتماعية نجد تلك الخاصة بكشوف الرواتب، كونها أدوات لإثبات النشاط المهني للمدعي²

¹- عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص.50.

²- أنظر المادة 2 من قانون رقم 90-04، مرجع سابق.

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري..... الباب الثاني

وبذلك فإنه لا يجوز الطعن فيها لا بالمعارضة ولا بالإستئناف¹ في مثل هذه الأحكام وفي المقابل هي أحكام تقبل فقط الطعن بالطرق الغير العادية كالنقض، كما أنها أحكام تنفذ بمجرد تبليغها إلى المعنيين بها. والحكمة من ذلك تظهر في كونها «.....تتعلق بحقوق مكرسة قانونا، ومشمولة بحماية قانونية واضحة الأمر الذي لا يترك أي مجال للشك في هذه الأحكام....»² واعتبار للطابع الإجرائي لهذه القاعدة فإنّ تطبيقها من حيث الزمان فوري عملا بالمادة 07 من القانون المدني، ويمتدّ هذا التطبيق بالنسبة لجميع القضايا أيا كان نوعها إلى غاية صدور القانون 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.

أمّا من حيث موضع هذا النصّ فإنّ المحكمة العليا قرّرت بأنّ الأحكام الصادرة عن الأقسام الاجتماعية في الفترة ما بين صدور القانون 90-04 والقانون 91-29 تكون ابتدائية ونهائية مهما كان نوع العقوبة المتطلّم منها إذا ما طعن العامل في عدم مراعاة ربّ العمل للإجراءات التأديبية المنصوص عليها في القانون الداخلي أو إذا لم يقدّم ربّ العمل النّظام الداخلي لمؤسسته باعتبار أنّ عدم تقديم النّظام الداخلي بمثابة عدم مراعاة للإجراءات التأديبية.

ومما سبق ذكره يتبيّن أنّه إذا ما دار النزاع حول تكييف الخطأ المهني أو طرق إثباته فإنّ الحكم الصادر في هذه الفترة يكون قابلا للاستئناف وكذلك الشأن إذا تعلّق الطلب بموضوع غير تأديبي كتصنيف العامل أو ترقّيته أو الأجر وملحقاتها³.

وما يجدر الإشارة إليه؛ أن المشرع قد كان غامضا في العبارات التي وظفها في نص المادة 21 من قانون 90-04 عندما تعلق الأمر بقضايا الإستعجال، فهل ما يعنيه هو أن الدعوى في تلك

¹ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 116049 الصادر 24 جانفي 1995، المجلة القضائية، عدد خاص بمنازعات العمل والأمراض المهنية، الجزء الثاني، 1997 (دوأت)، 1997، الجزائر، ص.173.

- حيث لاحظت المحكمة العليا خطأ قضاة الإستئناف عند قبولهم إستئناف في حكو ابتدائي نهائي.

² - «كما تهدف هذه الأحكام كذلك إلى التقليل من اللجوء إلى المحاكم العليا في مثل هذه القضايا الواضحة والبسيطة، وما ينتج عن ذلك ضياع للوقت والمال وهدر الحقوق مادام يمكن حسمها بكل عدالة وإنصاف على مستوى المحاكم الابتدائية. ولا يمكن اعتبار هذا المنع من اللجوء إلى المراجعة على أنه إنكار لمبدأ العدالة، ذلك أنه رغم هذا التنفيذ لحق المراجعة، فإن المشرع أبقى على بعض طرق المراجعة الأخرى غير العادية مثل النقض والتماس إعادة النظر». أنظر: أحمية سليمان، قانون منازعات العمل وضمّان الإجتماعي، مرجع سابق، ص.34.

³ - ذيب عبد السلام، «علاقة العمل في التشريع الجزائري»؛ مرجع سابق، ص.40-41.

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

المواضيع دعوى عادية أم أنها دعوى إستعجالية¹؟ وهو الشيء الذي جعل في رأيي، أن قضاة الموضوع يخطئون في تطبيق الأحكام الابتدائية النهائية عن طريق الحكم بغرامات تهديدية، حيث كثيرا ما اعتبره هؤلاء أنهم هم المختصين في ذلك و ليس القاضي الإستعجالي. مما أدى بالمحكمة العليا للتدخل في العديد من المرات لأن تقرّ أن القاضي الإستعجالي هو المختص في ذلك². غير أن الإشكال لا يجب أن يطرح لأن نص المادة 471 من (ت.إ.م) تجيز لكلا القاضين الحكم بالغرامات التهديدية، بناء على طلب الذي يوجه الخصوم في هذا الشأن.

2- أحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل

خرج المشرع الجزائري عن القاعدة العامة لتنفيذ الأحكام القضائية، والمتمثلة في جواز عدم التنفيذ إلا إذا إستنفذ الحكم طرق الطعن العادية وأصبح نهائيا حائزا لقوة الأمر المقضي، فأضاف لبعض الأحكام وصفين. يتمثل الأول في أنها أحكام ابتدائية قابلة للطرق الطعن العادية كالمعارضة والإستئناف، ووصفا آخر يتمثل في قابليتها للتنفيذ المعجل رغم القابلية للطعن فيها بالطرق العادية³ ويكون هذا التنفيذ إما طبقا للقانون وإما بأمر من القاضي⁴.

وبالرجوع إلى نص المادة 22 من قانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل، التي تنص على أنه: «تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون: -تطبيق أو تفسير إتفاقية أو إتفاق جماعي للعمل.

-تطبيق أو تفسير كل إتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة.

-دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة،

¹ - سعودي عمر، مرجع سابق، ص.86.

² - قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 290891، الصادر في 14 أكتوبر 2003، المجلة القضائية، عدد 02، 2003، (دوات)، الجزائر، 2003، ص.154. أنظر كذلك: قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 240430، الصادر في 11 جويلية 2000، المجلة القضائية، عدد 01، 2001، دار القصة، الجزائر، 2001، ص. 191.

³ - سعودي عمر، مرجع سابق، ص.86.

⁴ - أحمية سليمان، قانون منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص.34.

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

كما يمكن للمحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية أن تنطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيما بعد ستة أشهر»¹.

وما تجدر الإشارة إليه

ثانيا: طبيعة الجزاءات الصادرة عن دعوى المطالبة بالأجر

تتميز الجزاءات الصادرة عن دعوى المطالبة بالأجر كمايلي:

1- تغليب طابع الغرامات المالية

من خلال التمعن في النصوص المتضمنة للأحكام الجزائية الواردة في قانون رقم 90-11، أن معظم الجزاءات هي عقوبات في شكل غرامات مالية، وبالتالي فهي الصفة الغالبة على هذه الجزاءات، و أمثلة ذلك:

-معاقبة المستخدم الذي يدفع أجر أقل من الأجر الأدنى المضمون بغرامة مالية، في ذلك الكشف بغرامة قدرها من 1000 دج إلى 2000 دج².

-معاقبة المستخدم الذي لايسلم كشف الأجر أو يغفل عن عناصر الأجر في ذلك الكشف بغرامة قدرها من 500 دج إلى 1000 دج³.

-معاقبة كل مخالف لأحكام القانون الخاصة بمدة العمل، والساعات الإضافية من 500 دج إلى 1000 دج⁴.

¹ - المادة 22 من القانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل، مرجع سابق.

² -تنص المادة 149 من القانون رقم 90-11 يتعلق ق.ع.ع، مرجع سابق « يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1.000 دج إلى 2.000 دج كل مستخدم يدفع للعامل أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر الأدنى المحدد في إتفاقية جماعية أو إتفاق جماعي للعمل، وذلك دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.

وفي حالة العود تتراوح الغرامة المالية من 2.000 دج إلى 5.000 دج وتضاعف حسب عدد المخالفات.»

³ - تنص المادة 148 من نفس القانون، مرجع سابق، على أنه: « يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 500 إلى 1.000 دج كل من أجرا للعامل دون أن يسلمه قسيمة الراتب المطابقة للأجر المقبوض، أو يغفل فيها عنصرا يتكون منها الراتب المقبوض، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات »

⁴ - تنص المادة 143 من نفس القانون على أنه: « يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية وإتساع فترة العمل اليومية و الحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

ألاحظ من خلال الأمثلة المبنية، أن قيمة الغرامات المنصوص عليها لم تعد اليوم مهمة، فذلك يجب مراجعتها بالزيادة، ف 1000 دج أو 5000 دج لا يمثل شيئا بالنسبة لمؤسسة تدير أرباحا بملايير الدينارات و تحقق رقم أعمال ضخم، لذلك يجب مراجعتها.

خاصة بعد تراجع قيمة الدينار، حتى تحقق هذه الغرامات الطابع الردعي الذي وضعت من أجل تحقيقه.

2-شبه إنعدام عقوبات الحبس

لا يمكن أن تتجسد الغاية الردعية التي تجبر المعنيين بحماية الحق الأساسي للعامل إن لم تترفق تلك الغرامات بالحبس، إلا أن هذا النوع من العقوبات لا نستشفه من خلال القانون إلا في نص المادة 150، والتي تقرّ عقوبة الحبس بثلاث أشهر في حالة إرتباط عدم دفع الأجر في الوقت المعتاد وفي حالة تحقق شرط ظرف العود¹.

تتمثل العقوبة الثانية في تلك المرتبطة بالتوقيع على إتفاقية أو إتفاق جماعي، ويقام فيهما تمييز في مجال الراتب، وهي أيضا عقوبة مرتبطة بظرف العود مدتها ثلاث أيام فقط².

الليلي، فيما يخص النسوة بغرامة مالية تتراوح من 500 إلى 1.000 دج، وتطبق العقوبة عند كل مخالفة معاينة وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين.»

¹-تنص المادة 150 من القانون 90-11، ق.ع.ع، مرجع سابق، على أنه: « يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1.000 دج إلى 2.000 دج على كل مخالفة لوجوب دفع المرتب عند حلول أجل إستحقاقه، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.

وفي حالة العود، تتراوح الغرامة من 2.000 دج إلى 4.000 دج ، وتطبق حسب عدد المخالفات وبالحبس من ثلاث (3) أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.»

²- تنص المادة 1/142 من القانون رقم 90 - 11، ق.ع.ع، مرجع سابق، على أنه: « يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2.000 دج إلى 5.000 دج كل من يوقع إتفاقية جماعية أو إتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامها إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل، كما وردت في المادة 17 من هذا القانون.

ويعاقب في حالة العود بغرامة مالية تتراوح من 2.000 دج إلى 10.000 دج، وبالحبس مدة ثلاث(3) أيام أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.»

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

والتمييز المقصود في هذه العقوبة، جاء بصفة عامة ويعني به كل أشكال التمييز سواء كان ذلك على أساس الجنس أو السن أو تمييز بين منصبين في نفس الدرجة من حيث حجم العمل المؤدى.

الفرع الثاني: مدة تقادم الحق في المطالبة بالأجر

يعتبر الأجر دينا في ذمة المستخدم لذلك فهو يتقادم كغيره من الديون، وبالتالي يحق للعامل المطالبة به في حالة ما إذا لم يتم تسديده من طرف صاحب العمل. يجب الإشارة إلى أمر مهم، قبل دراسة مختلف المدد المقررة لتقادم الدعاوى الخاصة بالمطالبة بالأجر سواء في قانون العمل أو في القانون المدني، وهو أن التقادم في دعاوى الأجر لا يعد من النظام العام، و ذلك ما أكد عليه القرار غير المنشور للمحكمة العليا الصادر في ملف رقم 15401.

وقد حدد المشرع الجزائري مدة سقوط الحق في المطالبة بهذا الدين في التشريعات العمالية السابقة، غير أن القانون الساري المفعول لم يتطرق لهذه المسألة. بالتالي لا يمكن أن يكون في علم العامل الآجال النهائية لرفع دعواه أمام المحكمة للمطالبة بأجره التي لم يتم دفعها. وعليه، يجب إذن البحث عن هذه المدة في القانون المتضمن شروط العمل في القطاع الخاص وفي القانون المدني.

أولاً: مدة تقادم الحق في المطالبة بالأجر طبقاً للأمر رقم 75-31 (ملغى):

تقتضي المادة 174¹ من الأمر المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص السالف الذكر، بأن دعوى أداء الأجر تتقادم بمرور سنتين ابتداء من تاريخ السنة المدنية التالية للسنة التي نشأ فيها الدين. وترجع مبررات الفقه في إعتبار هذه المدة قصيرة، إلى أن «.....الأجر له طابع غذائي، وعليه يفترض أنه سلم في ميعاد إستحقاقه وبالتالي فإنه لا يمكن تصور بقاء العامل أكثر من سنتين دون المطالبة به.....».

¹ - تنص المادة 174 من الأمر رقم 75-31، أ.ش.ع.ع.ق.خ، مرجع سابق، على أنه: «تتقادم دعوى الأداء المنصوص عليها في المادة السابقة بمرور سنتين ابتداء من تاريخ اليوم الأول للسنة المدنية التالية للسنة التي نشأ فيها الدين».

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

نظراً لكون القانون المبين أعلاه قد ألغى بموجب المادة 157 من قانون رقم 90-11، فإنه يقتضي الأمر البحث عن مدة تقادم دعوى الأجر في القانون المدني.

ثانياً: مدة تقادم الحق في المطالبة بالأجر طبقاً للقانون المدني

تتمثل مدة التقادم طبقاً للأحكام الواردة في القانون المدني في مدتين سواء بخمس سنوات أو بسنة واحدة، من هنا سنحاول شرحها

1- مدة تقادم بخمس سنوات:

ينص القانون المدني حول مدة تقادم بخمس سنوات وذلك بموجب نص المادة 309، حيث جاء فيها:

«يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين، كأجرة المباني، والديون المتأخرة والمرتبات والمعاشات»¹.

يتبين من هذه المادة أنه كلما تعلق الأمر بصفة الدورية والتجديد كالأجر التي تدفع شهرياً أو أسبوعياً فإنها تتقادم بمرور خمس سنوات وعلى المحكمة أن تعمل على رفع الحرج على المدين، وعدم السماح بتراكم الديون على المدين لمدة طويلة.

يستنتج من هذه المادة أن الأمر يتعلق بحق يتصف بالدورية والتجدد ومثال ذلك الأجر التي تدفع كل شهر أو كل أسبوع، كما أن الحكمة من هذا النص تتمثل «.....في رفع الحرج عن المدين، وعدم السماح بتراكم الديون على المدين لمدة طويلة....»². وهذا ما أكدته العليا في إحدى قراراتها³.

¹ - المادة 309 من أمر رقم 75-58، ق.م، مرجع سابق.

² - سعودي عمر، مرجع سابق، ص.84.

³ - قرار المحكمة العليا: الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 386871 الصادر في 07 نوفمبر 2007، قضية: (الديوان الجهوي للحوم لمنطقة الوسط) ضد (ب.م)، المجلة القضائية، عدد 01، د.و.أ.ت، 2008، ص.395. «التعويض عن التسريح ليس من الحقوق الدورية المتقدمة طبقاً للمادة 309 من القانون المدني .

يمكن أن تتضمن الإتفاقية الجماعية مالم يحدد في القانون أو أكثر منه، شريطة أن يكون لصالح العامل» أنظر: يوسف دلاندة، القانون المتعلق بعلاقات العمل: مدعم بأحداث مبادئ و إجتهدات المحكمة العليا، الطبعة الأولى، دار هومة، الجزائر، 2014، ص.110.

2-مدة تقادم بسنة واحدة:

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

- حقوق التجار والصناع عن أشياء وردوها لأشخاص لا يتاجرون فيها وحقوق أصحاب الفنادق والمطاعم عن أجر الإقامة وثمان الطعام وكل ما هو قوة لحساب عملائه .
- المبالغ المستحقة للعمال والأجراء الآخرون مقابل عملهم.

يجب على من يتمسك بالتقادم لسنة واحدة أن يحلف اليمين على أنه أدى الدين فعلا وهذه اليمين توجه تلقائيا من القاضي إلى ورثة المدين أو أوصيائه إن كان الورثة قاصرين على أنهم لا يعملون بوجود الدين أو يعلمون بحصول الوفاء»¹.

يتبين من نص المادة المشار أعلاه، أنه يتقادم دين الأجر بسنة واحدة في حالة واحدة ألا وهي أن يقوم شخص بعمل لفائدة شخص آخر مقابل أجر وتربط بينهما علاقة عمل محددة المدة²، مثال أن يوظف شخص لصباغة منزل أو ترميمه فعلاقة العمل تنتهي بمجرد انتهاء العمل المتفق عليه حيث. أكدت المحكمة العليا مدة التقادم في العديد من قراراتها³.

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

² - تنص المادة 1/12 من قانون رقم 90-11، ق.ع.ع مرجع سابق، على أن: « يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدود بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه:

-عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود الأشغال أو الخدمات غير متجددة».

³ -قرار المحكمة العليا: الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 51588 الصادر في 29 ماي 1989، قضية:(مدير شركة الأشغال بولاية سيدي بلعباس) ضد (م.ق)، المجلة القضائية، عدد04 ، 1991، ص188-191. « من المقرر قانونا أنه يجوز التمسك في أية حالة من حالات الدعوى ولو أمام المحكمة الإستئنافية. ومن المستقر عليه قضاء أن التنازل الضمني ينتج عن أعمال صادرة طوعاً عن المدين يبين بصفة لايشوبها إلتباس نية التنازل ومن ثم فإن القضاء بما يخالف هذين المبدأين يعد مخالفة للقانون و المبادئ القضائية المعمول بها.

ولما كان من الثابت في قضية الحال أن المؤسسة الطاعنة قامت في الموضوع وأن قضاة المجلس إعتبروا ذلك تنازل ضمني منها على التقادم بقضائهم عليها بأداء المبالغ المستحقة للمدعى عليه في الطعن وبقضائهم كذلك خالفوا القانون والمبادئ القضائية المستقر عليها ومتى كان الأمر كذلك إستوجب نقض القرار المطعون فيه».

-أنظر: قرار المحكمة العليا: الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 88087 الصادر في 21 سبتمبر 1992، قضية:(ع.ن) ضد (س.ن)، المجلة القضائية، عدد04 ، 1993، ص118-121. -تقادم-الدفع به-يجوز- في أي حالة كانت عليها الدعوى. (المادة: 3/321 ق م)، « من المقرر قانونا أنه يجوز لأي طرف الدفع

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

ويجب على كل من يتمسك بالتقادم بسنة واحدة أن يحلف يمين على أنه أدى الدين فعلاً وهذه اليمين توجه تلقائياً من القاضي إلى ورثة المدين أو الوصي إذا كانوا قصر في حالة ما إذا كانوا لا يعلمون بوجود الدين أو بحصول الوفاء .

وتجدر الإشارة إلى أنه لا تطبق أحكام هذه المادة بالنسبة للأجور والمرتببات التي تدفع بصفة دورية ومنتظمة¹.

ثالثاً: مدة تقادم الحق في المطالبة بالأجور طبقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية

أتى قانون الإجراءات المدنية والإدارية بقاعدة جديدة لم تكن من قبل وتتمثل بضرورة رفع الدعوى أمام القسم الإجتماعي في أجل لا يتجاوز 6 أشهر. حيث نصت المادة 504 من ق.إ.م.إ على أنه: « يجب رفع الدعوى أمام القسم الإجتماعي في أجل لا يتجاوز ستة (6) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى». تصبح القاعدة الآن، على العامل الراغب في رفع دعوى ضد رب العمل أن يتقد بالمدة المذكورة أعلاه من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وإلا يفقد حقه، أي لا يمكنه أن يطالب بالحقوق التي سبق مطالبتها أمام مفتشية العمل التي ذكرت في محضر عدم الصلح لتقادمها¹.

بالتقادم في أية حالة كانت عليها الدعوى ولو أمام محكمة الاستئناف، ومن ثم فإن قضاة المجلس عندما أشاروا إلى أن الدفع بالتقادم جديد ولم يسبق للمستأنفة إثارته أمام المحكمة يكونوا قد أخطأوا في تطبيق القانون. ومتى كان كذلك إستوجب نقض القرار المطعون فيه». أنظر كذلك: قرار المحكمة العليا: الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 153637، الصادر في 09 ديسمبر 1997، قضية (س م) ضد (م.أ.ص.ت.ط.خ)، المجلة القضائية، عدد 01، 1998، ص 144-147

¹ - أحمد حسن البراعي، مرجع سابق، ص 336-338.

-تلاحظ مثلاً أن المشرع المصري قد تناول نفس مدة التقادم المعمول بها في التشريع الجزائري وسماة بالتقادم الحولي، والتقادم الخماسي.

الأول: التقادم الحولي؛ إذ يتقادم بسنة حقوق العمال والخدم والأجراء من أجور يومية وغير يومية، ومن ثم ما قاموا به من توريدات. ويجب على من يتمسك بأن الحق قد يتقادم بسنة أن يحلف اليمين على أنه الدين فعلاً، وهذه اليمين يوجهها القاضي من تلقائي نفسه، وتوجه إلى ورثة المدين أو أوصيائهم، إن كانوا قصرأ بأنهم لا يعلمون بوجود الدين أو يعلمون بحصول الوفاء .

الثاني: التقادم الخمسي؛ حيث يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد، ولو أقر به المدين كأجرة المباني والأراضي الزراعية ومقابل الحكم والفوائد والإيرادات المرتبة والهايا والأجور والمعاشات.

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

من خلال إستعراضنا في الفصل الأول لضمانات الأساسية المقررة قانونا لحماية الأجر تبين لنا من هذا الفصل (الفصل الثاني) أنّ المشرع الجزائري لم يتوقف في إقراره/إفراده/فرضه لمجموعة الضمانات بل عمل/عمد/بذل جهد في توسيع مجال الحماية القانونية لأجر العامل، وذلك من خلال تبسيط مجموعة من الإجراءات التي تخدم العامل بإعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل . وهذه الإجراءات التي أقرها المشرع من شأنها أن تحقّق هدف واحد وهو إستحقاق العامل لنصيبه من الأجر عند نشوب نزاع بينه وبين صاحب العمل أو في حالة تملص صاحب العمل عن إلتزامه في دفع أجر العامل.

وتنقسم هذه الإجراءات إلى إجراءات الودية أو الإدارية التي يتبعها العامل والتي تتمثل في الإجراءات التي يتبعها داخل المؤسسة التي يعمل فيها، أمام رئيسته المباشر ثم أمام الهيئة المستخدمة، ثم يتوجه إلى إجراء المصالحة عن طريق مفتشية العمل من خلال مكاتب المصالحة.

كما منح المشرع للعامل طريق أوسيبيل آخر لإسترجاع حقه في الأجر عن طريق القضاء وتتمثل الإجراءات القضائية هي تلك الإجراءات التي يتوجه إليها العامل بغرض إسترجاع حقه المهودور عن طريق الأجهزة القضائية وهذه المرحلة لايتبعها العامل إلا إذا لم ينجح في التسوية الودية من هنا لايمكننا إنكار جهود المشرع الجزائري في محاولة حماية العامل في أجره

ويتضح لنا ذلك من خلال التدابير الحماية الأساسية منها القانونية والإجراءات التي يتبعها العامل يعرض إسترجاع حق في الأجر وبذلك حسب مفاعل المشرع في أفراد/ نصه على جملة الجزاءات مضمون الأحكام القانون 90-11 التي تهدف في مجملها إلى عرض واحد وهو حماية الأجر الذي يعدّ مصدر رزق العامل وإن لم يكن الوحيد، وذلك خلافا للقانون الأساسي العام للعامل أين أغفل المشرع بالنص على الإجراءات/العقوبات التي تنتج عن إخلال أحد الأطراف بإلتزاماتها في العلاقة التعاقدية للعمل.

¹ - معاشو عمار، «إختصاص المحكمة الإجتماعية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية (قانون 09/08)»؛ مداخلة ألفت في إطار ملتقى الوطني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وآثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة جيجل، 2010، ص. 5.

الفصل الثاني: آليات تكريس الحماية القانونية في التشريع الجزائري.....الباب الثاني

خاتمة

لا عجب أن يكون الأجر من أهم الموضوعات التي تشغل بال العمال وأصحاب الأعمال والحكومات

إذ يعتبر الأجر العامل الرئيسي في تحديد نوع الحياة التي يمكن أن يوفرها العامل لأفراد عائلته، ففي المجتمع الذي يعتبر فيه الإنفاق الشخصي الهدف الرئيسي دائماً، يصمم العمال على تحسين ظروفهم المعيشية والحصول على المزيد من الدخل، وأن لا يبقوا في مؤخرة السلم. ويعتبر معدل الزيادة في الأجر الحقيقية للعامل من أحد المقاييس لمعرفة ما أنجزه العامل الذي يبقى أجره اليومي كما كان قبل سنة مثلاً رغم التضخم النقدي، يدرك أنه يسير باتجاه تحسين شروطه المادية والمعنوية، وإدراكه هذا يزعزع ثقته بنفسه وإذا كان يقابل فشله هذا بتحقيق الآخرين مزايا في المؤسسة، فإنه سيشعر بالإهانة، وسيضاف هذا الشعور إلى الضرر الذي لحق به مادياً.

ومن ناحية أخرى يشغل الأجر بال أصحاب الأعمال في كون هذا الأخير من مصلحته أن يمنح العامل أجراً معقولاً غير مغالٍ فيه، بهدف حصول على أكبر قدر ممكن من الإنتاج. وبنظرة الدولة؛ يعتبر الأجر عنصراً إقتصادياً يؤثر في السياسة الإقتصادية التي تتبعها وعلى هذا الأساس تهتم وتسعى لتحديد الأجر في المستوى الذي يحقق حياة لائقة للعمال. كما يسمح بتحقيق فائض يعاد استثماره، في زيادة قدرة الدولة على الإنتاج. ومن جهة أخرى فإن ما يهم الدولة هو إستقرار علاقات العمل لأن إستقرار تلك العلاقات يشجع على زيادة النشاط الإقتصادي .

ولهذه الإعتبارات الهامة والكثيرة التي تمس مختلف شرائح المجتمع أدى المشرعين والقانونيين إلى محاولة البحث الكثير في قضية " الأجر " والتي لاتزال محل البحث إلى يومنا هذا، لأنها تتغير من دولة إلى أخرى ومن زمن إلى آخر، وهذا ما يتطلب منا مواكبة التطور السريع الحاصل في أغلب دول العالم.

وفي دراسنا هذه بعد أن وضحنا النظام القانوني لحماية الأجر في ظل المنظومة القانونية العمالية الجزائرية ذلك بدراسة وتحليل للقوانين القديمة منها القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، والقوانين الحديثة منها القانون رقم 90-11 ق.ع.ع مع إدراج

النصوص التنظيمية المكتملة لهما. بالإضافة إلى إجراء مقارنة ببعض التشريعات كالقانون المصري، الأردني، والفرنسي، مع الإستشهاد ببعض المواثيق الدولية كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان، إتفاقيات منظمة العمل الدولية والعربية.

ومن بين النتائج التي تم إحصائها من خلال هذه دراسة؛ « للحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري» يمكن تلخيصها فيما يلي:

نلاحظ من خلال تعرضنا لمختلف النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بأحكام "الأجر" أنّ المشرع الجزائري في ظل القانون رقم 90-11 ق.ع.ع، أقر قواعد قانونية تحكم الأجر ومكوناته بصورة شاملة دون أن يفصل فيها، خلافاً لما أقره في ظل القانون رقم 78-12 ق.أ.ع.ع، التي جاءت فيه الأحكام المتعلقة بالأجر في مجملها بصورة مفصلة. إلا أنه لايمكننا إنكار جهود المشرع في إقراره لأحكام جزائية المتعلقة بموضوع الأجر في ظل القانون 90-11 ق.ع.ع، خلافاً للفراغ القانوني الوارد في القانون رقم 78-12 المعمول به سابقاً.

- كذلك رأينا كيف يحاول المشرع أن يتّظّم فكرة الأجر، ويحددها ليضمن وصوله إلى العامل في أقصر وقت وبدون أية منازعة. ولكن الخطر الجسيم الذي يهدّد العامل يظل يلازمه أحيانا عندما تسوء حالة صاحب العمل ذاته، وعندما تتكاثر الديون عليه.

- يعد الأجر الوطني الأدنى المضمون إحدى الركائز التي تقوم عليها سياسة الأجور في الجزائر لذلك فإن إقرار الدولة الجزائرية لهذه القاعدة كان بغرض وضع خطة أو سياسة وطنية للأجور تطبق على كافة قطاعات النشاط الاقتصادي والإداري، لكن من الناحية الواقعية تشهد الجزائر فشل في هذه السياسة و الدليل على ذلك وجود فوارق كبيرة بين أجور في القطاع الاقتصادي و أجور الوظيف العمومي.

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

-إنّ تكريس مبدأ حرية التعاقد والتفاوض على الأجور بواسطة الإتفاقيات الجماعية أدى إلى وضع أحكاما وقواعد قانونية لايمكن مخالفتها أو المساس بها حماية للعامل بإعتباره الطرف

الضعيف في علاقة العمل، وهو ما يسمى بالنظام العام الاجتماعي، إلا أنه نلاحظ أن أحكام هذه الإتفاقيات، نُسخت من النصوص التشريعية والتنظيمية الملغاة بموجب القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، ونخص بالذكر القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، والقانون رقم 82-06 المتضمن علاقات العمل الفردية، والمرسوم رقم 82-302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل.

-نلاحظ أن القانون رقم 90-11 ق.ع.ع، يسعى إلى إذابة الفوارق في الأجور، وجعل العمال سواسية في الحقوق والواجبات، فيجب أن لايلغى التفاوت نهائياً، لأن التساوي المطبق لا يتحقق إلا بالتساوي في التأهيل والمردود، وأن المبدأ (العمل المتساوي يستلزم الأجر المتساوي) يقابله مبدأ (من كل حسب عمله ولكل حسب قدرته) الذي يهدف إلى تحقيق العدالة في التوزيع والزيادة في المردودية.

-كما نلاحظ أن المشرع تدخل ليبسط الحماية القانونية للأجور العمالية وذلك بفرضه مجموعة من المبادئ والتدابير؛ منها مبدأ الإمتياز، مبدأ حظر الحجز على الأجور إلا في الحدود المقررة قانوناً، كما فرض مبدأ عدم التنازل عن الأجور، وذلك سواء كان من قبل دائن صاحب العمل، أو من قبل صاحب العمل نفسه، أو من قبل دائني العامل.

-كما نلاحظ إكتفى المشرع الجزائري أثر من سبقه من المشرعين فيما يخص وجوب دفع الأجر بوسائل نقدية فقط، وحظر على صاحب العمل تقييد حرية العامل في التصرف بأجره، كما حظر عليه أن يلزم عماله بشراء أشياء من منتوجاته أو من أماكن محددة هذا من صاحب العمل حال تسلمه. إلا أن هذا الحظر لايمتد إلى الشراء الإختياري، إذ يمكن للعامل أن يشتري من منتوجات صاحب عمله دون أن يكون في ذلك مخالفة للقانون.

- لتقادي نشوب أي خلاف حول مدى إستحقاق العامل لأجره أقر المشرع وجوب المستخدم بتسليم قسيمة أجر للعامل وذلك في الأجل المحدد تحت طائلة عقوبة جزائية مقرر في القانون رقم 90-11، كما ألزم المشرع المستخدم بمسك دفاتير الأجور بضمانها كوثيقة تبوتية

-عمل المشرع على حماية العلاقة الودية بين العامل وصاحب العمل وجعل إجراء المصالحة شرطاً جوهرياً لقبول الدعوى، وأحال الإختصاص إلى مكاتب المصالحة بعدما كان من إختصاص مفتش العمل، وبالتالي إفراغ هذا الأخير من مهامه لذا تعزيز دوره يبقى أمراً ضرورياً

باعتباره الأدرى بعالم الشغل والمسائل الإجتماعية فلا بد من رد إعتبار له وتفعيل دوره خاصة وأنّ عددا هائلا من القضايا العمالية لم ترق إلى المصالحة، وفي حالة ما تم إذا تم ذلك، فغالبا ما يكون بإتفاق الطرفين و ليس كنتيجة توصلت إليها مكاتب المصالحة، كما تعتبر المهلة المقدرة ب 6 أشهر التي تمنح للعامل للجوء إلى القضاء بعد تسلمه محضر عدم الصلح قصيرة جدا، ولاتخدم مصلحته نظرا لطول إجراءات التقاضي أمام المحاكم فتتقضي المهلة دون إستفاء حقه. وتجدر الإشارة إلى أنّ المادة 80 من قانون رقم 90-11 تشترط إستحقاق الأجر مقابل العمل الذي يؤديه العامل، إلا أنّ في حالة توقيفه من طرف المستخدم فلا يستحق أجرا خلال هذه الفترة إلا إذا تم النزاع وصدور حكم نهائي لفائدته، ففي حالة ما إذا تبين أنّ قرار مستخدم كان تعسفيا، حكم للعامل بتعويض عن الأجر التي لم يتقاضاها أثناء توقيفه عن العمل، وتطبق نفس الأحكام بالنسبة للإضراب الناتج عن نزاع جماعي، فالعامل لا يستحق أجره إلا إذا كانت مطالبة مشروعة وشرعية.

ونظرا لهذه النقائص المستخلصة من خلال هذه الدراسة، فإن معالجتها يمكن أن تتم من خلال التوصيات التالية:

- إعادة النظر في القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ولاسيما إدراج مواد أخرى تنظم «...» بأكثر دقة ووضوح لتفادي سوء الفهم وسوء تطبيق محتوياتها

أولا: بالنسبة للأجر الوطني الأدنى المضمون

- ضرورة العمل على توسيع التمثيل في لقاءات الثلاثية إلى النقابات الأخرى التي تم إعتماها و عدم الإقتصار على إ.ع.ع.ج كشريك إجتماعي وحيد، خاصة بعد ظهور مستويات تمثيل عليا لتلك النقابات في سلسلة الإضرابات التي عرفتها مختلف القطاعات خلال السنوات الأخيرة، فتنبى وسيلة ذلك تتمثل في تعديل نص 87 من قانون 90-11. لأنه من الضروري جعل الأجر الصافي الذي يتقاضاه العامل هو المعيار في النظر إلى مدى تطبيق قاعدة الحد الأدنى، فلا يجب أن لا يقل الأجر الصافي عن الحد الأدنى الذي ترسمه الدولة، و لن يتحقق ذلك إلا بعد بإعادة توضيح نص المادة 87 مكرر.

- كما نلاحظ أنّ الحد الأدنى المضمون للأجر الوطني المعمول به حاليا، لاينطبق على ما سماه المشرع "دخل متناسب مع نتائج العمل"، وهذا الدخل الذي يجب أن يعتمد في مرجعيته على

أساس القطعة وليس مدة معينة من العمل. وفي نظرنا ينبغي وضع حد أدنى لفئة العمال الذين يشتغلون على أساس القطعة.

- وفي نفس السياق، ينبغي مكافحة سوق العمل الموازية للقضاء على الأجور الغير المطابقة للقانون ووضع حدّ لإستغلال العمال مقابل أجور منخفضة، ومن جهة أخرى وضع حدّ لحرمان خزينة الدولة من نصيبها من الضرائب المفروضة على الأجور.

ثانيا: بالنسبة للتحديد الإتفاقي للأجور

- لايمكننا إنكار جهود المشرع في إقراره لمعايير إيجابية في تحديد الأجور، مراعاة لمصالح الطرفين، إلا أن/ غير أنه الإتفاقيات الجماعية حيننا تناولها لمسألة تحديد الأجور، نلاحظ أنها أعادت التأكيد فقط على ماتم النص عليه بمقتضى/ بموجب القانون 90-11 والقوانين السابقة له، وعلى هذا الأساس ينبغي مراجعة مضمون هذه الإتفاقيات لتوضيح محتواها وإبراز دورها الفعال في هذا المجال.

- أن ربط أي زيادة في الأجر، يجب أن يخضع بالدرجة الأولى إلى مؤشرات التحسن المالي لكل مؤسسة على إنفراد، لأن المؤسسة لها كيان مالي مستقل عن أية وصاية من الدولة، غير أن ذلك لايجب أن يكون مبررا معيقا لزيادة أجورعمال الوظيف العمومي الذين هم خاضعين لوصاية الدولة.

ثالثا: بالنسبة للحماية القانونية للأجر

-ينبغي توضيح النصوص القانونية المنظمة للحماية القانونية للأجر، وذلك لتجنب اللجوء إلى نصوص القانون المدني، وإلى نصوص قانونية أُلغيت من قبل لاسيما الأمر رقم 31-75.
-ينبغي العمل، على توضيح بصورة دقيقة العناصر التي يجب أن تشملها الحماية القانونية وفرزها عن العناصر الغير المشمولة بتلك الحماية.

- إقرار حماية قانونية لأجر العامل في حالة إفلاس المؤسسة أمر إيجابي، غير أنه من ضرورة تعديل نص المادة 993 من القانون المدني، وإفراد مبدأ إمتياز أجر العامل بنصوص قانونية خاصة في قانون العمل لتجنب صعوبة تطبيق هذا المبدأ من الناحية العملية والعمل لتعطي الأولوية في إستيفاء دين الأجر قبل ديون الخزينة العمومية

-كذلك إقرار حماية أجر العامل فيما يخص بمسألة الحجز على الأجور أمر إيجابي من شأنه ضمان حماية فعالة لإستقاء العامل ولو لجزء من أجره، غير أنه يجب القضاء على هذا التعارض الموجود بين النصين 90 من قانون 90-11 ونص المواد 775 و776 من ق.إ.م.إ. ، وعلى هذا الأساس نقترح تعديل وتتميم المادة 90 من القانون 90-11، بأن يكون الحجز على الأجور ممكنا في حدود النسبة التي يحددها قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وذلك للقضاء بصفة نهائيا على هذا التناقض.

ولكن رغم ذلك، فإنّ مبدأ عدم جواز الحجز على جزء محدد من اجر العامل، يشكل في حد ذاته مظهر ذاتية واستقلال الأجر بقواعد خاصة تميزه عن بقية الأموال القابلة للحجز بصفة كلية.

رابعا: بالنسبة لآليات تكريس الحماية القانونية للأجر

- ضرورة خلق آليات قانونية لضمان فرض تطبيق أحكام العدالة في مجال الأجور، وفي كافة القضايا الإجتماعية الأخرى.

- إعادة النظر في صياغة بعض النصوص التشريعية المتعلقة بعلاقات العمل على مستوى كل القطاعات ومسايرة التطور الحاصل على مستوى درجة التقاضي خاصة بعد صدور قانون الإجراءات المدنية والإدارية سنة 2008.

-ضرورة تعزيز دور مفتش العمل، وإعطائه صلاحية أوسع من شأنه توقيع عقوبات ردية في مجال حماية أجر العامل، وإعطائه وقتا كافيا للقيام بمهامه على أحسن وجه قبل عرض النزاع على مكتب المصالحة.

- ضرورة إعادة تفعيل مكاتب المصالحة على مستوى مفتشيات العمل والتدعيم القانوني والمادي لأعضائها بغية مسايرة التطور الحاصل في مجال علاقات العمل لاسيما بعد ظهور نزاعات جديدة لم تكن موجودة بالأمس القريب.

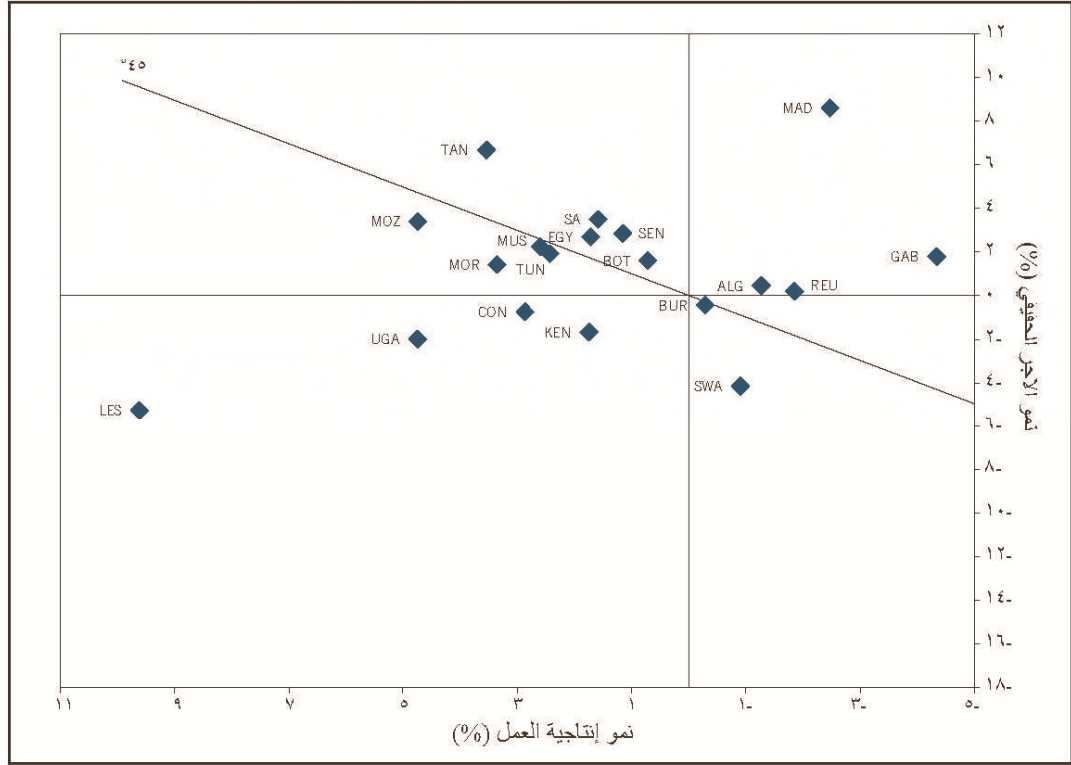
-تطبيق قواعد التقادم المنصوص عليها في القواعد العامة أي التقادم بخمس عشر سنة بدل التقادم بسنة واحدة أو خمس سنوات، لإضفاء حماية أكبر لحق أساسي.

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

-وفيما يخص العقوبات التي يفرضها المشرع على المستخدم جراء مخالفة هذا الأخير للأحكام والقواعد القانونية والإتفاقية، في رأينا غير كافية ولا تعدّ ردية لكون موضوع الأجر لا يمس العامل بحدّ ذاته وإنما العامل وأسرته بكاملها.

الملاحق

الشكل ٢٧ نمو الأجور وإنتاجية العمل في البلدان الأفريقية المختارة، ١٩٩٩-٢٠١١ (نسب مئوية)

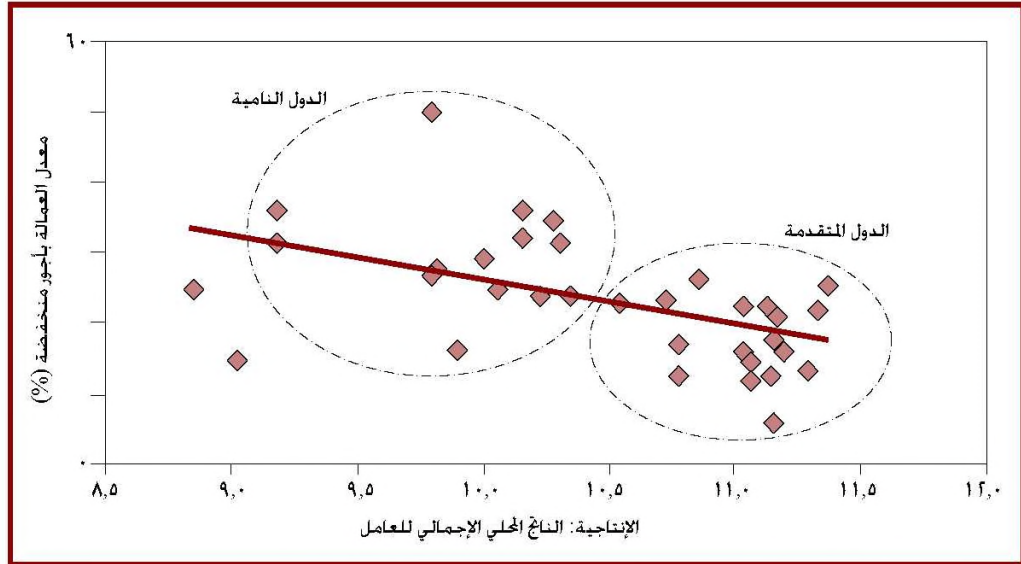


ملاحظة: في حالة عدم توافر البيانات الخاصة بعامي ١٩٩٩ أو ٢٠١١، تم استخدام بيانات أقرب سنة تالية لتقدير الاتجاه. للإطلاع على اختصارات البلدان، انظر الملحق الأول.
المصادر: قاعدة بيانات الأجور العالمية؛ نموذج الاقتصاد القياسي للاتجاهات، مارس ٢٠١٢، منظمة العمل الدولية.

المصدر : -التقرير العالمي للأجور حول: الأجور والنمو العادل، منظمة العمل الدولية، مكتب العمل

الدولي، جنيف، 2012-2013 ص.36. www.ilo.org/publns.

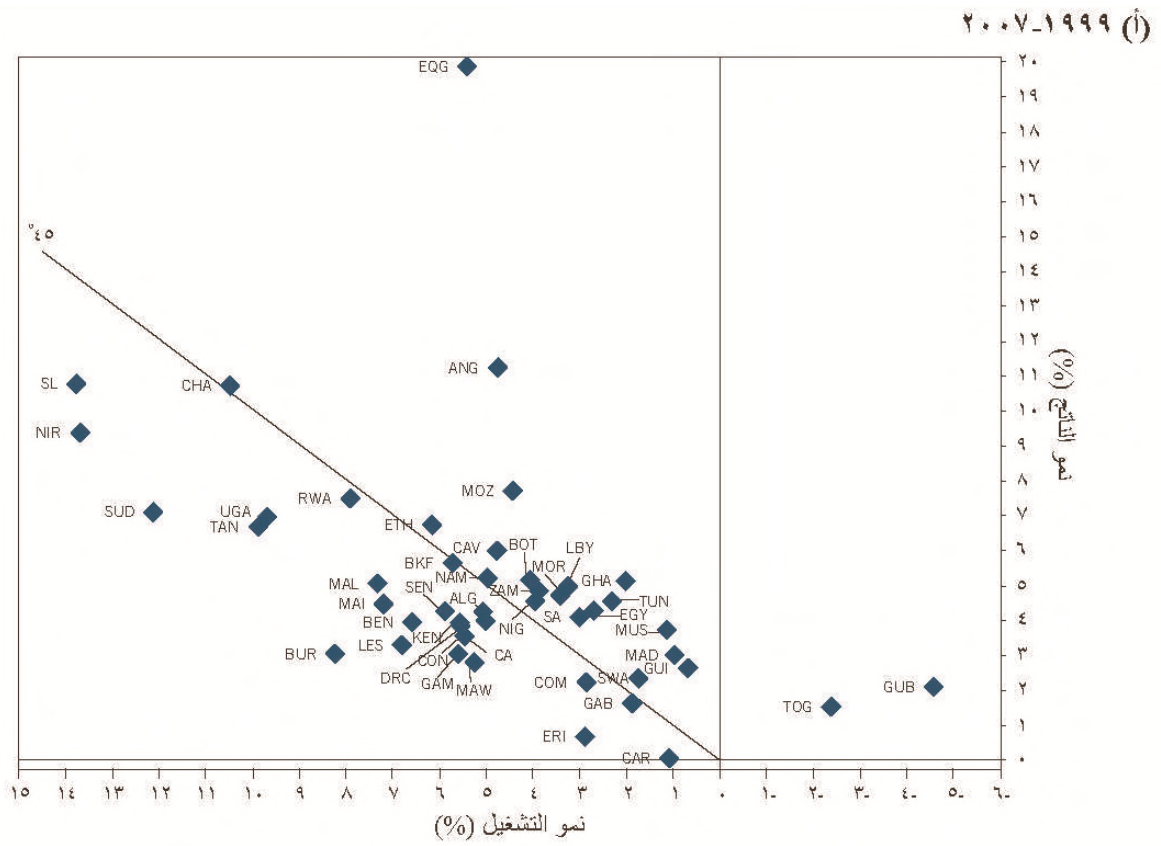
الشكل رقم ٢٢ - ناتج العامل (الإنتاجية) والعمالة منخفضة الأجر لدى ٣٤ دولة، خلال السنوات الأخيرة



المصدر: قاعدة بيانات الأجور العالمية - منظمة العمل الدولية

المصدر: التقرير العالمي للأجور حول: سياسات الأجور في زمن الأزمات، منظمة العمل الدولية،
مكتب العمل الدولي، جنيف، 2010-2011. www.ilo.org/publns

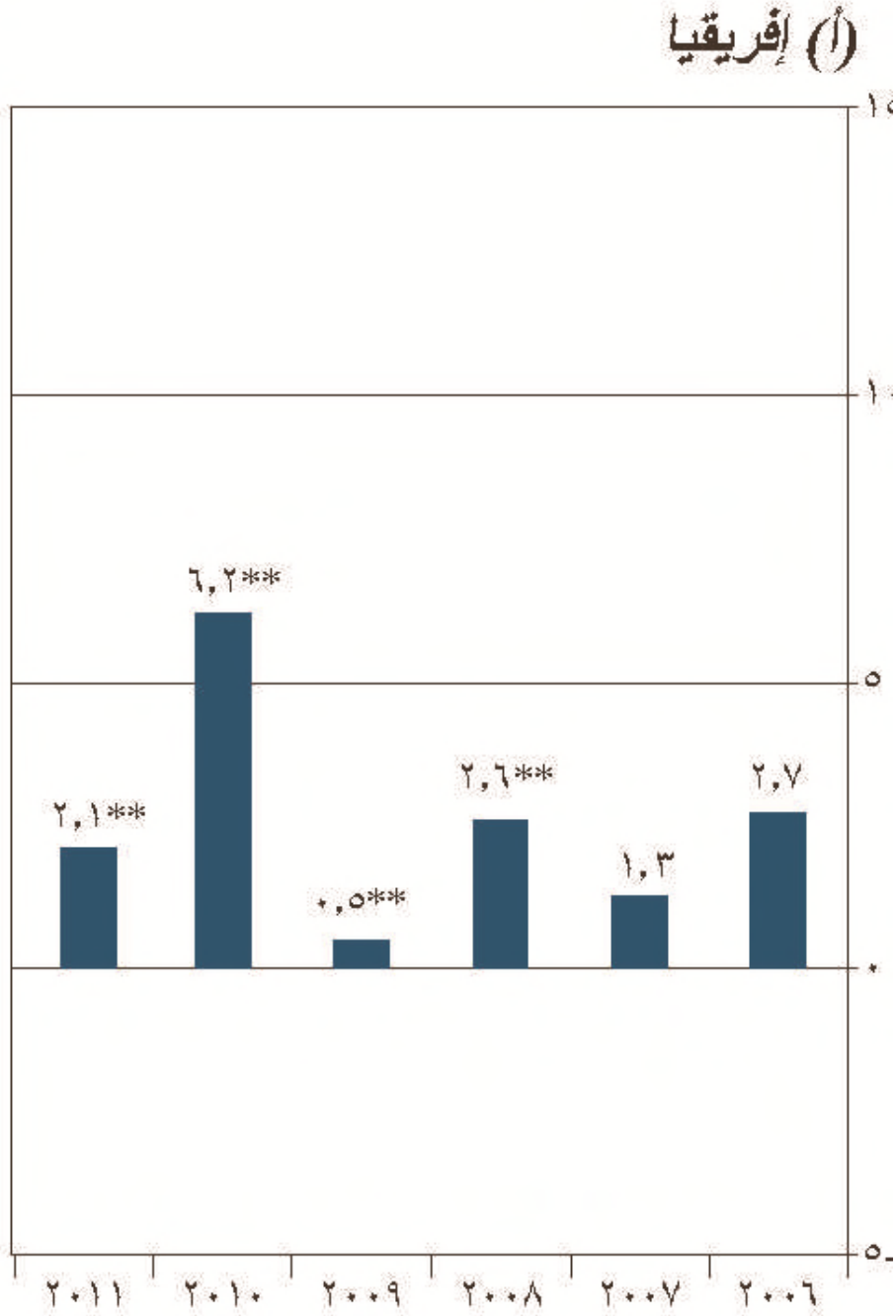
الشكل ٢٦ نمو الناتج وعدد العمالة مدفوعة الأجر في أفريقيا، ١٩٩٩-٢٠٠٧ و ٢٠٠٨-٢٠١١ (نسب مئوية)



المصدر : -التقرير العالمي للأجور حول: الأجور والنمو العادل، منظمة العمل الدولية، مكتب

العمل الدولي، جنيف، 2012-2013.ص.35 www.ilo.org/publns

الشكل ٧ متوسط نمو الأجور الحقيقية سنويا وفقا للمنطقة، ٢٠١١-٢٠٠٦



المصدر: -التقرير العالمي للأجور حول: الأجور والنمو العادل، منظمة العمل الدولية، مكتب العمل

الدولي، جنيف، 2012-2013 ص.9 www.ilo.org/publns

جدول 17: متوسط صافي الأجور الشهري حسب الفرع و الفئة التأهيلية في 2011 - القطاع الخاص الوطني -

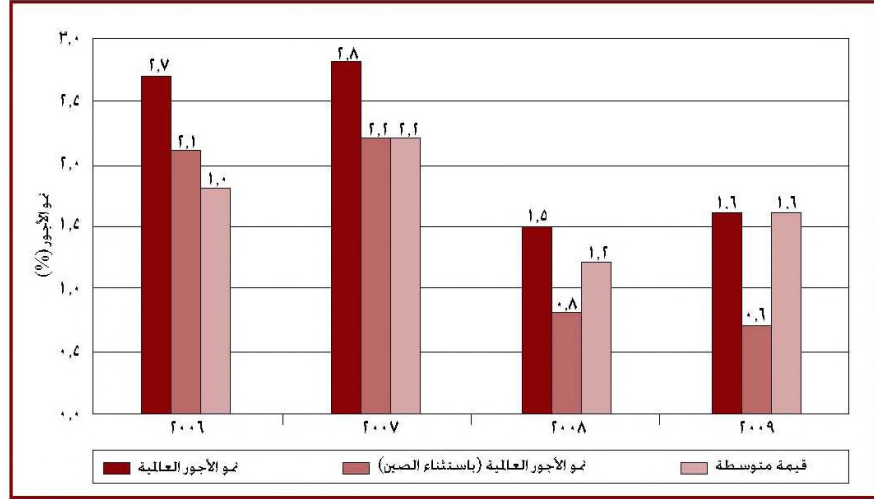
بالتجزئة لعموم

المجموع	موظفو التنفيذ	موظفو الضبط	إطارات	التأهيل	فرع
19 778	17 992	21 720	29 386		الصناعات الإستخراجية
27 973	22 951	32 093	54 260		الصناعات المصنعة
21 489	18 358	24 548	42 837		البناء
29 409	20 838	28 209	54 005		التجارة والتسليم
26 286	22 318	32 363	52 306		التنقل و المطاعم
25 134	20 334	26 599	42 801		التل و الاتصالات
53 300	29 913	47 840	82 682		النشاطات المالية
22 779	19 934	34 433	65 377		عقارات و خدمات للشركات
31 900	19 873	34 345	56 811		الصحة
23 879	19 402	26 563	47 886		المجموع

جدول 18 : تطور الأجر الوطني الأدنى المضمون -أ.أ.م-

العملة دج	السنة	أ.أ.م
	1 جانفي 1990	1 000
	1 جانفي 1991	1 800
	1 جويلية 1991	2 000
	1 أبريل 1992	2 500
	1 جانفي 1994	4 000
	1 ماي 1997	4 800
	1 جانفي 1998	5 400
	1 سبتمبر 1998	6 000
	1 جانفي 2001	8 000
	1 جانفي 2004	10 000
	1 جانفي 2007	12 000
	1 جانفي 2010	15 000
	1 جانفي 2012	18 000

الشكل رقم ٢ - نمو الأجور العالمية، ٢٠٠٦-٢٠٠٩
(تغيرات سنوية، قيم حقيقية، نسب مئوية %)



ملحوظة: يتم حساب نمو الأجور العالمية كمتوسط مرجح للنمو السنوي الحقيقي أو المقدر بالمتوسط الحقيقي للأجور الشهرية في ١١٥ دولة ومنطقة، ويغطي ٩٤٪ من جميع العاملين في العالم (انظر بيان المنهج في الملحق الفني ١).
المصدر: قاعدة بيانات الأجور العالمية - منظمة العمل الدولية.

-التقرير العالمي للأجور حول: سياسات الأجور في زمن الأزمات، منظمة العمل الدولية، مكتب العمل

الدولي، جنيف، ٢٠١٠-٢٠١١. ص.3. www.ilo.org/publns

SARL PRO S.M.I

77 C EST DELBOZ BARAKI ALGER

N° ADHERENT 06 729 047 44

BULLETIN DE PAIE

NOVEMBRE 2014

MATRICULE: 0257

NOM: [REDACTED]

SIT. FAMILIALE: C

FONCTION: MONTEUR ECHAFFAUDAGE

DATE ENT: 31/08/2014

AFFECTATION: ISOLATION

N° SS: [REDACTED]

N° COMPTE: 00300357023959200012

CODE	LIBELLE	N/BASE	TAUX	GAIN	RETENUE
001	SALAIRE DE BASE MENSUEL			22 100,00	
030	SALAIRE DE BASE		22,00	22 100,00	
112	HEURES SUPP. A 50%	40,00	191,25	7 650,15	
117	HEURES SUPP. A 100%	16,00	255,00	4 080,00	
281	NUISANCE	22 100,00	10,00	2 210,00	
301	P.R.I.	22 100,00	10,00	2 210,00	
510	RETENUE SECU. SLE.	38 250,15	9,00		3 442,51
522	PANIER	26,00	225,00	5 850,00	
527	TRANSPORT	26,00	75,00	1 950,00	
646	RETENUE IMPOT 10%	2 000,00	10,00		200,00
660	RETENUE IRG	42 607,64	1,00		6 280,00
295	PRIME EXEPTIONNELLE			2 000,00	
			TOTAL	48 050,15	9 922,51

NET A PAYER

38 127,64



وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل قسنطينة

المفتشية الولائية للعمل بجاية

مكتب المصالح

كشف دعوى

Relevé De Requête

المدعي: .

الصفة: حامل.

العنوان:

المدعى عليه:

الصفة: صاحب العمل.

العنوان: - بجاية.

من اجل تسوية الخلاف المتنازع عليه حول النقاط التالية :

❖ يطالب المدعي بـ :

إن محاولة الصلح المتخذة لم تكن هادفة بسبب مايلي :

المدعى عليه لم يحضر جلستي الصلح المنعقدتين بتاريخ:

و رغم توجيهه له استدعائين : - الأول تحت رقم : أرسل بتاريخ :

- الثاني تحت رقم: أرسل بتاريخ:

محضر عدم المصالحة

رقم : / 2013

من شهر:

في سنة: ألفين و ثلاثة عشرة و في:

• نحن أعضاء مكتب المصالحة :

ممثل أرباب العمل

برئاسة السيد : - قوشن سعيد

عضو ممثل العمال

و بعضوية السادة: - أعويشة جلول

عضو ممثل العمال

- سلطمان كمال

تصرفنا بموجب أحكام المواد 37، 36، 31 من القانون 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية الخلافات الفردية في العمل، قمنا بمحاولة صلح بين:

المدعي
الصفة : عامل.

العنوان:

المدعى عليه:
الصفة : صاحب العمل.
العنوان:

من اجل تسوية الخلاف المتنازع عليه حول النقاط التالية :

يسأل المدعى :

ان محاولة الصلح المتخذة أسفرت على الاتفاق حول مايلي:

← المدعى عليه

أشياء مذمومة. سرورا هذا المحضر طبق للمدعى.

حرر و ختم ب : يجاية في :
إمضاء رئيس المكتب :

ملاحظة:

في حالة عدم المصالحة يجب على الطرف الذي له مصلحة رفع الدعوى أمام قسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز سنة (06) أشهر من تاريخ تسليم هذا المحضر و ذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى "المادة 504 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية"

محضر عدم المصالحة لعدم حضور المدعى عليه

المستدعى بصفة نظامية رقم : 2013/

من شهر:

و في:

في سنة: ألفين و ثلاثة عشرة

ممثل أرباب العمل
عضو ممثل العمال
عضو ممثل العمال

• نحن أعضاء مكتب المصالحة :
برئاسة السيد : - قوشن سعيد
و بعضوية السادة: - أعويشة جلول
-سلطان كمال

تصرفنا بموجب أحكام المواد 37، 36، 31 من القانون 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية الخلافات الفردية في العمل، قمنا بمحاولة صلح بين:

المدعى
الصفة : عامل.
العنوان:

المدعى عليه:
الصفة : صاحب العمل.
العنوان:

من اجل تسوية الخلاف المتنازع عليه حول النقاط التالية :

↳ يطالب المدعى بـ :

إثباتا لذلك، حررنا هذا المحضر طبقا للقانون،

حرر و ختم ب : بجاية في :
إمضاء رئيس المكتب :

ملاحظة:

في حالة عدم المصالحة يجب على الطرف الذي له مصلحة رفع الدعوى أمام قسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز سنة (06) أشهر من تاريخ تسليم هذا المحضر و ذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى "المادة 504 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية"

محضر شطب القضية

رقم : 2013/

في سنة: ألفين و ثلاثة عشرة و في: من شهر:

• نحن أعضاء مكتب المصالح :

برئاسة السيد : قوشن سعيد

وعضوية السادة: - أعويشة جلول

-سلطان كمال

ممثل أرباب العمل
عضو ممثل العمال
عضو ممثل العمال

تصرفنا بموجب أحكام المواد 37، 36، 31 من القانون 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية الخلافات الفردية في العمل، قمنا بمحاولة صلح بين:

المدعي:

الصفة: عامل.

العنوان:

المدعي عليه:..

الصفة: صاحب العمل.

العنوان:

من اجل تسوية الخلاف المتنازع عليه حول النقاط التالية :

← يطالب المدعي ب :

إن شطب القضية من جدول أعمال مكتب المصالح جاء بناء على غياب المدعي عن جلسة الصلح المنعقدة بتاريخ: 2013/05/07 رغم تلغفه بذلك عن طريق استدعاء تحت رقم. أرسل بتاريخ. طبقا لنص المادة 27 من القانون 04/00 المصدخ في 06 فيفري 1990 المعدل و المتمم.

اتخذ قرار الشطب طبقا لأحكام المادة 28 من القانون 04/90 المذكور أعلاه والتي تنص على " يجوز لمكتب المصالح ان يقرر شطب القضية في حالة عدم حضور المدعي أو ممثله المؤهل في تاريخ المحدد في الاستدعاء ما لم يوجد مانع جدي و شرعي، يبلغ المدعي خلال ثمانية (8) أيام من تاريخ الاستدعاء" إثباتا لذلك حررنا هذا المحضر طبقا للقانون،

حرر و ختم ب : بجاية في:
امضاء رئيس المكتب

* محضر المصالحة *

رقم : / 2013

في سنة: ألفين و ثلاثة عشرة و في: من شهر:

ممثل أرباب العمل
عضو ممثل العمال
عضو ممثل العمال

• نحن أعضاء مكتب المصالحة :
برئاسة السيد : - قوشن سعيد
و بعضوية السادة: - أعويشة جلول
-سلطان كمال

تصرفنا بموجب أحكام المواد 31،36،37 من القانون 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية الخلافات الفردية في العمل، قمنا بمحاولة صلح بين:

المدعى:
الصفة: عامل.
العنوان:

المدعى عليه:
الصفة: صاحب العمل.
العنوان:

من اجل تسوية الخلاف المتنازع عليه حول النقاط التالية :

← يطالب المدعى بـ :

ان محاولة الصلح المتخذة اسفرت على الاتفاق حول مايلي:

← المدعى عليه

إثباتا لذلك حررنا هذا المحضر طبقا للقانون،

في :
امضاء رئيس مكتب المصالحة:

حرر و ختم بـ : بجاية
امضاء المدعى عليه:

PCN:
DU :

CNI:
DU :

قائمة المراجع

- 1- باللغة العربية:
أولاً:الكتب:
1-القرآن الكريم
- 2- أحمد السعيد الزقرد، قانون العمل شرح للقانون الجديد رقم 2003/12 ؛ المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، الطبعة الأولى (2007)،
- 3-أسامة أحمد شتات، قانون العمل: قانون رقم 137 لسنة 1981 وفقا لآخر التعديلات؛ دار الكتب القانونية، مصر، 1999.
- 4- البراعي أحمد حسن، الوسيط في القانون الإجتماعي؛ دار النهضة العربية، مصر، 1998.
- 5-الطيب بلولة، جمال ح بلولة ، إنقطاع علاقة العمل؛ منشورات بيرتي، الجزائر، 2007.
- 6- الياس يوسف إسحق، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة والمذهب إقتصاد السوق؛ دار وائل، عمان، 2006 .
- 7- إبراهيم زكي أخنوخ، شرح قانون العمل الجزائري؛ الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988،
- 8- أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الأردني الجديد؛ الطبعة الأولى، مكتبة دار الثقافة، عمان الأردن، 1999.
- 9- أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل: وفقا لأحدث التعديلات؛ الطبعة الثانية، للنشر و التوزيع، عمان، 2006 .
- 10- بن صاري ياسين ، التّسريع التّأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2005.
- 11- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري: مدخل إلى قانون العمل الجزائري؛ دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.

- 12- _____ ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري: نشأة علاقة نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها؛ الكتاب الثاني، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- 13- _____ ، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن؛ دار مكتب الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
- 14- جلال علي العدوي، عصام أنور سليم، قانون العمل؛ منشأة المعارف، مصر، 1995.
- 15- جلال مصطفى القريشي، علاقة العمل الفردية؛ ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- 16- حسن عبد اللطيف حمدان، قانون العمل: دراسة مقارنة؛ منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2003.
- 17- حسن عبد اللطيف حمدان، قانون العمل: دراسة مقارنة؛ منشورات الحلبي الحقوقية؛ الطبعة الأولى، بيروت، 2009.
- 18- حسن محمد هند، الموسوعة القضائية في شرح أحكام قانون العمل ولائحة العاملين بالمؤسسة الصحفية القومية؛ الجزء الأول، دار الكتب القانونية، مصر، 2007 .
- 19- _____ ، الموسوعة القضائية في شرح أحكام قانون العمل ولائحة العاملين بالمؤسسة الصحفية القومية؛ الجزء الثاني، دار الكتب القانونية ، مصر، 2007.
- 20- حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات؛ ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982
- 21- خضير عباس المهر، الأجر والإستخدام والتوازن الإقتصادي؛ الطبعة الأولى، مطابع جامعة الملك سعود، ، 1988
- 22- رابح تويحية، قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية؛ دار الهدى، الجزائر، 2012.
- 23- رأفت دسوقي، شرح قانون العمل الجديد: تفسير نصوص القانون- آراء الشراح أحكام القضاء؛ الجزء الأول ، منشأة المعارف ، مصر ، 2004.

- 24- رحماوى كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري؛ الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006 .
- 25- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر؛ دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر ، 2003.
- 26- سماح سالم، التشريعات الإجتماعية: منهاج عمل الأخصائي الإجتماعي في ميادين الممارسة المهنية؛ عالم الكتب الحديث، الأردن، 2010.
- 27-سعادى محمد، حقوق الإنسان؛ الطبعة الأولى، دار ربحانة،القبة / الجزائر، 2002.
- 28- سعيد السيد قنديل، إنهاء علاقة العمل في المنشآت العمالية الصغيرة :دراسة مقارنة؛ دار الجامعة الجديدة، 2008.
- 29- سعيد طريب، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا؛ ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
- 30-سعيد طريب، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة؛ دار هومة، الجزائر، 2012.
- 31- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقية المهنة؛ ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010 .
- 32-سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي؛ دار الهدى، الجزائر، 2013،.
- 33- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول؛ مبادئ قانون العمل ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1998.
- 34- _____ ، قانون منازعات والضمان الإجتماعي؛ طبعة خاصة بطلبة الكفاءة المهنية، دون دار النشر، الجزائر، 2003-2004.
- 35- _____ ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية؛ الجزء الثاني؛ مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 36- _____ ، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن: "القانون الإتفاقي"؛ ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012

- 37- سليمان بدري الناصر، قانون العمل دراسة مقارنة، المكتب الجامعي الحديث، عمان، 2005.
- 38- سمير عزّاز، موسوعة المال والإقتصاد وإدارة الأعمال للغير؛ ترجمة: غسان شديد؛ مجلد 7، نويليس، بيروت، 2004.
- 39- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل: وفقا لأخر التعديلات لسنة 2002، وقانون الضمان الإجتماعي رقم 19 لسنة 2001، دار الثقافة، 2006.
- 40- ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في إقتصاد السوق الحرة؛ ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
- 41- ضياء مجيد الموسوي، العولمة وإقتصاد السوق الحرة؛ الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
- 42- عبد الحلیم أكمون وآخرون، تحرير العقود المهنية والإدارية في ظل تشريع العمل والقانون الإداري؛ قصر الكتاب، الجزائر، 2006-2007.
- 43- عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الإجتماعي؛ دار العلوم، الجزائر، 2008.
- 44- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الإقتصادية؛ دار القصبية، الجزائر، 2003.
- 45- عبد الوحيد كرم، قانون العمل في القانون الأردني؛ الطبعة الأولى، مكتب الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن 1998.
- 46- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الإجتماعية النظرية العامة للقانون الإجتماعي في الجزائر؛ دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- 47- عصام أنور سليم، قانون العمل؛ الطبعة الثانية، مزيد ومنقحة، منشأة المعارف، مصر، 2002.

- 48- علي حسن عوض، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1996.
- 49- _____، مختصر الوجيز في شرح قانون العمل، دار الفكر الجامعي، مصر، 2001.
- 50- غالب علي الداودي، شرح قانون العمل: دراسة مقارنة مع ملحق بالنصوص وآخر التعديلات؛ الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 2011.
- 51- فتحي عبد الرحيم عبد الله، أحمد شرفي محمد عبد الرحمان، شرح قانون العمل والتأمينات الإجتماعية، منشأة المعارف، مصر، 2001-2002.
- 52- فوزي محمد سامي، التحكيم التجاري الدولي، الطبعة 4 دار الثقافة، الجزائر، 2010.
- 53- قدري عبد الفتاح الشهاوي، موسوعة قانون العمل: القانون رقم 12 لسنة 2003، دار منشأة المعارف، مصر، 2003 .
- 54- مارتن أولز، شونا أولني، مانويلا تومي، الدليل التعريفي: المساواة في الأجور؛ مكتب العمل الدولي، منظمة العمل الدولية، جنيف، 2013
- 55- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر؛ دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000.
- 56- محمد حسين منصور، قانون العمل: ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم والإضراب، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007.
- 57- محمد حسن قاسم ، التأمينات الإجتماعية؛ دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 1998.
- 58- محمد سلامة جبر، الحماية القانونية للأجور وفقا لقانون العمل العماني؛ دار الكتب القانونية، مصر ، المجلة الكبرى، 2007.
- 59- محمد فتحي محمد، الحماية الدستورية للموظف العام دراسة مقارنة مصر وفرنسا؛ مصر، 1997.

- 60- محمد محسن النجار، الضمانات القانونية للعاملين في ضوء التخصص؛ مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، مصر، 2000،
- 61- محمد محمد أحمد عجيز، ذاتية قانون العمل وأهم تطبيقاته؛ الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، مصر، 2008.
- 62- محمود سمير الشراوى، العقود التجارية الدولية: دراسة خاصة لعقد البيع الدولي للبضائع، الناشر دار النهضة، القاهرة، 1992.
- 63- منير عبد المجيد، تنازع القوانين في علاقات العمل الفردية، منشأة المعارف، مصر، (بدون سنة النشر)
- 64- نوري منير، تسير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 65- هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية؛ الطبعة الثانية، دار الجسور، الجزائر، 2009
- 66- همام محمد محمود زهران، قانون العمل؛ عقد العمل الفردي القانون 138 لسنة 1971 ومشروع القانون الجديد فقها وقضاء؛ دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1997-1998 .
- 67- _____، قانون العمل: عقد العمل الفردي؛ دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007.
- 68- هيثم حامد المصاورة، الننتقي في شرح قانون العمل: دراسة مقارنة بالقانون المدني؛ الطبعة الأولى، دار الحامد، عمان، 2008.
- 69- يكن زهدي، شرح قانون الموجبات والعقود الجزء العاشر: الخدمة أو عقد الإستهخدام (عقد العمل) وإجازة الصناعة أو عقد المقاولات -المواد 624-657 (نص) مطبوع، بيروت، دون بلد النشر، دون سنة النشر.
- 70 - يوسف دلاندة، القانون المتعلق بعلاقات العمل: مدعم بأحداث مبادئ و إجتهدات المحكمة العليا، الطبعة الأولى، دار هومة، الجزائر، 2014، ص.110.

ثانيا: الرسائل والمذكرات

-الرسائل

- أحمد خلف البيومي، حق العمل ضمانات وآثاره: دراسة مقارنة في كل من القانون المصري و الجزائري و الشريعة الإسلامية؛ رسالة دكتوراه، معهد الحقوق والعلوم الإدارية والسياسية، جامعة الجزائر، 1987.

-أحمية سليمان، الإنفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، 2008.

- بقة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصخصة والتسريح الإقتصادي؛ أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه العلوم في القانون، تخصص: قانون الأعمال، جامعة الحاج لخضر، باتنة-كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2012-2013،

- بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الإجتماعي في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2013-
2014.

-بن عزوز بن صابر، الإنفاقيات الجماعية للعمل بين الإطار القانوني و الواقع العملي؛ أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الإجتماعي، كلية الحقوق، جامعة واهرن، 2007-2008.

- بوبترة علي، علاقة الجزائر بالمنظمات الدولية ذات الطابع الإقتصادي(مجموعة الأمم المتحدة)، أطروحة لنيل شهادة الدولة من القانون الدولي و العلاقات الدولية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2006-2007.

- بوصنوبرة مسعود، الحماية الجنائية للعمل، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، كلية الحقوق والعلوم القانونية والإدارية، جامعة منتوري قسنطينة، 2008-2009

-زرارة صالح الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الإجتماعية: دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري؛ رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة منتوري قسنطينة، 2006-2007

- فطيمة حفيظ، الإصلاحات الإقتصادية وإشكالية النمو الإقتصادي في دول المغرب (الجزائر، تونس، والمغرب)؛ أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الإقتصادية، تخصص إقتصاد التنمية،

كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، قسم العلوم الإقتصادية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010-2011، نوقشت 2012.

-فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب إقتصادية في القانون الجزائري؛ رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية مولود معمري، تيزي وزو، 2013.

- نادية خلفة، آليات حقوق الإنسان في المنظومة القانونية الجزائرية-دراسة بعض الحقوق السياسية-، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية، تخصص: قانون دستوري، كلية الحقوق جامعة الحاج الخضر-باتنة-، 2009-2010.

- مخلوف كمال، مبدأ السلم الإجتماعي في تشريع العمل الجزائري: بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط؛ رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014.

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

- يمينة شوار، أحكام حقوق الإمتياز في الفقه الإسلامي و القانون المدني -دراسة مقارنة-؛ أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الإسلامية، تخصص أصول الفقه ، كلية الحقوق الإسلامية قسم الشريعة والقانون ، الجزائر ، 2010-2011.

-المذكرات

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

-بوخالفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل، مذكرة لنيل درجة الماجيستر في القانون المؤسسات، معهد الحقوق والعلوم الإدارية بن عكنون، جامعة الجزائر، 1987.

-بوقبرين عابد، ضوابط تحديد أجر العامل في ظل العولمة الإقتصادية، مذكرة لنيل درجة الماجيستر في القانون الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2010-2011.

-بوضياف عمار، عنصر التبعية في علاقة العمل، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، مذكرة لنيل درجة الماجيستر في القانون، بن عكنون، جامعة الجزائر، 1988.

-إخلف مختارية، التقلبات القانونية والإقتصادية للمؤسسة وتأثيرها على علاقة العمل؛ مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2011-2012.

-فتحي وردية، الرقابة القضائية على الإنهاء الإقتصادي لعقد العمل - دراسة مقارنة- الجزائر وفرنسا، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، فرع قانون الأعمال كلية الحقوق، جامعة مولود معمري- تيزي وزو، 2002-2003.

-ماموني فاطمة الزهراء، العامل والمؤسسة الإقتصادية- محاولة لتحديد عنصر التبعية؛ مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون الإجتماعي، كلية الحقوق جامعة وهران، 2003-2004.
-منال سالم شوق الرشيد، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي(دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2010.

- عبد المجيد صغير برام، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري؛ مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003-2004.
-طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري؛ مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر من بلقايد، تلمسان، 2010-2011.

- غالي كحلة، أثر الخصوصية على علاقة العمل: دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2009، 2010
- نور الدين شنوفي، فاعلية نظام الحوافز على الكفاية الإنتاجية؛ مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الإقتصادية، شعبة التسيير، جامعة الجزائر، 1992.

ثالثا: المقالات والمدخلات

-المقالات

-احمية سليمان، «نحو تكريس القانوني الانفاقي في علاقات العمل في الجزائر»؛ المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، العدد الرابع، 2009، ص. 07 - 70.

-بلحنافي فاطمة، «آليات منظمة العمل الدولية لكفالة الحقوق المقررة في الاتفاقات الدولية للعمل»، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة بلقايد، وهران، العدد الثالث، 2007، ص.9-18

-بلعموري نادية، «العمل المنزلي في الجزائر ودوره في التقليل من حدة البطالة»؛ مجلة النظرة على القانون الاجتماعي، جامعة بلقايد، وهران، العدد الثالث، 2007، ص. بلقاسم سلاطونية، أسماء بن تركي، «تشكل صور من الإستبعاد الإجتماعي - الفقر والبطالة- في الجزائر»؛ مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الرابع والعشرين ، مارس 2012.

-بن عنتر عبد الرحمان- أونس عبد المجد، «آليات الإرتقاء بالإنتاجية ومدى مساهمتها في التنمية الإقتصادية وتحسين مستوى المعيشة»؛ المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، العدد 2، جوان 2011.

-بن عزوز صابر، «إجراءات تسوية النزاعات الفردية للعمل في التشريع الجزائري»؛ المجلة القضائية، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، العدد الثالث، سنة 2005-2006.

- بوخطوطة محمد، « المفهوم القانوني لحق العامل في الأجرة عند تسريحه تعسفيا»؛ نشرة القضاة، العدد ص.9-15.

- بوقرة أم الخير، «تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية»؛ مجلة المفكر، كلية العلوم والحقوق السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد التاسع، ص.68 - جهل محمد، «بيئة العمل في التشريع الاجتماعي الجزائري»؛ نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة بلقايد، وهران ، العدد الثالث، 2007.

-حيدر رشيد، « مساواة الأجور في ظلّ آلية أسواق العمل »؛ الندوة الوطنية حول المساواة في الأجور، منظمة العمل العربية. عمان 26-27 أيلول 2012.

-دادن عبد الغني وبن طجين محمد عبد الرحمان، «دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2008»؛ مجلة الباحث جامعة قاصدي مرباح ورقلة، عدد 10، 2012.

-دركي محمد، «عمال لم يتقاضوا أجورهم منذ 40 شهرا متتالية»، يومية الخبر، عدد 4646، الصادرة في 08 مارس 2006.

- ذيب عبد السلام، «علاقة العمل في التشريع الجزائري»؛ العدد الخاص بالغرفة الاجتماعية-الجزء الثاني- منازعات العمل والأمراض المهنية، المحكمة العليا- 1997.
- رضوان سمير، «سياسات الأجور والإصلاح الاقتصادي في مصر»، الورقة البحثية رقم (8) لسنة 2010 (قدمت هذه الورقة في افتتاح مؤتمر سلسلة الأوراق البحثية، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار- مجلس الوزراء المصري، والذي عقد بالقاهرة يوم الأحد 28 مارس 2010، وتعتبر الآراء الواردة في هذه الورقة عن رأي أصحابها، ولا تعكس أو تمثل بالضرورة وجهة نظر مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار).
- طه العبيد، «الحماية القانونية للأجر في التشريع الإجماعي المغربي»، مجلة الفقه والقانون، العدد الرابع، المغرب، 2013
- عابدي يحيوي، «علاقات العمل لمسيري المؤسسات»؛ المجلة القضائية، العدد الثاني، 2002، ص. 79-106.
- عاشور خديجة، «ضغوط العمل بين النظريات والنماذج»؛ مجلة العلوم الانسانية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، عدد السادس والعشرون، جوان 2012، ص. 191.
- عمارة نورة، «مجالات اختصاص القضاء المستعجل في المواد الاجتماعية»؛ العدد الخاص بالغرفة الاجتماعية- الجزء الثاني- منازعات العمل والأمراض المهنية، المحكمة العليا- 1997
- غريب منية «مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل»؛ مجلة العلوم الانسانية، جامعة منتوري- قسنطينة، الجزائر، المجلد، العدد 28، ديسمبر 2007، ص. 175- 187.
- فتحي وردية، «الجاذب الاجتماعي لتسريع الاقتصادي»؛ المجلة النقدية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، العدد 1، 2010.
- ماهر ملندي، العقود الدولية، <http://arab-ency.com/ar>
- معاشو نبالي فطة، «أثر الخصوصية على علاقات العمل» المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، العدد 2، جوان 2011.
- مخازني رابح/م ف ت م، «نشاط مفتشية العمل لسنة 2010»؛ نشرة مفتشية العمل، المجلة السداسية رقم 24، ديسمبر 2010،

- مخلوف كمال، «أحكام تشريع العمل، أي ذاتية؟»؛ المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، عدد 02، 2011، ص.156-157
-ناصر مراد، «الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر»؛ المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، عدد 2، 2010، ص.135.
- الحسين فتحي، «الحد الأدنى-والحد الأقصى-كيف يتم تحديده؟»؛ ص.1. ما-هي-الأجور؟-أنواعها ما-هي-الأجور؟-أنواعها؟ http://www.noreed.com/7_449
-محمد أحمد إسماعيل، «أنواع الأجور»؛ ص.1.
<http://www.hrdiscussion.com/hr13448.html>

-المدخلات

-بوكلي حسن شكيب «حظر الحبر على الأجور وتحويلها بناء على أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد»؛ المجلة الجزائرية للعلوم الاقتصادية والسياسية، كلية الحقوق جامعة الجزائر، العدد 2، جوان 2011.

-بن عزوز بن صابر، «التفاوض الجماعي ودوره في تحقيق التوازن بين المصالح الاجتماعية للعمال والاقتصادية للمؤسسة»؛ مداخلة أقيمت في إطار ملتقى وطني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وآثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة جيجل، 2010.

-هادفي بشير، «التعويض عن التسريح من العمل بسبب تغير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة و دوره في جبر الضرر»؛ مداخلة أقيمت في إطار ملتقى وطني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وآثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة جيجل، 2010.

- رشيد واضح، « دور المفاوضة الجماعية في إستقرار علاقات العمل»؛ مداخلة أقيمت في إطار ملتقى وطني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وآثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة جيجل، 2010

-حكيم زاوري، «آثار حالات الشركات التجارية على علاقات العمل (الإفلاس، اندماج، إعادة الهيكلة ...)»؛ مداخلة أقيمت في إطار ملتقى الوطني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وآثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة جيجل، 2010

-سماز عبد الناظر، سماز نزالدين، « الحماية القانونية للأجر في حالة إفلاس صاحب إفلاس صاحب العمل -دراسة مقارنة-»؛ مداخلة ألقىت في إطار -دراسة مقارنة-؛ مداخلة ألقىت في إطار ملتقى وطني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و آثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة جيجل، 2010

- معاشر عمار، «إختصاص المحكمة الاجتماعية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية (قانون 09/08)»؛ مداخلة ألقىت في إطار ملتقى الوطني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و آثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة جيجل، 2010.

رابعا : النصوص التشريعية والتنظيمية

1 : النصوص الدولية :

أ : الإتفاقيات الدولية والعربية

-الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 سبتمبر 1948 .

-العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المعتمد بقرار من الجمعية العامة للأمم المتحدة في 16 كانون الأول 1966 وبدأ نفاذه في 3 كانون الثاني عام 1976.

-الإتفاقية الدولية رقم (52) المتعلقة "بالإجازات السنوية مدفوعة الأجر"، المنعقدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 20، 4 يونيو 1936 .

-الإتفاقية الدولية رقم (63) المتعلقة "الأجر وساعات العمل في الصناعات الرئيسية في المناجم والصناعة التحويلية، بما في ذلك البناء والتشييد"، المنعقدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 24 في 2 حزيران/يونيه 1938.

-الإتفاقية الدولية رقم (91) المتعلقة " بالإجازات السنوية مدفوعة الأجر للبحارة (مراجعة)"، المنعقدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 32 في 8 حزيران/يونيه 1949.

-الإتفاقية الدولية رقم (93) المتعلقة "الأجور وساعات العمل وإعداد العاملين على ظهر السفن (مراجعة)"، المنعقدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 32 في 8 حزيران/يونيه 1949.

-الإتفاقية الدولية رقم (95) المتعلقة "حماية الأجور"، المنعقدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 32 في 8 حزيران/يونيه 1949.

-الإتفاقية الدولية رقم (99) المتعلقة "طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور في الزراعة"، المنعقدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 34 في 6 حزيران/يونيه 1901.

-الإتفاقية الدولية رقم (101) المتعلقة "بالإجازات السنوية مدفوعة الأجر في الزراعة"، المنعقدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 35 في 14 حزيران 1902.

-الإتفاقية الدولية رقم (100) المتعلقة "مساوات العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية"، المنعقدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 34 في 6 حزيران/يونيه 1951.

-الإتفاقية الدولية رقم (109) المتعلقة "الأجور وساعات العمل وإعداد العاملين على ظهر السفن (مراجعة)"، المنعقدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 41 في 29 نيسان /أبريل 1958.

-الإتفاقية الدولية رقم (131) المتعلقة " تحديد الحد الأدنى للأجور مع إشارة خاصة إلى البلدان النامية"، المنعقدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 54 في 3 حزيران/يونيه 1970

-الإتفاقية الدولية رقم (132) المتعلقة "بالإجازات السنوية مدفوعة الأجر"، المنعقدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 54 في 3 حزيران/يونيه 1970 .

-الإتفاقية الدولية رقم (173) المتعلقة "حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم"، المنعقدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 79 في 3 حزيران/يونيو 1992 .

-الإتفاقية العربية رقم (15) المتعلقة "بتحديد وحماية الأجور" المنعقدة من قبل المؤتمر العمل العربي في دورته .

ب - التشريعات المقارنة :

-قانون العمل الفرنسي رقم 82-957 المؤرخ في 13 نوفمبر 1982

-قانون العمل التونسي رقم 66-27 المؤرخ في 30 أفريل 1966 المعدل والمتمم بالقانون رقم 73-77 المؤرخ في 8 ديسمبر 1973 ، و بالقانون رقم 96-62 المؤرخ في 15 جويلية 1996.

2-النصوص التشريعية والتنظيمية الوطنية

1-دستور 1976 الصادر بموجب أمر رقم 76-97 ، مؤرخ في 22 نوفمبر 1976 ، ج ر ، عدد 94 ، الصادرة في 1976 .

2- دستور 1989 المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989 ، ج ر ، عدد 09 ، المصادق عليه بموجب إستفتاء 23 فيفري 1989 .

ب-النصوص التشريعية :

1-القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962.المتضمن تمديد إلى إشغار آخر التشريع الساري المفعول

2-الأمر رقم 66-133 مؤرخ في 2 يونيو سنة 1966 يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، صادر 8 يونيو سنة 1966.

3- أمر رقم 71-74 مؤرخ في 16 نوفمبر 1971، يتعلق بالتسير الإشتراكي للمؤسسات، ج ر ، عدد 101 ، الصادرة في 13 ديسمبر 1971.

4--إن صدور القانون 73-29 المؤرخ في 05 جويلية 1973 ألغى بصفة كاملة كل القوانين المعمول بها قبل 3جويلية 1962، لكن مايجدر الإشارة إليه أن هذا الأمر لم يدخل حيز التنفيذ سوى بعد مرور سنتين أي ابتداء من 5جويلية 1975.

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

- 6-الأمر رقم 75-59، يتضمن قانون التجاري، المعدل والمتمم، ج ر، عدد 78، الصادر في 1975
- 7-الأمر رقم 75-32 مؤرخ في 29 أفريل 1975، يتعلق بالعدالة في العمل، ج ر، عدد 39، الصادر في 1975.
- 8-الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق ل 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ج ر 39 الصادر بتاريخ 1975. أنظر القسم الأول من الفصل الثالث الخاص بالعمال في المنازل المواد من 69 إلى 72.
- 9- الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر 1975 والمتضمن القانون المدني، ج ر، عدد 78، الصادر بتاريخ 30 سبتمبر 1975، المعدل و المتمم.
- 10-الأمر رقم 75-59، يتضمن قانون التجاري، المعدل والمتمم، ج ر، عدد 78، الصادر في 1975
- 11--القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر. عدد 32، الصادر في 8 أوت 1978.
- 12- قانون رقم 83-11، مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر، عدد 28، الصادرة في 1983، (المعدل والمتمم)
- 13- قانون رقم 83-12، مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتقاعد، ج ر، عدد 28، الصادرة 1983. (معدل و متمم).
- 14- قانون رقم 83-13، مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بحوادث
- 15-القانون رقم 88-171 المؤرخ في 2 صفر عام 1409 الموافق ل 13 سبتمبر 1989 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر، ج ر، عدد 37 بتاريخ 4 صفر 1409 الموافق ل 5 سبتمبر 1988
- 16-القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن والعمل، ج ر عدد 7 المؤرخ في 27 جانفي 1988، ص.117، وما بعدها (مواد 23 - 25).
- 17-القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 افريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر ج ج، عدد 17، بتاريخ 25 أبريل 1990.

- 18- القانون رقم 90-03، مؤرخ في 6 فبراير سنة 1990، والمتعلق بمفتشة العمل، ج ر، عدد6، الصادرة في 7 فبراير 1990 .
- 19- قانون رقم 90-04، مؤرخ في 6 نوفمبر 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر، عدد6، صادر في 07 فيفري 1990 .
- 20- القانون رقم 91-28 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر، عدد 62، صادر في 25 ديسمبر 1991.
- 21- القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر ، عدد 68 بتاريخ 29 ديسمبر 1991.
- 22- المرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 11 أبريل 1994، ج ر عدد 20 بتاريخ 13 أبريل 1994.
- 23- مرسوم تشريعي رقم 94-11، مؤرخ في 26 ماي 1994، التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية والأسباب إقتصادية ، ج ر، عدد 34، الصادرة 1994 .
- 24- أمر رقم 96-11 مؤرخ في 10 يونيو 1996، يعدل ويتم القانون رقم 90-03، مؤرخ في 6 فبراير سنة 1990، والمتعلق بمفتشة العمل. ج ر 36، الصادرة 12 يونيو 1996.
- 25- الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996، ج ر، عدد43 بتاريخ 10 جويلية 1996 .
- 26- بالأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11 جانفي 1997، ج ر، عدد3، 12 جانفي 1997.
- 27-الأمر رقم 97-03، المؤرخ في 11 جانفي 1997، يحدد المدة القانونية للعمل، ج ر، عدد3، ب تاريخ 12 جانفي 1997.
- 28- القانون العضوي رقم 04-11 المؤرخ في 21 رجب 1425 الموافق ل 6 سبتمبر سنة 2004 المتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج ر، عدد 57 لسنة 2004 .
- 29- الأمر رقم 06-02 المؤرخ في 29 محرم 1427 الموافق ل 28 فبراير 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين، ج ر، عدد 12 لسنة 2006.
- 30- القانون رقم 13-05 مؤرخ في 23 يوليو سنة 2013 يتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية والرياضية وتطويرها، ج ر، عدد 99، الصادر 31 يوليو 2013.

31- القانون رقم 06-14، المؤرخ في 9 غشت 2014، يتعلق بالخدمة الوطنية ج.ج.ج، عدد 48 صادر في 10 غشت 2014.

-النصوص التنظيمية

1-مرسوم رقم 74-251 مؤرخ في 28 ديسمبر 1974، يتضمن تحديد كفاءات تأسيس اللجنة الاقتصادية والمالية وإختصاصاتها وسيرها في المؤسسات الإشتراكية، ج ر، عدد 2، الصادر في 7 يناير 1975.

2- مرسوم رقم 74-252 مؤرخ في 28 ديسمبر 1974، يتضمن تحديد كفاءات تأسيس لجنة الشؤون الإجتماعية والثقافية وإختصاصاتها وسير الإقتصادية والمالية وإختصاصاتها وسيرها في المؤسسة والوحدة بالنسبة للمؤسسات الإشتراكية، ج ر، عدد 2، الصادر في 7 يناير 1975.

3- مرسوم رقم 74-253 مؤرخ في 28 ديسمبر 1974، يتضمن تحديد كفاءات تأسيس وتسيير اللجان الدائمة للمستخدمين والتكوين وتحديد إختصاصاتها في المؤسسات الإشتراكية، ج ر، عدد 2، الصادرة في 7 يناير 1975.

4- مرسوم رقم 75-65 مؤرخ في 29 أبريل سنة 1975، يتضمن تحديد كفاءات تأسيس وتسيير الجان المتساوية الأعضاء التأديبية في المؤسسات التابعة للقطاع الخاص، ج ر، عدد 39، الصادر في 16 مايو سنة 1975.

5- مرسوم رقم 75-66 مؤرخ في 29 أبريل سنة 1975، يتضمن كفاءات تسيير الخدمات الإجتماعية، ج ر، عدد 39، الصادر في 16 مايو 1975.

6- مرسوم رقم 75-67 مؤرخ في 29 أبريل سنة 1975، يتضمن تحديد مساهمة أصحاب العمل في تمويل الخدمات الإجتماعية، ج ر، عدد 39، الصادر في 16 مايو سنة 1975.

7-مرسوم رقم 80-118 مؤرخ في 12 أبريل 1980 يتضمن عمل وتدخل

اللجنة الوطنية للأجور، ج ر عدد 16 الصادر في 15 أبريل 1980 (الملغى).

8-مرسوم رقم 80-119 مؤرخ في مؤرخ في 12 أبريل 1980 يتضمن إنشاء لجان لتصنيف

مناصب العمل ، ج.ج.ج عدد 16 الصادر في 15/ 04/ 1980

9-المرسوم 81-14 لمؤرخ في 31 يناير سنة 1981، يحدد كفاءات حساب تعويض عن العمل

التناوبي، ج ر عدد 5، صادر في 3 فبراير 1981.

- 10-المرسوم رقم 81-57 المؤرخ في 28 مارس 1981، يحدد نسبة التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة وشروطه، ج ر عدد 13، الصادر في 31 مارس 1981 .
- 11-المرسوم الأول: رقم 81 - 58، مؤرخ في 28 مارس 1981، يتعلق بكيفيات حساب تعويض الضرر ومقداره ، ج ر، عدد 13، صادر في 31 مارس 1981 .
- 12-المرسوم التنفيذي رقم 82-817 المعدل بالمرسوم رقم 91-188
- 13- **المرسوم التنفيذي** رقم 82-181. ج ر عدد 20 لسنة 1982
- 14-المرسوم (التنظيمية) 82 -356 مؤرخ في 20 نوفمبر 1982، يتضمن تحديد الطريقة الوطنية لتصنيف مناصب العمل، ج ر . عدد 47 الصادر 23 نوفمبر 1982.
- 15-المرسوم رقم 85-58 مؤرخ في 23 مارس 1985، يتعلق بتعويض الخبرة، ج ر عدد 13 صادر بتاريخ 1985/03/24
- 16-المرسوم رقم 85 -59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية
- 17- مرسوم رقم 85-03 مؤرخ في 5 يناير سنة 1985 ، يحدد السلم الوطني الإستدلالي المتعلق بالأجور، ج ر، العدد 2 الصادر في 6 يناير سنة 1985.
- 18- مرسوم رقم 86-08 مؤرخ في 7 يناير سنة 1986 يتم المرسوم رقم 85-03 مؤرخ في 5 يناير سنة 1985 يحدد السلم الوطني الإستدلالي المتعلق بالأجور الإستدلالي المتعلق بالأجور، ج ر، عدد 1، الصادرة في 8 يناير
- 19- المرسوم الثاني(تنظيمية): رقم 88 - 219 مؤرخ في 2 نوفمبر 1988، يتعلق بكيفيات حساب تعويض الضرر ومقداره، ج ر عدد 46، صادر بتاريخ 9 نوفمبر 1988. الساري المفعول حالياً.
- 20-المرسوم التنفيذي رقم 88-250، مؤرخ في 31 ديسمبر سنة 1988 يعدل المرسوم رقم 86-08 المرسوم مؤرخ في 7 يناير سنة 1986، يتم المرسوم رقم 85-03 مؤرخ في 5 يناير سنة 1985 يحدد السلم الوطني الإستدلالي المتعلق بالأجور الإستدلالي المتعلق بالأجور، ج ر عدد 1، الصادرة في 4 يناير 1989.
- 21- المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، المتعلق بالنظام الخاصة بمسري المؤسسات، ج ر، عدد 42 ، لسنة 1990.

- 22- المرسوم التنفيذي رقم 94-187 ، مؤرخ في 06 جوان 1994، يحدد توزيع نسبة الإشتراك في الضمان الاجتماعي، ج ر، عدد 44، الصادرة 1994.
- 23- المرسوم التنفيذي رقم 96-98 مؤرخ في مارس 1996، يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، ج ر، عدد 17 الصادر في 03 مارس 1996.
- 24- المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 8 ديسمبر 1997، يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، ج ر، عدد 82، لسنة 1997
- 25- المرسوم التنفيذي رقم 02-89 المؤرخ في 02 مارس 2002، المتعلق بمدة العمل بعنوان النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين المهنيين في الطيران المدني ج ر عدد 17 الصادر بتاريخ 06 مارس 2002.
- 26- المرسوم الرئاسي رقم 03-467 مؤرخ في 2 ديسمبر سنة 2003، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج ر عدد 76، الصادر في 9 ديسمبر 2003.
- 27- المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المحدد للنظام النوعي للعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، ج ر عدد 22 الصادر بتاريخ 27 مارس 2005.
- 28- المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم ، والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم ، ج ر عدد 61 المؤرخة في 30 سبتمبر 2007.
- 29- المرسوم التنفيذي رقم 08-140 مؤرخ في 10 مايو 2008، يحدد النظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفين، ج ر عدد 24، الصادر في 11 مايو 2008.
- 30- مرسوم تنفيذي رقم 15-59 رقم مؤرخ في 8 فبراير 2015، يحدد العناصر المكونة للأجر المضمون، ج ر عدد 8 الصادر في 15 فبراير 2015.

خامسا: الإجتهااد القضائي

- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 40603، الصادر في 31 مارس 1986، قضية: (ش و ن س) ضد: (م ح)، المجلة القضائية، العدد 04، 1990.

- 2- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 71015، الصادر في 31 ديسمبر 1990، قضية: المجلة القضائية، عدد 02 1990، المؤسسة الجزائرية للطباعة والنشر، الجزائر، 1990.
- 3- قرار المحكمة العليا: الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 51588 الصادر في 29 ماي 1989، قضية: (مدير شركة الأشغال بولاية سيدي بلعباس) ضد (م.ق)، المجلة القضائية، عدد 04، 1991.
- 4- قرار المحكمة العليا: الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 88087 الصادر في 21 سبتمبر 1992، قضية: (ع.ن) ضد (س.ن)، المجلة القضائية، عدد 04، 1993.
- 5- قرار المحكمة العليا: الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 101073، الصادر بتاريخ 08 نوفمبر 1993، قضية (ب م) ضد (م ع)، نشرة القضاة، العدد 48، بدون سنة النشر
- 6- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 106576 الصادر بتاريخ 31 جانفي 1994، المجلة القضائية، العدد الثالث، 1994.
- 7- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 107398، صادر في 30 مارس 1994، قضية: (ز.ع) ضد (مؤسسة الإسترجاع عنابة)، المجلة القضائية العدد الأول، 1994
- 8- قرار المحكمة العليا: الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 98278، الصادر في 28 أبريل 1992، قضية (م ب) ضد (المؤسسة الوطنية للأشغال والكهرباء بوهران)، المجلة القضائية، عدد 01، 1994.
- 9- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 70670 الصادر في 20-01-1992، قضية (ع س) ضد (المؤسسة الوطنية الجيو فيزيائية بتيارت)، المجلة القضائية، عدد 03، 1993، (دوأت)، الجزائر، 1995.
- 10- قرار المحكمة العليا: الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 38213 الصادر في 2004/02/17، قضية: (مسير شركة التعمير والبناء السطايفية) ضد (ح.ع)، المجلة القضائية، عدد 01، د.و.أ.ت، 1995.
- 11- قرار المحكمة العليا: الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 116805 الصادر في 20/12/1994، قضية: (وزارة التجهيز) ضد (م.ش)، المجلة القضائية، عدد 01، د.و.أ.ت، 1995 .

12-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 116049 الصادر 24 جانفي 1995،
المجلة القضائية، عدد خاص بمنازعات العمل والأمراض المهنية، الجزء الثاني، 1997 (دوأت)،
1997.

13-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 122458 الصادر في 16
أكتوبر 1995، المجلة القضائية، عدد خاص بمنازعات العمل والأمراض المهنية، الجزء الثاني،
1997، (دوأت)، الجزائر، 1997 .

14- قرار المحكمة العليا: الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 153637، الصادر في 09 ديسمبر
1997، قضية (س م) ضد (م.أ.ص.ت.ط.خ)، المجلة القضائية، عدد 01، 1998،
ص144-147

15-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 155283، مؤرخ في 10 مارس
1998، قضية:(ر.م ضد ص.ت.إ)، المجلة القضائية، العدد 02، سنة 1998.

16- قرار المحكمة العليا: الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 157097، الصادر في 10 مارس
1998، قضية (ديوان م س الخاصة بوزارة العدل) ضد (د ن)، المجلة القضائية، عدد 01،
1998، ص137-140.

17-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 168545 مؤرخ في 09 فيفري 1999
"غير منشور".نقلا: حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي منازعات العمل والتأمينات
الاجتماعية؛ دار هومه، الجزائر، 2014..

18- قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 188045 مؤرخ في 09 مارس 1999
"غير منشور". نقلا: حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي منازعات العمل والتأمينات
الاجتماعية؛ دار هومه، الجزائر، 2014.

19-قرار رقم 199740 مؤرخ في 11/07/2000 "غير منشور".نقلا: حمدي باشا عمر،
القضاء الاجتماعي منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية؛ دار هومه، الجزائر، 2014

20-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 167320 مؤرخ في 18 ديسمبر 1998،
قضية: (ب م) ضد (م ع أ) المجلة القضائية، العدد 1، 2000.

- 21- قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية ، ملف رقم 240430 الصادر في 11 جويلية 2000، المجلة القضائية، عدد 01، 2001، دار القصة، الجزائر، 2001
- 22- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 196348 الصادر في 11 أبريل 2000، قضية: (ب.ص) ضد (ب.ب)، المجلة القضائية عدد 02، 2001، دار القصة للنشر، الجزائر، 2002.
- 23- قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 290891 الصادر في 14 أكتوبر 2003 ، المجلة القضائية، عدد 02، 2003، (دوات)، الجزائر، 2003.
- 24- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 318213 ، الصادر في 2004/02/17، قضية: (مسير شركة التعمير والبناء السطايفية) ضد (ح.ع)، المجلة القضائية 1، 2004.
- 25- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 289675 الصادر في 12 جانفي 2005، قضية المؤسسة الوطنية للأسمدة والمنتجات المبيدة للحشرات) ضد (خ-ص)، المجلة القضائية، العدد 02، 2005.
- 26- قرار المحكمة العليا: الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 311653، الصادر في 09 نوفمبر 2005، قضية (د ب) ضد (المؤسسة الأشغال وتسوية الطرق)، المجلة القضائية، عدد 02، 2005.
- 27- قرار المحكمة العليا: الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 344163، الصادر في 04 أكتوبر 2006 ، قضية (د-م) ضد (ط-ح)، المجلة القضائية، عدد 02، 2006، ص.271-279.
- 28- قرار المحكمة العليا: الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 342464، الصادر في 06 سبتمبر 2006 ، قضية (شركة أوراس فوتوار) ضد (ب-ص)، المجلة القضائية، عدد 02، 2006، ص.265-268
- 29- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 293579 مؤرخ في 09 ديسمبر 2003، قضية (المؤسسة العمومية الاقتصادية للأنابيب) ضد (م ع أ)، نشرة القضاة، العدد.58، 2006
- 30- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 459163 مؤرخ في 2008/04/09، قضية ل-م) ضد (بنك الفلاحة والتنمية الريفية)، المجلة القضائية، العدد 01، 2008 .

31-قرار المحكمة العليا: الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 257733 الصادر في 12 ماي 2004، قضية: (المؤسسة الوطنية للمنظفات ومواد الصيانة) ضد (م.ن.د)، المجلة القضائية، عدد 01، 2004، د.و.أ.ت، 2008.

32-قرار المحكمة العليا: الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 386871 الصادر في 07 نوفمبر 2007، قضية: (الديوان الجهوي للحوم لمنطقة الوسط) ضد (ب.م)، المجلة القضائية، عدد 01، د.و.أ.ت، 2008.

33-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 660020، صادر في 07 جويلية 2011، قضية (م.ن) ضد الشركة الوطنية للسكك الحديدية)، المجلة القضائية، عدد 01، 2012.

سادسا: الوثائق

- ملخص مشروع الرأي المتعلق بالمشروع التمهيدي للإستراتيجية الوطنية للتنمية الإقتصادية والإجتماعية على المدى المتوسط، السداسي الثاني من سنة 1998، للمجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي، الدورة الثامنة، ماي 1997.

- مشروع تقرير حول الظروف الإقتصادية والإجتماعية، السداسي الثاني من سنة 1998، للمجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي، الدورة الثالثة عشر، ماي 1999
-التقرير العالمي للأجور حول: سياسات الأجور في زمن الأزمات، منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2010-2011. www.ilo.org/publns

-التقرير العالمي للأجور حول: الأجور والنمو العادل، منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2012-2013. www.ilo.org/publns

-ملخص تنفيذي عن التقرير العالمي للأجور حول: الأجور وعدم المساواة في الدخل، منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2014-2015. www.ilo.org

-الإتفاقية الجماعية لسنة 1991 الصندوق الوطني لتأمينات الإجتماعية و الصندوق الوطني للتقاعد، مطبعة ص.و.ت.إ، قسنطينة، 1992

-الإتفاقية الجماعية سونلغاز لسنة 1997

-الإتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للأشغال العمومية S.N.T.P لسنة 2002.

-النظام الداخلي للمؤسسة ميناء بجاية، 3 أوت 1999

سابعاً: القواميس

-القرام إبتسام، المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري؛ قصر الكتب، البليلة/ الجزائر،

1998.

-بوشاشي بوعلام، مفاهيم إقتصادية وقانونية؛ دار هومة، الجزائر، 2007.

1-Ouvrages

- 1-ANTONA Jean-Paul, Guide Social De L'entreprise ; Dalloz, Paris, 1998.
- 2-BELLOULA (Tayeb),Droit De Sociétés, Deuxième Éditions, Berter,1995.
- 3- BETTAHAR Rabah, KHELIFI Moustapha , Est Si On Reparlait Salaire ?: Ou Les Relations Sociales Au Sein De L'Entreprise ; Edition Bettahar , Algér , 1992
- 4- BOUTALEB Kouider, Politique Des Salaires; Politique Des Salaires Fondement Théorique Et Analyse Empirique De L'Expérience Algérienne; Office Des Publications Universitaires,Alger, 2013.
- 5- BOUTEFNOUCHET (M),Les Travailleurs En Algérie; Amap-Enal, Alger, 1984.
- 6-BRAHIMI Abdelhamid ,L'Economie Algerienne, 2^{em}édition Dahlab,Alger,1991.
- 7 -Burgaud Didier,Le Salaire Ne Fait Plus Tout....,Edition D'organisation ,Paris ,2002.
- 8 -Cadin -Loïc ,Guérin Francis , Pigeyre Frédérique, Gestion Des Ressources Humaines ; 3^{em} Editions, Dunod,Paris, 2007.
- 9- DEL SOL Marion, L'activité Salariée Aujourd'hui Et Demain ; Ellipress/Edition Marketing, S.A. Paris, 1998.
- 10-DURAND Paul Et VITUS André,Traite De Droit De Travail ; Tome2, Dalloz ,Paris, 1950.

- 11–GERAD Lyon– Caen, Droit De Travail Une Technique Révisible ; Dalloz, Paris, XII, 1995.
- 12– GIQUEL Frédéric, Salaire Ce Que Vous Pouvez Négocier ; Edition Organisation, Paris, 2003.
- 13– KOEHL Jean–Luc ,Droit De L'Entreprise :Droit Du Travail Et Droit Social, Ellipses, paris,1994.
- 14– KORICHE Mahammed Nasr–Eddine,Droit De Travail :Les Transformations Du Droit Algerien Du Travail Entre Statut Et Contrat, Tome2 ; Office Des Publications Universitaires ; Alger,2009.
- 15– Lemesl Raymond, Le Droit Du Travail En Afrique Francophone, Edicef France 1989.
- 16– Lethielleux Lëetitia,Lessentiel De La Gestion Des Ressources Hummaines ,Gualino Lextenso Edition ,Paris,2011
- 17–Marchand Daniel, Le Droit Du Travail En Pratique, 6^{em} Editions Mise A Jour Au 15 Juillet 2003, Editions D Organisation, Paris, 2003.
- 18–Mazeaud Antoine, Droit Du Travail; 6 Edition, Montchrestien, Paris, 2008.
- 19– M.F. Clavel –Fauquenot.N.Marignier, Le Droit Syndical,Liaison ; Paris, 1999.
- 20– Morel Journal Christel , Droit Générale ;4^{em}édition ,Galino Lextens Editions ,Galino Lextens Edition, 2010.
- 21– Mortory Bernard, Crozet Danial ,Gestion Des Ressources Humaintes, ,7^{em}edition,Dunod,Paris,2008.
- 22–Mortory Bertrand ,Contrôle De Gestion Sociale ;6^{em} Edition ,Vuibert , France ,2009
- 23–Pasquier Thomas , Léconomie Du Contrat Du Travail Conception Et Destin D'Un Type Contractuel ; Lextenso Edition, Paris, 2010,

24–Petit Frank, Baugard Dirik, Droit De L Emploi, Gualino Lextenso Editeur, Paris , 2010,

25–Radé Christophe, Droit De Travail ; 3^{em} Edition, Montchrestien, 2004.

26– Saintourens Bernard,Denis Gatumel ,Droit Du Crédit Droit Du Travail, Vuibert ,Paris,1996

27–Venomique Roy ,Le Petit Social, Dunod, France,2007.

28– Yves Saint–Jours, Les Relations Du Travail Dans Les Secteur Public,Paris, 1976.

2– Theses et Mémoires :

1– Anne AMAR–SABBAH "Les Déterminants De La Rémunération Des Plus Hauts Dirigeants Exécutifs Des Entreprises Françaises Cotées Au SBF 120" ; Thèse Pour L’obtention Du Doctorat Es Sciences De Gestion Ecole Doctorale Des Sciences Economiques Et De Gestion d’Aix–Marseille ,Centre d’Etudes Et De Recherche En Gestion d’Aix–Marseille , Soutenu Publiquement Le 26 Novembre 2012.

2–Aurélie Aurouet–Hmeur, L Egalite Professionnelle Homme–Femme : Etude De Droit Francais Et Droit Algérien ; These Doctorat Spécialité : Droit Sociale , Université Francois–Rabelais De Tours, Soutenu Le 11 Janvier 2013.

3–Farag Hmoda, La Protection Des Creanciers Au Sein Des Groupes De Societés, These De Doctorat En Droit Privé, Ecole Doctorale «Langages,Espaces,Temps,Société», Université Franche–Comte, Soutenu Le 19 Mars 2013.

4–Farba NDOUR, L’ Impact De La Protection Sociale Sur Le Rendement Des Ressources Humaines Le Cas Du Secteur Informel Au

Sénégal ; Thèse Présentée Pour Obtenir Le Grade De Docteur De L'universite MontpellierI, Groupe Des Disciplines Sciences Economiques Du CNU ; Section 05 , Soutenu Publiquement Le 11 Janvier 2013

5–Inna Gabrielle, Mayila Gawanji Oloundigalo, Salariat Femme Au GABON : Modérnité Et Réinvention Des Traditions. Ecole Doctorale Sciences De La Societé,Option : Sociologie Du Travail, Université D'EVRY–VAL,D Essonne, Soutenu Le 28 Juin 2012.

6–Naège Noële–Ango–Obiang, Mondialisation Et Inégalités (Salaires/Revenus,Emploi) Dans Les Pays Du Sud, These De Doctorat En Sciences Economiques, Université Des Sciences Et Technologies De Lille, Soutenu Le 4 Decembre 2007.

8–Stani Ondze, La Garantie Des Salaires En Cas D'Insolvabilité De L'Employeurs ;These De Doctorat Option : Droit Privé, Université – PARIS–Ouest–Nanterre–La Défense, Soutenu Le 5 Decembre 2012.

9–Tirchi Ourdia, La Gestion Des Remunérations, Un Outils De Motivation Au Service De La Performance Au Travail : Cas De L'Entreprise Privée Algérienne CEVITAL,Mémoire De Magister, Option Management Des Entreprises,Faculté Des Sciences Economiques, Université Mouloud Mammeri De Tizi–Ouzou, Soutenu Le 17 Juillet 2012.

3– Articles :

1– Arbi Mohamed Et Rerfera M.Yassine, «Réformes Economique Et Gestion De La Rémunération Au Sein D'Entreprise Publique Algérienne» ; Cahiers Du Cread N° 49, 3 Trimestre,1999,P.35–56

- 2- Arbi Mohamed Et Rerfera M.Yassine, «Etude De La Structure Des Rémunérations Au Sein De Trois Entreprises Puplicques Economiques»; Cahiers Du Cread N°49, 3 Trimestre, 1999, P.57-92.
- 3-Guillaume Vuillemey, Note Economique Diem,« Les Effets Economiques Du Salaire Minimum»; Institut Economique Molinari, Juin , 2008, P.1.
- 4- Edward P.Lazear, «Salaire A La Performance: Incitation Ou Selection?» Economie Prévision, Cairn , 2004/3 (N° 164-165),17-25.
- 5-Claire André, Amine Chamkhi, «Les Salaire Par Secteur Et Par Branche Professionnelle En 2010»; Dares Analyses, N° 74, Octobre 2012, P.5.
- 6- Lellou Abderrahmane,« Le Système De Rémunération Du Travail Dans L'Entreprise Restructurée»; Cahier De Cread, N°12, 4^{em} Trimestre,1987,P.18-26.
- 7- Lellou Abderrahmane,« procedure foremelle et pratique réelles Dans la détermination des salaires»; Cahier De Cread, N°34, 2^{em} Trimestre,1993.
- 8-Bouras Zohra, «La Mondialisation Et Le Travail Des Femme»; Revue Algerienne, Des Sciences Juridiques, Economique Et Politique,N° 2,2009
- 9-DENIDENI Yahia, «La Relation Du Travail En Tant Que Régime Entraînant L'Inposition Des Traitements Et Salaire»; Revue Crittique, Des Sciences Juridiques, Economique Et Politique ; N° 2, 2009,73-81.
- 10-C.Terrier, «Gestion Du Personnel Et Du Ressources Humaines»; Mailto :Webmaster@ Ceterrier.Com,Http://Www. Ceterrier.Com. 27-09-2009.P.2.

11–Nathalie Elgrably, «Le Salaire Minimum Et La Flexibilité Du Marché Du Travail» ; Les Note Economique, Institut Economique Montréal,(Canada++++)Décembre 2006.

12– Isabelle Bourgeois, « Chômage : l'effet du salaire minimum de référence », *Regards sur l'économie allemande* 2012/4 (n° 107), p. 37, <http://www.cairn.info/revue-regards-sur-l-economie-allemande-2012-4-page-37.htm>

13– Séverine Lemiere et Rachel Silvera, « Un salaire égal pour un travail de valeur comparable entre les femmes et les hommes Résultats de comparaisons d'emplois », *La Revue de l'Ires* 2010/3 (n° 66), p. 64.

14–Zancarin–Fournel Michelle, Poggioli Margan «A travail égal, Salaire égal» ?La C.G.T et les femmes au temps front populaire, histoire documentaire Dijon, Edition universitaire de dijon»clio, 2013/2 (n°38) p.329–331

4–Jurisprudence

1–Cour de cassation, chambre sociale , Audience publique du 2 juillet 2002 , N° de pourvoi: 00–13111, Publié au bulletin.

2–Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du 4 juin 1996, N° de pourvoi: 94–43248, Non publié au bulletin.

3–Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du 11 février 1982 ,N° de pourvoi: 80–40359,Publié au bulletin

4–Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du 11 janvier 2006 , N° de pourvoi: 03–43587 ,Publié au bulletin.

5– Cour de cassation, chambre sociale,Audience publique du 28 novembre 2000, N° de pourvoi: 97–43715 99–41661, Publié au bulletin

6– Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du 29

- novembre 2006, N° de pourvoi: 05-42853 ,Publié au bulletin
- 7- Cour de cassation, chambre commerciale,Audience publique du 4 mai 2010,N° de pourvoi: 09-13205 , Publié au bulletin.
- 8- Cour de cassation,chambre commerciale,Audience publique du 4 octobre 2011, N° de pourvoi: 10-23398,Publié au bulletin.
- 9- Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du 3 novembre 2011 ,N° de pourvoi: 10-16660, Publié au bulletin
- 10- Cour de cassation,chambre sociale,Audience publique du 5 mai 2010,N° de pourvoi: 07-45409,Publié au bulletin
- 11- Cour de cassation,chambre sociale, Audience publique du 5 novembre 2014 ,N° de pourvoi: 1314077,ECLI:FR:CCASS:2014:SO01930 ,Publié au bulletin
- 12- Cour de cassation,chambre sociale,Audience publique du 6 mai 2009,N° de pourvoi: 07-44485,Publié au bulletin
- 13- Cour de cassation, chambre sociale,Audience publique du 9 avril 2008,N° de pourvoi: 07-41418,Publié au bulletin
- 14- Cour de cassation,chambre sociale, Audience publique du 9 avril 2015,N° de pourvoi: 13-27624,ECLI:FR:CCASS:2015:SO00633, Publié au bulletin
- 15- Cour de cassation, chambre sociale,Audience publique du 13 juin 2012,N° de pourvoi: 11-10929,Publié au bulletin
- 16- Cour de cassation,chambre sociale,Audience publique du 20 juin 2013,N° de pourvoi: 10-20507,ECLI:FR:CCASS:2013:SO01171,Publié au bulletin
- 17- Cour de cassation,chambre sociale,Audience publique du 21 octobre 2008,N° de pourvoi: 07-40809,Publié au bulletin

18- Cour de cassation,chambre sociale,Audience publique du 23 mai 2013,N° de pourvoi: 11-26754,ECLI:FR:CCASS:2013:SO00946,Non publié au bulletin

19- Cour de cassation, chambre sociale,Audience publique du 24 février 2009,N° de pourvoi: 07-44488,Publié au bulletin.

20- Cour de cassation,chambre sociale,Audience publique du 27 septembre 2007,N° de pourvoi: 05-42293,Publié au bulletin.

21- Cour de cassation,chambre sociale,Audience publique du 28 octobre 2015 ,N° de pourvoi: 14-21319,ECLI:FR:CCASS:2015:SO01757,Publié au bulletin.

6- Site Internet :

-www.alolabor.org

-www1.umn.edu

-www.ilo.org

-www.joradp.dz

-www.cnes.dz

- www.ons.dz

- www.légifrance.gouv.fr

	- إهداء
	- شكر وتقدير
	- قائمة المختصرات
02	- مقدمة
	الباب الأول
12	النظام القانوني للأجر في التشريع الجزائري
13	-الفصل الأول: مضمون الأجر كحق في التشريع الجزائري
14	-المبحث الأول: مفهوم الأجر كحق
14	-المطلب الأول: تعريف الأجر وأنواعه
15	- الفرع الأول: تعريف الأجر
15	- أولاً: في التشريع الدولي والتشريع الداخلي
22	- ثانيا: مميزات الأجر كحق
27	-الفرع الثاني: أنواع الأجر كحق
27	- أولاً: أنواع الأجر على أساس القوة الشرائية
29	- ثانيا: أنواع الأجر على أساس طبيعته
32	- ثالثا: أنواع الأجر على أساس الغرض منه
32	- رابعا: أنواع الأجر على أساس طرق الدفع
33	- المطلب الثاني: نطاق تطبيق صفة العامل الأجير
33	- الفرع الأول مفهوم العامل الأجير
33	- أولاً: تعريف العامل الأجير
34	- ثانيا: شروط إكتساب صفة العامل الأجير

37	- الفرع الثاني: الفئات الذين لا يعدّون عمالا أجراء بفهوم القانون 11-90
37	- أولًا: الفئات المستثناة بصفة مطلقة من أحكام قانون 11-90
40	- ثانيا: الفئات الخاضعة لنظام قانوني مشترك
50	- المبحث الثاني: مشتملات الأجر كحق
51	- المطلب الأول: الأجر الثابت
51	- الفرع الأول: الأجر الوطني الأدنى المضمون
52	- أولًا: الحق في حد أدنى من الأجور في المواثيق الدولية
56	- ثانيا: الأجر الوطني الأدنى المضمون في الجزائر
69	- الفرع الثاني: الأجر القاعدي والتعويضات الملحقة به
69	- أولًا: الأجر القاعدي
70	- ثانيا: التعويضات الثابتة أو التعويضات الملحقة بالمنصب
79	- المطلب الثاني: الأجر المتغير
79	- الفرع الأول: التعويضات
79	- أولًا: التعويض عن العمل التناوبي
81	- ثانيا: التعويض عن العمل الليلي
82	- ثالثًا: التعويض عن الساعات الإضافية
85	- رابعًا: التعويض عن مصاريف الخدمة
87	- الفرع الثاني: المكافآت
87	- الفرع الثاني: أولًا: المكافآت عن المردود الفردي
88	- ثانيا: المكافآت عن المردود الجماعي
90	- الفصل الثاني: مكانة عنصر الأجر في علاقة العمل

91	- المبحث الأول: الصفة الجوهرية للأجر في علاقة العمل
92	- المطلب الأول: الأجر عنصر ضروري لتكيف عقد العمل
92	- الفرع الأول: تأثير عنصر الأجر في تكيف عقد العمل
92	- أولاً: تميز عقد العمل عن عقد المقاولة
94	- ثانياً: تميز عقد العمل عن عقد الوكالة
95	- ثالثاً: تميز عقد العمل عن عقد الشركة
96	- الفرع الثاني: بطلان عقد العمل لا يضع الحق في الأجر
96	- المطلب الأول: مدى إستحقاق الأجر دون أداء العمل
97	- الفرع الأول: التلازم الشرطي بين الأجر والعمل كمبدأ
97	- أولاً: تفسير مبدأ التلازم الشرطي بين الأجر والعمل
99	- ثانياً: حالات تطبيق مبدأ التلازم الشرطي بين الأجر والعمل
106	- الفرع الثاني: حالات إستحقاق الأجر دون أداء العمل كإستثناء
106	- أولاً: إستحقاق الأجر عن الراحة القانونية والعطل
115	- ثانياً: فترات الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر
115	- المبحث الثاني: الأساليب والطرق القانونية لتحديد الأجر
118	- المطلب الأول: الأساليب القانونية لتحديد الأجر
119	- الفرع الأول: تحديد الأجر في ظل الإقتصاد الموجه
120	- أولاً: إنشاء اللجنة الوطنية للأجور
121	- ثانياً: تحديد مناصب العمل
122	- ثالثاً: تحديد السلم الوطني للأجور
124	- الفرع الثاني: تحديد الأجر في ظل إقتصاد السوق

125	-أولاً: تحديد الأجر في عقد العمل
132	- ثانياً: تحديد الأجر في مجال عقود العمل الجماعية
146	- المطلب الثاني: طرق حساب الأجر
146	- الفرع الأول: حساب الأجر على أساس معيار الزمن
148	- الفرع الثاني: حساب الأجر على أساس معيار القطعة
150	- الفرع الثالث: حساب الأجر على أساس المعيار مزدوج
	الباب الثاني:
157	تكريس الحماية القانونية للأجر كحق في التشريع الجزائري
158	-الفصل الأول: ضمانات تكريس الحماية القانونية للأجر كحق في التشريع الجزائري
159	- المبحث الأول:الضمانات الأساسية المقررة قانوناً لتكريس حماية الأجر كحق في التشريع الجزائري
159	- المطلب الأول: ضمان مبدأ المساواة في الأجر
160	- الفرع الأول: مفهوم مبدأ المساواة على المستوى الدولي
161	- أولاً: النصوص الدولية التي تقر مبدأ المساواة كضمانة لحماية أجر العامل
164	- ثانياً: نصوص المعايير الدولية ذات الصلة
164	- ثالثاً: النصوص العربية التي تؤكد على مبدأ المساواة في الأجور
165	- الفرع الثاني: تكريس مبدأ المساواة في الأجور في التشريع الجزائري
170	- المطلب الثاني: ضمان عدم المساس بالكتلة الأجرية
170	- الفرع الأول: نظام حضر المقاصة على الأجر
171	- أولاً: الديون القابلة للمقاصة على الأجر
174	- ثانياً: الديون غير قابلة للمقاصة على الأجر

175	- الفرع الثاني: نظام حضر الحجز على الأجر
175	- أولًا: موقف مختلف التشريعات العمالية
177	- ثانيا: موقف المشرع الجزائري
183	- الفرع الثالث: نظام حظر التنازل عن الأجر
183	- أولًا: موقف مختلف التشريعات
184	- ثانيا: موقف المشرع الجزائري
186	- المطالب الثالث: ضمان إمتياز الأجر عن بقية الديون الأخرى
186	- الفرع الأول مضمون مبدأ الإمتياز بإعتباره كضمانة لحماية أجر العامل
187	- أولًا: مفهوم حق الإمتياز
188	- ثانيا: حدود الدين المضمون بالإمتياز
191	- الفرع الثاني: الإعتراف بحق إمتياز أجر العامل على المستوى الدولي والوطني
191	- أولًا: الإعتراف بحق إمتياز أجر العامل على المستوى الدولي
194	- ثانيا: التكريس الوطني لمبدأ الإمتياز كضمانة لحماية أجر العامل
198	- المبحث الثاني: الضمانات الإحتياطية المقررة قانونا لتكريس حماية الأجر كحق في التشريع الجزائري
198	- المطالب الأول: ضمان الدفع السليم للأجر
199	- الفرع الأول: الدفع النقدي والمنتظم للأجر
199	- أولًا: أسباب ظهور مبدأ الدفع النقدي والمنتظم للأجر
200	- ثانيا: موقف التشريعات الحديثة والمشرع الجزائري من هذا المبدأ
205	- الفرع الثاني: الدفع الزماني والمكاني للأجر
205	- أولًا: الدفع الزماني للأجر

209	- ثانيا: الدفع المكاني للأجر
212	- المطلب الثاني: ضمان إثبات الدفع السليم للأجر
213	- الفرع الأول: إستلام العامل للأجره شخصيا
213	- أولا: مضمون مبدأ إستلام العامل للأجره شخصيا
214	- ثانيا:الإستثناء عن مبدأ إستلام العامل للأجره شخصيا
215	- الفرع الثاني: إلتزام رب العامل بتسليم العامل كشف الأجر
216	- أولا: موقف التشريعات العمالية
217	- ثانيا: موقف المشرع الجزائري
219	- الفرع الثالث: إلتزام رب العمل بمسك دفتر الأجور
222	الفصل الثاني:آليات تكريس الحماية القانونية للأجر كحق في التشريع الجزائري
223	-المبحث الأول: التسوية الودية لمنازعة المتعلقة بالأجر كآلية لتكريس الحماية القانونية
224	- المطلب الأول: التسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة كآلية لحماية الحق في الأجر
224	- الفرع الأول : التظلم أمام الرئيس المباشر كآلية لحماية أجر العامل
225	- الفرع الثاني: التظلم أمام المستخدم أو أمام الهيئة المستخدمة كآلية لحماية أجر العامل
226	-الفرع الثالث: الإشكال القانوني حول مدى إلزامية التسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة؟
228	-المطلب الثاني: التسوية الودية خارج الهيئة المستخدمة كآلية لحماية الحق في الأجر
229	- الفرع الأول : إجراء المصالحة من قبل مفتش العمل

229	- أولًا: دور مفتش العمل في إجراء المصالحة
233	- ثانياً: إخطار مفتش العمل من طرف العامل
234	- الفرع الثاني: إجراء المصالحة من قبل مكتب المصالحة
238	- أولًا: الهدف من إخطار مكتب المصالحة ومدة الإخطار
235	- ثانياً: تشكيلة مكتب المصالحة وإختصاصه
242	- ثالثاً: إجراءات المصالحة
245	- رابعاً: تنفيذ إتفاق المصالحة
247	- المبحث الثاني: دعوى الأجر كآلية قضائية لتكريس الحماية القانونية لأجر العامل
247	- المطلب الأول: القضاء المختص بضمان فعالية الحماية القانونية لأجر العامل
248	- الفرع الأول: التعريف بقضاء العمل
249	- أولًا: تعريف قضاء العمل وخصائصة
252	- ثانياً: ظهور وتطور قضاء العمل:
255	- الفرع الثاني: مضمون دعوى المطالبة بالأجر
257	- أولًا: الإختصاص القضائي المتعلق بدعوى الأجر
262	- ثانياً: تشكيلة المحكمة الفاصلة في دعوى المتعلقة بموضوع الأجر
265	- ثالثاً: إجراءات رفع دعوى المتعلقة بالأجر
267	- المطلب الثاني: أنواع الجرائم الماسة بالحق في الأجر والجزاءات المقررة لها قانوناً
267	- الفرع الأول: أنواع الجرائم الماسة بالحق في الأجر
267	- أولًا عدم تسليم القسيمة أو إغفال أي عنصر من عناصر الأجر
269	- ثانياً: دفع أقل من الحد الأدنى من الأجر
270	- ثالثاً: عدم دفع الأجر عند حلول أجل إستحقاقه

272	- رابعا: جريمة التمييز بين العمال في الأجر
273	- الفرع الثاني: صيغة الأحكام والجزاءات الصادرة في دعوى المطالبة بالأجر
273	- أولا: صيغة الأحكام الصادرة عن دعوى المطالبة بالأجر
276	- ثانيا: طبيعة الجزاءات الصادرة عن دعوى المطالبة بالأجر
278	- الفرع الثالث: مدة تقادم دعوى المطالبة بالأجر
278	- أولا: مدة التقادم طبقا لأمر رقم 31-75
279	- ثانيا: مدة التقادم طبقا للقانون المدني
281	- ثالثا: مدة التقادم في قانون الإجراءات المدنية والإدارية
284	خاتمة
291	ملاحق
292	قائمة المراجع
325	فهرس

ملخص

يعتبر الأجر من أهم الحقوق العمالية الأساسية المعترف بها للعامل في شتى التشريعات بما فيها التشريع الجزائري، لكونه ذو أهمية بارزة لأنه يمس الطبقة الحساسة من المجتمع؛ إذ يعتبر بالنسبة للعمال وسيلة لإشباع حاجاتهم المادية والإجتماعية، وفي نفس الوقت وسيلة لتحفيزهم، كما يمثل بالنسبة للمؤسسة أحد العناصر الأساسية في تكاليف الإنتاج مما يفرض عليها أن توازن بين تكلفة أجورها المدفوعة. ومن هنا لا عجب أن يكون موضوع الأجر من أهم الموضوعات التي تشغل بال العمال وأصحاب الأعمال والحكومات. وفي هذا إطار؛ تهدف هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على النظام القانوني للأجر في التشريع الجزائري، مع بيان أوجه الحماية القانونية والقضائية التي أقرها المشرع الجزائري لضمان تكريس حماية قانونية فعالة لأجر العامل.

Résumé

Le salaire est considéré comme étant un droit fondamental important pour l'ouvrier dans diverses législations y compris la législation algérienne, puisqu'il concerne la partie sensible de la société et ce, vu qu'il constitue pour les ouvriers un moyen pour subvenir à leurs besoins matériels et sociaux et en même temps un moyen pour les stimuler. En outre, il constitue pour l'entreprise un élément fondamental dans les coûts de la production ce qui la pousse à équilibrer entre le coût des salaires payés. Cela étant, le sujet du salaire n'est pas loin d'être l'un des sujets les plus importants qui préoccupe les ouvriers, les hommes d'affaires ainsi que les gouvernements.

Dans ce cadre, la présente étude vise à donner une importance au règlement légal du salaire dans la législation algérienne tout en déterminant les moyens de protection juridique et judiciaire prévus par le législateur algérien et ce, afin de garantir la consécration d'une protection légale et optimale du salaire de l'ouvrier.

Abstract

The wage is considered as being a fundamental and important right of the worker in several legislations including the Algerian one, as it concerns the sensitive part of the society and for workers it is a mean to meet their material and social needs and at the same time a mean to stimulate them. Furthermore, it constitutes for a company a fundamental element in the costs of production, thing that pushes it to equalize between the costs of paid wages. That is why; the subject of wage is the most important matter that concerns workers, businessmen and governments.

In this case, this study aims to shed light on legal regulation of wage in the Algerian legislation by determining the legal and judicial means of protection provided by the Algerian legislator in order to insure confirmation of legal and optimal protection of the worker's wage.