



جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



الحماية القانونية للأجر في ظل التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص: قانون اداري

إشراف:

الدكتورة: مليكة بطينة

إعداد الطلبة :

- محمد العقون

- محمد الفاتح رزوق

- سليم قاسمي

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
صفاء عطية	أستاذ مساعد أ	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي-	رئيسا
مليكة بطينة	أستاذ محاضر أ	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي-	مشرف ومقررا
حسن بوخرنة	أستاذ مساعد أ	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي-	مناقشا

السنة الجامعية: 2022/2021

شكر وعرفان

نحمد الله على جزيل نعماته ونشكره شكر المعترف بمننه ونصلي على صفوة أنبيائه وعلى آله وصحبه وأوليائه أجمعين.

نتقدم بجزيل الشكر والاعتراف إلى أستاذتنا الدكتورة الفاضلة " مليكة بطينة " التي لم تدخر جهدا في النصح والإرشاد والتوجيه والتشجيع ونسأل الله أن يجزيها كل خيرا.
وإلى كل من قدم لنا يد المساعدة وشجعنا بالكلمة الطيبة والابتسامة وبالذعاء لإتمام هذا العمل.

وشكرا...

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى والدي الكريمان وأسأل الله العلي القدير أن يجعل هذا العمل في ميزان حسناتهم وإلى كل من:
والدتي الكريمة حفظها الله ورعاها
أستاذي الفاضل حفظه الله ورعاه
إلى كل الأهل والأصدقاء والأحباب
إلى كل أساتذتي الأفاضل دون استثناء
إلى كل من ساهم في إنجاز هذا البحث ولو بحرف
إليكم جميعاً...أهديه

قاسمي سليم. رزوق محمد الفاتح...

الإهداء

الحمد لله الذي وفقنا لتتضمن هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه ثمرة الجهد والنجاح بفضلته تعالى مهداة الى الوالدين الكريمين حفظهما الله وأدامهما نور لدربي لكل العائلة الكريمة التي ساندتني من إخوة وأخوات إلى رفقاء المشوار الذين قاسموني لحظاته رعاهم الله ووفقهم سليم ومحمد الفاتح، الى كل قسم الحقوق وجميع دفعة 2022م جامعة الشهيد حمه لخضر، ولاية الوادي، الى كل من أثر على حياتي، والى كل من أحبهم قلبي ونسيم قلبي.

العقون محمد...

مقدمة

عرفت الجزائر بعد الاستقلال بنية إقتصادية وإجتماعية متدهورة، هذا ما جعل السلطات العليا تقوم بتكثيف جهودها في مجال العمل والمؤسسات الصناعية، لذلك فقد شهدت تحولات عديدة على مستوى علاقات الإنتاج المحددة لنوع وطبيعة العمل، إذ إنتقلت من التسيير الذاتي إلى التوجه الاشتراكي من خلال القانون رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات ثم القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

وتبعا لهذه التحولات المتعاقبة فقد تأثرت المؤسسة الصناعية بشكل عام والحياة المهنية والإجتماعية للعمال بشكل خاص، حيث عرفت اضطرابات وتذبذبا في مستوى علاقات العمل. شهدت الجزائر في أواخر الثمانينات إصلاحات شاملة في المجال الاقتصادي وتشجيع المنظومة العمالية فظهرت قوانين جديدة تخدم إدارة المؤسسات الصناعية وعلاقات العمل وحقوق العمال والمستخدمين وذلك بمقتضى الإعراف بحق إحداث النقابات العمالية المستقلة وذلك من أجل الدفاع على حق العامل ومنها الأجر، في القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي وكذلك في القانون رقم 11-90 المتضمن قانون علاقات العمل¹.

حيث يعد العمل من أهم الأولويات في حياة الفرد والجماعة على حد سواء، كما أنّ الحصول على الأجر هو أحد دوافع للعمل وحوافزه، وذلك لتغطية المتطلبات الاقتصادية فالأجر هو المصدر الأساسي لمعيشة الغالبية العظمى من الناس، كما أنّه أهم سبيل لإشباع الحاجات الضرورية للأفراد، كما يعتبر عنصرا من عناصر تكلفة الإنتاج بالنسبة للمؤسسة إضافة إلى كونه المحرك الأول لعملية التطور، وتحقيق التقدم والرخاء للبشرية، فموضوع علاقات العمل سواء كانت فردية أو جماعية من الجوانب الهامة للمؤسسات المستخدمة في مختلف القطاعات والنشاطات الإقتصادية العامة منها والخاصة على أساس أن عنصر العمل الذي هو من الأركان الأساسية في العملية الإنتاجية، فالعمل هو ذلك الجهد الذي يبذله العامل مقابل أجر يضمن له

1 القانون رقم 90-14 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي الجريدة الرسمية العدد 23، سنة 1990.

العيش الكريم، فقد منح قانون العمل للأجير امتيازات وحماية قانونية لذمته المالية (أجر) بإعتبار هذا الأخير إلتزام يرد على عاتق المستخدم، فالأجر بإعتباره مسألة جوهرية تركز عليها تركيبة قانون العمل كما يمثل نقطة حساسة من خلال الصراعات الدائمة بين العمال وأصحاب العمل فكل شيء في الحياة الاجتماعية والإقتصادية مرتبط بالأجر، وهو ذلك الدخل الدوري الذي يمنح للأجير مقابل قيامه بعمل ما فهو عنصر أساسي وفعال في عملية الإنتاج، فبدونه يبقى العمل مجرد عمل مجاني أو خيري مما لا شك فيه أن حياة العامل لا يمكن أن تستقيم بدون أجر، فهو المحرك الجوهري للمجتمع.

اولاً: أهمية الدراسة

الأهمية العلمية (النظرية): تتمحور الأهمية العلمية لموضوع الأجر في دراسته بنوع من التفصيل في جزئية من جزئياته والمتمثلة أساساً في الأجر الذي يعتبر من الناحية القانونية هو العنصر الثاني في عقد العمل الذي تنشأ بموجبه علاقة العمل بين العامل ورب العمل وكذلك بإعتباره من مواضيع الوظيفة العمومية. فهو يكتسي أهمية بالغة نظراً لكون موضوع الأجر من أدق موضوعات قانون العمل، وأشدّها تشعباً وتعقيداً، وأكثرها إثارة للجدل والخلاف، وبإعتباره أهم الموضوعات التي تشغل بال العمال وأصحاب الأعمال والحكومات والنقابات، فالأجر بالنسبة للعامل، يمثل دخلاً ويجب على العامل أن يحافظ على مستوى هذا الدخل، بل أن يزيد منه أملاً في رفع مستوى معيشته ورغبة منه في إشباع حاجاته من السلع والخدمات التي يقدمها المجتمع له.

الأهمية العملية (التطبيقية): إن جل قوانين العمل المعاصرة إهتمت بالأجر ووضعت آليات لحمايته ومراد هذا الحرص هو التطور الذي عرفه القانون الإجتماعي الذي جعل المشرع يوسع من دائرة الحماية للطرف الضعيف في علاقة التعاقدية المجسدة في عقد العمل، والأجر هو إلتزام يقع على عاتق صاحب العمل.

ثانيا: أسباب إختيار الموضوع

تعود أسباب إختيارنا لهذا الموضوع إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية، فالنسبة للأسباب الذاتية تكمن أساسا في إهتمامنا بمجال الوظيفة العمومية كوننا مقبلين عليها على وجه التحديد وبأخص مصطلح الأجر في الوظيفة العامة، فالموضوع في نظرنا دقيق وعناصره كاملة ملمة. أما بالنسبة للأسباب الموضوعية في إختيار موضوع دراستنا تمثلت في معرفة ماهية الأجر وكذا الآليات القانونية لحماية الأجر.

ثالثا: أهداف الدراسة

تهدف الدراسة في مجملها الى إبراز ماهية الأجر وإعطائها التعريفات الفقهية وكذلك ما ذهب اليه المشرع من تعريف لها، وتحديد طرق الحماية القانونية التي جاءت في التشريع الجزائري فالأجر أحد عناصر عقد العمل والمصدر الأساسي لضمان العيش الكريم بالنسبة للعامل وأسرته لذا جعله المشرع في مصاف الحقوق الأساسية، وخصها بحماية تضمن للعامل الإستقرار به وذلك بغية هدف وسبب رئيسي يكمن في تحقيق التوازن ولضمان سيرورة العمل.

رابعا: الإشكالية

إنّ موضوع الأجر يعد الحلقة الرئيسة لجميع علاقات العمل، وبحتنا عن معدلة لتحقيق التوازن في علاقة العمل وبالتالي تحقيق استقرارها، وإشكالية الموضوع تنصب حول الأجر بصفته العنصر الأساسي وكذلك الحماية القانونية المخولة له، وبناء على ما تقدم نطرح الإشكالية التالية: ما مدى الحماية القانونية التي كفلها المشرع الجزائري لعنصر الأجر في عقد العمل؟

وتندرج تحت هذه الإشكالية مجموعة من الأسئلة الفرعية هي:

- ما مفهوم الأجر؟
- فيما يتمثل التطور التاريخي للأجر؟
- ما هي الآليات القانونية التي أقرها المشرع الجزائري لحماية الأجر؟
- ما هو دور مفتش العمل في حماية الأجر؟

خامسا: المنهج المعتمد: نظرا لطبيعة الموضوع إعتدنا في الدراسة على المنهج التاريخي الذي له شهرة واسعة في تحقيق الدراسات البحثية والخروج بشواهد مهمة لماله من حجج قوية، و تطرقنا الى المنهج التحليلي من خلال تفكيك العناصر الأساسية ودراستها بأسلوب متعمق من أجل معرفة جميع الوسائل التي اعتمدها المشرع لحماية الأجر.

سادسا: الدراسات السابقة

قد إقتضت عملية إعداد المذكرة الإعتداد على دراسة سابقة قصد الإحاطة بموضوع الدراسة للحصول على المعلومات المهمة منه و من أجل توفير الوقت والجهد للباحثين لكتابة الدراسة و تعرفهم على الأخطاء لكي لا يقعوا فيها فتم الإستفادة من بعض الدراسات التالية:

- بوخروبة كلثوم، تطور سياسة الأجر في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر1، السنة الجامعية 2016-2017، ويدور مضمون هذه الرسالة حول مدى تأثير سياسة الأجر في الجزائر.

- جديد سعاد، الأجر بصفته عنصر من عناصر عقد العمل في القانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، السنة الجامعية 2016-2017، تذهب هذه المذكرة لدراسة الأجر في عقد العمل وكذلك في التشريعات العمالية المعاصرة.

سابعا: صعوبات الدراسة

تتشكل صعوبات دراسة هذا الموضوع في بعض الصعوبات الميدانية أهمها نقص المادة العلمية بحد ذاتها، حتى وإن وجدت فكلها تنصب على تجارب أخرى التي لا يمكننا الأخذ بها إلا في بعض المفاهيم، وكذلك العراقيل التي واجهتنا في التنقلات الميدانية.

ثامنا: تقسيم الدراسة: عليه ستكون دراستنا لهذا الموضوع مقسمة إلى فصلين حيث:

سننتظر في الفصل الأول الى الإطار المفاهيمي والنظري للأجر لكي نمنح نظرة شاملة للأجر بإعتباره موضوع بارز في تركيبة قانون العمل، والحياة الإجتماعية للعامل وكذلك

الإقتصادية وذلك من خلال مبحثين فالمبحث الأول خصصناه لماهية الأجر، والمبحث الثاني تم تناول فيه مشتقات الأجر ومعايير تحديده.

أما في الفصل الثاني فخصصناه الى الحماية القانونية والمؤسسية للأجر والتي تظهر من خلال المبادئ المكرسة لهذا الشأن بل أيضا من خلال التدابير التي تضمن الدفع السليم للأجور والمستحقات المالية، بحيث تطرقنا في المبحث الأول الى حماية الأجر عن طريق الاليات القانونية، وفي المبحث الثاني الحماية المؤسسية للأجر.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي

للأجن

لم تكن فكرة الأجر معروفة في العهود السابقة ففي ظل نظام الرق كان العبد يعمل لصالح سيده مقابل تكفل هذا الأخير بغذائه وكسوته، وفي نظام الإقطاع كان العامل يلتزم بتكريس جل وقته لزراعة حقل السيد أو العمل داخل المنزل مقابل حصوله على قطعة أرض يستغلها لصالحه، ليتطور الأمر في ظل النظام الحرفي أين كانت تتجمع كل جماعة في حرفة معينة في طائفة خاصة بهذا تضم طبقات متدرجة وعلى رأس كل طائفة شيخ الطائفة أو المعلم ثم العامل ثم الصبي تحت التمرين، وكانت كل طائفة تضع القواعد الخاصة بالعمل من بينها الأجر .

أما في ظل الدين الإسلامي فقد عرف ما يسمى بنظام المكاتبه الذي يقصد به احتفاظ السيد للعبد كسبه تمهيد لعنقه، وأن النبي صلى الله عليه وسلم كان يدعو إلى التعجيل بالوفاء بالأجر بقوله صلى الله عليه وسلم "أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه".

أما في أوروبا وبظهور الرأسمالية كنتيجة للثورة الصناعية، أدى إلى سيادة المذهب الفردي الذي كرس مبدأ سلطان الإرادة القائم على إخضاع الأجر للحرية التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، هذا الأخير الذي كان في مركز قوة مقارنة بالعامل فرض نظام الدفع العيني للأجر فكان العامل يحصل مقابل العمل الذي يؤديه على كمية من المنتجات التي ينتجها صاحب العمل.

ويعتبر عنصر الأجر المسألة الجوهرية في قانون العمل كما أنه يمثل نقطة الصراع المؤيدة بين العمال وأصحاب العمل، فكل شيء في الحياة الاجتماعية والاقتصادية مرتبط بالأجر فهو يشكل القدرة الشرائية للعمال وأي تغيير في هذا يؤدي إلى التضخم أو الانكماش.

وسنعرض في هذا الفصل الذي قسم الى مبحثين وهم على الشكل التالي:

-المبحث الأول: ماهية الأجر

-المبحث الثاني: طرق ومعايير تحديد الأجر وكذلك مشتقات الأجر.

المبحث الأول: ماهية الأجر

عرف مفهوم الأجر عدة تطورات ارتبطت بصفة مجملة ومباشرة بتطور قانون العمل، حيث أعتبر في المراحل الأولى بتطور فكرة العمل إنطلاقاً من الفترة المعمول بها آنذاك، وأخذ يتحول ليتخذ أبعاد إجتماعية واقتصادية من حيث أهدافه ومكوناته.

كما أن الأجر من أهم الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال، ونظراً لأهميتها فإن جل قوانين العمل المعاصرة اهتمت بها ومرد هذا الحرص هو التطور الذي عرفها القانون الاجتماعي الذي جعل المشرع يوسع من دائرة الحماية للطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية المجسدة في عقد العمل ومن خلالها يتمتع الأجير بعديد أوجه الحماية القانونية والتي من جملتها الأجر باعتباره أهم التزام يقع على عاتق صاحب العمل.

لذلك فموضوع الأجر من أهم المواضيع التي تشغل بال العمال وأصحاب العمل والحكومات، فبالإضافة إلى الدور المعيشي الذي يضطلع بها في حياة الأجير وأسرته مع أثره الواضح على استقراره الاجتماعي وبالتالي الاستقرار السياسي والاقتصادي للدولة فأهميته تظهر أيضاً من الناحية القانونية والواقعية من خلال عدة أوجه أهمها دوره في حساب العديد من المستحقات المهمة في حياته أو لذوي حقوقه بعد وفاته كالتعويضات والإيرادات على حوادث العمل والأمراض المهنية والتعويضات المستحقة عن الطرد وكذا مستحقات التقاعد.

ولقد عرف مفهوم الأجر عدة تطورات ارتبطت بصورة مباشرة بتطور مفهوم العمل، حيث اعتبر في المراحل الأولى مجرد ثمن للعمل المؤدى، انطلاقاً من الفلسفة المعمول بها آنذاك والتي تجعل من العمل مجرد سلعة خاضعة لقانون السوق، إلا أنها ما لبثت أن أخذت يتحول ليتخذ أبعاداً اجتماعية واقتصادية.

وللوقوف على تحديد مفهوم الأجر نتناول بالبحث والدراسة مفهوم الأجر وكذلك أهميته وتطوره التاريخي في (المطلب الأول).

ثم أنواع الأجر وكيفية الأخذ به (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم الأجر وتطوره التاريخي

لقد تغيرت تلك النظرة المادية الرأسمالية للأجر والتي كانت تعتبره مجرد ثمن مقابل العمل يتحدد بقانون العرض والطلب، كما هو الشأن بالنسبة لتحديد سعر البضائع ولسلع المختلفة، فأصبحت هذه النظرة تنطلق من أبعاد وأهداف اجتماعية، تأخذ بعين الاعتبار إلى جانب الأهداف الاقتصادية واحتياجات العامل وظروفه المعيشية¹.

وفيما يلي سوف نتطرق إلى مفهوم الأجر وكذلك أهم مشتقاته.

الفرع الأول: تعريف الأجر

لدى الأجر معنى لغوي ودلالة اصطلاحية، فالأجر هو اسم من الفعل أجر يأجر أجرا، فيقال العامل على عمله أي أعطى أجرا، ويقال أجر الله عبده أي أثابه، وجمع أجر أجور، وهي ما تعطى مقابل مشقة مبذولة، وكل عمل له أجر أي مكافأة مقابل عمل أو خدمة². ونجد لفظ الأجر بهذا المعنى في العديد من المواضع القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة، كقوله تعالى: **{بَلَىٰ مَنْ أَسْلَمَ وَجْهَهُ لِلَّهِ وَهُوَ مُحْسِنٌ فَلَهُ أَجْرُهُ عِنْدَ رَبِّهِ وَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ}**³، وقوله أيضا: **{إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا}**⁴، كما نجد قوله: عن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه"⁵ وقوله أيضا: روى البخاري في صحيحه من حديث أبي هريرة رضي الله عنه أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: "قَالَ اللَّهُ: ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ،

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة 02، 2009، ص133.

² بلعلمي اماني، نظام الأجور في قانون الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماجستير في القانون الإداري، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2016/2015، ص8.

³ سورة البقرة الآية 112.

⁴ سورة الكهف الآية 30.

⁵ صحيح ابن ماجه، وصححه الألباني، رقم الحديث 1995، في مسند الشهاب، ص744.

رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ عَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ" ¹.

ومن خلال الذهاب إلى الدلالة اصطلاحية للأجر، نجدتها قد عرفت تطور كبير عبر التاريخ، الذي تطور فيه الإنسان الذي بدوره أعطى تعريفا اقتصاديا وكذلك تعريفا اجتماعيا لائقة بمكانة وقيمة الإنسان عموما.

أولاً: التعريف الاقتصادي للأجر

يعرف الأجر لدى الاقتصاديين بأنه الدخل الذي يتقاضاه العامل، أو الذي يتحصل عليه مقابل تقديم عمل في عملية بيع وشراء، باعتبار العمل سلعة كأي شيء آخر في مجال الاقتصاد الذي بدوره يتميز بحرية النشاط ².

لكن بعض الاقتصاديين أعطوا تعريفاً آخر للأجر تعريفاً لا يرتبط فقط بالعمل المؤدى، بل يرتبط كذلك بجوانب أخرى ومن أهم التعريفات التي جاء فيها "الأجر ليس فقط تعويض محسوب بالساعة حسب المدة، انه دخل الفقير، ولا بد أن يكفي لحفظه ليس أثناء العمل فقط، بل كذلك خلال الانقطاع عن العمل ³.

وهذا ما أدى بنا للذهاب إلى التعريف الاجتماعي للأجر.

ثانياً: التعريف الاجتماعي للأجر

لم يتمكن الاقتصاديين من ابقاء تعريف الأجر محصوراً على كونه مقابل أو ثمن العمل وبالتالي فإن المد الاجتماعي أظهر بجانب الأجر مدفوعات أخرى، تضاف إلى الأجر دون نفي

¹ صحيح البخاري، 2227.

² دادي عدون ناصر، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دراسة نظرية وتطبيقية، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2004، ص45.

³ نفس المرجع، ص ص 44 و45.

صفة الجر عنها، ولذلك أخذ تشريع العمل بالتعريف الواسع لمصطلح الأجر، فتقول موسوعة "دالوز": "يعتبر أجرا كل مبلغ يدفع بواسطة رب العمل إلى العامل في إطار عقد العمل".¹

ثالثا: التعريف الفقهي للأجر

وعلى هذا النحو درج **الفقه الحديث** في تعريف الأجر، حيث أدخلت تحت هذه التسمية مختلف العناصر المالية، النقدية، والعينية سواء منحت بصفة مباشرة للعامل، كالمبلغ المالي الذي يتقاضاه شهريا أو يوميا، أو أسبوعيا أو بعض المزايا العينية أخرى كالنقل والسكن وإطعام، أو ما إلى، ذلك أو قدمت للعامل بطريقة غير مباشرة، كتكفل صاحب العمل ببعض الأعباء الاجتماعية التي يستفيد منها العامل.²

وبالذهاب إلى الاتفاقية الدولية المتعلقة بحماية الأجر رقم 95 لسنة 1949 التي انبثقت على المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثانية والثلاثين والمنعقدة في 08 جوان سنة 1949 التي عرف الأجر أو تعبير هذا المصطلح هو مكافأة أو كسب يمكن تقدير قيمته نقدا أيا كانت تسميته أو طريقة حسابه وتحدد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو باللوائح الوطنية، ويدفعه صاحب العمل لشخص يستخدمه مقابل عمل أداه أو يؤديه أو خدمات قدمها أو يقدمها، بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب.³

أما المشرع الفرنسي فقد عرف الأجر من خلال قانون العمل على أنه " كل أجر أو مرتب أساسي وكل الامتيازات والملحقات المدفوعة بصورة مباشرة أو غير مباشرة نقدا من طرف صاحب العمل الى عمل هذا الأخير".⁴

¹ حماد محمد الشطا، النظرية العامة للأجر والمرتببات، (دراسة مقارنة بين نظام الرأسمالي والاشتراكي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص44.

² سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص213.

³ المادة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجر، لسنة 1949 .

⁴ أعراب فتيحة، مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماستر تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة، 2014/2015، ص8.

ويفهم من هذا الأخير أن الأجر يتكون نظريا وعمليا من عنصرين أساسيين، أحدهما ثابت والثاني متغير، وهو المبدأ الذي تأخذ به أغلب التشريعات الحديثة.

وبالرجوع إلى بعض القوانين العربية فعلى سبيل المثال القانون الأردني عرف الأجر في المادة (13) فقرة 02 في قانون العمل على أنه " كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقدا أو عينا مضافا إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيا كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي".¹

رابعا: التعريف التشريعي للأجر:

المشروع الجزائري لم ينص على تعريف الأجر بل اكتفى بنص المادة (80) من قانون 90-11 المتضمن قانون علاقات العمل الذي جاء فيها " للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل".²

وقد عبر المشروع الجزائري عن الأجر بعدة تسميات وهي:

الأجر: وهو كل ما يحصل عليه العامل الخاضع لقواعد قانون العمل طبقا لنص المادة 80 و85 من القانون 90-11 المتضمن قانون علاقات العمل.

المرتب: تعبير يطلق عادة على أجر الموظف الخاضع لقانون الوظيفة العمومية، وقد استعمله المشروع في قانون علاقات العمل من خلال المادة 81 منه التي تنص على أنه "يفهم من عبارة المرتب حسب هذا القانون ما يلي:

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة.

¹ أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2009، ص200.

² المادة 80 من القانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410، يتضمن قانون علاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17 الصادر بتاريخ 25 أبريل 1990.

- التعويضات المدفوعة بحكم الأقدمية أو مقابل الساعات الإضافية بحكم الظروف عمل خاصة، لاسيما العمل التناوبي، والعمل المضر والإلزامي، بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة.
- العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه.

الدخل: ويقصد به كل ما يدخل في ذمة العامل من إيرادات مهما كان نوعها، وقد نصت المشرع في المادة 82 بقوله "يفهم من عبارة الدخل المتناسب من نتائج العمل، الأجرة حسب المردود، لاسيما العمل بالالتزام، أو بالقطعة أو العمل بالحصصة".¹

من خلال هذه المواد نلاحظ أن المصطلحات والتسميات التي تطلق عادة على الأجر فهي متعددة ومتنوعة، فهناك مصطلح أجر "salarie" ويطلق عادة على كل ما يحصله العامل الخاضع لقواعد قانون العمل بغض النظر على طبيعة ومدة علاقة العمل، ومهما كانت طبيعة صاحب العمل، شخص طبيعي، او معنوي وهناك مصطلح الراتب أو المرتب "traitement"، وهو تعبير يطلق على أجر الموظف الخاضع لقواعد قوانين الوظيفة العمومية، وكلا المصطلحين والعبارتين ينطويان تحت مصطلح أشمل منهما، وهو ما يمكن أن نطلق عليه مصطلح الأجر أو rémunération المستعملة في اللغة الأجنبية، والتي تعبر على الأجرة أو المرتب، أو على كلاهما معا باعتبارها أوسع وأشمل منهما².

ومهما يكن من الأمر، فإن الطبيعة المركبة لمفهوم الأجر تقتضي النظر إليه من الجوانب الأساسية التالية:

- الجانب القانوني: باعتباره أحد العناصر الجوهرية لعقد العمل
- الجانب الاقتصادي: ذلك أنه أحد العناصر الأساسية التي تدخل في تكوين سعر تكلفة الإنتاج.

¹ أعراب فتيحة، المرجع السابق، ص 09.

² سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 213.

- الجانب الاجتماعي: الأجر يمثل المورد الأساسي لمعيشة العامل وأسرته.¹

الفرع الثاني: التطور التاريخي للأجر:

يتضح عن التطور الذي عرفه الأجر أنه أضفى قيمة وأعطى معنى للعمل الذي يقوم به الإنسان، باعتباره كائن اجتماعي لإشباع حاجاته الأساسية لنفسه ومن يعوله.

فشكل الأجر لم يكن قائماً منذ الأبد، بحيث أنه في العصور البدائية كان العمل الشخصي يكفي لسد حاجات الإنسان، ليتطور فيما بعد لإشباع حاجات الغير والعمل لحساب الغير، فاتخذت أشكال مختلفة، أو بالأحرى تطور مع ظهور علاقات العمل المبنية على اتفاق طرفين:

أولاً: نظام الرق:

يتسم هذا النظام الذي ساد العصور القديمة لكون الإنسان بحكم الأوضاع والطبقة التي ينتمي إليها ملكاً للغير كباقي الأشياء والحيوانات فيكون للمالك الحق في استخدامه لنفسه أو استئجاره أو بيعه أو حتى قتله، كما يشاء دون أن يقع عليه أي التزام لمنحه أي حق، باعتباره جزءاً من أملاكه ويعمل لصالحه مجاناً وبصوره الحصرية.²

وإن كانت لهذه الحقبة صور للعمل من طرف أحرار وذلك بمقابل، كما يتبين جلياً من وخلال قوانين الملك حمو رابي في الحضارة البابلية، التي تناولت بشكل ما تحديد الأجور والأسعار.

وجاءت القوانين الرومانية لتعتبر إجارة الرق نوعاً من إجارة لأشياء مما يعطينا مفهوماً مادياً للعمل إلا أن نظام الرق يقف ضد أي تطور للأجر لكون أن ما يقبله العبد مرغماً سوف يقبله

¹ سيد محمد رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2010، ص140.

² بلعيد عبد الله، إصلاح نظام الأجور في الوظيفة العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، السنة الجامعية: 2018/2019، ص15.

للعامل الحر، وإلا استبدل بالعبيد بحيث أنه من الهين على صاحب العمل أن يشتري عبداً ويستخدمه فيما يريد ولأوقات غير محددة، ويتخلص من الأجر المرتفع للعامل الحر¹.
فمقابل العمل في ظل هذا النظام هو الحق في الحياة والحصول على الطعام. إلا أن هذا لا يعني أن الحضارات القديمة الألفية الرابعة قبل الميلاد، السومرية، المصرية الفرعونية اليونانية العتيقة، وروما لم تعرف أشكال العمل والإدارة، إلى جانب النشاط الرئيسي الفلاحي. كما تشهد عنه مختلف الوثائق والآثار المختلفة وهذا ما يفسر مصدر كلمة الأجر من الأكدية و SALAIRE من SALARIUM عند الروم التي جاءت نتيجة تشكيل المدن والحاجة إلى نشاطات أخرى مثل الطب، القضاء، مسيري الورشات المختلفة، إلى غير ذلك.

ثانياً: نظام الإقطاع:

ساهمت الأديان السماوية في انكماش نظام الرق، ليحل محله نظام الأقتان في العهد الإقطاعي الذي كانت تسيطر فيها النشاطات الفلاحية، فالقن كان بموجب تطبيق مبدأ الحق الإلهي للملوك وأسياد القطاع، يدفع مقابل استغلال قطعة أرض العمل في القصر لمدة أسبوعية، وتخصيص الجزء الأكبر من الإنتاج أو المحصولات الزراعية لمصالح الإقطاع. فبالتالي كان للإقطاعي السلطة المطلقة على عماله فيكلفهم بما يشاء بدون مقابل ولا يمكن أن يغادر المستثمرة دون إذنه.

فمقابل العمل هو الحق في استغلال جزء ضئيلاً من المحصولات الزراعية لسد حاجياته المعيشية البسيطة، فلا مجال للتحدث عن الأجر في ظل هذا النظام.

ثالثاً: النظام الرأسمالي:

إن اتساع رقعة السوق وتطور وسائل النقل مع ظهور البنوك إبتداءً من القرن الثالث عشر، واختراع أول آلة في النسيج عام 1598 من قبل "وليام لي" سمحت بفتح المجال للصناعة والوحدات الإنتاجية في القرن السابع عشر للانتعاش أين تدخلت الدولة لتحديد الأجور، نظام التأديب وأدبيات

¹جلال مصطفى القرشي، الوجيز في شرح القانون العمل الجزائري، علاقات العمل الفردية، 1984، ص13.

العمل مع حق المواطن للعمل، تبلورت خلالها عدة مناهج كمنهج كولمار بفرنسا.¹ وهذا ما أسماه كارل ماركس بالثورة الصناعية في القرن الثامن عشر والتاسع عشر، التي أخضعت العامل للرأسمالي، وجعله سلعة كباقي السلع أو تكلفة، فتحدد قيمته بمقتضى قانون العرض والطلب، وكانت للثورة الفرنسية عام 1789 دور هام في إقامة نظاما سياسيا وقانونيا مبني على الحرية المطلقة، وأن عقد العمل شريعة المتعاقدين، لا يمكن أن يتدخل فيه أي طرف آخر أي بمعنى الدولة أو الإدارة. مع إقرار حرية التجارة والصناعة بقانون الأرد ل 2 و 7 مارس، 1791 ومنع أي تكتل لأعضاء نفس المهنة بحجة مصالح مشتركة وفقا لقانون شابويي ل: 14 15 مارس 1791 ولا مجال لأي إضراب وهذا نذكر قمع الإضرابات في ضل ملك فيليب في جويلية 1830 و1848 وفي هذا الصدد يمكن الاستدلال بكتاب إميل زولا (1885) تحت عنوان جرمنال².

فاعتبر عقد العمل نوعا من أنواع الإجارة، فخضعت علاقة العمل لأحكام عقد الإيجار وترك القانون لطرفي العقد حرية تحديد شروطه بإرادتهما وفقا لشروط سوق العمل. وتحت ضغط الطبقة الشغيلة، وحرصا من الحكومات المتوالية في فرنسا في ظل الأفكار الاشتراكية ابتداء من سنة 1948 سنت قوانين ليس فحسب لحماية الموظف وإنما لضمان تسويق المنتوجات برفع القدرة الشرائية للعمال، ليتم تشكيل النقابات في 1884 تحت حكم نابليون الثالث، لتتولى في 1900 اشتراط في عقودها مع مقاولين بند الالتزام بالأجر العادل مساوي للمتوسط المقبول في الإقليم المحلي. وهنا نشير إلى أنه قد تقرر لأول مرة في كل من نيوزلندا الجديدة وأستراليا وضع نصوص قانونية لتأطير الأجر، فقامت السلطات بتحديد الحد الأدنى للأجر المضمون في دائرة أو مقاطعة ما، وحدث حذوها الدول الأخرى، كبريطانيا في 1909 وفرنسا في 1915.

¹ رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل (المصري واللبناني)، النظرية العامة لقانون العمل، دار الجامعية للنشر وطباعة، بيروت، 1983، ص34.

² TAYEB BELLOULA-DROIT DE TRAVAIL-IMP-DAHLEB ALGER-1994 P 21- 23.

خاصة في مجال النسيج الذي يغلب فيه نظام الأجر بالقطعة، وكذا الولايات المتحدة الأمريكية التي سنت أولى القوانين متعلقة بالحدود الدنيا للأجر الخاص بالنساء والأطفال¹. وبالتالي جاءت هذه الإصلاحات للتخفيف من شراسة مبدأ الحرية المطلقة "دعه يسير، دعه يعمل" والاعتناء بالموظف كإنسان مصدر لكل ثروة، وهذا التدخل لا يعني أن الأجر الذي يتحصل عليه الموظف في ظل المكتسبات العديدة التي تنازل عنها صاحب العمل برضا أو بقوة القانون، قد أصبح عادل يناسب القيمة الكلية للعمل المبذول وهذا ما يفسر التضارب المستمر بين الطبقة الشغيلة وأرباب العمل (العام والخاص) في ظل المفاوضات الجماعية إما الثنائية (أرباب العمل-العمال) النقابات (وإما ثلاثية) (أرباب العمل-العمال) (النقابات) - الدولة (الإدارة).

رابعاً: النظام الاشتراكي

لقد تولى كارل ماركس استخلاص الفرق بين مختلف أنظمة الإنتاج، الرق، الإقطاع والرأسمالية كما يلي:

في حين يكرس النظام الاشتراكي مبدأ الملكية العامة لوسائل الإنتاج، وإلغاء الملكية الفردية لأدوات الإنتاج، التي بموجبها تستولي أصحابها على فائض قيمة العمل يعود بالضرورة للموظف، وبالتالي فإن كارل ماركس رائد هذه الفكرة لم يقترح أي إصلاح يعمل به في نطاق النظام الرأسمالي معتقداً أن أي تدخل لإجراء بعض الإصلاحات لن يكون له من أثر سوى تأخير وقوع التطور الحتمي².

فيكون الأجر هو حصة الموظف من الإنتاج ويتحقق هذا بتحويل الموظف الحق في المشاركة في التسيير وبالتالي يتمكن في صنع واتخاذ القرارات التي تهتم المؤسسة المستخدمة

¹ الكر محمد، سياسة الأجور في الجزائر "واقع وفاق" مذكرة لنيل شهادة ماجستير العلوم السياسية والعلاقات الدولية - تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة الجزائر، 2007-2008، ص 13.

² رمضان ابو سعود، المرجع سابق، ص 33.

ولاسيما في تحديد الأجر وامتداته والاشتراكية ترفض المساواة الشكلية التي لا تأخذ بعين الاعتبار ما يمتاز به عامل عن آخر، حتى لا تكون هناك مكافأة على العمل الرديء. إلا أن الواقع يبين لنا أن النشاط الإنساني لا يقتصر في المؤسسات العمومية، في الدول الاشتراكية، وإنما يوجد قطاع خاص لا يمكن أن نطبق فيها نفس المبادئ. وأن حالة الطبقة الشغيلة فيها ليست بأحسن ما هو في الدول الرأسمالية التي عرفت إصلاحات لأسباب عديدة وهذا ما يفسر انكماش النظام الاشتراكي في الدول المختلفة لإعتبار أن السلطة انتقلت من الرأسمالي إلى الدولة أو بالأحرى أصحاب السلطة الذين لا يسعون سوى للحفاظ على مكاسبهم المحققة من جراء التعسف في استعمال السلطة.

في الرأسمالية، كل العمل الذي يؤديه العامل يتم في نفس المكان، فلا يوجد أي تمييز واضح بين العمل الضروري الذي يتلقى بموجبه أجر والعمل الإضافي الذي لا يستفيد من المكافأة فالاستغلال يكون ملموس ويعتقد أن الأجر يكافئ العمل كله.

-في الإقطاعية يتم الفصل بين العمل الضروري والعمل الإضافي في المكان والزمان، والاستغلال هنا واضح، بحيث أن ليس الإقطاعي الذي يدفع مقابل الخادم وإنما العكس الذي يتحقق، إذ أن هذا الأخير هو الذي يدفع مدخول للإقطاعي.

-في الرق، إن العبد هو ملك بأكمله للسيد الذي يستغله فيما يشاء، بما فيه العمل أي قوة عمله، في حين انه في الرأسمالية فإن البيع يتم على قوة العمل فحسب، والاستغلال كائن. ونستخلص أن الأجر قد ترتب عنه الفصل بين العامل ووسائل الإنتاج بحيث أن العهود البدائية كان العامل ووسائل الإنتاج وحدة تكون مجمعة يعتبرها ماركس بدائية¹.

الفرع الثالث: أهمية الأجر

تكتسي الأجور أهمية بالغة من عدة جوانب، يتأثر بها الموظف، الإدارة والمجتمع، من الناحية الاقتصادية، الاجتماعية وحتى السياسية، باعتبارها من جهة حافزا لتحقيق الأهداف

¹ بلعيد عبد الله، المرجع السابق، ص 19.

المسطرة من قبل الإدارة، لصالح المجتمع ولكونها تساعد المستفيد منها تلبية درجة من حاجاته الشخصية والعائلية.¹

ولالأجر مكانة كبيرة إذ هي الرابطة الفعلية والمهمة في تحديد العلاقة بين الفرد والمؤسسة المستخدمة فهي تجمع بين العمل الذي يقوم به الشخص والتكلفة التي تحددها المؤسسة. وللأجر أهمية حيوية بالنسبة للعامل وأسرته فهو يعد كمصدر للرزق وإذا تحققت رغبة العاملين وكان لهم دخل مرضي ومقنع فذلك يؤثر بشكل إيجابي على الأداء. تعتبر الأجر من أحد أهم العوامل التي تضمن استقرار العامل في عمله وتعكس مدى الرضى عنه فهي تعد من أهم الحوافز التي تدفع بالفرد الى بذل أقصى جهد وتحقيق وتيرة عالية من الإنتاجية.²

أولاً: أهمية الأجر بالنسبة للموظف:

تعتبر الاجور وسيلة لتلبية احتياجات العامل وإذا كانت مقنعة وتقضي حاجات العامل براحة هنا ستتوفر أقوى الدوافع الادائية، كما جاء في نظرية التنظيم العلمي للعمل التي أسسها فريديريك تايلور (F.Taylo) الذي سار في دربه واطسون وبافلوف (Wtson et Pvlov)

أصحاب النظرية السلوكية التي تأخذ بعين الاعتبار أن كل حافز ممنوح يعطينا إستجابة متوقعة عليه.³ والأجر بإعتباره مصدر رزق العامل له ولعائلته فلأجر اهمية بالغة في تحديد مستوى المعيشي للفرد في المجتمع وأيضا يحدد مرتبته بين العمال أو الموظفين الذين يعملون معه في نفس العمل وحصول الموظف على الرضى والقناعة بالأجر مقابل الجهد الذي يمارسه في العمل من الحوافز القوية والإيجابية لزيادة وتيرة العمل وتحسين الأداء فيه. وإذا نظرنا الى

¹ بلعيد عبد الله، المرجع السابق، ص20.

² بلقايد محمد جواد، سعداني محمد، تحديد الاجور في المؤسسات العمومية الإدارية دراسة حالة مديرية التربية لولاية تلمسان، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، العدد الثاني.2018.

³ بلعيد عبد الله، المرجع السابق، ص20.

الحوافز من جهة أخرى فهي تخلق منافسة وتجعل العامل يبذل الجهد ويتقن العمل للحصول عليها أو للحصول على أكثر حوافز.

ثانيا: بالنسبة للإدارة:

تستقطب الإدارة الموظفين الملائمين لممارسة أعمالها المحددة وتمنح لموظفيها من خلال الأجر التي يتحصلون عليها القناعة، بحيث أن سياسة الأجر في الإدارة لها مكانة مرموقة لأن عند حصول الموظف على الأجر المناسب له والذي يقتنع به مقابل الجهد الذي يبذله، فهذا يبعد الموظف عن الفساد ويحفزه على بذل الجهد لزيادة الحوافز خاصة منها المالية فهي تعتبر بالنسبة للموظف أهم من الشكر الذي يتحصل عليه فالأجر تشجع على بذل الجهد وتساهم في تحقيق الرضى الوظيفي وتقلل من ايقاف العمل خاصة الموظفين الذين لهم خبرة وتقلل من الغيابات.

ثالثا: بالنسبة للمجتمع:

إن للأجر مكانة عالية في المجتمعات لأن بها يتحدد مستوى التنمية الوطنية وحتى المحلية وتحدد مستوى معيشة الأفراد في المجتمع وتعتبر أيضا حافز للموظف في عمله الذي يحقق الصالح العام، إن تدخل الدولة في تحديد الأجر الأدنى وتدخلها في بعض نواحي العلاقات التعاقدية حسن من مستوى العمل حسن من مستوى العمال سواء الموظفين أو الخواص، فالعامل أصبح يستفيد مقابل جهده ونشاطه من الأجر الذي يناسبه مما يجعله في مستوى معيشي مناسب ويجعل له مستوى عيش يليق به.

رابعا: الأهمية الاقتصادية للأجر:

إن الأجر تلعب دورا هاما في الإنعاش الإقتصادي من حيث رفع القدرة الشرائية للموظفين، وخاصة إذا علمنا أن الدولة والوظيفة العمومية خاصة أكبر صاحب العمل في أغلب الدول¹،

¹ بلعيد عبد الله، المرجع السابق، ص 22.

والأجور لها أهمية في تحريك العجلة الإقتصادية للدولة ما يزيد هذا من زيادة العرض والطلب، والأهمية الإقتصادية لم تكن أقل شأنًا، إذ شكل تحديد الحد الأدنى للأجر منطلقًا للسياسة العامة في الإقتصاد نتيجة تحديد التعويضات والإعانات والمكافآت الذي أعطى تأثيره المباشر في توجيه وتنمية الإقتصاد الوطني وساعد العامل على توفير الحاجات الأساسية من مسكن وإطعام وملبس بمعنى حقق إستقراره الإقتصادي¹.

علمنا أن الأجر يمثل العنصر الأساس في عقد العمل وأنه هو كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله أيًا كان نوعه وأيًا كانت التسمية التي تطلق عليه والأجر له أهمية كبيرة وتظهر الأهمية في ما يلي:

- أن دراسة الأجر تبين لنا ما يعتبر أجراً ومن ثم يخضع للنظام القانوني وما لا يعتبر أجر².

وبعد ذكرنا لأهمية الأجر من ناحيته بالنسبة للعامل والإدارة وبالنسبة للمجتمع وبالنسبة للأهمية الإقتصادية، ففي وقتنا الحاضر أصبح للأجر أهمية بالغة لأنه يحدد مستوى معيشة العامل أو الموظف وبدوره يحسن التنمية الوطنية للدول.

المطلب الثاني: أنواع الأجر وكيفية الوفاء به

الأجر بصفة عامة يشتمل على كل ما يستحقه العامل من مال مقابل أداء عمله أو بصيغة أخرى هو كل ما يناله الأجير لقاء مهنته ثابتا كان أو متغيرا نقدا أو عينيا ونقول موسوعة دالوز "يعتبر الأجر كل مبلغ يدفع بواسطة رب العمل الى العامل في إطار عقد العمل"³ ويختلف الأجر حسب الخدمة المقدمة من طرف العامل الى رب العمل وهذا ما سنستهل به مطلبنا ثم ننتقل الى العنصر الثاني المتمثل في أهمية الأجر.

¹ جديد سعاد، الأجر بصفته عنصر من عناصر عقد العمل في القانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، السنة الجامعية 2016/2017. ص33.

² سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص143.

³ حماد محمد الشطا، المرجع السابق، ص ص 44 و45.

الفرع الأول: أنواع الأجر

هناك تصنيفات متعددة للأجور تختلف تبعا لإختلاف الأساس الذي يعتمد عليه أثناء عملية التصنيف، فمثلا 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 بالقطعة¹.

أولا: الأجر على أساس القوة الشرائية:

وينقسم هذا النوع من الأجور إلى قسمين الأجر الحقيقي والأجر الأسمي:

1/ الأجر الإسمي:

هو حجم ما يكتسبه العامل من أموال مقابل خدماته والتي تسدد بنسق نظامي، ونظرا 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 لإحتياجاتهم الأساسية بينما أصحاب العمل لا ينظرون إلى الأجر إلا من الناحية الإسمية فقط².

2/ الأجر الحقيقي:

هو ما يقنتيه الشخص الطبيعي من بضائع ومصالح لإشباع حاجاته من الأجر النقدي بمعنى آخر هو عبارة عن القوة الشرائية التي يكتسبها وتمنح للعامل بهذا الأجر، والأجر الحقيقي هو مقدار السلع والخدمات التي تشتري لإشباع حاجات الفرد من الأجر النقدي أي هو عبارة عن القوة الشرائية التي يحصل عليها العامل بهذا الأجر ومن المعروف بأن هناك علاقة عكسية بين

¹ براهمي نسيمه، المرجع السابق. ص 27.

² نفس المرجع، ص 27.

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 إنخفاضها¹.

ثانياً: تصنيف الأجر على أساس الطبيعة " الأجر العيني والأجر النقدي "

إن الأجر هو الراتب القانوني للعمل مهما كان صنفه سواء نقداً فقط أو عينياً فقط أو نقداً وتكملة ملحقات أخرى أو نقداً وتتبعه بعض الميزات العينية.

1/ الأجر العيني:

كثيراً ما يتفق في عقد العمل الفردي أو الجماعي أو يجري العرف أو يتقرر في لائحة نظام العمل أو القانون على أن يحصل العامل بالإضافة إلى المقابل النقدي على ميزات عينية (مقابل عيني). كما هو الحال في شأن حصول عمال المطاعم أو الفنادق، بالإضافة إلى المقابل النقدي على المأكل أو المسكن أو كلاهما. وحصول عمال البحر على المأكل والمأوى².

ويقصد بالمقابل العيني (الأجر العيني) هو ما يمنحه رب العمل إلى عماله ويتمثل عادة في الأكل والمسكن. بمعنى آخر يقصد بالأجر العيني أو المزايا العينية ما يقدمه أصحاب العمل إلى العامل من أشياء غير النقود سواء كانت أشياء مثالية 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 يعد ميزة عينية نقل العامل من مسكنه إلى مكان العمل وإعادته³.

وفي بعض الأحيان يتقاضى العامل أجره عينياً كتوفير السكن للعامل والأكل له ومنحه وسيلة النقل والتأمين الصحي مقابل أداء خدمات لصاحب العمل وغيره من الخدمات وهذا نادر في عصرنا هذا مع تعميم النقود وأصبح الأجر العيني يضاف إليه الأجر النقدي ولا يعد ما يمنح

¹ محمد أحمد إسماعيل، <أنواع الأجور>، ص: 1، <https://hrdiscussion.com/hr13448.html>، 28/03/2022، على الساعة 22:30.

² همام محمد محمود زهران، قانون العمل: عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007.

³ براهيم نسيم، المرجع السابق، ص 30.

للعامل مقابل خدماته جزءاً من الأجر كتوفير له سيارة له لأداء العمل وإنجازه فالسيارة هنا يجعل منها أداة من أدوات العمل وليس أجراً عينياً، بنفس المنطق لا يعتبر سكن الوظيفة الذي يقتضيه القيام بالعمل وتنفيذه في حكم الأجر العيني. مثال ذلك غرفة الحراسة أو البواب¹.

2/ الأجر النقدي:

بصفة عامة يتمثل الأجر النقدي بكونه المقابل النقدي الذي يتسلمه العامل من صاحب العمل مقابل خدمته حسب إتفاقهما في عقد العمل سواء كان بمدة زمنية معينة أو بنسبة من الأرباح.

والمشرع الجزائري أخذ بالأجر النقدي ولم يأخذ بالأجر العيني في قانون العمل، حيث تنص المادة 137 من القانون الأساسي العام للعامل على أنه "يعبر عن الأجر بالمبالغ النقدية فقط، ويدفع بوسائل نقدية فقط"².

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

ثالثاً: تصنيف الأجور من حيث الغرض

تقسم الأجور من حيث الغرض الى أجر ثابت والذي هو أجر المنصب أو الرتبة في العمل أو العمل بحد ذاته وذلك حسب التشريع الجزائري والقسم الثاني في تصنيف الأجور من حيث الغرض هو الأجر الإضافي وهذا الأخير يكمن في كونه غير ثابت وهو الحوافز والتعويضات والمنح المالية.

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

² القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، جريدة رسمية، عدد 32 الصادر في 8 أوت 1978.

³ براهيم نسيمة، المرجع السابق، ص 31

رابعاً: أنواع الأجر من حيث طرق دفعه:

- معيار الزمن: يتم احتساب الأجر على أساس الزمن الذي أنفق في العمل أيًا كانت حصيلته أي دون اعتبار لقدرة الإنتاج¹.
- معيار القطعة: يزداد وينقص أجر العامل تبعاً لعدد الوحدات التي ينتجها².
- المعيار المزدوج: يحتسب الأجر على أساس الزمن ويزداد الأجر كلما زاد الإنتاج³.

الفرع الثاني: كيفية الوفاء بالأجر

إن البحث في كيفية دفع الأجر يقتضي التطرق لمن له الحق فيه، زمان ومكان دفعه ثم إثبات الوفاء به.

وضع المشرع الجزائري عدة إجراءات لضمان الوفاء المنتظم بالأجر، يمكن إجمالها في الآتي:

- أولاً: صاحب الحق في الأجر

تعد شخصية العامل محل اعتبار في عقد العمل، كونه مطالب بأداء العمل المكلف به شخصياً، وفي مقابل ذلك يحق للعامل تسلم أجره شخصياً ولا يمكن لصاحب العمل أن يتذرع بدفع الأجر لشخص آخر غير الذي أدى العمل. ونصت المادة (151) فقرة 2 من الأمر المتعلق بالشروط العامة بعلاقات العمل في القانون الخاص بأنه يجب أن يتم الدفع مباشرة للعامل شخصياً، إلا في حالة حصول مانع لهذا الأخير، عندئذ يمكن أن يجرى الدفع إلى أي شخص مفوض من طرفه بموجب وكالة خاصة التي نصت عليها المادة 571 من القانون المدني بمعنى أنه لا يمكن للدائن أن يستوفي دينه من صاحب العمل الذي يشغل مدينه العامل مباشرة ما يلاحظ هنا أن المشرع الجزائري سمح بتشغيل القاصر الذي يقل سنه عن 19 سنة وبفوق 16 سنة

¹ براهيم نسيمة، المرجع السابق، ص 150.

² نفس المرجع، ص 152.

³ سيد محمد رمضان، المرجع السابق، ص 145.146.

بترخيص من وصيه الشرعي طبقا للمادة 15 من قانون علاقات العمل دون أن ينص على من له الحق في تسلم الأجرة¹.

يمكن القول أن هذا الإشكال يجد حله في أعمال القواعد العامة وبذلك يمكن القول أن أجر القاصر يتسلم ولي أمره كون الولاية تشمل النفس والمال طبقا للمادة 87 وما يليها من القانون 02-05 المؤرخ في 04-05-2005 المعدل والمتمم لقانون الأسرة.

- ثانيا: مكان الوفاء بالأجر

نصت المادة 151 و ما بعدها من الأمر المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص الملغى بالمادة 157 من قانون علاقات العمل أنه لا يمكن دفع الأجر في أماكن يمكن أن تؤدي إلى الإنفاق السريع له مثل الحانات المختلفة وأماكن البيع أما قانون علاقات العمل فلم ينص على أي مكان يدفع فيه الأجر وإعمالا للقاعدة التي مفادها أن الدين مطلوب. وليس محمولا فانه يمكن القول أن دفع الأجر يكون في مكان العمل. أما قانون العمل اللبناني فاشتراط دفع الأجر في مكان العمل إلا إذا تم الاتفاق على غير ذلك تحقيقا لمصلحة العامل وتجنبيه مشقة ومصاريف التنقل².

ثالثا: زمان الوفاء بالأجر

من بين الإحتياجات الأمنية لضمان دفع الأجر في ظروف عادية وبعيدا عن تعريضه للضياع، نص الأمر الخاص بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص على ضرورة دفعه في الأيام العادية للعمل دون غيرها من أيام العطل والأعياد زيادة على عدم حرمان العامل من راحته القانونية، أما قانون علاقات العمل فقد نص في المادة 86 على أنه "يُدْرَج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجر الدوري التي يعدها المستخدم..." كما تنص المادة 88 منه

¹ حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت، الطبعة الاولى، سنة 2009، ص28.

² نفس المرجع، ص29.

على أنه " يجب على المستخدم دفع الأجر لكل عامل بانتظام، عند حلول أجل استحقاقه"، يفهم من هاتين المادتين أن المشرع الجزائري نص على دورية دفع الأجر عند استحقاقه إلا أنه لم ينص على وقت محدد¹.

رابعاً: تقادم الأجر

لم ينص قانون علاقات العمل على المدة التي يتقادم فيها حق المطالبة بالأجر، مما يجعلنا نعود إلى الشريعة العامة للقانون الخاص المتمثلة في القانون المدني الذي تناول المسألة في القسم الثالث بعنوان التقادم المسقط من الفصل الثالث الخاص بانقضاء الالتزام دون الوفاء به من الباب الخامس المتعلق بانقضاء الالتزام فجاء في المادة 309 بأنه " يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين كأجرة المباني، والديون المتأخرة²، والأجر والمرتبات والمعاشات" وهو ما استقر عليه اجتهاد المحكمة العليا في عديد قراراتها. ما يؤخذ على المشرع الجزائري بهذا الصدد، ازدواجية مدة التقادم (سنة وخمس سنوات) دون توضيح الفرق بين الأجر والمرتبات والمبالغ المستحقة للعمال أو الأجراء الآخرون مقابل عملهم. تتقطع آجال التقادم وفقاً للقواعد العامة إما بالمطالبة القضائية وكل عمل يتمسك به الدائن في إحدى الدعاوى الأخرى أو بإقرار المدين بالدين.

خامساً: إثبات الوفاء بالأجر

بالإضافة إلى وسائل الإثبات المقررة في القواعد العامة فإن قوانين العمل الحديثة التي من بينها قانون علاقات العمل نص على أنه لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الالتزام بالوفاء بالأجر إلا إذا كان بحوزته ما يفيد استلام العامل للأجر، وهو ما سنفصله تباعاً كما يلي:

¹ المادة 88 القانون رقم 90-11، المصدر السابق.

² أعراب فتيحة، المرجع السابق، ص30.

الإثبات عن طريق قسيمة الأجر

نص قانون علاقات العمل على قسيمة الأجر كوسيلة لإثبات دفعه وهي عبارة عن وثيقة يعدها صاحب العمل على نسختين يحتفظ بواحدة ويقيدها في سجل الأجور ويسلم الأخرى للعامل - عادة كل شهر - ويضمنها جميع عناصر الأجر سواء ما كان منها ثابتا أو متغيرا باستثناء المصاريف المتعلقة بالمهام التي يكلف بها العامل وهو ما نصت عليه المادة 86 من قانون علاقات العمل السالفة الإشارة إليها. وقد نصت المادة 152 من الأمر 75-31 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص على بيانات قسيمة الأجر.

إن المشرع الجزائري لم يحدد القوة الثبوتية لقسيمة الأجر إلا أنه يمكن للعامل تقديمها لإثبات علاقة العمل والمنصب الذي يشغله في المؤسسة المستخدمة ومختلف التعويضات المرتبطة به¹.

المبحث الثاني: مشتملات الأجر ومعايير تحديده:

إن عقد العمل يكون بين العامل وصاحب العمل ويجري فيه الاتفاق في تحديد الأجر وفق لحرية التعاقد غير أن العامل كان دائما الطرف الأضعف في عقد العمل كون أن العامل يعيش بما يكسبه من أجره، فلا يستطيع أن يغامر بنفسه وأسرته لخطر فقدان أجر، وهكذا كان لصاحب العمل الحرية في تحديد الأجر للعامل.

هذا الوضع أجبر العمال على التكتل للمطالبة بوضع أسس واضحة لتحديد مشتملات الأجر (المطلب الأول) في ذلك كما توسعت المطالبة إلى رفع الأجور، خصوصا بعد ظهور الأفكار الاشتراكية التي ساعدت لفت النظر حول انعدام الحرية والمساواة في التعاقد بين العامل وصاحب العمل وإلى مدى أهمية الأجر للعامل باعتباره مورد معيشته ومعيشة أسرته فأدى ذلك إلى تدخل المشرع في تحديد الأجور كغالبية عدالتها وحماية لدورها الحيوي بالنسبة للعمال.

¹ أعراب فتيحة، المرجع السابق، ص31.

ومن هذه الزاوية ارتبط الأجر أو الراتب بعدة معايير لتحديده (المطلب الثاني) تصونه من أي طائل يطوله سواء كان رب العمل أو الغير فأعتمد مبدأ امتياز دين الأجر، مبدأ ارتباط الأجر بالعمل المؤدى، مبدأ المساواة في الأجور بين العمال، مبدأ الدفع الكلي والمنتظم للأجر.

المطلب الأول: 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 يتقاضاها من صاحب العمل،¹ ولهذا فالأجر غالبا ما يتضمن عنصرا أساسيا ثابتا وآخر متغيرا، 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 وهدفه تحريك همة العامل بجعله ينتفع من الربح الذي يكتسب صاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة من عمله، ويمكن تحقيق ذلك من خلال صور عديدة نذكر منها: منح العامل تعويضات عن خبرته وجهده الإضافي أو حصصا في الإنتاج أو نسبة الاقتصاد في النفقات، مشاركة الأرباح أو في العوائد.²

ويمكن تناولها وفقا لأحكام التشريع الجزائري كما يلي:

بالرجوع إلى القانون رقم 90-11 في المادة 87 مكرر المتضمن علاقات العمل، فإنها تشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون المذكور في المادة 87، الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات مهما كانت طبيعتها، باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل، وعلى هذا الأساس فإن الأجر الوطني الأدنى المضمون يتضمن الأجر القاعدي وكل التعويضات والمنح التي يستفيد منها العامل، كتعويض الخبرة المهنية والخطر والإلزام والمردودية

¹ فتحي عبد الرحيم عبد الله، أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، مصر 2002.2001 ص124.

² جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص188.

وتعويض المنطقة والمنصب مع استثناء المنح العائلة. وبناء على هذه القاعدة، فإن أصحاب المناصب العليا والمسؤولين الكبار والإطارات السامية ومسؤولي مجالس الإدارات وأصحاب المناصب خارج التصنيف، يستفيدون من وضع خاص بهم¹.

وكذلك ما ذهب به المادة 32 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي جاءت بأنه " للموظف الحق، بعد أداء الخدمة، في الراتب"². ونستخلص من خلال هذه القوانين أن الأجر يشتمل على عناصر ثابتة (أولاً) وعناصر متغيرة (ثانياً). والجدير بالذكر أن هذه العناصر يختلف تركيبها وتصنيفها من دولة إلى أخرى انطلاقاً من اختلاف الوضع الاجتماعي والاقتصادي لكل دولة ويمكن تناولها من خلال قانون علاقات العمل.

الفرع الأول: العناصر الثابتة

يقصد بالأجر الثابت المقصود بالأجر الثابت هو أن العامل يتقاضاه بمجرد انتهاء الفترة التجريبية وتثبيته في منصب عمل معين دون أن يتأثر بظروف العمل أو قيمته أو كميته أو نوعيته، وتشمل العناصر التالية ذكرها:
أولاً: الأجر الوطني الأدنى المضمون.

وهو الحد الأدنى للأجر المطبق على كافة العمال، وكافة القطاعات والنشاطات، دون استثناء حيث يتم تحديده من قبل السلطة العامة بمقتضى نصوص تنظيمية بالنظر إلى عدة اعتبارات مالية واقتصادية واجتماعية لاسيما فيما تعلق بتطور الأسعار في البلاد، وتطور مستوى المعيشة³.

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص134.

² المادة 32 من الأمر 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

³ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص230.

الحكمة من إقرار تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون للأجر أنه لو ترك تحديد الأجر لإرادة المتعاقدين الحرة، فإن رب العمل قد يعرض على العامل أجرا زهيدا، 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 الأدنى،¹ فالمشروع الجزائري حدد الأجر الوطني الأدنى المضمون في مادته الأولى في المرسوم الرئاسي رقم 21-137 الذي نصت على " يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون الموافق لمدة عمل قانونية أسبوعية قدرها أربعون (40) ساعة وهو ما يعادل 173.33 ساعة في الشهر، بعشرين ألف دينار (20.000 دج) في الشهر أي ما يعادل 115.38 دينار لساعة عمل"².

وبالتالي يعد الحد الأدنى المضمون للأجر أهمية كبيرة، حيث يؤثر على الجانب الاجتماعي إذ يعد ثمنا لقوة عمل العامل ومقابلا ضروريا للحفاظ على طاقته الإنتاجية وضمانا لعيشه بمستوى معقول وتأمينا لحياة لائقة به، وعدم تركه تحت رحمة تقلبات العرض والطلب دون ضمان حياة مستقرة له ولأفراد أسرته. وأما من خلال الجانب الاقتصادي فتحديد الحد الأدنى من الأجور والمبالغ النقدية الأخرى التي تدفع العامل كتعويضات فقد أظهرت تأثير مباشر في توجيه وتنمية الاقتصاد الوطني. ويلاحظ كذلك بأنه يرتبط ارتباطا عضويا ويساير تطور المستوى المعيشي لعمال والمجتمع ككل فهو يتطور مع تطور القدرة الشرائية للعامل الى جانب التوازنات الكبرى لمالية الدولة وتطور دخلها القومي³.

ثانيا: الأجر الأساسي (القاعدي):

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

¹ سيد محمد رمضان، المرجع السابق، ص 212 و 213.

² المرسوم الرئاسي رقم 21-137 مؤرخ في 24 شعبان عام 1442 الموافق 07 أبريل سنة 2021، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، الجريدة الرسمية عدد 28، سنة 2021.

³ أعراب فتيحة، المرجع السابق، ص 12.

دوره في احتساب المشاركات والمنافع والذي يعرف في بعض النظم، وفي التشريع الجزائري بأجر المنصب أو الجر الأساسي. يحدد الأجر المنصب وفقا لكمية الإنتاجية أو وقت الجهد المبذول فيه.

وبالتالي فالأجر الأساسي هو الأجر المطابق للعمل أو مهام المنصب، ولا يقل عن الحد الأدنى المضمون للأجر، ويتحدد عموما بواسطة النقاط الاستدلالية التي تحدد بدورها وفقا لعوامل منصب العمل المعني، بحيث يوضع لكل منصب عمل نقاط استدلالية تقابلها قيمة مالية معينة وتترجم عناصر المنصب عادي في درجة التأهيل المهني والجهد المطلوب في ذلك المنصب ومسؤولية وظروف العمل وكذلك مختلف الضغوط والمتطلبات بكل منصب عمل¹.

ثالثا: التعويضات الثابتة الملحقة أو المرتبطة بمنصب عمل:

وهي تلك التعويضات التي تفرضها طبيعة العمل والظروف والمتطلبات المتعلقة به، حيث تصنف الفقرة الثانية من المادة 81 من قانون علاقات العمل من تلك التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العمل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم الظروف العمل الخاصة، لاسيما العمل التناوبي، والعمل المضر والإلزامي، بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة، ومن خلال نص هذه المادة يمكننا تحديد

هذه التعويضات المتمثلة أساسا في:

- تعويض الأقدمية أو الخبرة
- تعويض الضرر أو المخاطر
- تعويض المنطقة
- المنح العائلية

¹ براهيم نسيمة، المرجع السابق، ص 69.

3-أ تعويض الأقدمية أو الخبرة:

يتم هذا التعويض مبدئياً عن طريق الترقية المهنية في السلم المهني لكل منصب عمل، الذي يتكون من درجات تبدأ من التمرين إلى الدرجة النهائية التي يختم بها العامل حياته المهنية، إذ تكون مدة الترقية بين الدرجة والدرجة الأخرى محددة بفترة معينة.¹

3-ب تعويض الضرر أو المخاطر: المقصود منه بأنه يشمل التعويض عن الضغوط

الخاصة بمنصب عمل معني لاسيما الجهد المطلوب في العمل والضغوط البدنية والفكرية التي يستجوبها، وكذلك المخاطر الناتجة عنه، مما يحتم ضرورة التكفل بحماية العامل من هذه المخاطر وذلك بتحسين ظروف العمل أو التعويض عن الأضرار الناتجة عنه وهو ما أقره المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل ما ألزم المستخدمين بضرورة معالجة وتحديد التعويضات في الاتفاقيات الجماعية بإقرارها أو حذفها أو تخفيضها كلما أسئلزم الأمر.

3-ج تعويض المنطقة:

وهو التعويض الذي يمنح للعامل عندما يكون منصب عمله يقع في منطقة جغرافية نائية أو صعبة أو في قطاع نشاط أو وحدة اقتصادية أو ذا مؤهل معين، يحظى بالأولوية في البرنامج الاقتصادي والاجتماعي للدولة، كما تحدده القوانين المعمول بها والنصوص المنظمة لكيفية تحديد ومنح هذا التعويض.²

3-د المنح العائلية:

وهي منح وتعويضات أقرتها مختلف التشريعات العمالية الحديثة، حيث تتمثل هذه المنح في تقديم مبالغ مالية محددة للعامل على أساس عدد الأبناء الذين هم في كفالتة إلى سن الرشد، أي طوال المرحلة الدراسية للأبناء.³

¹ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص ص 234.233.

² بشير هدي، المرجع السابق، ص 136.

³ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 239.

الفرع الثاني: العناصر المتغيرة

وهو مجموعة من العناصر المتغيرة من حيث الكم "القيمة المالية" كما أنها ليست دائمة مستقره لأنها ترتبط بعدة عوامل ومعطيات وأسباب، تجعلها تتغير مع تغير هذه العوامل في قدرة العامل ومهارته وتنظيم العمل وكل الأسباب المرتبطة بالعمل.

وإذا كان الأجر الثابت يضمن للعامل الحد الأدنى للمعيشة أو ما يستحقه من تعويض يتناسب مع جهده المبذول ونوعيته، فإن الأجر المتغير يهدف إلى تمكين العامل من الحصول على عيش أفضل وكذلك يهدف هذا العنصر المتغير إلى تحريك همة العامل بجعله ينتفع من الربح الذي يكسبه صاحب العمل من عمله¹.

ويتحقق ذلك في الصور التالية:

✓ التعويضات:

يطلق عليها بهذا المصطلح لكونها مرتبطة بعدة معطيات وشروط تتحكم فيها وجودا وعدما، إذ هي مجرد تعويضات بالمعنى الدقيق للكلمة، تمنح للعامل متى قام بعمل إضافي عن العمل المقرر له، والمتمثلة أساسا في:

أولا: تعويض العمل الإضافي:

عادة ما تحدده المدة القانونية للعمل سواء اليومي منه أو الأسبوعي، سواء بنصوص قانونية أو تنظيمية أو بمقتضى اتفاقيات جماعية للعمل وبالتالي يصبح أي عمل إضافي أو زائد عن المدة المحددة للعمل، يقتضي منح العامل تعويض عن ذلك العمل، سواء كان ذلك بصفة متقطعة وغير دائمة أو كان بصفة دائمة ومستمرة.

¹ بوخالفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون المؤسسات، معهد الحقوق والعلوم الإدارية بن عكنون، جامعة الجزائر، 1987، ص 32.

فقانون علاقات العمل الجديد فقد أحال موضوع تحديد تعويض العمل الإضافي إضافي الاتفاقيات الجماعية للعمل، كما قد يتم التعويض بشكل عيني بدلا من الشكل المالي أي منح العامل فترة راحة مساوية للوقت الذي قضاه في العمل الإضافي.¹

ثانيا: تعويض عن العمل التناوبي:

المعروف بأن العامل يمارس عمله في الوقت العادي للعمل، إلا أن الكثير من المؤسسات والأسباب مختلفة تقنية واقتصادية، تعتمد العمل التناوبي، أو ما يعرف بعمل الأفواج المتعاقبة.²

ثالثا: تعويض العمل الليلي:

إن ظروف ومتطلبات العمل ليلا تختلف عن ظروف العمل نهارا، فهو التعويض الناتج عن القيام بالعمل في غر الأوقات العادية للعمل، ويقدر التعويض العمل الليلي بمقتضى اتفاق بين العامل وصاحب العمل، ضمن عقد العمل الفردي، أو ضمن اتفاقيات العمل الجماعي، أو باستناد إلى النسب المعمول بها في حالة العمل التناوبي.

رابعا: تعويض المصاريف الخاصة بالمهام المنجزة خارج مكان العمل:

تلزم مختلف التشريعات العمالية الحديثة أصحاب العمل بأن يدفعوا تعويضات للعمال الذين يقومون بأعمال بعيدة عن مقر المعتاد لعملهم، نظير تحمل هؤلاء العمال تكاليف خاصة بالإقامة والنقل والإطعام وما إلى ذلك من النفقات الأخرى التي تفرضها طبيعة ومدة المهمة سواء كانت داخل الوطن أو خارجه.

نص المشرع الجزائري في نص المادة 83 من القانون 90-11 على أن "تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم عن العامل (مهام مأمورة، استعمال السيارات الشخصية لأداء خدمة، وتبعات مماثلة)³. وصدرت مجموعة من المراسيم التنظيمية التي تحدد كيفية حساب

¹ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 241.

² نفس المرجع، ص 242.

³ بوزيدة جيلالي، محي الدين زكريا، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء بعنوان عنصر الأجر في علاقة العمل 2007، ص 21.

وتقدير هذه المصاريف والنفقات بعضها خاص بالمهام الداخلية كالمرسوم رقم 81-206 المؤرخ في 15-08-1981 والبعض الآخر خاص بالمهام خارج الوطن كمرسوم 82-181 المؤرخ في 15-05-1982 الى جانب ما تضمنته الإتفاقيات الجماعية بهذا الشأن¹.

المطلب الثاني: معايير ومبادئ تحديد الأجر

تتمثل معايير تحديد الأجر في معيار الدفع حسب المدة ومعيار الدفع حسب الإنتاج والمعيار المزدوج والتي سنتطرق إليها في (الفرع الأول)، وسوف نعالج في (الفرع الثاني) مبادئ تحديد الأجر.

الفرع الأول: معايير تحديد الأجر

يمكن إجمال المعايير التي يتم بمقتضاها تحديد الأجر فيما يلي:

أولاً: معيار الدفع حسب المدة.

وتعتمد هذه الطريقة على معيار المدة لتحديد الأجر وتحسب هذه المدة بساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر.² وهي المدة الأكثر استعمالاً في أغلب الأحيان، وهنا لا يأخذ بعين الاعتبار عامل المردودية الفردية أو الجماعية للعمل، سوى من ناحية كمية أو النوعية. وهو المعيار المعتمد في أغلب الحالات، لاسيما في علاقات العمل الدائمة وهو يحقق مصلحة العامل أكثر من رب العمل حيث يتحصل العامل على أجره بحلول أجر الدفع بغض النظر على مردوديته ونتيجة عمله.

وبالتالي حتى ولو كانت هذه المردودية ضعيفة أو دون المستوى المطلوب لأي سبب من أسباب، حتى وإن كانت عائدة إلى العامل نفسه وبل حتى في حالة التوقف عن العمل مثل حالة

¹ بوزيدة جيلالي، محي الدين زكريا، المرجع السابق، ص ص 21-22.

² مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة، الجزائر، 2011، ص 188.

العطلة المرضية أو السنوية أو الخاصة، وذلك أن عنصر المدة هو الوحيد الذي يشكل أساس هذا المعيار برغم من إمكانية تأثير عوامل وعناصر أخرى على الأجر المحدد وفقا لهذا المعيار.¹

ثانيا: معيار الدفع حسب الإنتاج.

تقوم هذه الطريقة على حساب الأجر بحسب الوحدة الإنتاجية التي ينتجها العامل، فالتناسب الطردي بين الأجر والإنتاج فكما زاد الثاني زاد الأول فهما مرتبطان ارتباطا وثيقا تجد هذه الطريقة مجالاً لها كأشغال البناء حيث يحسب أجره بالأمطار بشأنه الدهان أو عامل مصانع الغزل والنسيج، كما تستعمل في مصانع الأحذية حيث يؤجر العامل على كل زوج من الأحذية.² تلجأ المنظمات المختلفة إلى إدراج عامل الإنتاج كمعيار لتحديد الأجور كمكافأة محصول العمال، لاسيما في المؤسسات المنتجة للسلع وصناعة الآلات المختلفة بحيث يسير تقويمها بوحدة قياسية واضحة ودقيقة.

فالأساس في هذا النظام هو ربط مقدار الدخل يحققه بالإنتاج إلا أنه قد تلجأ بعض المؤسسات إلى تحديد الأجر على أساس الإنتاج الفردي وأخرى تقوم على أساس الإنتاج الجماعي. لقد ظهرت هذه الطريقة أساسا في مرحلة الازدهار الصناعي الذي تميز بالمنافسة واتساع رقعة الأسواق مما زاد في الطلب على السلع، فكان من الهام دفع العمال لإنتاج أكثر بمنح إما أجور حسب الكمية المنتجة تتمثل هذه في السياسة هي كل ما بذل العامل جهد لزيادة إنتاجه يتم تقدير الأجرة على ما أنتجه العامل أو على ما أفرز عليه جهد العامل في العمل، وإما في شكل مكافآت على الإنتاج الإضافي يلحق بالأجر المتفق عليه.³

¹ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 215.

² جديد سعاد، المرجع السابق، ص 45.

³ بلعيد عبد الله، المرجع السابق، ص 36.

وبالتالي هذا المعيار يحقق مصلحة صاحب العمل فإنه لا يتناسب مع مصلحة العامل في أغلب الأحيان لعدم استمرار والمحافظة على وتيرة معينة من مستوى المردود أمر مرهق على العامل¹.

ثالثا: المعيار المزدوج:

وجدت هذه الطريقة لتفادي العيوب التي لحقت بكل من الأجور بالمدة والأجر بالقطعة أو الإنتاج. تقوم هذه الطريقة على الاستعانة في حساب الطريقتين معا، أي على أساس الزمن، ويزداد الأجر كلما زاد الإنتاج. يحدد أجر العامل وفق هذه الطريقة على أساس معيار الزمن مع إعطاءه مقابلا 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 20 وحدة إنتاجية يستحق 2200 دج في اليوم منها 2000 دج أصلية، و200 دج أجر مقابل ما ينتجه من وحدات².

وهذا المعيار المستخدم بكثرة حيث يضبط الأجر الثابت بكل مشتملاته وفق معيار الزمن بينما تضبط المكافآت على أساس المر دودية جماعية كانت أو فردية.

حسب ملاحظتنا نجد أن هناك أسلوبين للأجر بالمدة (الزمن) والأجر المرتبط بالإنتاج أو النتائج، وهنا يظهر لنا أنهما منفردين الواحد عن الآخر وهذا ليس موجود في الواقع، والكثير من الأنظمة المرتبطة بالنتائج تتضمن الأجر الأدنى مضمون المدة.

إن في الغالب يتضمن من جهة جزء لأجر بالمدة، ومن جهة أخرى جزء أو عدة أجزاء مرتبطة بإنتاج³.

¹ بوخروبة كلثوم، تطور سياسة الأجور في الجزائر، رسالة نيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، سنة 2016/2017، ص 89.

² أحمد السعيد الزقرد، قانون العمل، الطبعة الأولى، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع مصر، 2007، ص 188.

³ بوقبرين عباد، ضوابط تحديد أجر العامل في ظل العولمة الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق، مستغانم، 2010/2011، ص 23.

إذا كان صاحب العمل لا يستطيع أن يغير بإرادته المنفردة طريقة حساب الأجر، فإن هذا يكون صحيحاً إذا وافق عليه العامل.

وهذه الموافقة قد تكون صريحة وقد تكون ضمنية تنشط من طرق الواقع، هذه الطرق التي يتم حساب أجر العامل وفقاً لها، ولكل طريقة مزاياها وعيوبها ويتوقف الأمر بصدد تقدير هذه الطرق يفضل الأخذ بها على الظروف الاقتصادية التي تطبق فيها.

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 الاقتصادية لتحديد أي الطرق أفضل¹.

الفرع الثاني: المبادئ التي تقوم عليها الأجور:

تعتمد الأجور على مجموعة من المبادئ والأسس التي تعتبر قواعد ثابتة في مختلف الأنظمة القانونية الحديثة والتي سنتطرق إليها فيما يلي:

أولاً: مبدأ الارتباط الشرطي بين العمل والأجر:

عند تعريفنا للأجر أشرنا إلى أن هذا الأخير هو مقابل أو ثمن العمل الذي يقوم به العامل، وبالتالي هو مرتبط بالعمل ارتباطاً عضوياً وشرطياً من حيث الأساس والدفع ويتضح من هنا بأنه السبب القانوني لإستحقاق الأجر وشرط حصول العامل عليه تنفيذاً لعقد العمل، فلا يمكن أن يتقاضى العامل أجراً من مؤسسة إلا إذا كان معيناً في منصب العمل لديه، ويقوم فعلاً بالأعمال المرتبطة بذلك المنصب وهذا تطبيقاً لمبدأ لكل حسب عمله².

¹ السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مكتبة الفرابي، جامعة الملك سعود، 1994، ص 143 و133.

² أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 247.

شروط وحالات تطبيق هذا المبدأ:

- أن يكون الأجر قد إستحق للعامل بمقتضى عقد العمل، وذهب بعض الفقه بضرورة أن يكون عقد العمل عقدا صحيحا بإعتباره وكغيره من العقود التبادلية لابد وأن يتوافر على أركان الإنعقاد وشروط الصحة.

- قيام العامل بتنفيذ إلتزامه الرئيسي بأداء العمل المتفق عليه وبذلك يقع على عاتق رب العمل الإلتزام المقابل بدفع الأجر غير أنه لا يكفي أن يكون هذا المقابل من الإلتزامات مترتب عن عقد العمل بل يجب أن يكون الأجر مستحقا نظير مجهود العامل¹.

أما المشرع الجزائري فقد نص صراحة على هذا المبدأ من خلال المادة 80 من قانون 90-

211.

ثانيا: مبدأ المساواة:

من بين أهم المبادئ التي أصبحت تقوم عليها العلاقات القانونية والتعاقدية في القوانين الحديثة، ومنها قانون العمل. مبدأ المساواة بين الرجال والنساء في شتى المجالات كالتوظيف، والمعاملة، وكذلك المساواة في الأجور، متى كان العمل من المستوى أو نفس النوع، أو عند تساوي مناصب العمل أو المؤهلات أو أي عنصر من العناصر³.

إن مبدأ المساواة في الأجر من النظام العام، وهو من القيود الواردة على حرية الأطراف في تحديد الأجور سواء عن طريق عقد العمل الفردي أو الجماعي إذ بخرقه يبطل العقد ولقد كان هذا المبدأ نتيجة حتمية لمطالبة العاملات بالمساواة بينهن وبين العمال في مختلف الميادين خاصة بما فيها الأجور⁴.

¹ بوقيرين عابد، المرجع السابق، ص 78.

² المادة 80 من القانون 90-11 من قانون علاقات العمل "للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى..."

³ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 248 و247.

⁴ بوقيرين عابد، المرجع السابق، ص 72.

نظرا لأهمية هذا المبدأ فقد تم تكريسه في العديد من النصوص الدولية منها المادة 41 من ميثاق منظمة العمل الدولية، والمادة 23 الفقرة 02 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948 والتي تنص على "حق جميع الأفراد دون تمييز، الحق في أجر متساوي على العمل المتساوي"، وكما تضمنت الاتفاقية الدولية رقم 100 الخاصة بالمساواة في الأجر بين العمال والعاملات المصدر الخاص بهذا المبدأ إذ نلاحظ أن هذه الاتفاقية تناولت ضرورة عدم التمييز بين العمال والعاملات في الأجر إذ قدموا أعمالا متماثلة¹.

إذن مبدأ المساواة في الأجر ما هو إلا نتيجة لمبدأ العام القاضي بمساواة بين النساء والرجال في مجال العمل، فيما يخص شروط التوظيف وظروف العمل ونتائجه، فيقصد بالمساواة في الأجر أن يتحصل العمال من كلا الجنسين على أجر متساوي إذ ما قاموا بنفس اعمال أو بأعمال ذات قيمة متماثلة².

ثالثا: مبدأ التقدير والدفع النقدي:

يعتبر مبدأ التقدير والدفع النقدي، من المبادئ الحديثة بالنسبة للقوانين والنظم الخاصة بالأجر، حيث عرف نظام تحديد الأجر في القرن الماضي عدة وسائل منها، أسلوب أو نظام المقايضة حيث يقدم أصحاب العمل أجر العمل عينا، لذلك بتسليم العامل سلع من إنتاج المصنع بأسعار عالية عيد هو بيعها لقضاء إحتياجاته من السلع والخدمات الأخرى³.

والمقصود من هذا المبدأ أن يتم تقدير قيمة الأجر نقداً حتى ولو تضمن الأجر جزء عيني فيلزم هذا المبدأ المستخدم بدفع الأجر بوسائل نقدية كالعملة أو عن طريق الصكوك والحسابات البنكية، حيث يسلم المستخدم للعامل صكاً بقيمة الأجر يكون قابلاً للدفع أو الصرف في

¹ المادة 01 من الإتفاقية الدولية رقم 100 المتضمنة المساواة في الأجر بين العمال والعاملات.

² بطاهر أمال، نظام حماية الأجر في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الإجتماعي، جامعة وهران السانبا، كلية الحقوق، 2006.2007، ص18.

³ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص250.

المؤسسات المالية، أو يقوم العامل بفتح حساب بنكي لدى مؤسسة مالية ويقوم المستخدم بتحويل قيمة الأجر على حسابه¹.

وقد ذهب المشرع الجزائري منذ البداية إلى الإعتماد مبدأ التقدير والدفع النقدي للأجور حتى في شكلها العيني إذ تقدر قيمة الأشياء العينية الملحقة بالأجر بالقيمة الحقيقية لها في وقت الدفع. ونجد هذا المبدأ مكرسا في النصوص القانونية التي تنظم الأجور.² وبذلك فقد سائر المشرع الجزائري الإتفاقية الدولية رقم 95 التي أكدت على أن الدفع لا يتم إلا بوسائل نقدية مانعة، وفي نص المادة 85 من قانون 90-11 الذي نص على "تحدد الأجور بعبارات نقدية محضة وتدفع عن طريق وسائل نقدية محضة"³.

4/ مبدأ الدفع الكلي المنتظم، وعدم القابلية للتجزئة أو المقاسمة:

وهو من المبادئ المعترف بها في مختلف القوانين والأنظمة الحديثة، والمتمثلة في الحصول على أجره الكامل بصورة دورة ومنتظمة أي منع تجزئة الأجر ودفعه على مراحل، وهو الحق مبرر شرعا ومنطقا، خاصة وإن الأجر لا يقوم في العادة إلا بعد إنتهاء المدة المحددة للقيام بالعمل أو إنتهاء العمل المقابل للأجر، ولذلك فليس هناك أي عذر لصاحب العمل بالنسبة للأجور.

لقد أعتبر هذا المبدأ من القيود الواردة على مبدأ سلطان إرادة طرفي العلاقة، لكونه رسم الحدود المفروضة قانوناً على حرية الأطراف في دفع الأجور، كما تم إدراج هذا المبدأ تقاديا لخضوع العامل وقبوله تحت الضغط الحاجة لبعض التنازلات والشروط القاسية في العمل كحصوله على أجر متدني أو دفع الأجر على مراحل، والهدف من إقرار هو توفير الحماية الخاصة للأجر وفق لنصوص الإتفاقيات الدولية والعربية بإنتظام حصول العامل على أجره في مواعيد متقاربة

¹ بطاهر أمال، المرجع السابق، ص84.

² سليمان أحمية، المرجع السابق، ص251.

³ المادة 85 من القانون رقم 90-11، المصدر السابق.

ومحددة حتى يتمكن من تنظيم إنفاقه على شؤون حياته اليومية ويكون في منأى عن الإقتراض لإشباع حاجياته هو وأسرته نظراً لإفتقار العامل الى إحتياطي مالي يغنيه عن الأجر، كما أن الوفاء بالأجر في فترات متقاربة للعامل يبعد خطر ضياع أجره إذا واجه صاحب العمل مصاعب مالية تؤدي إلى إفلاسه¹.

لقد واصل المشرع إقرار لهذا المبدأ من خلال قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل حيث إعتبره من الحقوق المخولة للعامل في إطار علاقة العمل نتيجة الأهمية الكبرى التي يوليها الأجر.

ونجده ينص في المادة 137 على أنه: "يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف بإستنقاصه حقوقاً منحة العمال بموجب التشريع والإتفاقيات أو الإتفاقيات الجماعية". أي انه لا يمكن للمستخدم المساس بحق العامل في الحصول على أجره بصفة منتظمة.

ولقد نصت المادة 88 على مبدأ "الدفع الكلي المنتظم للأجر" بإعتباره من الواجبات الملقة على عاتق المستخدم. فهو المسؤول عن تطبيقه عند الوفاء للأجور، ولا يمكنه الدفع هذه الأجور على مراحل أو تجزئتها على أقساط أو عدم دفعها بصفة منتظمة في المواعيد المحددة لها لما لذلك من آثار سلبية على حرية العامل في إنفاق أجره وتذبذب مستواه المعيشي².

ولكن المشرع إعتبر هذا المبدأ من النظام العام فهو يخضعه للبطلان وإنعدام أثر أي شرط أو بند مخالف له وفقاً لما نصت عليه المادة 136 التي أبطلت كل البنود أو الشروط المدرجة في عقد العمل والمخالفة للأحكام المتضمنة في قانون 90-11 حتى ولو تم هذا بإتفاق وبرضا العامل فيعد دون أثر وتحل محله أحكام هذا القانون³.

¹ بوقبرين عابد، المرجع السابق، ص 88.

² المادة 88 من القانون رقم 90-11، المصدر السابق.

³ المادة 136 من القانون رقم 90-11، نفس المصدر.

ملخص الفصل الأول:

من خلال التطرق الى هذا الفصل يتضح لنا بأن الأجر هو العنصر الثاني في عقد العمل والذي تنشئ بموجبه علاقة العمل بين العامل ورب العمل، فالأجر من الناحية الإجتماعية يعتبر مصدر دخل لأفراد الأسرة والظهور بمظهر الشخص الكريم ذو قيمة الإجتماعية، أما من الناحية التاريخية فالأجر أضفى قيمة وأعطى معنى للعمل الذي يقوم به الإنسان باعتباره كائن اجتماعي وتطور الأجر مع ظهور علاقات العمل المبنية على اتفاق الطرفين. وتكمن أنواع الأجر على أساس القوة الشرائية وعلى أساس طبيعته وايضا على الغرض منه، وتعد مكونات الأجر في العناصر الثابتة وهو ماينتقضاه العامل بمجرد الإنتهاء من الفترة التجريبية، وكذلك العناصر المتغيرة من حيث الكم والتي ليست دائمة ومستقرة لأنها ترتبط بعدة أسباب.

ملخص الفصل الأول بلغة الإنجليزية:

By addressing this chapter, it becomes clear to us that the wage is the second element in the employment contract, according to which the work relationship is established between the worker and the employer. Socially, the wage is a source of income for family members and the appearance of a decent person with social value. Historically, the wage has added value. It gave meaning to the work done by man as a social being and the development of wages with the emergence of labor relations based on the agreement of the two parties. The types of wages lie on the basis of purchasing power and on the basis of its nature as well as on its purpose, and the components of the wage are in the fixed elements, which is what the worker receives once the trial period is completed, as well as the variable elements in terms of quantity, which are not permanent and stable because they are linked to several reasons.

الفصل الثاني: آليات الحماية

القانونية للأجر في التشريع الجزائري

إن قانون العمل ليس هو القانون الذي ينطبق على كل عمل إنساني وعلاقة العمل التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل تكون ضمن إطار العمل التابع الذي يكون فيها العامل تابعا لصاحب عمله ويأتمر بأوامره وبذلك تكون علاقة التبعية القانونية بينهما هي الأساس أثناء تأدية العامل لعمله، وفقا لما يتضمنه عقد العمل الناشئ عنه هذه العلاقة هذا العقد هو الذي يحدد ويضبط حقوق وواجبات طرفيه العامل وصاحب العمل فالعامل يقوم بتنفيذ العمل المتفق عليه في العقد وصاحب العمل يقوم بدفع الأجر للعامل، ولما كان الأجر أمر جوهري ترتكز عليه هذه العلاقة الفردية المترجمة في عقد العمل، فإن هذا العقد لا يكون صحيحا وكامل الأركان إلا إذا توفر عنصر الأجر.

قد ثبتت للأجر الأهمية المطلقة من حيث أنه مقوم من مقومات عقد العمل إذ بدونه لا يمكن الحديث عنه، فمعظم التشريعات أو لمته بالحماية والتنظيم وهو مالم يفت التشريع الجزائري. وباعتبار الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للأجر كان ضروري وضع كل الآليات التي تضمن وصوله إلى مستحقه في أجله كاملا لا نقصان فيه فكما سبق وأن أشرنا هو مصدر يعول عليه العامل في معيشته وأسرته أيضا من.

لقد تطور مفهوم الأجر وتطورت معه وسائل حمايته بالنظر إلى الأهمية التي يكتسبها الأجر سواء من الناحية الاجتماعية أو من الناحية الاقتصادية، بالنسبة للأهمية الاجتماعية فهو يعتبر الوسيلة التي يعتمد عليها الأجير في حياته اليومية ومعيشته وذلك من أجل التقليل من النظرة العقدية للأجر، أما عن الأهمية الاقتصادية فهو يعتبر عنصر جوهري في تحديد تكلفة الإنتاج التي تتأثر بدورها بمستوى الأجور ارتفاعا وانخفاضا.

وفي هذا الإطار وضع المشرع آليات قانونية لحماية الأجر سواء من صاحب العمل أو من الدائنين وقسم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: التدابير القانونية لحماية الأجر.

المبحث الثاني: الآليات المؤسسية لحماية الأجر.

المبحث الأول: التدابير القانونية لحماية الأجر

لا ينفى وضع حد أدنى للأجر قيام بوظيفته المعيشية، وتحقيقا لاستمرارية هذه الوظيفة تدخل المشرع في حماية الأجر لضمان ووصوله إلى العامل في أحسن الظروف وبدون أي منازعة. حقا أن العامل يعتبر دائما لصاحب عمله بمقدار أجره، ولكنه دائن من نوع خاص، لا لصفته كعامل ولكن لأن دينه هو الأجر الذي تتوقف عليه معيشته وحياته والخطر قد يتهدد من ثلاثة وجوه وهي:

- قد يكون صاحب العمل دائنا للعامل لأي سبب من الأسباب، مما يخول له وفقا للقواعد العامة إجراء المقاصة، ويحرم العامل من كل أجره أو من جزء كبير منه.
- قد يكون صاحب العمل مدينا إلى شخص أجنبي عن العقد، ويريد هذا الأخير التنفيذ على كل ما هو تحت بد صاحب العمل لاقتضاء حقه، مما قد يحرم العامل من أجره.
- قد يكون العامل مدينا، وأجره يعتبر جزءا من الضمان العام لدائنيه الذين قد يقومون وفقا للقواعد العامة، حجز ما للمدين لدى الغير.

تظهر الآليات القانونية لحماية أجور العمال في مختلف الوسائل التي يسعى المشرع من خلالها حماية هذا الحق، سواء في مواجهة صاحب العمل (المطلب الأول) أو في مواجهة الدائنين (المطلب الثاني) بإعتبار هذا الحق أي الأجر من النظام العام الذي لا يمكن للفرد وخاصة صاحب العمل الاتفاق على مخالفتها حتى تكفل هذا الحق والمتمثل في الأجر وذلك للأهمية التي يكتسبها.

المطلب الأول: حماية الأجر من صاحب العمل

قبل التطرق في المطلب الأول إلى حماية الأجر من صاحب العمل سوف نذكر مضمون مبادئ الحماية القانونية للأجور والتي تعتمد على ثلاث مبادئ أساسية وهي: إمتياز الأجور عن مختلف الديون الأخرى لصاحب العمل. منع الحجز عن الكتلة الأجرية وكذلك مبدأ بطلان التنازل عن الأجر.

تحظى الأجور في مختلف التشريعات الحديثة بحماية قانونية مشددة وذلك نظرا لأهميتها وطابعها الإجماعي الذي أصبحت تتسم به في مختلف النظم السياسية والاقتصادية المعاصرة، وحتى نتمكن من الإحاطة بمضمون ومحتوى هذه الحماية سوف نتطرق إلى الحديث على أهم أنواع ومجالات هذه الحماية في (الفرع الأول) ومن بعدها نتطرق إلى حماية الأجر من صاحب العمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مضمون ومبادئ الحماية القانونية للأجور

هناك ثلاثة مبادئ أساسية لحماية الأجور والكتلة الأجرية بصفة عامة والتي تتمحور في: مبدأ إمتياز الأجور عن مختلف الديون الأخرى لصاحب العمل. ومنع الحجز عن الكتلة الأجرية وكذلك مبدأ بطلان التنازل عن الأجر.

1 / مبدأ إمتياز الأجور عن بقية الديون الأخرى:

يترتب على هذا المبدأ حق إمتياز وأسبقية أجور العمال والتعويضات المرتبطة بها عن بقية الديون الأخرى المترتبة على صاحب العمل مهما كانت طبيعتها مدنية أو تجارية، كالضرائب والرسوم وديون الخزينة العامة ومختلف الديون الأخرى. وقد أكدت على هذا مختلف التشريعات العمالية الجزائرية من بينها قانون علاقات العمل الجزائري حيث نصت المادة 89 منه على أنه "تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الإجماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها"¹.

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص ص 141 و 142.

هذا ويجد مبدأ أسبقية الأجور عن بقية الديون تطبيقاته، في العديد من الحالات نذكر منها إفلاس صاحب العمل وعدم قدرته على الوفاء بالتزاماته المالية، حيث يتعدد المدينون، مما يستوجب المفاضلة بينهم وحماية حقوق العمال وتسديد أجورهم بالأسبقية، وكذلك في حالة المقاوله من الباطن إذ يمكن أن يتعرض عمال المقاول إلى عدم تسديد مستحقاتهم لعدة أسباب مما يستوجب في هذه الحالة تجاوز صاحب العمل المباشر أو المقاول للمطالبة بدفع أجورهم من صاحب المشروع الأصلي رغم وجود علاقة عمل مباشرة بينهما¹.

2/ مبدأ عدم قابلية الحجز على الأجور:

وهو مبدأ مكمل للمبدأ السابق، حيث تشكل الكتلة الأجرية، أي الإعتمادات المخصصة للأجور والتعويضات المختلفة في ميزانية المؤسسة المستخدمة بمجرد المصادقة عليها حق مكتسب للعمال لا يمكن المساس به عن طريق التعديل أو التحويل أو الإلغاء أو التقليل، أو ما شابه ذلك من العمليات المالية والإدارية التي تفرضها أحيانا بعض الأسباب والملايسات التنفيذية، إلى جانب أنه لا يمكن الحجز على هذه الإعتمادات من قبل دائني صاحب العمل مما يجعلها تشكل جزء خارج حدود امكانية التصرف بالنسبة لصاحب العمل وهو ما أشارت إليه المادة 90 من قانون علاقات العمل الجزائري بقوله "لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم، كما لا يمكن حجزها أو إقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها"².

3/ مبدأ بطلان التنازل عن الأجر:

من بين المبادئ والقواعد المكرسة لحماية الأجور وملحقاتها، مبدأ البطلان القانوني والتلقائي لأي تنازل من العامل عن كامل أجره أو جزء منه، وذلك بغض النظر عن هذا التنازل فيما إذا كان يرضى أو بدون رضى العامل. وقد أكد قانون علاقات العمل على هذا المبدأ، حيث أعتبرت

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص 143.

² نفس المرجع، ص 142 و 143.

المادة 136 من قانون علاقات العمل منه "كل حكم في عقد العمل يرد مخالفا لأحكام التشريعية والتنظيمية السارية باطلا وعديم الأثر"¹.

غير أن هذا المبدأ ترد عليه بعض الإستثناءات، تسمح بإجراء إقتطاع جزئي للأجر ودفعه على مراحل مثل الحالات المؤقتة التي يمنح فيها العامل تسبيقا على الأجر كحالة العامل الذي يجتاز فترة التريص وغيرها من الحالات المشابهة، ونستنتج مما سبق أن المشرع الجزائري إعتبر المساواة بين العمال في الأجر من قواعد النظام العام يترتب على مخالفتها البطلان، كما إعتبر كل بند يتضمن هذه المخالفة عديم الأثر.

الفرع الثاني: حماية الأجر من صاحب العمل.

لكي لا يستعمل الأجر كوسيلة ضغط في يد أصحاب العمل ضد العمال أوجبت التشريعات حصول العامل عليه كاملا دون صعوبات، وقررت وجهيين من الحماية، وذلك بتقييد صاحب العمل من الإقتطاع منه وإجراء المقاصة بشأنه وفي منع حوالتة والتنازل عليه. لم يقتصر المشرع على حماية الأجر من الإقتطاع (أولا) بل ذهب إلى إجراء مقاصة بشأنه (ثانيا).

أولا: حماية الأجر من الإقتطاع.

حرص المشرع على حماية أجر العامل في مواجهة صاحب العمل وذلك عن طريق وضع الضوابط التي تنظم سلطة هذا الأخير في الإقتطاع من الأجر. فقد يلجأ صاحب العمل إستنادا إلى سلطته التأديبية، إلى توقيع جزاءات تتمثل في إقتطاع جزء من أجر العامل، وقد يتم الإقتطاع استيفاء لما يقرضه من مال للعامل، أو تعويضا على الفقد أو التلف الذي يسببه العامل لأدوات الإنتاج، حيث أن المشرع نص على ذلك من خلال قانون علاقات العمل².

¹ راجع المادة 136 من قانون علاقات العمل 90-11، المصدر السابق.

² محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1995. ص 230.

المقصود بالإقتطاع هو أن يقوم صاحب العمل بخصم جزء من الأجر، وهذا الأمر أقرت به الإتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجر¹ من خلال المادة (08) التي تنص على "لا يجوز الإقتطاع من الأجر إلا بالشروط والمدى الذي تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية، أو تحدده الإتفاقيات الجماعية أو قرارات التحكيم وبيبلغ العمال، بالطريقة التي تراها السلطة المختصة أنسب الطرق، بالشروط التي يمكن بها إجراء الإقتطاعات ومداهها"².

يفهم من هذه المادة أنه لا إقتطاع من الأجر إلا في بعض التحليلات مثل شرط النص والإجراءات وكذلك التشريع الوطني كما أنها تلزم المستخدم بإعلام العامل بكيفية تقدير هذه الإقتطاعات.

وكذلك في نفس السياق نصت المادة (09) من ذات الإتفاقية على أنه "يحظر إجراء أي اقتطاع من الجور كمدفوعات مباشرة أو غير مباشرة يدفعها العامل لصاحب العمل أو ممثله أو وسيط مثل مقاولي العمال أو القائمين على توريدهم من أجل الحصول على عمل أو الإحتفاظ به"³.

المقصود من هذه المادة أنه يمنع على المستخدم الإقتطاع من أجر العامل لتمكينه من المحافظة على منب عمله أو بقصد توظيفه.

وفقا لما تم بيانه، أن المشرع منع إجراء إقتطاعات من أجر العامل، غير أنه أجاز بعضها والتي تعتبر إقتطاعات قانونية، يمكن إستنتاجها من نصوص تشريع العمل ونستخلصها فيما يلي:

1/ الإقتطاع لغياب العمل:

تطبيقا لمبدأ الإرتباط الشرطي بين الأجر والعمل، لا يمكن للعامل تقاضي أجر ساعات لم يتم بأداء العمل فيها. يترجم تطبيق مبدأ الإرتباط الشرطي بين الأجر والعمل بخصم الأجر مقابل

¹ الإتفاقية الدولية للعمل رقم 95 المتعلقة بحماية الأجر لسنة 1951.

² المادة 08 من الإتفاقية الدولية للعمل رقم 95 المتعلقة بحماية الأجر لسنة 1951.

³ المادة 09 من الإتفاقية الدولية للعمل رقم 95 المتعلقة بحماية الأجر لسنة 1951.

الغياب عن العمل وهذا ما نصت عليه المشرع الجزائري في المادة (53) من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل التي نصت على أنه: " لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي، ما عدا الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة، وذلك دون الإخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي ".¹

يفهم من هذا الأمر بأن التغيب يؤدي إلى الخصم تلقائيا إذا لم يكن هذا الغياب مبررا كما أن الفقه الفرنسي أقر بأن تأخر العامل عن ساعات العمل القانونية أو المحددة يؤدي إلى إجراء إقتطاعات من الأجر العامل تقابل ساعات تأخره عن العمل¹.

وهذا ما أكدته المحكمة العليا في قرارها في قضية بين مؤسسة حفر الأبار والذي جاء في منطوقه: "أن الأجر لا تمنح لعامل إلا مقابل العمل المؤدى فعلا وهذا تطبيقا للمادة 80 من قانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل أما الفترة التي توقف فيها العامل فلا يخول له القانون إلا المطالبة بالتعويضات"².

2/ الإقتطاع في حالة الوقف التأديبي عن العمل:

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

¹ زكرياء محي الدين، جيلالي بوزيدة، المرجع السابق، ص 73.

² المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 340921 مؤرخ في 14/03/1995، المنشور بنشرة القضاء، الديوان الوطني للأشغال التربوية، عدد 55، صادر في سنة 1999، ص 193.

3/ الإقتطاع لدفع الأعباء المترتبة على العامل:

تستعمل طريقة الإقتطاع مباشرة من المصدر أي من أجر العامل لتحصيل الضريبة على الدخل، والتي تخصم بنسبة معينة تختلف باختلاف أجر منصب العمل، أو أن تقتطع نسبة محدد قانونا والتي تدفع كإشتراكات لهيئات الضمان الإجتماعي¹.

ثانيا: تقييد صاحب العمل في إجراء المقاصة.

تعرف المقاصة على أنها طريق لإنقضاء دينين متقابلين في ذمة شخصين كل منهما دائن ومدين للآخر في نفس الوقت، بقدر الأقل منهما.

نكون أمام مقاصة إذا كان الدائن نفسه مدينا لمدينه بأن يصير كل منهما دائنا ومدينا، وإذا إتحد الدينين في النوع والجنس نلجأ إلى قص المبلغ الأقل من المبلغ الأكثر².

وهي من المبادئ المعترف بها في مختلف القوانين والأنظمة الحديثة، والمتمثل في حق العامل في الحصول على أجره الكامل بصورة دورية ومنتظمة³.

وللمقاصة فائدتان رئيسيتان:

أولاً: أنها أداة للوفاء، لأنها تسهل الوفاء، ويتفادى الطرفان بها نقل الأموال وما يصاحبه من مخاطر، لأن المقاصة في حقيقتها عبارة عن إختزال للوفاء مزدوج، لإن الدينان متقابلان ينقضيان بقدر الأقل منهما.

ثانياً: أنها أداة ضمان لأن الدائن الذي يستوفي حقه من الدين الذي في ذمته، يستأثر بهذا الدين وحده، فيتفادى بذلك زحمة الدائنين الآخرين.

¹ إخلف بلال، الحماية القانونية للأجر العامل، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة عبد الرحمن ميرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بجاية، 2016/2017. ص42.

² خليل أحمد حسن قدارة، الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري، أحكام الإلتزام، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص315.

³ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص254.

يشترط لقيام المقاصة ما يلي:

✓ أن يكون موضع الدينين نقوداً أو مثليات متحدة النوع

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

✓ أن يكون الحق خالياً من النزاع ومستحق الأداء

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

✓ أن يكون الدينين صالحين للمطالبة بهما قضائياً

أن الحق لا يكون قد إنقضى بالتقادم، برجوع إلى القانون المدني نجد أن المشرع يمنع إجراء المقاصة إذا كان أحد الدينين حق غير قابل للحجز عليه، فلما كانت المقاصة وفاء جبري تقع حال وجود دين مستحق لصالح صاحب العمل، وكان الأجر من الحقوق غير القابلة للحجز لا ي الإستيفاء منه قهراً، لكن نستنتج من القانون والفقهاء المقارن أنه يستثني جزء من الأجر يكون قابلاً للحجز عليه في حدود نسبة معينة جاز قياساً على ذلك إجراء المقاصة في هذه الحدود¹.

الفرع الثالث: حوالة الأجر وبطلان تنازل العامل عن أجره:

في هذا الفرع سوف نعالج مفهوم حوالة الأجر وكيفية بطلان التنازل عليها والإستثناءات الواردة على ذلك.

¹ إخلف بلال، المرجع السابق، ص44.

أولاً: حوالة الأجر

تعتبر حوالة أجر العامل للدائن من الأخطار التي تهدد مورد عيش العامل وتمنعه من تحصيل دخله المعتاد.

يقصد بها يقصد بالحوالة إتفاق بين العامل المدين ودائنه، يقوم العامل على إثره بنقل حقه في الأجر الى طرف ثاني، وينتج من ذلك انتقال أجر العامل إلى دائنه إبراء لما في ذمته من دين وفاء لما عليه¹، ولقد نصت المادة (1/10) من الإتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجر على أنه: " لا يمكن أن يكون الأجر موضوع حجز أو حوالة إلا وفقاً للكيفيات المقررة بموجب التشريع الوطني"².

لم يتناول المشرع الجزائري أحكام حوالة الأجر في التشريعات العمالية السابقة والحالية إلا في الأمر رقم 34-75 المتعلق بحجز ما للمدين وبوقف دفع المرتبات، كما أرسى إجراءات مشددة لحوالة الأجر من العامل إلى الغير.

ففي المادة 01 من الأمر رقم 34-75 المتعلق بحجز ما للمدين وفق دفع المرتبات

أخضع المشرع حوالة أجرة العمال ومرتبات الموظفين لإجراءات خاصة لا تصح الحوالة إلا إذا تمت وفقها مايلي:

✓ لا تتم الحوالة إلا بموجب تصريح مكتوب من طرف العامل أو الموظف المحيل بنفسه أمام كتابة ضبط محكمة إقامته ويجب حضوره.

وهذا ما أكده المشرع الجزائري في المادة 03 من الأمر رقم 34-75 المتعلق بحجز ما للمدين ووفق دفع المرتبات على أنه: "لا يجوز منح حوالة الدين المنصوص عليها في المادتين

¹ خليل أحمد حسن قدارة، المرجع السابق، ص186.

² الإتفاقية الدولية للعمل رقم 95 المتعلقة بحماية الأجر لسنة 1951.

01 و02 من هذا الأمر مهما كان مبلغهما، إلا بتصريح من قبل المحيل بذاته أمام كاتب ضبط محكمة اقامته".¹

ثانيا: بطلان التنازل عن الأجر

من بين المبادئ والقواعد المكرسة لحماية الأجر وملحقاته، مبدأ البطلان القانوني أو التلقائي لأي تنازل من العامل عن كامل أجره أو جزء منه، وذلك بغض النظر عن طبيعة هذا التنازل فيما إذا كان برضى أو بدون رضى العامل، فليس للعامل أن يتصالح أو يتبرأ من حق ناشئا له قانونا.

وحسب نص المادة 88 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل الذي جاء فيها "يجب على المستخدم دفع الأجر لكل عامل بانتظام عند حلول أجل استحقاقه". وبالتالي فإن أي تنازل من هذا الأخير لفائدة الأول فيما يخص الأجر يعتبر أمرا وعملا مخالفا لهذا القانون وبالتالي باطلا وعديم الأثر ولو كان برضى العامل، أو لقاء أي منفعة أو مصلحة آخر، حيث أنه من الصعب تصور تنازل العامل عن كل أو جزء من أجره بدون مقابل.²

1/: الاستثناءات الواردة على بطلان التنازل على الأجر.

إذا كان الأصل عدم التنازل عن الأجر إلا أنه ترد عليه بعض الاستثناءات، تسمح بإجراء إقتطاع جزئي للأجر، ودفعه على مراحل، مثل الحالات المؤقتة التي تمنح فيها العامل تسبيقا على الأجر كحالة العامل الذي يجتاز فترة تريض وغيرها من الحالات المشابهة، كما يسمح بإجراء مقاصة على الأجر، عند وجود دين على العامل لصاحب العمل، ولكن في نطاق ضيق جدا، لا يمس الصفة المعيشية للأجر بإعتباره مصدر الرزق الوحيد للعامل وأسرته.³

¹ خليل أحمد حسن قدارة، المرجع السابق، ص46.

² سليمان أحمية، المرجع السابق، صص 262، 263.

³ بشير هدي، المرجع السابق، ص144.

ويبدو من الصعب تصور تنازل العامل عن أجره سواء كله أو جزئه سواء كله أو جزئه بدون مقابل، لذلك فإن التصور المعقول والمنطقي الذي يكون على شكل مقاصة لقاء انتفاع العامل بخدمة أو سلعة أو أية مصلحة أخرى مقدمة من طرف صاحب العمل كان يقتضض الأول من الثاني مبلغ يساوي أو يفوق مبلغ الأجرة، هناك شبه إجماع فقهي على بطلان التنازل عن الأجر قبل استحقاقه على أساس أن مبدأ دفع الأجر من النظام العام للأجور، ولكن هناك اختلاف حول بطلان أو صحة التنازل عن الأجر بعد حصول العامل عليه وانقسم الفقه الغربي بشأن ذلك إلى ثلاثة اتجاهات:

الاتجاه الأول: يرى أنه لا يكون للعامل الحق في التنازل عن الأجر قبل استحقاقه إذ أنه من المستحيل التنازل مسبقا عن حقوق العامل التي يجهل مدتها وتاريخ تحققها، وذلك لأن القانون يقدم حماية لحقوق العامل قبل حصوله عليها، أما بعد حصول العامل على حقه في الأجر فإن هذه الحماية لا تصبح ضرورية، ويكون العامل أولى بتحديد قيمة التنازل عن أجره.

الاتجاه الثاني: يرى من المستحيل التنازل عن أجر العامل أو أية حقوق أخرى مصدرها القانون أو الاتفاقية الجماعية حتى ولو كانت مستحقة للعامل وحصل عليها فعلا.

الاتجاه الثالث: يرى أنه لما كان مستحيلا التنازل عن أجر العامل متى كان مصدره القانون أو الاتفاقية الجماعية، ولكن يمكن العامل التنازل عن بعض عناصر أو مكونات الأجر متى كان مصدرها تعاقدية أو اتفاقي لاحق لعقد العمل.

كما ذهب جانب آخر إلى أبعد من ذلك حين قرر بطلان التنازل عن الأجر حتى ولو بعد فسخ علاقة العمل، على عكس من ذهب إلى اعتبار التنازل عن الأجر صحيحا في مرحلة انتهاء عقد العمل ذلك لأنّ العامل استرد حريته وتخلص من التبعية القانونية التي تربطه برب العمل¹.

¹ Gérard Lyon-Caen. Op cit.p479

المطلب الثاني: حماية الأجر من الدائنين

إن الأجر هو المصدر الرئيسي أو الوحيد في أغلب الأحيان لمعيشة العامل فقد إهتم المشرع على إحاطته بالضمانات التي تكفل وصوله إليه كاملاً أو شبه كامل ومن هذه الضمانات ما يتعلق بحماية الأجر من الدائنين.

الفرع الأول: حماية الأجر من دائني العامل والحقوق المخولة للعامل

بالنظر لأهمية الأجر بالنسبة للعامل أوجب المشرع عدم المساس بأجر العامل عن طريق الحجز عليه من طرف دائنيه (أولاً) لأن العامل قد يكون مدينا لدائنين في إطار علاقة العمل أو خارجها كما أقر له بعض الحقوق تمكنه من حماية حقه في الأجر (ثانياً)

أولاً: عدم قابلية الأجر للحجز والإعراض:

يعتبر الحجز عن وسائل التنفيذ وهو إجراء يلجأ إليه الدائن لإستفاد دين به على المدين وفي هذه الحالة يكون العامل مدينا للغير، ويكون محل الوفاء هو أجر العامل¹.

أقر المشرع الجزائري بعدم قابلية الحجز عن الأجر بصفة مطلقة وكلية، وذلك من خلال نص المادة 90 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل، حيث نص على أنه "لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو إقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها"²

لقد كرس المشرع الجزائري مبدأ عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية بصفة كلية ومطلقة، وذلك راجع لأسباب إنسانية ترجع للدور المعيشي الذي يؤديه أجر العامل حيث يعتبر المصدر الوحيد لإعالة العامل وأسرته ككل، والحجز عليه بسبب أضرار العامل ويمتد الضرر للعائلة التي يعيلها بالكامل. والضرر الذي يقصده المشرع هو عدم إستفادة العامل مقابل عمله لأجره الذي يسد حاجياته وعائلته ويغطي مصاريفهم ويبعدهم عن الإقتراض، وكرس المشرع نص الإتفاقية

¹ إخلف بلال، المرجع السابق، ص48.

² المادة 90 قانون رقم 90-11، المصدر السابق.

الدولية رقم 95 لسنة 1949 " إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأجور " والتي نصت المادة 10 منها كما يلي: " لايجوز الحجز على الأجور أو التنازل عنها إلا بالطريقة والمدى الذي تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية".

ومن المواقف التي إتخذها المشرع الجزائري في هذا الشأن كان في القانون 78/12،¹ حيث نص في المادة 143 منه "لا يجوز الإعتراض على كتلة الأجور التي تشملها المبالغ المستحقة، ولا يمكن أن يجرى عليها حجز أو إقتطاع لأي سبب كان، إضرار بالعمال الذين يستحقون الأجور أو المكافأة أو التعويضات من أي نوع كانت".

ثانيا: الحقوق المخولة للعامل

إن الحقوق المعترف بها للعامل تعتبر وسيلة ضمان لحصول العامل على أجره

1/ الحق في الحبس:

الحق في الحبس هو حق المدين في ان يتوقف عن الوفاء عن دينه حتى يستوفي الدين الذي له في ذمة الدائن مثال نفترض ان (أ) باع بضاعة الى (ب) الذي لم يدفع الثمن هنا حق المدين في انه لم يسلم البضاعة حتى يدفع الثمن.

شروط الحق في الحبس: لقيام هذا الحق يجب توافر شرطان:

1/ دينان متقابلان.

2/ ارتباط الدينان.

بالنسبة الى الدين الاول هو البضاعة اما الدين الثاني فهو الثمن.²

تنص المادة 200 من القانون المدني بأن " لكل من إلتزم بأداء شيء أن يمتنع عن الوفاء به ما دام الدائن لم يعرض الوفاء بالتزام ترتب عليه وله علاقة سببية وارتباط بالتزام المدين. أو

¹ القانون رقم 78/12 المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 "يتضمن القانون الأساسي العام للعامل" الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 32 الصادرة ب الثلاثاء 04 رمضان 1398 الموافق ل 8 غشت 1978م.

² الموقع الإلكتروني: <https://www.djelfa.info/vb/archive/index.php/t-112511.html>، في 02 ماي 2022 على الساعة 15:00.

مادام الدائن لم يقدّم تأمين كاف للوفاء بالتزامه هذا ويكون ذلك بوجه خاص لحائز الشيء أو محرزه، إذا هو انفق عليه مصروفات ضرورية أو نافعة، فإن له أن يمتنع عن رد هذا الشيء حتى يستوفي ما هو مستحق له، إلا أن يكون الالتزام بالرد ناشئاً عن عمل غير مشروع.¹

يستخلص من المادة المذكورة أعلاه ثلاث شروط لممارسة الحق في الحبس وهي:

- وجود التزام في ذمة الحابس: قد يكون أداء عمل أو الإمتناع عنه، وبالنسبة للعامل فله ممارسة حق الحبس على ما يسلم له لتنفيذ التزامه أو صنع شيء أو تصليحه.
- وجود حق مستحق الأداء للدائن الحابس فيجب هنا أن يكون قد حل ميعاد الوفاء بالتزام صاحب العمل لدفع أجر متأخر ولا يشترط التساوي بين قيمة الأجر وقيمة الشيء المحبوس، بل يجوز حتى ولو كان التفاوت كبيراً في القيمتين
- أن يكون هناك إرتباط بين حق حابس وبين إلتزامه: إما قانوني أو مادي فدونه لا يجوز حق إستعمال الحبس².

ولا ينقضي حق الحبس إلا إذا قام صاحب العمل بالوفاء بالأجرة أو قدم تأميناً كافياً للعامل أو الصانع للوفاء بها³.

من خلال إدراج المشرع الجزائري الحق في الحبس تحت عنوان ضمان حقوق الدائنين يتجلى لنا أنه ذو طبيعة خاصة. حيث يوجي لنا المشرع بطريقة غير مباشرة أن الحق في الحبس وسيلة قانونية تضمن للدائن حقه في الوفاء، دون تكليف نفسه عناء اللجوء للقضاء فالدائن له حق الخيار إذا ما إمتنع المدين عن تنفيذ التزامه، بين أن يمتنع هو الآخر عن الوفاء بإستعمال

¹ المادة 200 من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق لـ 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني الجديدة الرسمية، العدد 31 الصادرة بـ 23 ماي 2007.

² إخلف بلال، المرجع السابق، ص 52.

³ نفس المرجع، ص 53.

الحق في الحبس، إن هو أراد إتمام العقد أو العلاقة التي تربطه بمدينه وبين أن يطالبه بالفسخ، وهو في الحالة الأخيرة ينهي العلاقة القانونية التي تربطه بالطرف الآخر.¹

ومن أهداف نظام الحق في الحبس الرئيسية هو ضمان حق الدائن في الوفاء بتحقيقه فعالية على الصعيد العملي حيث أن أي اختلال أو تقاعس أي طرف في العلاقة القانونية وإمتناعه عن التنفيذ يضمن رده تكريس حق الحبس على الشيء المحبوس لدى الدائن حيث يمكن للدائن القيام بإجراءات التنفيذ على الشيء الذي بحيازته ليستوفي قيمة دينه.

فما نستخلصه على الحق في الحبس هو أن هذا الأخير عملة ذو وجهين، فهو ضمان قانوني لحق الدائن في استيفاء حقه وفي أن واحد جزاء للمدين لعدم تنفيذ إلتزامه.

2/ الحق في الدعوى المباشرة.

يقصد بالحق في الدعوى المباشرة وفقا لما نصت عليه المادة 565 من القانون المدني الجزائري في فقرتها الأولى: "يكون للمقاولين الفرعيين والعمال الذين يشتغلون لحساب المقاول 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 آل من المقاول الأصلي ورب العمل."

يستنتج من المادة 565 من القانون المدني الجزائري أن موضوع الدعوى هو المطالبة بالمبالغ المستحقة في ذمة صاحب العمل بمقتضى عقد المقاوله الذي إشتراك العمال في تنفيذه دون أن تتعدى الى المبالغ المستحقة للمقاول بذمة صاحب العمل لأسباب أخرى. ويترتب على رفع دعوى مباشرة ضد صاحب العمل الأصلي إمتناع هذا الأخير عن الوفاء بما في ذمته للمقاول، لكن يتوجب عليه الوفاء لأجرته بقدر لا يجاوز ما يستحقه للمقاول كما جعل المشرع

⁴ الموقع الإلكتروني: <https://www.tribunal dz.com/forum/t4276>، في 02 ماي 2022، على الساعة 16:00.

الجزائري للعمال رافعي الدعوى المباشرة إمتيازاً على المبالغ المستحقة للمقاول من الباطن تحت صاحب العمل وتوقيع الحجز¹.

الفرع الثاني: حماية الأجر من دائني صاحب العمل والمرتبة المقررة لدين الأجر

قد يطرأ أن يتوقف صاحب العمل عن دفع ديونه ويفلس، فيطالبه الدائنون بحقوقهم ولهدف إبعاد العامل خطر كفاية أموال صاحب العمل المدين للوفاء بديونه والذي قد ينبثق عنه تداخل دين الأجر مع ديون أخرى أقرت التشريعات العالمية الحديثة أولوية الأجر على غيره من الديون الأخرى من خلال ترتيبه ديناً ممتازاً.

عرف المشرع الإمتياز في المادة (982) من القانون المدني الجزائري على أنه " الإمتياز أولوية يقرها القانون لدين معين مراعاة منه لصفته ولا يكون للدين إمتياز إلا بمقتضى نص قانوني"². فالإمتياز هو حق عيني تبعي يقره القانون لدائن مال معين يملكه مدينه مراعاة منه لصفة الدين وهذا ما أكدته هذه المادة.

أولاً: ضمان امتياز دين الأجر على بقية الديون:

قد تتدهور الوضعية المالية والاقتصادية للمؤسسة، فيؤدي بها الأمر إلى عدم القدرة على دفع ديونها بحيث يصبح الجانب السلبي من نمتها المالية أكبر من جانبها الايجابي فيعلن بذلك عن إفلاسها.

يقصد بالإفلاس قانوناً بأنه هو طريقة للتنفيذ على المدين الذي يتوقف عن دفع ديونه التجارية وتهدف أحكامه إلى تصفية أموال المدين وتوزيع الثمن الناتج عنها بين الدائنين وتوزيعها عادلاً لا أفضلية فيه لدائن على آخر، ومن بين الدائنين غالباً ما يكون هناك عمال أجراء الذين لم يتقاضوا أجورهم لمدة زمنية معينة.

¹ إخلف بلال، المرجع السابق، ص 53.

² المادة 982، القانون المدني الجزائري.

فإنه تطبيقاً للقواعد العامة فسوف يتدخل هؤلاء العمال مع جماعة الدائنين الآخرين التي سوف يتقاسمون ما سيتم تحصيله من بيع أصول المؤسسة المفلسة قسمة عادلة ولا أفضلية لدائن على آخر سوى بترتيبهم حسب تاريخ تسجيله ديونهم، غير أن فكرة العدالة والمساواة التي نحن بصدد التحدث عنها لا تتطابق والصفة المعيشية التي يتصف بها الأجر، لذلك فإن عدم ملائمة المدين ليس مبرراً لتطبيق مبدأ قسمة الغرماء على كافة دائنين وذلك استثنيت أجور العمال من هذا المبدأ وتقرر لها مبدأ امتيازها عن بقية الديون¹.

إن مبدأ امتياز الأجر عن مختلف الديون الأخرى، استحوذ اهتمام مختلف التشريعات سواء المعاهدات الدولية أو القوانين فجاء في الاتفاقية الدولية رقم 958 لسنة 1949 المتعلقة بحماية الأجر بأنه: "عند إفلاس مؤسسة ما أو تصفيتها قضائياً يعامل عمالها كدائنين ممتازين بالنسبة لمالهم من أجر عن الخدمة التي أدوها في الفترة السابقة على الإفلاس أو التصفية القضائية تدفع الأجر التي تشكل دينا ممتازا بالكامل قبل أن يطالب الدائنون العاديون بنصيب من الأصول تحدد القوانين واللوائح الوطنية الاولية بالنسبة للأجر التي تشكل دينا ممتازا، وغيرها من الديون الممتازة"

إذا كانت الاتفاقية الدولية للعمل تركت للتشريعات العمالية الحرية في تحديد رتبة أجر العمال باعتبارها ديونا ممتازة، فإن الاتفاقية العربية رقم 15 لسنة 1983 المتعلقة بتحديد وحماية الأجر، فجعلت الأجر يتمتع بأعلى درجة الامتياز وستوفى كاملا من أموال المنقولة وغير المنقولة لصاحب العمل باستثناء الديون المقررة للحزبية الدولة².

¹ راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 89.

² المادة 8 من الاتفاقية العربية رقم 15 لسنة 1983 المتعلقة بتحديد وحماية الأجر على: "تعتبر الأجر والمبالغ المستحقة للعامل الناشئة عن عقد العمل دينا ممتازا ويتمتع بأعلى درجات الامتياز على ما عدله من ديون بما فيها ديون الدولة (على الأموال المنقولة وغير المنقولة لصاحب العمل)".

كما عرف المشرع الجزائري حق الامتياز بأنه أولوية يقرها القانون لدين مدين مراعاة منه لصفته ولا يمكن أن تعتبر دين الأجر من ديون الممتازة إلا عند صدور نص قانوني ينص على ذلك صراحة¹، وإن انفقت مختلف التشريعات على اعتبار دين الأجر من الديون الممتازة إلا أنها اختلفت في تحديدها لمرتبة امتياز بقية عن الديون الأخرى وكما سبق القول بان الامتياز لا يتقرر إلا بموجب نص قانوني لهذا فان مختلف التشريعات ومن بينها التشريع الجزائري أصدرت نصوص قانونية تنظم امتياز الأجر حيث نص عليه في القانون المدني والقانون العمل وحتى القانون التجاري، وتنص المادة (993) من القانون المدني الجزائري على ما يلي: " يكون للديون التالية امتيازاً على جميع أموال المدين من منقول وعقار:

- المبالغ المستحقة للخدم، والكتابة، والعمال وكل أجير آخر، من أجرهم ورواتبهم من أي نوع كان عن اثني عشر شهراً الأخيرة.
 - المبالغ المستحقة عما تم توريده للمدين ولمن يعوله من مآكل وملبس في الستة الأشهر الأخيرة.
 - النفقة المستحقة في ذمة المدين لأقاربه عن الأشهر الستة الأخيرة.
- وتستوفي هذه المبالغ مباشرة بعد المصاريف القضائية والمبالغ المستحقة للخزينة العامة ومصاريف الحفظ والترميم، أما فيما بينها فتستوفي بنسبة كل منها".
- وتضيف المادة 89 من القانون 09-11 المتضمن علاقات العمل على أنه "تمنح الأفضلية لدفع الأجر وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الإجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها "

¹. تنص المادة 982 من القانون المدني الجزائري: "الامتياز أولوية تقرها القانون لدين معين مراعاة منه لصفة ولا يكون للدين امتياز إلا بمقتضى نص قانوني".

نستنتج من النصوص المذكورة أعلاه أولوية وأسبقية أجور اعمال وتعويضات الأجر المستحقة لهم عن بقية الأجور الأخرى المترتبة والعالقة في ذمة صاحب العمل، دون أن يحدد مدة إمتياز المبالغ المستحقة¹.

نظرا إلى ضرورة حماية دين أجور العمال أمام الدائنين الآخرين، فلم يكتفي المشرع بالنص عليها في القانون المدني والقانون العمل وإنما امتد دين اجر ليحظى بمكانة خاصة في قانون الإفلاس الوارد في القانون التجاري لقد اقر هذا المبدأ صراحة في الجزء الخاص بأحكام الإفلاس وجعل مرتبة دين الأجر لها الأفضلية حتى أمام الحزبية العامة وضمن الاجتماعى كما نصت المادة 294 من أمر رقم 75-59 المؤرخ في 26/09/1975، يتضمن القانون التجاري على أنه: "يجب على وكيل النفسية خلال 10 أيام من الحكم شهر الإفلاس، أو التسوية القضائية أن يؤدي الأجور والتعويضات والتوابع من كل نوع الناشئة بمناسبة عقود العمل والتي لا زالت مستحقة للعمال المستخدمين مباشرة من طرف المدين وذلك بمجرد أمر صادر من القاضي المنتدب، وذلك رغم وجود أي دائن آخر وبشروط وحيد وهو وجود الأموال اللازمة لهذا الغرض"². فالمشرع هنا أقر بحماية أجر العامل من خلال إعطائه أولوية في حالة إفلاس رب العمل أو حين إخضاعه للتسوية القضائية. وايضا ووفق للمادة 294 من القانون التجاري السالفة الذكر فإن العمال يستوفون أجورهم في مدة قصيرة " 10 أيام" بعد شهر الإفلاس، وكما أنه سهل من إجراءات دفع أجور العمال، بحيث أنها تدفع لهم من طرف وكيل التفليسة بناء على أمر صادر من القاضي المنتدب دون المرور بإجراءات التنفيذ العادية التي تتميز بالتعقيد ولكن بشرط وحيد هو وجود الأموال الكافية بين يدي وكيل التفليسة، وإذا لم توجد أموال كافية بين يدي هذا الأخير فيجب تسديد المبالغ المستحقة للعمال من حصيلة أول إيرادات.

¹ إخلف بلال، المرجع السابق، ص 55.

² الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون التجاري، الجريدة الرسمية، العدد 101، الصادرة بتاريخ 16 ذو الحجة عام 1395.

أكد القضاء الجزائري على امتياز الأجور المستحقة للعمال في قرار صادر عن المجلس الأعلى للقضاء في النقض المرفوع من السيد وزير المالية ضد العامل (س.ر.)، الذي تحصل على قرار عن المجلس القضائي بدفع أجوره المستحقة بإمتياز على كل الديون بما فيها ديون الخزينة العامة، وجاء طعن الوزير على أساس المادة 993 من القانون المدني الجزائري التي تعطي الأولوية لديون الخزينة العامة¹.

نصت المادة (89) من الأمر رقم 90-11 المتعلق بقانون العمل على أنه: " تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الإجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها". ويتضح لنا جليا من خلال هذه المادة أن المشرع الجزائري أعطى الأولوية هي لتسديد الحقوق المالية للعمال وأعطاهم الأسبقية على الخزينة العامة والضمان الإجتماعي.

والمجلس القضائي الناظر في المادة الإدارية الذي استبعد تطبيق أحكام المادة (993) القانون المدني الجزائري التي تعطي الأفضلية للخزينة وقام بالتصريح بعدم تأسيس الاستئناف ضد القرار حيث جاء في قرار المحكمة العليا مايلي:

- حماية الأجور لا تسامها بالطابع المعاشي، جاءت النصوص المنظمة لقانون العمل والقانون الأساسي العام للعامل مكرسة لمبدأ أفضليتها على جميع الديون بما فيها ديون الخزينة.

- والمجلس القضائي الناظر في المادة الإدارية الذي إستبعد تطبيق أحكام المادة (993) ق م التي تعطي الأفضلية للخزينة في دفع الأجور وتفيد بالنصوص القانونية التي تقضي بغير ذلك، يكون قد إنترم صحيحا القانون الى ما فيه التطبيق السليم مما يستتبع التصريح

¹ إخلف بلال، المرجع السابق، ص 56.

بعد تأسيس الإستئناف المرفوع ضد قراره¹. يفهم من هذا بأن المجلس القضائي طبق المادة (161) من الأمر المؤرخ في 29 أبريل 1975 الذي ينص على أن الأجر تدفع عن طريق التسبيقات والتعويضات والمكافآت من كل نوع بطريق الأفضلية على جميع الديون بما فيها ديون الخزينة والضمان الإجتماعي.

ثانيا: المرتبة المقررة لدين الأجر.

طبقا لنص المادة (89) من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل التي جاء فيها كما يلي: "تمنح الأفضلية لدفع الأجر وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الإجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها" وعند العودة الى القانون المدني نجد أن ديون العمال في المرتبة الرابعة بعد المصاريف القضائية (م 990 من القانون المدني الجزائري) والمبالغ المستحقة للخزينة العامة من ضرائب ورسوم وحقوق أخرى من أي نوع كان (م 991 من نفس القانون) وبالمبلغ التي صرفت في حفظ المنقول (م 992 من نفس القانون)².

ما يلاحظ هو أن هناك إختلاف في تحديد مرتبة دين أجر العامل بين القواعد العامة المتمثلة في القانون المدني الجزائري والقواعد الخاصة المتمثلة في التشريعات العمالية وعليه طبقا للقاعدة المعروفة التي تتمثل في الخاص يقيد العام، فإن أحكام المادة 89 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل تلغي أحكام المادة 993 من القانون المدني أو على الأقل تطبق بالأفضلية عنها³.

¹ قرار المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، الملف رقم 21276، قرار بتاريخ 14/11/1981، المنشور في المجلة القضائية، عدد 1، سنة 1989 ص 215.

² المادة 992 من القانون المدني الجزائري التي تنص على: "المبالغ التي صرفت في حفظ المنقول وفيما يلزم له من ترميم، يكون لها إمتياز عليه كله. وتستوفى هذه المبالغ من ثمن هذا المنقول المثقل بحق الإمتياز بعد المصاريف القضائية والمبالغ المستحقة للخزينة العامة مباشرة. أما فيما بينها فيقدم بعضها على بعض بحسب الترتيب العكسي لتواريخ صرفها."

³ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 257.

أما فيما يتعلق بالحالات التطبيقية لمبدأ الأفضلية هذا، فأنا نصادفه في أغلب الأحيان في حالة اعسار أو إفلاس صاحب العمل، وعدم قدرته على الوفاء بالتزاماته المالية تجاه العمال، وتجاه الغير حيث يتعدد المدينون له وهنا تظهر الحاجة الى ضرورة حماية حقوق العمال أمام الدائنين الآخرين،¹ وحماية حقوق العمال لا تكون فقط بقوانين العمل فقط بل تتعدى ذلك الى قوانين أخرى خاصة التي تتعلق بالمعاملات المالية والمدنية والتجارية.

نظرا لما يمثله الأجر من أهمية بالنسبة للعامل حيث يضمن لهذا الأخير تلبية حاجاته وعائلته فهو مورد الرزق الوحيد في أغلب الأحيان فالمشرع أقر له حماية من كل النواحي فبالإضافة الى المبادئ التي سبق ذكرها، فقد وضع المشرع عدة إجراءات وتدابير احتياطية من شأنها ضمان تسديد الراتب بطريقة منتظمة وفق لما أقره المشرع وبتأتي لنا ان نجمل هذه التدابير الإحتياطية في ما يلي:

أولاً: وجوب تسلم العامل لأجره بصفة شخصية ومباشرة:

يبقى أهم التزام ملقى على عاتق المستخدم، أن يثبت بان العامل استلم أجره شخصيا فلا يعقل أن يدفع رب العمل الأجر لشخص غريب عن عقد العمل، لأنه لا تبرأ نتمته من الأجر إلا إذا قدم بيانات وأدلة تفيد أنه قد دفع الأجر للعامل شخصيا، ولهذا فقد نصت الاتفاقية الدولية رقم 95 المتضمنة حماية الأجور صراحة في المادة 05،² "تدفع الأجور للعامل المعني مباشرة ما لم ينص على غير ذلك في القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم، أو يوافق العامل المعني على ذلك". فمنح الأجر مباشرة للعامل الذي يستحقه، وبمجرد مصادقة على هذه الاتفاقية تلتزم الدولة بتكريس هذه القواعد في التشريع الوطني.

إنّ المشرع الجزائري لم ينص في قانون العمل الحالي على أي نص يبين إلزامية أو وجوب أن يسلم المستخدم الأجر إلى العامل شخصيا. لكن بالرجوع إلى القواعد العامة ومادام عقد العمل

¹ سليمان أحمية، المرجع السابق ص 257.

² المادة 05، من الإتفاقية 95، المتعلقة بحماية الأجور، مؤتمر العمل الدولي، سنة 1990.

عقد ملزم لطرفين، تكون الالتزامات متبادلة في العقد وشخصية العامل تعتبر عنصرا جوهريا في عقد العمل، ذلك انه ملزم بتقديم العمل بصفة شخصية، ويلزم المستخدم بتقديم الأجر المستحق مقابل العمل المؤدى إلى العامل، وبالتالي فان للعامل الحق دون غيره في استلام الأجر المترتب عن العمل الذي أداه شخصيا، وبالمقابل يلتزم رب العمل بتقديم الأجر إلى العامل بصفة شخصية ومباشرة دون الاستعانة بشخص آخر أو وسيط أيا كان. وهذه القاعدة العامة التي أخذت بها كل التشريعات العمالية الحديثة حيث نصت على وجوب تسلم العامل لأجره بصفة شخصية ومباشرة. فالأجر وإنطلاقا من الإلتزام بأداء العمل بصفة شخصية يصبح حقا شخصيا للعامل لا يمكنه أن يؤول الى غيره إلا في حدود ضيقة وبمقتضى أدوات قانونية معينة¹.

وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في الأمر رقم 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الملغى من خلال المادة 151 فقرة 2 التي نص فيها على أنه: " يجب أن يتم الدفع مباشرة للعامل شخصيا إلا في حالة حصول مانع لهذا الأخير، وعندئذ يمكن أن يجري الدفع إلى أي شخص مفوض من طرفه بموجب وكالة مكتوبة وصحيحة قانونا" وفق لنص المادة أعلاه فإنه يجب الدفع للعامل شخصيا وفي حالة حدوث مانع يرخص العامل الى شخص من طرفه بموجب وكالة أن يستلم أجره.

ثانيا: الدفع في الزمان والمكان العاديين:

من الاحتياطات الأمنية لضمان دفع الأجر في ظروف مهينة يكون الدفع السليم للأجر في وقت معلوم بالنسبة للعامل وصاحب العمل ومحدد مسبقا، ومكان معروف وذلك حتى تبرأ ذمة صاحب العمل وتدخل المشرع وإقراره بهذه الإلتزامات على عاتق المستخدم تبين حرصه على حماية الأجر من كل أشكال التبذير والنصب، مما قد يمس بمورد الأسرة الذي يمثل بالنسبة لها أداة ووسيلة العيش وضمان حياتها ومعيشتها وإستقرارها².

¹ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 263.

² نفس المرجع، ص 265.

ترك المشرع الجزائري زمان سداد الأجر حسب إتفاق الطرفين، وترك لهم الحرية الكاملة في تحديده، بشرط أن يحترموا الأجل المحدد في العقد أو في الاتفاقية لكن هناك جدل بين الفقهاء فهناك إتجاه يعتبر عقد العمل من عقود الإذعان، وفي أغلب الحيات يحدد رب العمل موعد سداد الأجر للعامل بإرادته المنفردة، وتتم الموافقة على ذلك من العامل نظرا لحاجته للعمل، وعليه فقد يحدد المستخدم اجل بعيد لدفع الأجر، فيجوز للعامل أن يلجأ إلى القضاء ويطالب بتعديل اجل تسديد الأجر إذا كان هناك تعسف من طرف المستخدم وتطبيقا لأحكام المادة 110 من القانون المدني الجزائري التي نصت على ما يلي: " إذا تم العقد بطريق الإذعان، وكان قد تضمن شروطا تعسفية جاز للقاضي أن يعدل هذه الشروط أو ان يعفي الطرف المذعن منها، وذلك وفقا لما تقضي به العدالة، ويقع باطلا كل اتفاق على خلاف ذلك"¹.

الملاحظ من هذه المادة أنها جاءت شاملة لجميع عقود الإذعان، ومنحت السلطة التقديرية للقاضي في النظر في معايير التعسف في استعمال الحق، وبالتالي إذا انطلق القاضي من فكرة إن عقد العمل يدخل ضمن طائفة عقود الإذعان.

اتضح أن رب العمل هو الذي حدد ميعاد تسديد الاجر بإرادته المنفردة، ويتضح أن الأجل الذي حدده المستخدم الذي هو رب العمل فيه ضرر للعامل أو لتحقيق مصالح شخصية كتجميع الأموال في البنك للحصول على الفوائد البنكية وتكون المؤسسة قادرة على تسديد ديون العمال حيث تخدم العامل ورب العمل معا وتكون في وضعية مالية جيدة لكن لا يسدد أجر العامل، في هذه الحالة يمكن للقاضي أن ينقص المدة التي جاءت في العقد وجعلها تتناسب مع العامل والمستخدم وذلك طبقا للمادة 110 من القانون المدني السالفة الذكر.

والقوانين السارية المفعول لم تضبط مكان دفع الأجر، مما يجعلنا نعتمد على القواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني والتي تنص على أن الحق مطلوب وليس محمول.

¹ المادة 110، من القانون المدني الجزائري.

المبحث الثاني: الآليات المؤسسية لحماية الأجر.

إلى جانب الضمانات الموجودة داخل المؤسسة المتمثلة في دور أجهزة المشاركة والتنظيمات النقابية في الدفاع عن حقوق العمال بواسطة ممثليها، وجدت ضمانات خارج المؤسسة المستخدمة والمتمثلة في رقابة مفتشية العمل، ومن خلال ذلك كرس المشرع حماية مؤسسية بفرض قواعد قانونية أمره لحماية من تعسف صاحب العمل، واعتبرته من النظام العام، وأخضعته للرقابة التي وذلك من خلال المساهمة التي يقدمها ميدانيا في مجال تطبيق معايير قانون العمل والحرص على، حيث خول إحترام أحكامه. حيث خول المشرع لمفتش العمل توجيه الإنذارات والملاحظات وإعداد المحاضر وإخطار الجهات المختصة.

ولقد أقر المشرع الجزائري للعامل حماية لحقه في الأجر، من إنشاء أجهزة رقابية تسهر على التطبيق السليم للقوانين والتنظيمات الخاصة بالعامل والمتمثلة في مفتشية العمل والنقابات العمالية، وترسيخا لثقة العامل في استيفاء حقه في الأجر من المستخدم في الوقت والمكان المنفق عليه، وحتى لا يلجأ إلى الاقتراض الذي يجعل من حياة العمال صعبة وغارقة في الديون، جعل المشرع لمفتشية العمل دوراً بارزاً في تحقيق ذلك (مطلب أول).

كما أسند لنقابات العمالية نفس الدور (مطلب ثاني).

المطلب الأول: دور مفتشية العمل في مجال حماية الأجر.

استحدث القانون رقم 90-03 المتضمن مفتشية العمل هيئة تدعى مفتشية العمل، تقوم هذه الأخيرة على رقابة تطبيق النصوص التشريعية الخاصة بعلاقات العمل، حيث تسعى لتقديم المعلومات للعمال فيما يخص حقوقهم، والتي من بين هذه الحقوق الحق في الأجر. وسنتطرق في (الفرع الأول) إلى مفتش العمل في التشريع الجزائري ومظاهر حماية الأجر في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مفتش العمل في التشريع الجزائري.

يمارس مفتش العمل مهامه بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل التي تدخل في مجال اختصاصه قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية، وتعتبر أيضا مفتشية العمل ركيزة أساسية التي تقف عليها الدولة من أجل ضمان سير الحسن لقطاع العمل في الجزائر، وقد أسندت لهذه الهيئة عدة مهام وعدة صلاحيات، كل هذا يتبين من خلال الدور الذي تلعبه في ضبط علاقات العمل، ومحاولة الموازنة بين العمال ورب العمل.

أولا: نشأة مفتشية العمل في التشريع الجزائري:

أنشئت مفتشية العمل في الجزائر سنة 1909 خلال الحقبة الاستعمارية وذلك بموجب قرار 11 جانفي 1909 الذي أنشأ هيئة مفتشي العمل الجزائريين، وبذلك بدأت مفتشية العمل نشاطها بمفتش واحد رئيسي و6 مفتشين على مستوى الولايات بينهم امرأة واحدة. وقد عرفت مفتشية العمل من ذلك التاريخ تحولات هامة في تنظيمها وسيرها وعليه فقد عرفت سنة 1948 تنظيما جديدا

بموجب مرسوم 20 أبريل 1948 لليد العاملة ومفتشية المتضمن تنظيم المصالح الولائية العمل، وفي سنة 1957 أدمج المفتشون الجزائريين في الهيئة لمفتشية العمل¹.

أما بعد الاستقلال فقد كانت مفتشية العمل تسير حسب نمط مستوحى بشكل كبير من النظام الفرنسي، ظهر أول نص جزائري حول صلاحيات هيئة مفتشية العمل سنة 1967 والتي تمارسها تحت السلطة وزير العمل والشؤون الاجتماعية، وعرف هذا التنظيم تطبيقه بعد صدور نصين: المرسوم التنفيذي رقم 366.68 المؤرخ في 30 ماي 1968 يتضمن النظام الخاص المطبق على مفتشي العمل والشؤون الاجتماعية، والمرسوم 367.68 المؤرخ في 30 ماي 1968 يتعلق بالنظام الخاص المطبق على مراقبي العمل والشؤون الاجتماعية².

لقد سمح الأمر 33.75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بإختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في الجريدة الرسمية رقم 339³، لمفتشي العمل بممارسة جل الاختصاصات في القطاع الاقتصادي بكل فروعه، وبطبيعة الحال كان التشريع المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات أثره على مفتش العمل، ويتجلى ذلك من خلال القانون رقم 12.78 بتاريخ 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل وكذا نصوصه التطبيقية.

ثانيا: مفتشية العمل جهاز رقابي على حق العامل في الأجر:

كما هو معروف بخصوص علاقات العمل فإن خلاف يطور بين طرفيها أو إجراء يتم بينهما يكون محط رقابة، وهذه الرقابة من إختصاص مفتشية العمل التي أنشأها المشرع الجزائري الذي يبق جزء من المنظومة الدولية عامة والمنظومات العربية خاصة، حيث أعطت منظمة العمل العربية أهمية كبيرة لتفتيش العمل كجهاز حكومي مختص فأصدرت الإتفاقية رقم 19 لسنة

¹ ناجية سليمان عبد الله، دورية دولية محكمة، مجلة العلوم السياسية والقانون، العدد 29، سبتمبر/ أيلول 2021، المجلد 05، ص 264.

² ناجية سليمان عبد الله، المرجع السابق، ص 264 و 265.

³ الأمر 33.75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بإختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في الجريدة الرسمية رقم 39، الصادرة بتاريخ 16 ماي 1975.

1998 المتعلقة بتفتيش العمل، والذي يمثل الجهاز المتخصص لحماية حقوق العامل في مواجهة أصحاب العمل والعكس صحيح وتبدو أيضا أهمية في ضعف النقابات العمالية وعجزها عن تحقيق مصالح أعضائها ناهيك عن عدم توفر الثقافة القانونية لدى غالبية العمال وجهلهم لأحكام قانون العمل، فما كان للمشروع الجزائري إلا أن قام بإصدار القانون 90-30 المؤرخ في 06 فبراير 1990 وضمنه إنشاء مفتشية العمل وحدد صلاحياتها وإختصاصها، بحيث تنفرد في باختصاص نوعي يتمثل في مراقبة القانون والإختصاص الزمني فمكناها من الدخول إلى أماكن العمل في أي وقت واختصاص مكاني بحيث تخصص بالدخول إلى أي مكان عمل¹.

وهذه المهام كلها تضطلع بها بواسطة مفتشي العمل ووسيلتهم في ذلك تقديم الملاحظات الكتابية والإعذارات وتحرير المحاضر الخاصة بالمصلحة وعدمها، وكذلك المخالفات هذا بصفة عامة.

فيما يخص دراستنا المقتصرة في هذه الورقة البحثية على حماية الأجر، فإن دور مفتش العمل يكمل في مراقبته احترام الأجر الأدنى الوطني المضمون فأجر أقل منه يستدعي كشفه، وكذلك الحرص على تطبيق المساواة في الأجر بين النساء والرجال شرط أن يكون نفس منصب العمل، فمن غير المعقول مثلا المساواة في الأجر بين مسير وعامل بسيط مثلا، أو تمكين من لهم قرابة مع رب العمل من أجر أكبر، والحرص على التأكد من تنظيم العمل لساعات إضافية وتقاضي العامل أجرا طبقا لما تقتضيه القواعد القانونية². ومراقبة طريقة حساب الأجر بكافة مكوناته، إضافة إلى رقابة هذا كله يختص المفتش بمراقبة الوفاء النقدي بالأجر وفي أجله حتى يضمن إنتظامه، لما يلزم المستخدم يمكسك السجلات الخاصة بالأجور وتمكين العامل من قسيمة الأجر، في حالة عدم إحترام هذه الإجراءات فإنه يكون المستخدم عرضة لإعذارات وإنذارات

¹ ناجية سليمان عبد الله، المرجع السابق، ص 265.

² بجاوي مدني، التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاوله، دار هومة، 2008، ص 65.

كتابية وإذا لم يمتثل تحرر في حقه مخالقات ومحاضر، ويحال على الجهات القضائية المختصة وهي حسب القانون الجزائري القسم الاجتماعي المختص بكل النزاعات المتعلقة بالعمل والأجور¹.

الفرع الثاني: مظاهر حماية الأجر

أولاً. دور مفتش العمل في حماية الأجر بتدخل من الدولة:

بغرض ضمان حماية الأجر تميزت القواعد القانونية الخاصة بقانون العمل بنوع من الخصوصية تلخصت في مجموع القواعد الآمرة التي لا يجوز مخالفتها على الإطلاق ومتى حدث ذلك فإن العقوبات هي الأخرى نجد لها محلاً للردع هذا من جهة ومن جهة أخرى نجد أن المشرع أوجد جهاز برمته لمراقبة تطبيق القوانين الخاصة بالعمل وأعطاه مهمة تسبق اللجوء إلى الشؤون الاجتماعية كما هو الحال بخصوص الصلح.

1- تأطير الدولة لنظام حماية الأجر وجزاءات مخالفته:

إن الطبيعة الخاصة لعلاقة العمل وعدم توازن مرافق أطرافها، يستلزم وجود قواعد قانونية ردعية حتى لا يقوم رب العمل بالتمادي واستغلال موقفه القوي مقارنة بالحاجة الماسة للعمل التي يكون فيها العامل، وكذلك ضرورة كبح جماح مبدأ سلطان الإرادة كلاهما فرضاً مكاناً لقواعد الآمرة في قانون العمل وخاصة فيما يخص الأجر.

1.1 القواعد الآمرة في قانون العمل وحماية للأجر:

تتجلى مظاهر القواعد الآمرة لحماية الأجر في قانون العمل من خلال ماتم إقراره من مبادئ حمايته كمبدأ امتياز دين الأجر عن باقي الديون، ومبدأ المساواة في الأجر، ومبدأ الدفع النقدي، الارتباط الشرطي بين العمل والأجر².

¹ صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية، دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية سنة، 2013، ص 217.

² بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحمد، الطبعة الأولى، سنة، 2011، ص 120.

هي كلها مبادئ تحول دون الإنتقاص من حق العامل في إستفاء أجره، فلا يحتج مثلا من طرف رب العمل بقبول العامل التنازل عن أجره أو قبوله بأجر أقل من الأجر الأدنى المضمون، لأن هذا يعتبر بمثابة نزوله المسبق عن الحقوق المقرر له قانونا قبل ثبوتها الذي يترتب عن المخالفة القواعد الآمرة.

كأصل عام إن مخالفة القواعد الآمرة بما فيه إجحاف لحقوق العامل يعتبر باطلا ويستوجب الرجوع إلى قواعد قانون العمل لتحل محلها، مع ضمان حقوقه على ما قام به من عمل فعليا هذا في الحالة التي تتم فيها المخالفة بالنقصان.

لكن ماذا لو قام طرفا عقد العمل بالإتفاق على الشروط وحقوق تخالف القواعد الآمرة المنظمة لهذه العلاقة، مع زيادة في صالح العامل سواء كان ذلك في العقد أو الإتفاقيات الجماعية، فهل تعتبر هذه الاخيرة باطلة أو صحيحة.

من المسلم به أن أي تدخل من المشرع بقواعد أمره غايته الأساسية حماية حقوق الطرف الضعيف، فمادامت القوانين الداخلية أو الإتفاقيات الجماعية أو العقد في حد ذاته لم يطبق حرفيا قانون العمل والقواعد الآمرة، لكن بما فيه من الفائدة للعامل بالزيادة في الإمتيازات والحقوق فإن هذه المخالفة لا تعد باطلة¹.

1. 2 الجزاءات المترتبة على مخالفة القواعد:

بما أن لكل مخالفة للقاعدة القانونية جزاء، فالمشرع الجزائري لم يكن يكتف بوضع القواعد القانونية الردعية لأي تصرف ضار بحقوق العامل خاصة ما تعلق منه بالأجر، بل فرض جزاءات مقابلة لكل مخالفته بوضع جزائية تتفاوت بحسب الأحوال من أجل التطبيق السليم لقانون العمل. وبالرجوع إلى القانون 11.90 المتعلق بعلاقات العمل نجد المشرع قد أفرد الباب الثامن بأكمله وعنوانه بالأحكام الجزائية، وخصص له ثمانية عشر مادة، خصص كل منها الأنواع من المخالفات، فنجد نص في أولها على الجهاز المكلف برصد المخالفات وتسجيلها والمتمثل في

¹ ناجية سليمان عبد الله، المرجع السابق، ص 267

مفتشية العمل، وبين العقوبات المقرر للمخالفات الخاصة بالأجر فبدأ بتلك الخاصة بعدم تسليم قسيمة الأجر، أداء أجر أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون أو أقل من الأجر الأدنى المحدد في الإتفاقيات الجماعية¹.

ثانيا. دور مفتشية العمل في مجال حماية الاجر:

تتولى مفتشية العمل رقابة على تحديد الأجر وأيضا على كيفية حسابه وعملية الوفاء به.

أولا-رقابة على تحديد الأجر

ترك التشريع العمالي الحالي الحرية الأطراف علاقة العمل، في تحديد الأجر بالتراضي بينهما غير أنه قيد هذه الحرية بضمان حصول العامل على أجر وطني أدنى مضمون المنصوص عليه قانونا والمحدد بموجب النصوص التنظيمية، ذلك لأن هذه الحرية التي كانت للأطراف كان يحكمها جانب وحد وهو صاحب العمل، ثم أصبح تدخل المفتش ضروريا للتأكد من تنفيذ المستخدم إلتزامه بدفع الأجر الذي يحصل عليه العامل مع هذا الأجر الأدنى، حيث إعتبر المشرع أن يدفع المستخدم للعامل أجر يقل عن الأجر الأدنى الوطني المضمون مخالفة يكون مفتش العمل مسؤولا بمسكها، وذلك تحقيقا لمبدأ المساواة بين العمال الذين يشغلون في نفس المنصب².

لقد ترك قانون علاقات العمل الحرية المطلقة لأطراف علاقة العمل لتحديد قيمة الأجر الذي يستفيد منه العامل، إلا أنه قيد هذه الحرية بفرضه لحد الأدنى لهذا الأجر وهو ما يصطلح عليه بالأجر الوطني الأدنى للمضمون، وأصبح بذلك تدخل مفتش العمل ضروري للتأكد من تقييد المستخدم بهذا الإلتزام.

ثانيا. رقابة حساب الأجور:

لا يتدخل مفتش العمل لحساب الأجر إلا إذا نص القانون على ذلك صراحة من ذلك نجد:

¹ أمال بطاهر، المرجع السابق، ص 81.

² بويحمد منال أدرويش يوغورطه، نظام القانوني للأجر الوطني الأدنى المضمون، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسة، جامعة بجاية، 2021/2022، ص 35.

أن يتم حساب أجر العامل دون الأخذ بعين الاعتبار الوحدة الزمنية، وبما المشرع الجزائري أقر بضرورة حصول العامل على الحد الأدنى من الأجر وجعله من الإلتزامات التي تقع على عاتق المستخدم، فإن القانون يقضي بضرورة تدخل مفتش العمل للتعرف على طريقة حساب الأجر المعتمدة. وكذا القيمة التي يحصل إليها الأجر، ثم يقوم بمقارنته بالأجر الأدنى الوطني المضمون ويتأكد من العامل يحصل على أجر يساوي أو يزيد عليه.

التحقق من طريقة حساب الأجر الصافي والكلي الذي يحصل عليه العامل، وهذا يتطلب من المفتش العمل مراجعة كيفية حساب الأجر الكلي للعامل من خلال قسيمة الأجر ومراقبته ما إذا كانت قيمة الاقتطاعات من الأجر لا تتجاوز النسبة المقررة قانونا، وهذا بهدف ضمان حصول العامل على أجر بكيفية الإتفاق على معيشتة¹.

ثالثا. رقابة على عملية الوفاء:

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

1-رقابة على وسائل وميعاد الوفاء:

كرس المشرع الجزائري هذه الرقابة في التشريع التي نصت على أنه لا يؤدي الحد الأدنى المضمون للأجر الوطني ألا بدفع مبلغ نقدي لقيمتة المساوية له، وأكد القانون رقم 11/90 المتضمن علاقات العمل، على ضرورة دفع النقود عن طريق وسائل نقدية من قبل المستخدم للعامل، كلف به مفتش العمل من التأكد منه وكذلك مراقبة مدى تطبيق هذه الأحكام التشريعية والتنظيمية.

أما فيما يخص إجراءات وميعاد الوفاء بالأجر، نجد أن المشرع الجزائري قد ألزم صاحب العمل بأداء الأجر في المواعيد والأماكن المحددة قانونا، حيث أوجب عليه أن يدفع الأجر الذي يستحقه العامل بانتظام، عند حلول أجل إستحقاقه وهذا طبقا للمادة 88 من القانون رقم 11/90

² ناجية سليمان عبد الله، المرجع السابق، ص269.

المتضمن علاقات العمل، فلا يجوز له دفع الأجر في الأيام المخصصة لراحة العامل كما يحظر عليه دفع الأجر في بعض الأماكن: كالحانات أو مخزن البيع أو أماكن اللهو وبالتالي أن يتم الدفع في أماكن العمل أو الأماكن المجاورة له¹.

2-رقابة على إثبات الوفاء:

ألزم المشرع الجزائري على المستخدم أن يعد قسيمة للأجور عند دفعها للعامل وذلك لتسهيل عملية إثباته بوفائه لهذا الأجر، ونصت على هذا الإلتزام المادة (86) من القانون رقم 11/90 المتضمن علاقات العمل² حدد المرسوم رقم 96-98 المتعلقة بتحديد قائمة الدفاتر والسجلات التي يجب على المستخدم الإلتزام بمسكها والمتمثلة في «دفتر الأجور» وهذا جاءت به المادة 02 فقرة 02 من هذا المرسوم، وأخضع مسكها لرقابة مفتش العمل، وذلك بمنح هذا الأخير إمكانية طلب الإطلاع عليها في أي وقت يطلب، وذلك للتأكد من مسكها وفق الشروط المنصوص عليها في التشريع (مسك الدفتر بترتيب التاريخ دون بياض أو فراغ أو حشو...الخ). يجب على المستخدم تقديم هذا الدفتر بناء على طلب مفتشية العمل إذ يجب عليه الإحتفاظ به لمهلة 3 سنوات، ويقع على عاتقه اتخاذ كل التدابير اللازمة لتسهيل عملية الإطلاع على هذه الدفاتر من قبل مفتش العمل، وذلك أثناء قيامه بعمليات المراقبة، حتى ولو في غيابه (غياب المستخدم).

رتب المشرع عقوبة على عدم تقديم الدفاتر والسجلات لمفتش العمل من أجل مراقبتها وحيث تنص المادة 154 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل على أنه: "عاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج إلى 4000 دج.....وكذا عدم تقديمها لمفتش العمل من أجل مراقبتها، وفي حالة العود ترفع الغرامة من 4000 دج إلى 8000 دج"³.

¹ المادة 88 من القانون رقم 11.90، المصدر السابق.

² أمال بطاهر، المرجع السابق، ص 92.

³ إخلف بلال، المرجع السابق، ص 62.

منح المشرع لمفتش العمل عند إكتشاف أي خرق لأحكام الأمرة في القوانين، تقديم إنذار للمستخدم حيث يلزمه بالإمتثال لهذه القوانين في أجل حدده القانون بمدة لا تتجاوز ثمانية 08 أيام.

يقوم مفتش العمل في حالة عدم تنفيذ المستخدم لهذا الإلتزام خلال الأجل المحدد قانونا بتحرير محضرا ويقوم بإخطار الجهة القضائية المختصة التي تبث فيه في جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ طبقا لمقتضى المادة (12) من المرسوم رقم 90-103¹.

لم يفرد المشرع الجهة الخاصة للنظر في دعاوى الأجور حيث يعود الاختصاص إلى القسم الإجتماعي للمحكمة التي يتم في دائرة اختصاصها تنفيذ علاقة العمل وفقا لما نصت عليه المادة 24 من القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل، خلافا لبعض التشريعات العمالية العربية، منها التشريع الأردني، الذي أعطى اختصاص النظر في النزاعات المتعلقة بالأجور إلى سلطة متكونة من ذوي الخبرة الاختصاص في شؤون العمل، وتسمى سلطة الأجور ويكون تشكيلها وجوبي، ومن الدعاوى التي تطرحها تلك المتعلقة بالنقص في الأجر المدفوع أو تأخير دفعه أو أجور ساعات العمل الإضافية، تشترط لقبول دعوى الأجور أن يكون العامل على رأس عمله وتتنظر هذه السلطة في الدعاوى بصفة استعجاليه ويكون قرارها قابلا للإستئناف².

ثالثا: رهانات مفتش العمل في تحقيق حماية الأجر:

يواجه مفتشو العمل عند قيامهم بمهامهم صعوبات متنوعة، وسنحاول حصر وتحديد أهم المشاكل والتحديات فيما يلي:

¹ قانون رقم 03/90 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل، معدل ومتمم، قانون رقم 11/90، الجريدة الرسمية، العدد 6.

² إخلف بلال، المرجع السابق، ص 63.

1. الخلل في تركيب هيئة موظفي مفتشية العمل:

يشكو جهاز مفتشية العمل في أغلب الدول النامية على غرار الجزائر من صعوبات بالغة التعقيد في متابعة التفتيش الخاص بالصحة والسلامة المهنية، ويرجع ذلك إلى قلة عدد المفتشين المؤهلين للقيام بهذا التفتيش، فأغلب هذه الأجهزة لا تضم اختصاصيين في الطب والهندسة والكيمياء وغيرهم من التقنيين، كما أنه من ناحية أخرى، تواجه أجهزة التفتيش صعوبات في القيام بالعديد من العمليات التي يقتضيها التحقق من سلامة بيئة العمل¹.

2- افتقار مفتشي العمل إلى الحوافز المادية والحماية:

على الرغم من أن المعايير الدولية تؤكد على ضرورة أن تكون لمفتش العمل حصانة وظيفية تضمن استقراره الوظيفي واستقلالته في اتخاذ القرار، إلا أننا نجد أن مفتشي العمل في أغلب الدول النامية ومنها الجزائر لا يحظون بأية معاملة وظيفية متميزة، تختلف عن معاملة غيرهم من الموظفين، ولا توجد في الغالب نظم للحوافز المادية والمعنوية التي تكافئ مفتش العمل عن الأعباء غير العادية التي يتحملها أثناء أداء وظيفته، كما لا توجد أيضا حماية خاصة للمفتش تجنبه ما يمكن أن يتعرض له من مضايقات أو إهانات أو اعتداءات بسبب أداء وظيفته².

3. عدم توفير المستلزمات الضرورية للقيام بمهمة تفتيش العمل:

يحتاج جهاز التفتيش لأداء وظائفه، إلى العديد من المستلزمات المادية والفنية، حرصت المعايير الدولية بالنص على توفير بعضها صراحة، وهي المكاتب المجهزة تجهيزا يتناسب مع متطلبات الخدمة، بحيث يتاح لأصحاب المصالح جميعا لوصول إليها ووسائل الانتقال الضرورية لتأدية المفتشين ووظائفهم في حالة عدم توافر وسائل المواصلات العامة المناسبة، وواضح مما تقدم أن المعايير الدولية أشارت إلى مستلزمات التفتيش من زاويتين: حين يكون التفتيش ساكنا يكون بحاجة إلى مكاتب مجهزة تجهيزا مناسباً لطبيعة الوظائف التي يؤديها، وحين يكون متحركاً

¹ ناحية سليمان عبد الله، المرجع السابق، ص 276.

² نفس المرجع، ص 277.

فيكون بحاجة إلى وسائط نقل ينتقل فيها من منشأة إلى أخرى، مع جملة تجهيزات تقتضيها الزيارة التفتيشية.

4. نقص أو انعدام المعلومات:

تحتاج إدارة التفتيش من أجل التخطيط والتنفيذ والمتابعة إلى قدر هائل من المعلومات عن المنشآت التي تخضع للتفتيش، وهذا القدر من المعلومات لا يتوفر عادة لدى أجهزة التفتيش في الدول النامية بسبب النقص في هذه المعلومات أصلا لخلل في أحكام القانون، أو في الإجراءات الإدارية.

5. نقص وسائل الاتصال:

ومن المستلزمات المادية التي تحتاج إليها أجهزة تفتيش العمل في أداء وظائفها، وسائل الاتصال الحديثة، من أجهزة هاتف وفاكس، لغرض نقل المعلومات من إدارة التفتيش وإليه الإتصال بالجهات المعنية للرد على استفساراتها أو لتلقي معلومات أو استكمال بيانات ناقصة، وتوفير تقنيات الاتصال الحديثة هذه ييسر على المفتش أداء وظائفه بدقة ويختزل الكثير من الوقت والجهد للانتقال إلى أماكن عديدة للحصول على هذه المعلومات مباشرة.¹

6. قلة أو انعدام وسائل النقل:

أما وسائل النقل فهي الشريان الحيوي لعمل المفتش، إذ بدونها قد يكون من المستحيل عليه أن يؤدي وظائفه التي تقتضي بطبيعتها الانتقال إلى حيث مواقع المنشآت التي تخضع للتفتيش، والتي تتوزع عادة على رقعة جغرافية واسعة، وعلى الرغم من أن المعايير الدولية لا تلزم بتوفير وسائط النقل إلا في حالة عدم توفر وسائط المواصلات العامة، إلا أن توفيرها يكون ضروريا في كل الأحوال لتمكين المفتش من استثمار وقت عمله في القيام بالتفتيش بدلا من إضاعته في التنقل بوسائط النقل العامة.²

¹ ناحية سليمان عبد الله، المرجع السابق، ص 278.

² نفس المرجع، ص 279.

7. عقوبات غير مجدية:

يلاحظ كذلك عدم فاعلية العقوبات التي يفرضها القانون على المخالفين، فأغلب العقوبات التي تفرضها قوانين العمل على من يخالف أحكامها تأخذ شكل غرامة مالية بما فيها المخالفات المتعلقة بأجور العمال، وهذه الغرامة غالبا ما تكون غير فاعلة إذا لم تكن مؤثرة في مصلحة المخالف، على نحو يجعله يبتعد عن ارتكاب المخالفة.¹

8. صعوبات التقاضي: يواجه المفتش عدة مشاكل في مرحلة التقاضي أمام المحاكم، وخاصة فيما يتعلق بإثبات ما ورد في المحضر الذي حرره عن المخالفة التي أحيل بموجبها صاحب العمل إلى المحكمة، مع الإشارة إلى أن بعض الدول اعتمدت مبدأ اعتبار المحضر دليلا قابلا لإثبات العكس، وهذا المسلك يخفف كثيرا على المفتش لأنه ينقل عبء إثبات العكس إلى صاحب العمل.²

9. عدم التعاون مع مفتش العمل:

مما لا شك فيه أن وظيفة المفتش لم تنقرر لمصلحة فئة معينة، أو طرف من أطراف علاقة العمل، وإنما مراعاة للمصلحة الاجتماعية العليا، التي تقتضي السهر على تطبيق التشريع الاجتماعي على نحو سليم، لما ينطوي عليه ذلك من فوائد اجتماعية، واقتصادية لذا فإن مفتش العمل ليس عدوا لأي طرف من أطراف علاقة العمل، أو وكيلًا عن أي منهم، بل نائبًا عن المجتمع كله، وممثلا لمصلحته التي يجب أن تعلق على كل المصالح الأخرى لأنه يراقب لصالحه.³

وهذه المشكلة تبدو في غاية التعقيد وحلها ليس بالأمر الهين، وهو لا يتوقف على المجهود الحكومي وحده، بل ينبغي أن تساهم فيه جميع الأطراف صاحبة المصلحة، وفي مقدمتها

¹ خنيش رايح، المرجع السابق، ص43.

² ناجية سليمان عبد الله، المرجع السابق، ص280.

³ خنيش رايح، المرجع السابق، ص44.

التنظيمات النقابية لأصحاب العمل والعمال على حد سواء وذلك لأن التوعية المستمرة هي السبيل الوحيد للوصول إلى اقتناع الأطراف بضرورة التعاون مع جهاز مفتشية العمل.

المطلب الثاني: دور النقابات العمالية في حماية الأجر.

تعتبر المنظمات النقابية ظاهرة إجتماعية وتنظيمية جاءت كرد فعل عفوي وتلقائي من طرف العمال للتخلص من الأوضاع المزرية التي ألت إليها حالتهم المهنية والمادية والإجتماعية كوسيلة للدفاع عن مصالحهم بصفة إجتماعية وقد نظم المشرع الجزائري هذه النقابات بموجب القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي¹.

تعتبر النقابات العمالية الممثل الرسمي للعمال، فهي تبحث دائما عن مؤيد من الحقوق لهم كالزيادة في الأجور والحوافز، تحسين أوضاعهم، تسوية النزاعات العمالية، وبالتالي تطوير وتحسين علاقات العمل. يبرز الدور الذي تلعبه هذه النقابات في حمايتها لحق من حقوق العمال وهو (الأجر)، من خلال دورها الإستشاري (فرع الأول) ودورها التفاوضي في تحديد الأجر (فرع ثاني).

الفرع الأول: الدور الاستشاري للنقابات العمالية في حماية الأجور.

يلعب الدور الاستشاري للنقابات العمالية دورا هاما في إبراز الحماية المقررة للأجور ولا يتجسد لنا أهمية هذا الدور إلا بإبراز مضمون إستشارة النقابية (أولا) وأهميتها (ثانيا).

أولا-مضمون إستشارة النقابات العمالية في حماية الأجر

تنص المادة 2/03 من الإتفاقية الدولية رقم 99 المتضمنة طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور في الزراعة، والتي صادقت عليها الجزائر نصت على أن «.....قبل اتخاذ أي قرار تجري مشاورات تمهيدية كاملة مع أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل والعمال المعنيين، إن

¹ القانون رقم 90-14، مصدر سابق.

وجدت، ومع أي أشخاص آخرين تؤهلهم مهنتهم أو وظائفهم بصفة خاصة لهذا الغرض وترى السلطة المختصة أن من المناسب استشارتهم في هذا الشأن¹.

من خلال نص هذه المادة يتضح أن هذه الإتفاقية قد أقرت على ضرورة أن تتم إستشارة مسبقة بين منظمات أصحاب العمل الأكثر تمثيلا والمنظمات الخاصة بالعمال، والتي يقصد بها النقابات العمالية قبل اتخاذ أي قرار بشأن تحديد الأجور الدنيا في القطاع الزراعي، وقبل صدور قانون علاقات العمل سنة 1990 كانت الدولة تتدخل لوحدها لصالح العمال عن طريق الأجهزة المختصة، بوضع القوانين وقيود تمثل خطوط حمراء لا يمكن لأطراف علاقة العمل تجاوزها وذلك بإقرار نظام عام للأجور في مختلف قطاعات العمل.

إن المادة (87) من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، التي تضمنت في نصها وجوب إستشارة النقابات الأكثر تمثيلا عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون، والمعنيين بالدرجة الأولى هم عمال القطاع الإقتصادي والقطاع الخاص ونقاباتهم والمستخدمين وتنظيماتهم النقابية الأكثر تمثيلا².

إن الأخذ بالرأي الإستشاري يتم من خلال لجنة تضم ممثلين عن العمال وأصحاب العمل، حيث أصبح أكثر مصداقية لكونه يصدر من ممثلين شرعيين، وهذا بعدما كان يصدر من جهة غير مختصة في ظل القوانين الاشتراكية.

أما بخصوص نوع هذه الإستشارة فإنها تعتبر مجرد شرط شكلي وظيفته لا تتجاوز تمكين الدولة من الظهور بمظهر الدولة التي وفّت بالتزاماتها إتجاه المعايير الدولية.

تشارك الدولة بإعتبارها طرف في المسألة موضوع النقاش، وذلك قصد إبداء رأيها وتحديد موقفها فيها يخص الجوانب التي تتعلق بصفة مباشرة أو غير مباشرة بسياستها الإقتصادية

¹ الإتفاقية الدولية رقم 99 سنة 1951، المتضمنة طرائف تحديد المستويات الدنيا للأجور في الزراعة، المصادق عليها من طرف الجزائر 1962.

² المادة 87 من القانون 11-90، المصدر السابق.

والإجتماعية والتنظيمية، حماية للمصالح الخاصة بها في مواجهة مصالح الأطراف الأخرى، وذلك بما يتناسب وقدرتها على تحمل تبعات تغير الظروف والمعطيات الإقتصادية والمالية. أما من الناحية العملية يقتصر دور التنظيمات النقابية على إبداء إقتراحات أو المشورة فيما يخص تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون والذي يتم تحديده في الأخير بموجب مرسوم بعد مناقشته مع أصحاب العمل.

كانت النقابات العمالية في المراحل الأولى من نشأتها تنحصر مهمتها في الضغط على أرباب العمل، من أجل المحافظة على الأجور وتحسين ظروف العمل، في وقت كان سوق العمل يعاني من إختلال (زيادة في عرض قوة العمل)، مما أدى إلى قبولهم للعمل وفق لشروط مع إستغلال كبير لرب العمل لهم¹.

ثانيا: أهمية استشارة نقابات العمالية في حماية الأجر

نقول أنه بالنسبة للأجور يهيم الرأسمالي الحصول على أكبر قدر من العمل مقابل أدنى كلفة ممكنة، ليزيد من أرباحه ولتخفيض الكلفة يعتمد أصحاب العمل أيسر الطرق لهم وأقربها منالا كتخفيض الأجور وزيادة ساعات العمل، حيث يذهب صاحب العمل في تخفيض الأجور إلى حدود الأدنى وفي زيادة ساعات العمل إلى الحدود القصوى في حفاظه على مستوى ربحه وهو يخوض معركته المنافسة مع أقرانه من أصحاب العمل الآخرين، بما يؤدي إلى حرمان الأجير من الحد الأدنى الضروري لتمكينه من الاستمرار في العيش، وهنا تكمن أهمية الإستشارة حيث تسعى إلى محاولة التقليل من سيطرة أصحاب العمل في هذا الشأن ولحماية العامل من جهة أخرى.

إن ممثلي العمال هم أكثر معرفة بإحتياجات العمال والظروف والمشاكل التي تعيقهم وتشغل حياتهم اليومية، فهم الأكثر قدرة على إقتراح الأجر الأدنى الذي يمكنهم من سد حاجياتهم وتسوية ظروف معيشتهم وحل مشاكلهم.

¹ أمال بطاهر، المرجع السابق ص 122.

كما أن المستخدمين هم الأكثر علما وإطلاعا بالمشاكل المختلفة التي يعانون منها كقدرتهم في تصريف الإنتاج ودفع الأعباء الضريبية وبالتالي هم الأكفأ على الموافقة أو رفض الأجر الأدنى المقترح، ودون زيادة الإنتاجية لا يمكن لصاحب العمل أن يستجيب لأية مطالبة برفع الأجر الأدنى¹.

الفرع الثاني: الدور التفاوضي للنقابات في تحديد الأجر

أصبحت المفاوضات بمقتضى القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل الأسلوب الأمثل لحل المشاكل والنزاعات التي قد تثور بين العمال وأصحاب العمل، هذا ما يصطلح عليه بـ: "التفاوض الجماعي" تدعو الأمر لإبراز الدور التفاوضي لنقابة العمال من خلال تحديد مضمون هذا الدور (أولا) ثم الآثار المترتبة على التفاوض (ثانياً).

أولاً- مضمون دور التفاوضي في تحديد الأجر

تعتبر المفاوضات من أهم الوسائل التي دفعت الطبقة العمالية للتكتل وتكوين النقابات حيث أصبحت المفاوضة الجماعية من أبرز آليات العمال لتغيير الشروط المجحفة التي كانوا يعانون منها في أماكن العمل، فأصبحت نقابات العمال تتفاوض مع أصحاب العمل لمناقشة شروط العمل، وظروفه على حد يحقق مصالح العمال، وذلك للتوصل إلى إتفاق ينظم شروط العمل بطريقة عادلة وبالتالي من خلال هذه المفاوضات يتم تجنب العديد من النزاعات التي ينجم عن غالبيتها الإضراب الذي يقوم به العمال كتعبير عن عدم رضاهم بأفعال صاحب العمل. عرف جانب من الفقه المفاوضة بأنها المناقشات التي يجريها أو يقوم بها ممثلو العمال مع صاحب العمل شخصياً أو منظمات أصحاب العمل أو ممثليهم، من أجل التوصل إلى حسم منازعات العمل التي قد تحدث بينهما في مجال العمل، أو من أجل إبرام إتفاق جماعي بينهما، لتحديد الشروط والظروف والمستلزمات التي يقبل بها الطرفان جماعياً لممارسة النشاط الإقتصادية

¹ أمال بطاهر، المرجع السابق، ص 123.

لمصلحة رب العمل أو لمصلحة من يقومون مقامه قانوناً¹.

يتم التفاوض حول موضوع الإتفاقية والإتفاق الجماعي بناء على طلب أحد الطرفين بواسطة لجان مختلطة مشكلة من:

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

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

ومن بين الشروط إبرام الاتفاقية والتي تتمثل في شروط موضوعية وأخرى شكلية وهي كالتالي:
أ- الشروط الموضوعية.

1- أطراف الإتفاقية.

حتى تكون لمنظمات المستخدمين ونقابات العمال صلاحية التفاوض لابد من توفر مايلي:
المدة: يشترط المشرع الجزائري مرور (6) ستة أشهر على الأقل من الإنشاء وتحسب من استكمال إجراءات التأسيس.

التكوين: يشترط أن تضم 20% من عمال القطاع أو الفرع أو المهنة، أو أن تضم 20% من المنظمات النقابية التمثيلية التي تشملها القوانين الأساسية للاتحادات.

يكون التفاوض بناء على لجان متساوية الأطراف، تتكون من عدد مساوي من الممثلين

¹ كمال مخلوف، مبدأ السلم الإجتماعي في التشريع العمل الجزائري: بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، رسالة دكتوراه تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2014، ص 11.

النقابين للعمال وعدد من المستخدمين، ويمثل كل واحد من الطرفين بعدد من الأعضاء يتراوح من 3 إلى 11 حسب درجة الإتفاقية¹.

2- موضوع الإتفاقية.

قام المشرع الجزائري بوضع الإطار التنظيمي للتحديد الإتفاقي للأجور بواسطة التشريع وهو ما أدى إلى إكتسابه القوة الإلزامية في التطبيق.

من خلال المادة (120) من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل نجد أن المشرع الجزائري قد نص على 5 عناصر تعالجها الإتفاقيات الجماعية المشمولة على المفاوضات والخاصة بالأجور والمتمثلة في:

- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة
- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة.

- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل.

- كفاءات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود.

- تحديد النفقات المصرفية.

كما نص في المادة (17) من نفس القانون على عدم تضمين الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية أحكام من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال في الأجر، وقد أخضعه للبطلان في حالة المخالفة².

¹ أمال بطاهر، المرجع السابق، ص 125.

² نفس المرجع، ص 125 و 126.

ب- الشروط الشكلية.

1- الكتابة

تعتبر الكتابة في الإتفاقيات الجماعية (عكس عقود العمل الفردية) من الشروط الشكلية الجوهرية التي عادة ما تركز عليها التعريفات القانونية للإتفاقيات الجماعية في أغلب التشريعات العمالية المقارنة (151) ومن هذه التشريعات نجد أن المشرع الجزائري قد بين هذا الشروط وهذا بموجب المادة (114) من القانون رقم 90-11 السابق الذكر، حيث جاء فيها: «الاتفاقية اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات...»¹.

لم يشترط المشرع شكلا محددًا ولا يلزم الأطراف بإدراجها ضمن وثيقة معينة وهو نفس ما ذهب إليه المشرع الفرنسي في المادة 2/132 من قانون العمل الفرنسي الذي بدوره لم يشترط شكلا معينًا، غير أنه إشتراط ضرورة تحريرها باللغة الفرنسية ومنع تطبيق أي إتفاقية جماعية إذا كانت مكتوبة بلغة أجنبية، وهو ما أغفله المشرع الجزائري.

2- التسجيل والإشهار

عتبر إجراء تسجيل الإتفاقيات الجماعية ومختلف تعديلات وملحقاتها لدى إدارة العمل وإيداع نسخ منها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميًا، من الشروط الشكلية الجوهرية التي تفرضه مختلف التشريعات العمالية المقارنة، منها المشرع الجزائري الذي نص على هذا الشرط بموجب المادة (119) من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل².

ثانيا- الآثار المترتبة عن التفاوض

إن الإتفاقية ورغم التجربة العمالية في مجال التفاوض المحدودة إلا أنها أصبحت لوسيلة الوحيدة ليس فقط في تحديد الأجر الأساسي في المهنة أو الفرع أو قطاع النشاط أو حتى على

¹ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 328.

² نفس المرجع، ص 328 و329.

مستوى الهيئة المستخدمة، وإنما أيضا الإمتيازات المرتبطة به كالمكافآت والمنح التي يستفيد منها العمال المعنيون بزيادة الإنتاج أو نتيجة ظروف العمل بالتالي أصبحت تمثل المحدد الإتفاقي للأجر ككل¹.

كما نجد أن تفويض القانون الإتفاقي بإختصاص تحديد نظام الأجور والحوافز المختلفة في مختلف النظم القانونية المقارنة، يرجع إلى الطابع التعاقدى لعلاقات العمل الفردية منها والجماعية، وباعتبار أن هذه الإتفاقيات تشكل الإطار التنظيمي لكل ما تتضمنه هذه العلاقات حقوق والتزامات متبادلة، ومن بينها أهم حق والتزام في نفس الوقت ألا وهو الأجر ومختلف ملحقاته الثابتة والمتغيرة، وذلك رغم حرص المشرع على ضبط المبادئ العامة لتحديد لعناصر المكونة للأجر سواء فيما يتعلق بعناصره الثابتة أو المتغيرة، والقواعد الخاصة بمساواة العمال في الأجر عندما تتساوى مؤهلات وظروف العمل، إلى جانب أحكام الحماية القانونية لحق العامل في الأجر، وذلك باعتبار أن الأجر أحد العناصر الأساسية في علاقة العمل، فهو يشكل المحل والسبب، والتزام وحق في نفس الوقت في أي عقد عمل².

لقد نصت المادة 127 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، أنه تسري

الإتفاقيات الجماعية على جميع العمال وأصحاب العمل، التابعين للمؤسسة أو قطاع النشاط الذي يشملهم نطاق هذه الإتفاقيه كما تلزم بتطبيق أحكامها كل من يوقع عليها، أما في الواقع يرى الفقه الدراسة للتشريع الجزائري أن الإتفاقيات الجماعية المحددة للأجور لازالت تلعب الدور الكبير الذي وجدت لأجله، ذلك لضيق المجال المحدد مسبقا لتدخل الإتفاقيه الجماعية بموجب التشريع الذي يحدد الموضوعات التي تعالجها الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية وهو ما يمكن معاينته من خلال العدد الهائل للإتفاقيات المبرمة لاسيما إتفاقيات المؤسسات التي بلغت ما يقارب

¹ أمال بطاهر، المرجع السابق، ص 129.

² سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 336.

1237 إتفاقية، في حين بلغ عدد الإتفاقات الجماعية التي عادة ما تتناول موضوع الأجور بصفة خاصة حوالي 5012 إتفاق.

كما نجد أن التفاوض حول الأجور لم يقتصر على مستوى إتفاقيات وإتفاقات المؤسسات فقط، بل أصبح التفاوض حول تحديد الأجور ومختلف التعويضات الأخرى على المستوى القطاعي، وهي المفاوضات التي شرع فيها في فيفري 1997 بين فيدراليات الاتحاد العام للعمال الجزائريين والشركات القابضة والتي توجد بإتفاقية جماعية قطاعية، ومشاريع إتفاقات حول الأجور تم عرضها على لقاء الثلاثية الذي تم في شهر أفريل من نفس السنة¹.

¹ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 277.

ملخص الفصل الثاني:

إن الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري لا تظهر فقط من خلال المبادئ المكرسة لهذه الحماية، بل أيضا من خلال التدابير التي تضمن الدفع السليم للأجور، ومنها دفع الأجر بصفة شخصية ومباشرة، وفي الزمان والمكان العاديين وتسليم قسيمة وكشف الراتب، كما أن النصوص القانونية لا تكفي وحدها لإرساء هذه الحماية، بل لا بد أن تتدخل كل الجهات المعنية التي تضمن تفعيل هذه الحماية، بداية من المؤسسة مرورا بمفتشية العمل، وصولا الى المحكمة في حالة فشل المساعي الودية.

ملخص الفصل الثاني بلغة الإنجليزية

The legal protection of wages in Algerian legislation does not appear only through the principles devoted to this protection, but also through measures that ensure the proper payment of wages, including the payment of wages in a personal and direct manner, and in the ordinary time and place and the delivery of the voucher and salary statement, and the legal texts are not sufficient Only to establish this protection, but all concerned parties must intervene to ensure the activation of this protection, starting from the institution through the labor inspectorate, all the way to the court in the event of the failure of friendly efforts .

الفاتحة

لقد عرف الأجر عدة تحولات إرتبطت بتطور مفهومه، وأهدافه ومكوناته بإعتباره الوسيلة والمصدر الوحيد الذي يضمن به العامل حياته ومعيشته، خاصة بعد التحول الذي عرفه بداية من كونه مجرد سلعة خاضعة للسوق ليتخذ أبعادا اجتماعية واقتصادية، فهو ليس الثمن الحقيقي للعمل بل الدخل المرتبط بالعمل.

هذا وتعد الأجور بالنسبة للعامل الوسيلة والمصدر الوحيد الذي يضمن به حياته ومعيشته وبالنظر للدور الذي تلعبه في الحياة الاجتماعية للعامل تدخلت الدولة لفرض القواعد القانونية لحياته من تعسف صاحب العمل، ولقد بلغت هذه الحماية إلى حد اعتبار الأجر من مسائل النظام العام، والتي لا يمكن الاتفاق على مخالفتها فيما يتعلق بطرق تحديد وكفيات دفعه، ووضع حد أدنى للأجر يتم تحديده مركزيا حيث تمنع التشريعات العمالية النزول عنه إلى جانب وسائل الحماية تضمن الاستقرار الدفع واستحقاق الأجر وملحقاته والعناصر المكونة لأنها جزء لا يتجزأ من الأجر.

والمشروع قد ابتعد تدريجيا عن المفهوم الاقتصادي للأجر الذي كان يعتبر كأحد عناصر تكلفة الإنتاج، واقترب من النظرة الإنسانية للأجر التي يجد فيها كل عامل نصيبه من خيارات وطنه، في حين أن كثافة العناصر التي تدخل في تكوين الأجر، جعلت من هذا الأخير العنصر الأكثر تعقيدا في عقد العمل، حيث أنها تثير مسائل مالية في كيفية حسابه في غاية من الدقة، وذلك ما يزيد في صعوبة فهم القواعد القانونية المطبقة في هذا المجال. إنّ النظرة إلى الأجر قد توسعت جدا، فقد أصبح الأجر يتكون من عدة عناصر منها ما يقابل العمل المؤدي من طرف العامل ومنها ما لا يقابل، وإن كانت معظم هذه العناصر تترجم لصالح العمال إلا أنّها أحيانا تكون ضدهم.

ثانيا: نتائج الدراسة

من خلال دراسة "للحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري" تم إحصاء النتائج التالية:

- 1- الأجر هو المقابل المالي المدفوع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل ويتكون من الأجر الأساسي وجملة من المكافآت والتعويضات مخصص منه بعض الاقتطاعات الإلزامية منها الإختيارية إلى جانب أعباء المستخدم.
- 2- إن الأجر بإعتباره حافز مادي ومعنوي قوي في تحسين علاقات العمل وتحقيق مستوى من الرضا للعمال، هو أيضا أداة تشجع على العمل أكثر لما له من تأثير قوي على الجانب المعنوي والنفسي لهم.
- 3-المشعر الجزائري كغيره من التشريعات لضمان عدم ضياع حق العامل، وضع حد أدنى للأجر لايمكن للمستخدم أو المؤسسة النزول عنه.
- 4-إن المشعر الجزائري أخضع عملية تحديد والوفاء بالأجر إلى قواعد وإجراءات خاصة كالدفع بانتظام وفي الزمن والمكان المناسبين، وبالتالي أوجب المشعر إعداد الكشف الأجر وتقديمه. للعامل وقد أخضع هذه العملية للرقابة
- 5-المشعر الجزائري أعطى حماية للأجر وغير علاقات العمل من علاقات تنظيمية إلى علاقات تعاقدية.
- 6-نلاحظ أن القانون رقم 90-11 المتضمن قانون علاقات العمل، يسعى إلى إذابة الفوارق في الأجور، وجعل العمال سواسية في الحقوق والواجبات، فيجب أن لا يلغى التفاوت نهائيا، لإن التساوي المطبق لا يتحقق إلى في التساوي في التأهيل والمردود، وأن المبدأ (العمل المتساوي يستلزم الأجر المتساوي) ويقابله مبدأ (من كل حسب عمله ولكل حسب قدرته) الذي يهدف إلى تحقيق العدالة في التوزيع والزيادة في المردودية.
- 7-لتفادي نشوب أي خلاف حول مدى إستحقاق العامل لأجره أقر المشعر وجوب المستخدم بتسليم قسيمة الأجر للعامل وذلك في الأجل المحدد تحت طائلة العقوبة الجزائية المقررة في قانون رقم 90-11.

8- نلاحظ أن المشرع تدخل ليبسط الحماية القانونية للأجور العمالية وذلك بفرضه مجموعة من المبادئ والتدابير منها مبدأ الإمتياز، مبدأ حظر الحجز عن الأجور إلى في الحدود المقررة قانونا، كما فرض عدم التنازل على الأجور وذلك سوى كان من قبل دائن صاحب العمل أو من قبل صاحب العمل نفسه أو من قبل دائني العمال.

ثالثا: الاقتراحات

في هذه المذكرة إلى مجموعة من الإقتراحات والتي يمكن إجمالها في مايلي:

- 1- إعطاء الأجر تعريف واضح ودقيق وخاص بالمجال الذي تنظمه قوانين العمل وهذا حتى لا يحدث خلط بينه وبين الأجور المنظمة بقواعد الوظيفة العمومية، من أجل تحقيق نتائج إيجابية تنعكس إيجابيا على حقوق العمال ليكون ضمانا له في مواجهة المؤسسة وصاحب العمل.
- 2- إضافة بند في المادة 85 من القانون رقم 11-90 المؤرخ في 21/04/ 1990 المتضمن علاقات العمل، ينص فيه على إلزامية دفع الأجور النقدية للعمال "بالعمل الوطنية".
- 3- تدخل المشرع الجزائري بنصوص واضحة ودقيقة لتنظيم مسألة تحديد مكان الوفاء بالأجور الذي قد تم إهماله في كل من القانون الأساسي العام للعامل، وكذا قانون علاقات العمل.
- 4- وضع سياسات في تحديد مبدأ الحد الأدنى للأجور على النحو الذي يكفل التناسب مع معدلات الإرتفاع الكبير الذي يطرأ على نفقات تكاليف المعيشية.
- 5- ضرورة خلق أليات قانونية لضمان فرض تطبيق أحكام العدالة في مجال الأجور وفي كافة القضايا الأخرى.
- 6- 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.
- 7- يتعين على المشرع إعادة النظر في تحديد الأجل الغامضة للفصل في القضايا المتعلقة بالأجر والتمسك بطابع الإستعجالي، وتدارك الفراغ في تحديد مدة التقادم حق المطالبة بالأجر عوضا من الرجوع إلى قواعد العامة.

وفي الختام وبعدما تم سرد جميع العناصر التي تظهر جليا أهمية موضوعنا اليوم وأثره في الحياة الإجتماعية ولقد حاولنا توضيح ما كان غامضا والإحاطة بجوانب الموضوع الخاص بهذه الدراسة وإفادة الجميع بها.

قائمة المصادر

والمراجع

المصادر:

القرآن الكريم وصحيح البخاري

أولاً: النصوص التشريعية:

- 1- دستور 2020، الصادر في الجريدة الرسمية، عدد82، المؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1442هـ الموافق ل30 ديسمبر سنة 2020م.
- 2- القانون رقم 14-90 المؤرخ في 9 ذي القعدة 1410 الموافق ل2 يونيو 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، العدد23، سنة 1990.
- 3- القانون رقم 11-90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410، يتضمن قانون علاقات العمل الجريدة الرسمية، العدد 17 الصادر بتاريخ 25 أبريل 1990.
- 4- قانون رقم 03-90 مؤرخ في 10 رجب عام 1410هـ الموافق ل6 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل، معدل ومتمم، قانون رقم 11/90، الجريدة الرسمية، العدد 6.
- 5- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل جريدة رسمية، عدد32 الصادر في 8 أوت 1978.

الأوامر:

- 1- الأمر 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 هـ الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن المرسوم الرئاسي رقم 21-137 مؤرخ في 24 شعبان عام 1442 الموافق 07 أبريل سنة 2021، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- 2- الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق ل26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني الجريدة الرسمية، العدد 31 الصادرة بتاريخ 23 ماي 2007.
- 3- الأمر 75-33 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بإختصاصات مفتشية العمل والشؤون الإجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 39، الصادرة بتاريخ 16 ماي 1975.

- 4-الأمر 75-59 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 يتضمن القانون التجاري، الجريدة الرسمية، العدد 101 الصادرة بتاريخ 16 ذي الحجة عام 1395.
- 5- المرسوم الرئاسي رقم 21-137 مؤرخ في 24 شعبان عام 1442 الموافق 07 أبريل سنة 2021، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، الجريدة الرسمية العدد 28، سنة 2021.

الإجتهاد القضائي:

- 1-قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، رقم 340921 مؤرخ في 14/03/1995، المنشور بنشرة القضاء، الديوان الوطني للأشغال التربوية، عدد 55، صادر في سنة 1999.
- 2-قرار المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، الملف رقم 21276، قرار بتاريخ 14/11/1981، المنشور في المجلة القضائية، عدد 1، سنة 1989.

ثانيا-الكتب:

أ-اللغة العربية:

- 1-أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة 01، 2009.
- 2-أحمد السعيد الزقرد، قانون العمل، الطبعة الأولى، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع مصر، 2007.
- 3-بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة 02، 2009.
- 4-بجاوي مدني، التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاول، دار هومة، 2008.
- 5-بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحمد الطبعة الاولى، سنة، 2011.
- 6-جلال مصطفى القرشي، الوجيز في شرح القانون العمل الجزائري، علاقات العمل الفردية 1984.

- 7- حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت، الطبعة الاولى، سنة 2009.
- 8- حماد محمد الشطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، (دراسة مقارنة بين نظام الرأسمالي والاشتراكي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
- 9- خليل أحمد حسن قدارة، الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري، أحكام الإلتزام، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
- 10- دادي عدون ناصر، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دراسة نظرية وتطبيقية، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2004.
- 11- راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 12- رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل (المصري واللبناني)، النظرية العامة لقانون العمل، دار الجامعية للنشر وطباعة، بيروت، 1983.
- 13- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
- 14- السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مكتبة الفرابي، جامعة الملك سعود، 1994.
- 15- سيد محمد رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2010.
- 16- صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية. دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية سنة، 2013.

- 17-فتحي عبد الرحيم عبد الله، أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، مصر 2001/2002.
- 18-حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية للطباعة والنشر بيروت، 1995.
- 19-مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة، الجزائر، 2011.
- 20-همام محمد محمود زهران، قانون العمل: عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة مصر، 2007.

ب/ باللغة الفرنسية:

- 1-TAYEB BELLOULA-DROIT DE TRAVAIL-IMP-DAHLEB ALGER-1994
Gérard Lyon-Caen. Op cit2-

ثالثا: المقالات:

- 01- بلقايد محمد جواد، سعداني محمد، تحديد الاجور في المؤسسات العمومية الإدارية دراسة حالة مديرية التربية لولاية تلمسان، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان الجزائر، العدد الثاني. 2018.
- 02- ناجية سليمان عبد الله، دورية دولية محكمة، مجلة العلوم السياسية والقانون، العدد 2، سبتمبر أيلول 2021، المجلد 05.

رابعا: الدراسات الجامعية:

أ-رسائل الدكتوراه:

- 1-براهيمي نسيم، الحماية القانونية للأجر، رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، 2016-2017.
- 2-بوخروبة كلثوم، تطور سياسة الأجور في الجزائر، رسالة نيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، سنة 2016/2017.

3-بوزيدة جيلالي، محي الدين زكريا، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء بعنوان عنصر الأجر في علاقة العمل، 2007.

4-كمال مخلوف، مبدأ السلم الإجتماعي في التشريع العمل الجزائري: بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، رسالة دكتوراه تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2014.

ب/رسائل الماجستير:

1-بلعلمي امانى، نظام الأجر في قانون الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماجستير في القانون الإداري، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2016/2015.

2-بطاهر أمال، نظام حماية الأجر في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، السانبا، كلية الحقوق، 2007/2006.

3-بلعيد عبد الله، إصلاح نظام الأجر في الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير فرع قانون المؤسسات، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، السنة الجامعية: 2019/2018.

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

5-بوقبرين عباد، ضوابط تحديد أجر العامل في ظل العولمة الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق مستغانم، 2011/2010.

6-الكر محمد، سياسة الأجر في الجزائر "واقع وفاق" مذكرة لنيل شهادة ماجستير العلوم السياسية والعلاقات الدولية -تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة الجزائر، قسم العلوم، سنة 2008-2007.

خامسا-المذكرات:

- 1-أعراب فتيحة، مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماستر تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة، 2015/2014.
- 2-إخلف بلال، الحماية القانونية للأجر العامل، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة عبد الرحمن ميرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بجاية، 2017/2016.
- 3-بويحمد منال، أدريش يوغورطه، نظام القانوني للأجر الوطني الأدنى المضمون، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية، 2022/2021.
- 4-جديد سعاد، الأجر بصفته عنصر من عناصر عقد العمل في القانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص: قانون إجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، السنة الجامعية 2017/2016.

سادسا: الإتفاقيات والتوصيات الدولية:

- 1-الإتفاقية الدولية رقم 99 سنة 1951، المتضمنة طرائف تحديد المستويات الدنيا للأجور في الزراعة، المصادق عليها من طرف الجزائر، 1962.
- 2-الإتفاقية الدولية رقم 100 المتضمنة المساواة في الأجور بين العمال والعاملات.
- 3-الإتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور، الصادرة عن منظمة العمل الدولية لسنة 1951، والتي صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1966.
- 4-الإتفاقية العربية رقم 15 لسنة 1983 المتعلقة بتحديد وحماية الأجور.

سابعا: المواقع الإلكترونية:

- 1-الموقع الإلكتروني: <https://www.djelfa.info/vb/archive/index.hp/t-112511.html> **02** ماي 2022 على الساعة 00:15.
- 2-الموقع الإلكتروني: <https://www.tribunaldz.com/forum/t4276-> **02/05/2022** على الساعة 16:00.

3-محمد أحمد إسماعيل، أنواع الأجور. <https://hrdiscussion.com/hr13448.html>
2022/03/02 على الساعة 10:00.

الفقرى

المحتويات

ب..... شكر وعرافان..... 1

ج..... إهداء..... 1

د..... الإهداء..... 1

1..... مقدمة..... 1

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

8..... المبحث الأول: ماهية الأجر..... 8

9..... المطلب الأول: مفهوم الأجر وتطوره التاريخي..... 9

9..... الفرع الأول: تعريف الأجر..... 9

14..... الفرع الثاني: التطور التاريخي للأجر..... 14

18..... الفرع الثالث: أهمية الأجر..... 18

21..... المطلب الثاني: أنواع الأجر وكيفية الوفاء به..... 21

22..... الفرع الأول: أنواع الأجر..... 22

25..... الفرع الثاني: كيفية الوفاء بالأجر..... 25

28..... المبحث الثاني: مشتقات الأجر ومعايير تحديده..... 28

29..... المطلب الأول: مشتقات الأجر..... 29

30..... الفرع الأول: العناصر الثابتة..... 30

34..... الفرع الثاني: العناصر المتغيرة..... 34

36..... المطلب الثاني: معايير ومبادئ تحديد الأجر..... 36

36..... الفرع الأول: معايير تحديد الأجر..... 36

39..... الفرع الثاني: المبادئ التي تقوم عليها الأجور..... 39

الفصل الثاني: آليات الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري

48..... المبحث الأول: التدابير القانونية لحماية الأجر..... 48

49	المطلب الأول: حماية الأجر من صاحب العمل
49	الفرع الأول: مضمون ومبادئ الحماية القانونية للأجور
51	الفرع الثاني: حماية الأجر من صاحب العمل
55	الفرع الثالث: حوالة الأجر وبطلان تنازل العامل عن أجره
59	المطلب الثاني: حماية الأجر من الدائنين
59	الفرع الأول: حماية الأجر من دائني صاحب العمل والحقوق المخولة للعامل
63	الفرع الثاني: حماية الأجر من دائني صاحب العمل والمرتبة المقررة لدين الأجر
72	المبحث الثاني: الآليات المؤسسية لحماية للأجر
73	المطلب الأول: دور مفتشية العمل في مجال حماية الأجر
73	الفرع الأول: مفتش العمل في التشريع الجزائري
76	الفرع الثاني: مظاهر حماية الأجر
85	المطلب الثاني: دور النقابات العمالية في حماية الأجر
85	الفرع الأول: الدور الاستشاري للنقابات العمالية في حماية الأجر
88	الفرع الثاني: الدور التفاوضي للنقابات في تحديد الأجر
96	الخاتمة
101	قائمة المصادر والمراجع
109	الفهرس