

جامعة وهران 2 محمد بن أحمد

كلية الحقوق والعلوم السياسية

أطروحة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه (LMD) في شعبة الحقوق
تخصص القانون الخاص المعمق (القانون الاجتماعي)

أجر العمل

تحت إشراف :

الأستاذة حمدان برصالي ليلي

من إعداد الطالبة :

- غنيم زهرة

أعضاء لجنة المناقشة :

الأستاذة بولنوار مليكة.....أستاذة التعليم العالي بجامعة وهران 2.....رئيسا
الأستاذة حمدان ليلي.....أستاذة التعليم العالي بجامعة وهران 2....مشرفا ومقرر
الأستاذة بوخاتمي فاطمة.....أستاذة التعليم العالي بجامعة وهران 2.....مناقشا
الأستاذة عبد الله قاديةأستاذة محاضرة أ بجامعة معسكر.....مناقشا
الأستاذة مكي خالدية.....أستاذة محاضرة أ بجامعة تيارت.....مناقشا
الأستاذة بن قو أمال.....أستاذة محاضرة أ بجامعة مستغانم.....مناقشا

السنة الجامعية 2017/2016

إهداء

أهدي هذا العمل إلى:

لمن قاسموني فرحة بداية الفوز في مسابقة الدكتوراه، وانتظروا معي كثيرا هذه اللحظة، ولكن الموت كان أسرع وأقوى منا، إلى روح أبي وجدتي اهدي هذا العمل.

إليك أنت يا من علمتني أهمية العلم وزرعتي حبه في قلبي منذ الصغر وأعز ما أملك في هذه الدنيا أمي

إليكم انتم قرّة عيني إخوتي نور الهدى، محمد.

الشكر

بعد حمد الله عز وجل وشكره، وبعد أن من الله علي بانجاز هذا العمل المتواضع.

لا يسعني إلا أن أتقدم بجزيل الشكر والامتنان والتقدير

لأستاذتي الفاضلة حمدان ليلي التي تفضلت علي وزودتني بالكثير

فكانت بالنسبة لي المرجع الذي أجد عندها الحلول التي لم أجدتها في أية مراجع.

وكذلك أتقدم بالشكر والتقدير إلى الأستاذة بلخير هند،

والتي رغم كثرة مشاغلها إلا أنها لم تبخل عليا بالدعم والإرشاد

كما أتقدم بالشكر والتقدير للأستاذة الذين اشرفوا علي تكوين دفعة القانون الخاص

المعمق وعلى رأسهم الأستاذة بلنوار مليكة والأستاذة بوخاتي فاطمة

على الدعم المتواصل.

كما لا يمكن أن أنسى تقديم الشكر الموصول للسيدة بوسنان لعالية والسيدة جميلة

شاشو والسيدة بغداد يامنة.

وأتقدم بجزيل الشكر للجنة التي قبلت مناقشة الرسالة.

إليكم جميعاً كل الاحترام والتقدير.

قائمة المختصرات

1) قائمة المختصرات باللغة العربية:

ج.ر.ج.ج: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية

ج: الجزء

س: سنة

ص: الصفحة

ط: الطبعة

ع: العدد

ف:فقرة

ق.ا.ج: قانون الإجراءات الجبائية

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

ق.ت.ج : قانون التجاري الجزائري

ق.ع.ع: قانون علاقات العمل

ق.غ.إ.م.ع: قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا

ق.م.ج: قانون المدني الجزائري

ق: قانون

م.ق: المجلة القضائية

ن.ق: نشرة القضاة

2) liste d'abréviations en Français :

p : page

Op.cit : option citée

Ed : Edition

N° : numéro.

Suiv :suite , suivant(e) (s)(es)

al : Alinéa

S.N.M.G: Salaire National Minimum Garantie.

I.R.G: Impôt sur le revenu global

المقدمة

لطان

يعد العمل من أهم الأولويات في حياة الفرد والجماعة على حد سواء، كما أن الحصول على الأجر هو أحد دوافع للعمل وحوافزه¹، وذلك لتغطية المتطلبات الاقتصادية فالأجر هو المصدر الأساسي لمعيشة الغالبية العظمى من الناس، كما أنه أهم سبيل لإشباع الحاجات الضرورية للأفراد²، كما يعتبر عنصرا من عناصر تكلفة الإنتاج بالنسبة للمؤسسة، إضافة إلى كونه المحرك الأول لعملية التطور وتحقيق التقدم والرخاء لبني البشر.

ومن الناحية الصحية والنفسية فإن العمل يعد عنصرا من عناصر تحقيق التوازن الجسدي والاستقرار النفسي للفرد نتيجة شعوره بالرضا والقناعة عن مستوى الحياة التي يعيشها. أمّا من الجانب الاجتماعي فإن قيمة العمل تمثل قيمة الإنسان في مجتمعه، وكون أن الهدف من وراء العمل الحصول على مقابل الذي يتمثل في الأجر، فأهمية العمل هي نفسها أهمية الأجر، فهو تقريبا المصدر الوحيد لسد مختلف حاجيات الحياة اليومية كالأكل والمسكن والملبس....

أمّا من الناحية القانونية يتميز الأجر بالصفة المزدوجة في علاقة العمل، إذ أنه يشكل حقا للعامل مقابل عمله، ومقابل ذلك فهو التزام على رب العمل لقاء تمتعه بالعمل أو الخدمة التي تم إنجازها، إن هذه الصفة المزدوجة التي يتمتع بها الأجر باعتباره حقا وواجبا في الوقت نفسه هي التي تطرح في الحقيقة مختلف الإشكالات القانونية سواء حين القيام بدراساتها نظريا، أو عند التطبيق العملي وتنفيذ علاقة العمل.

كما أن مسألة تحديد الأجور من المسائل التقليدية التي تناولها الفقهاء بالدراسة حيث ظهرت بشأنها عدّة نظريات فلسفية تحاول كل منها تبرير الأسس التي يجب اعتمادها عند تحديد وتقدير الأجور، النظريات التقليدية الجبرية، والنظريات الجبرية المعاصرة. إن البحث في هذه النظريات، سيبين مدى تجدر فكرة الأجر في التاريخ، وفي مختلف العلوم الاجتماعية عبر مراحل التطور الحضاري للإنسان³.

¹. قادري حليلة، مقال جودة الحياة في ظل ارتفاع الأجر لدى أساتذة التعليم الثانوي، مجلة القانون الاجتماعي، العدد 04، 2013، ص 44.

². BORSALI HAMDAN Leila .Le salaire constitue la source essentielle de revenu pour n'importe quel travailleur ». V. Article « Le salaire entre fonction sociales et compétitivité économique », la revue de Laboratoire de Droit Social, N°4, 2013, P. 11.

³. إن النظريات التي قيلت في هذا المجال كثيرة ومتعددة خاصة عند علماء الاقتصاد، ولكن أهم هذه النظريات هي:

حظي الأجر بعناية المشرع الجزائري في أعلى درجة من النصوص القانونية ألا وهو الدستور¹1976، إذ نص

في مادته 59 على حق العامل في حصته من الدخل القومي، وإخضاع الأجور إلى المبدأ القائل: "التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر".

كما جاء في مصف الحقوق الواردة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي تبنته الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب اللائحة رقم 217 بتاريخ 10/12/1948²، حيث نص هذا الإعلان في مادته 23 على حق العامل في الأجر دون تمييز لكل عمل مساو، كما أكد على ضرورة كون هذا الأجر جدير من أن يؤمن للعامل ولأسرته وجودا يليق بشرف الإنسان³، ولقد أبرمت بذلك عدة اتفاقيات دولية حول موضوع الأجر، نذكر منها على سبيل المثال الاتفاقية رقم 99 لسنة 1951 بشأن تحديد المستويات الدنيا للأجور، والاتفاقية رقم 131 لسنة 1970، في نفس الموضوع وخاصة بالبلدان النامية، الاتفاقية الدولية رقم 100 المتضمنة المساواة في الأجور بين الرجال والنساء الصادرة في سنة 1951.

ولقد مر تطور الأجور في الجزائر بالعديد من المراحل منها الأجر في الفترة الاستعمارية حيث تعتبر هذه الفترة هامة جدا بالنسبة للتاريخ الجزائري من أجل فهم التطور الذي وصلت إليه حاليا.

-
- أ- نظرية حد الكفاف للأستاذ ريكاردو: هذه النظرية تفرض أن تمن العمل بمعنى الأجر يتوقف على كفاف العامل، فالأجور تساوي مقدار السلع اللازمة لتغذية وكساء العامل وأسرته وتمثل ما يتكلفه المجتمع من أجل تمكين العمال من البقاء وتخليد جنسهم =
- ب- نظرية رصيد الأجور للأستاذ جون أستيوارت: هذه النظرية قامت على الأسس التي أخذت بها نظرية حد الكفاف من حيث الاعتماد على عرض العمل، وقانون مالتس للسكان ولكن هذه النظرية أقرت بوجود معدل متغير للأجور
- ت- نظرية المساواة الجماعية، للأستاذ ماركس: حسب هذه النظرية فإن النقابات هي التي تحدد المرتبات بطريق مباشر كما هو الحال في فرنسا وبلجيكا، وإما بطريق غير مباشر كما هو الحال في أمريكا وبريطانيا.

للمزيد من الشرح حول نظريات تحديد الأجور، راجع حماد محمد شاطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 133-142.

¹. راجع نص المادة 59 من دستور 1976، الصادر بموجب الأمر رقم 76-97، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، ج. ر. عدد 94، الصادرة في 1976 (الملغى)

². انضمت الجزائر للإعلان العالمي لحقوق الإنسان بموجب المادة 11 من دستور 1963 (الملغى)

³. AMOURA Amar, Droit du travail et Droit Social, Guide pratique, El Maarifa édition, Alger, 2002, p2.

انقسمت لفترة الاستعمارية إلى مرحلتين الأولى: بلغ فيها الظلم واللاعدالة في الأجور أقصى مداه والثانية: تميزت بارتفاع أصوات السياسيين والنقابين للمطالبة بتحقيق العدالة والمساواة في الأجور.

مرحلة التمييز الصارخ في الأجور: فلقد انقسمت الطبقة العمالية في الفترة الاستعمارية إلى فئتين فئة العمال الجزائريين¹ والعمال الفرنسيين هذا التقسيم أدى إلى التمييز في معاملة كل فئة، فكانت وضعية الفئة العمال الجزائرية الاقتصادية والاجتماعية مزرية وذلك راجع إلى تدني الأجور التي كانوا يتقاضونها بحيث كانت تقدر ب1 فرنك إلى 150 فرنك في اليوم خلال الفترة الممتدة من سنة 1870 إلى 1914 وكانت مدة العمل بين 12 ساعة إلى 14 ساعة يوميا في حين العامل الفرنسي كان يتقاضى أجرا أساسيا ليساوي ما يتقاضاه العامل بفرنسا، وكانت تمنع له زيادة على ذلك علاوات تحت تسميات مختلفة. فقد صدر قانون المالية الفرنسي بتاريخ 1880/12/26 الذي منح للموظفين الفرنسيين بالجزائر منحة تعويض سمية "بالريع الاستعماري" وتقدر بنسبة 25% من الأجر الأساسي وهي بمثابة مكافأة التعمير² هذا القانون عارضه الموظفون الفرنسيون المولودون بالجزائر لأنه استثناهم من التعويض بعد كثرة الضغوط التي استمرت إلى سنة 1919، بعد مداوات صوتت على منح التعويض لهم قدر ب 25 % سمي بالتعويض الجزائري وكان بتاريخ 1919/10/30.

تم صدر قرار بتاريخ 1917/01/28 الذي منح تعويض أحر للموظفين الفرنسيين العاملين بالخدمة المدنية سمي بتعويض الجزائر وقدر بنسبة 8 % من الأجر الأساسي وهذه القوانين ما هي إلا محاولات لتوسيع الهوة بين الأجور العمال الفرنسيين والجزائريين.

فجاءت مرحلة المطالبة بالمساواة: في ظل التفاوت الصارخ في الأجور وازدياد الوعي وظهور الحركة التحريرية لدى المجتمع الجزائري، تعالت الأصوات المنادية بالمساواة فلم يخلو أي مؤتمر من المطالبة بذلك فنجد مثلا :

- المؤتمر التأسيسي لاتحادية المنتخبين المسلمين المنعقد بتاريخ 1927/9/4 كانت من أهم مطالبات المساواة في المراتب والتعويضات في الأعمال الإدارية التي يلتحق بها كل من الأوروبيين والجزائريين بنفس الشروط

¹. كما كان يطلق في الحقبة الاستعمارية تسمية الأهالي.

². هذا ما جاء في مذكرة فرحات عباس المقدمة إلى حاكم الجزائر بتاريخ 1943/03/31 التي وردة فيها ما يلي "بعد تجريد الاستعمار الجزائريين من ممتلكاتهم أصبحوا في بلدانهم كبؤساء وأجانب". راجع داهم بلقاسم، اتفاقيات منظمة العمل الدولية والتشريع الجزائري، مذكرة ماجيستر، كلية الحقوق، جامعة سيدي بلعباس، 1994-1995، ص 109.

كما طلب حزب نجم شمال إفريقيا في ماي 1933 بان الوظيفة المتساوية لا بد من أن يتبعها التساوي في الراتب.

- وفي جوان 1936 انعقد المؤتمر الإسلامي نفس المطلب قد قدم أي أن العمل المتساوي يستدعي الأجر المتساوي، وبالتاريخ 26 ماي 1943 صدر الملحق الإضافي للبيان العام للشعب الجزائري وكانت تتمحور مطالبه في ما يلي: "طلب دخول المسلمين في كل وظائف العامة بنفس الشروط التوظيف والترقية الراتب والإحالة على المعاش كالموظفين الفرنسيين. بالإضافة إلى مساواة في الأجر وفي الترقية... في المنح وفي التقاعد"¹.

- كما ناضل النقابيون الجزائريون داخل المركزيات النقابية الفرنسية عموميا للقضاء على اللامساواة في المجال الشغل واللاعادلة الأجور خصوصا²، ورغم المطالبة المتكررة من النقابيين الجزائريين إلا أن المستعمر في تكريس اللامساواة في الأجور.

أما بعد الاستقلال فإن سياسة الأجور مرت هي بدورها بمرحلتين تميزت مرحلة الأولى بعدم الاهتمام الكافي بالأجور، مع استقلال الجزائر لم يعطي المشرع الاهتمام الكافي لمسائل الأجور، سوى أنه قام بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما يعارض السيادة الوطنية وذلك بإصدار قانون رقم 62-157³، وتمثل الإجراء الوحيد الذي اتخذته الحكومة آنذاك هو رفع الأجر الأدنى المهني المضمون لبعض الفئات الأكثر تضررا والذي استثناهم قرار 15 ابريل 1951، فصدر المرسوم 63-159 بتاريخ 25 ابريل 1963 المتعلق برفع الأجر الأدنى المهني المضمون بنسبة 3%⁴.

¹ الملحق الإضافي للبيان العام للشعب الجزائري الصادر بتاريخ 26 ماي 1943 ويقصد بالمسلمين هم العمال الجزائريين،

² كتب "علي تام غوت"، في جريدة الجزائر الحرة بتاريخ 1951/09/22 مقال بعنوان (ضد استقرارية العمل) مخاطبا نقابات الموظفين بأنّ ليس هناك عدالة في الأجور وطابت بتحديد الأهداف الأصلية للأجور. وكتب في مقال آخر بتاريخ 6 أكتوبر 1951 في جريدة الجزائر الحرة العدد 34 تحت عنوان "المعركة من اجل أجرة مضمونة لما بين القطاعات المهنية"

³ القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، المتضمن تمديد العمل بالتشريع الفرنسي إلا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية.

⁴ الزيادة كانت تقدر كما يلي:

- 13570 فرنك جديد للمنظمة الأولى. - 12450 فرنك جديد للمنظمة الثانية. - 11315 فرنك جديد للمنظمة الثالثة.

كما أحالت المادة 3 من نفس المرسوم السالف الذكر على الفئات المعنية برفع الأجر الأدنى المهني المضمون. باستثناء هذا الإجراء وبإضافة إلى إلغاء بعض الامتيازات التي كانت ممنوحة لموظفي الحكومة وتحديد سقف أعلى للأجور في حدود مبلغ 2000.00 دج فإنّ النظام المورث ساد إلى غاية نهاية الستينات.

كما بدأت تظهر النصوص الأولى في سنة 1963 بموجب المرسومين رقم 95/63 المؤرخ في 22 مارس 1963 المتضمن تنظيم وسير المؤسسات الصناعية المنجمية الحرفية والمستثمرات الزراعية الشاغرة، يكرس هذا النص نظام التسيير الذاتي الذي سمح للعمال بتسيير المؤسسات والاستفادة من نشاط المؤسسات، والرسوم رقم 153/63 المؤرخ في 25 أبريل 1963 المتعلق برقابة التشغيل وتوظيف اليد العاملة، هذا النص يدخل لأول مرة رقابة الدولة الجزائرية على ميدان التشغيل بينما في النصوص الفرنسية التي كانت تطبق سابقا كان هذا المجال من اختصاص المستخدمين إذن انطلاقا من هذا المرسوم وضعت بعض القواعد التي تلزم المستخدم باحترامها وهي كانت أول النصوص التي بينت الخيار السياسي للدولة الجزائرية.

فجاءت مرحلة ثم إعطاء الأولوية لموضوع الأجور، فبدأ الاهتمام بالمجال الأجور مع بداية المخطط الرباعي الأول في سنة 1970¹ اتخذت الدولة إجراءات هامة تجسدت في توحيد مناطق الأجور² وتأسس الأجر الأدنى الوطني لمضمون المطبق على كافة النشاطات حتى المجال الزراعي حيث نصت المادة 1 من الأمر رقم 2/74 في 16 يناير 1974³ على ما يلي: "يحقق أجر وطني أدنى مضمون لكل عامل من كلا الجنسين. في القطاع الزراعي وغير الزراعي العمومي والخاص والمسير الذاتي وتم استخدام لأول مرة تعبير "وطني" بدلا عن "المهني" الذي كان يفيد التمايز خاصة بين القطاع الفلاحي وغيره من القطاعات، وقد حدد في القطاع الغير الزراعي معدل الأجر الوطني الأدنى المضمون بالساعة أمّا في القطاع الزراعي فيحدد معدل الأجر الوطني المضمون على أساس اليوم⁴.

¹. المرسوم رقم 70-107 المتضمن توحيد مناطق الأجور، ج.ر.ج.ج، ع 64، المؤرخة في 1970/07/20، ص 717.

². BORSALI HAMDAN Leila , Droit di travail, BERTI Éditions, Alger, 2014, P.416.

³. أمر رقم 74-2 المؤرخ في 16 جانفي 1974 المتعلق بتأسيس الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج.ر.ج.ج، ع 8 الصادر بتاريخ 1974/01/25، ص 78.

⁴. تنص المادة 2 من أمر رقم 74-2 السالف الذكر على ما يلي: "يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون على أساس ألفين وثمانية ساعة من العمل الفعلي في السنة".

تم جاءت فترة تطبيق الإيديولوجية الاشتراكية، هذه المرحلة تعتبر مرحلة ثرية بالنصوص في المجال الاجتماعي فهذه المرحلة بدأت مع الحكومة الأولى في الجزائر فصدرت العديد من النصوص التشريعية أهمها الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16/11/1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، وقانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، ليضع خطة وطنية موحدة للأجور بين مختلف القطاعات، واتخذ في سبيل ذلك القيام بتصنيف مناصب الشغل على أساس طريقة موحدة، مع الحرص في رفع الأجور وفقا لتطور الإنتاج وإنتاجية العمل، دون تناسي حماية القدرة الشرائية للعامل¹، وقانون 06/82 المؤرخ في 27/02/1982 المتعلق بالعلاقات الفردية للعمل.

فبعدها أن سيطرت الدولة خلال هذه الفترة على تنظيم الأجر، جاء التعديل الدستوري سنة 1989 فكرة التعددية الحزبية ويضع حدا للحقبة الاشتراكية²، فشرعت الدولة في إصلاحات سياسية واقتصادية شاملة مست بالدرجة المنظومة القانونية ومنها القوانين المنظمة لعالم الشغل فصدر القانون رقم 90/11 المتعلق بعلاقات العمل³، ليواكب النهج الاقتصادي الرأسمالي، فكان من أهم أهدافه تكريس الحرية التعاقدية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل وذلك بإحياء دور عقد العمل في تنظيم هذه العلاقات.

ونظرا لكون موضوع الأجر من أدق موضوعات قانون العمل⁴، وأشدّها تشعبا و تعقيدا، واكثرها إثارة للجدل والخلاف، وباعتباره أهم الموضوعات التي تشغل بال العمال وأصحاب الأعمال والحكومات والنقابات، فالأجر بالنسبة للعامل، يمثل دخلا ويهم العامل أن يحافظ على مستوى هذا الدخل، بل أن يزيد منه

يحدد في القطاع غير الزراعي معدل الأجر الوطني الأدنى المضمون بالساعة، أما في القطاع الزراعي فيحدد معدل الأجر الوطني الأدنى المضمون على أساس اليوم الكامل ويحسب كما يلي: المعدل اليومي = المعدل بالساعة x 2080 ÷ 260".

¹. BORSALI HAMDAN Leila , Droit du travail, Op. cit, P. 415.

². راجع أحكام دستور 28 فيفري 1989، المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28/02/1989، ج.ر عدد 09 الصادرة سنة 1989.

³. راجع قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 17، الصادرة في 1990، معدل ومتمم.

⁴. BORSALI HAMDAN Leila « Le salaire constitue l'axe fondamental autour duquel s'est construit le droit du travail » V. article « EVOLUTION DES FONCTION SOCIALES DU SALAIRE » , Op. cit, P. 13.

في رفع مستوى معيشته ورغبة منه في إشباع حاجاته من السلع والخدمات التي يقدمها المجتمع له، وبالتسببة لصاحب العمل، فمن مصلحة العمل أن يمنح العامل أجرا معقولا غير مغال فيه، بحيث يحصل على أكبر إنتاج ممكن بأقل أجر ممكن، كما أن الزيادة فيه تزيد من أعباء المؤسسة التي قد تضعها بعيدا عن مجال المنافسة والى الافلاس في بعض الاحيان¹، أمّا الدولة فهي تنظر إلى الأجر على أنه عنصر يؤثر في السياسة الاقتصادية التي تتبعها، ولذلك فيهما أن يتحدد الأجر في المستوى الذي يحقق حياة لائقة للعمال، الذي يسمح بتحقيق فائض يعاد استثماره، في زيادة قدرة الدولة على الإنتاج، ومن جهة أخرى فإنه ما يهم الدولة هو استقرار علاقات العمل، لأنّ استقرار العلاقات يشجع على زيادة النشاط الاقتصادي، هذا ما يؤدي إلى وجود معادلة متناقضة بين مصلحتين أحدهما اقتصادية وأخرى اجتماعية، وفي المقابل يظل الأجر عنصرا متأثرا بالتطورات الحاصلة

في عالم الشغل، لهذا فان الإشكالية التي تطرح :

ما هي العلاقة التي تربط كل من الأجر بالعمل التي يمكن من خلالها تحقيق الاستقرار في علاقات العمل؟

إنّ موضوع الأجر يعد الحلقة الرئيسة لجميع علاقات العمل، وبجنا عن معدلة لتحقيق التوازن في علاقة العمل وبالتالي تحقيق استقرارها، لهذا سوف نحاول حل هذه الإشكالية ودراسة هذا الموضوع من خلال باين: خصصنا الباب الأول لدراسة أجر كحق للعامل والباب الثاني خصصناه لدراسة الأجر كالتزام على عاتق المستخدم وذلك حسب التفصيل التالي ففي الباب الأول : خصصناه لدراسة الأجر كحق للعامل وذلك من خلال فصلين، فتطرقتنا في الفصل الأول لدراسة الأساس القانوني والإتفاقي الذي يكتسب من خلاله العامل الحق في الأجر، أمّا الفصل الثاني فخصصناه لدراسة لضمائنات القانونية المقررة لحماية، أمّا في الباب الثاني: خصصناه لدراسة الأجر كالتزام على عاتق الهيئة المستخدمة من خلال فصلين كذلك، يتناول الفصل الأول: التزامات المستخدم أثناء سريان علاقة العمل، أمّا الفصل الثاني فخصصناه لدراسة الالتزامات عند نهاية علاقة العمل.

¹. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة، دار الثقافة، 2010، ص 143.

لطان الباب الأول: الأجر حق للعامل

نتعرض من خلال هذا الباب إلى الأجر كحق للعامل، ولتحديد متى يعتبر الأجر كحق للعامل، لابد من معرفة الأساس الذي من خلاله يكتسب العامل الحق في الأجر، هذا الأساس الذي يتميز بالازدواجية فينقسم إلى أساس قانوني واتفاقي. وعندما يستحق العامل في الأجر لابد من ضمانات قانونية لحماية هذا الحق من أي مساس به. لذا سنقسم هذا الباب إلى فصلين نخصص الفصل الأول لدراسة الأساس الذي من خلاله يكتسب العامل الحق في الأجر ونخصص الفصل الثاني لدراسة الضمانات القانونية لحماية الأجر.

الفصل الأول: أساس اكتساب العامل الحق في الأجر

نتناول من خلال هذا الفصل الأساس الذي من خلاله يكتسب العامل حقه في استحقاق الأجر، فإذا كان الحق مصلحة ذات قيمة مالية يحميها القانون، فإن الحق في الأجر يعتبر من الحقوق الشخصية، وبالتالي فهو رابطة ما بين شخصين دائن ومدين، بمقتضاها يطالب الدائن المدين بإعطاء شيء أو القيام بعمل أو الامتناع عن عمل¹، فيعتبر أداء العمل المتفق عليها الأساس القانوني لاكتساب العامل الحق في الأجر، غير أن المشرع ولا اعتبارات مختلفة أقر حالات أخرى يستحق فيها الأجر دون أداء العمل.

كما أن التّهج الرأسمالي، الذي من أهم أهدافه تكريس الحرية التعاقدية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل فيعتبر كل من عقد العمل والاتفاقية الجماعية الأساس الاتفاقي الذي يكتسب من خلاله العامل الحق في الأجر، لذا سنقسم هذا الفصل إلى مبحثين، يتناول المبحث الأول القيام بالعمل كأساس لاكتساب الحق في الأجر كأساس قانوني، ونخصص المبحث الثاني للاتفاق كأساس لاكتساب الحق في الأجر.

المبحث الأول: القيام بالعمل كأساس لاكتساب الحق في الأجر

تنص المادة 80 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل² على أن: " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل"، يتجلى من خلال نص المادة أعلاه

¹. عبد الرزاق أحمد السنهوري، مصادر الحق في الفقه الإسلامي، دراسة مقارنة بالفقه الغربي، ط2 جديدة، منشورات الحلبي الحقوقية، 1998، لبنان، ص 13.

². قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ج. عدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990، ص 562.

أن استحقاق العامل لحقه في الأجر يكون مقابل العمل الذي تم تنفيذه وليس لسبب آخر غير العمل¹، وتعتبر هذه القاعدة هي الأصل، وتجد علة استحقاق الأجر أساسا في مبدأ دورية العمل والأجر وجودا وعندما أي كلما تم أداء العمل كان ذلك سببا لاستحقاق الأجر وعدم أدائه يحرم صاحبه منه²، إلا أن لهذه القاعدة استثناء حيث أن المشرع حماية ومراعاة لظروف العامل ولاعتبارات أخرى أقر له حالات يستحق فيها الأجر دون أداء العمل، لذا سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين، يتناول المطلب الأول الحق في الأجر كمقابل للعمل الفعلي، ونخصص المطلب الثاني الأجر كحق للعامل دون أداء العمل.

المطلب الأول: الحق في الأجر كمقابل للعمل الفعلي

تقتضي فكرة السبب بمفهومها المدني، وجود ارتباط وثيق بين الأجر والعمل، فالعامل لا يستحق أجرا ما لم يؤد عملا، فعقد العمل من عقود المعاوضة³، ومتى أحل أحد الطرفين بأداء التزامه، لا يكون الطرف الآخر ملزما بتنفيذ التزامه المقابل⁴، وبالرجوع إلى القواعد العامة في العقود فإن المادة 60 من القانون المدني الجزائري تنص على: "المدين ملزم بتنفيذ ما تعهد به" وبتطبيق هذا النص على علاقة العمل يستدعي أن العامل ملتزم بالقيام بالعمل المنوط به والذي تم الاتفاق على طبيعته وزمانه ومكان تنفيذه، وهذا ما أكدته المادة 7 في فقرتين 1 و 2 من قانون 11/90⁵ وبالمقابل تنفيذ العامل لالتزامه فإن المستخدم يلتزم بدفع أجرا للعامل كمقابل لأدائه العمل محل العقد وفقا لما جاء في المادة 80 السالفة الذكر.

الفرع الأول: مفهوم العمل الفعلي وارتباطه بالأجر

¹. BORSALI HAMDAN Leila , Droit du travail, Op. cit, P419.

². عصام أنور سليم، قانون العمل، ط2، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002، ص 554-555.

³. يصنف عقد العمل من عقود المعاوضة يمثل فيه الأجر سببا لالتزام العامل، والعمل سببا لالتزام صاحب العمل أو بتعبير آخر فإن الأجر هو الالتزام المقابل لأداء العمل، أي ما يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل التزام الأخير بأداء خدمات معينة إليه.

⁴. بوخالفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 1987، ص 36

⁵ تنص المادة 7 من ق 11/90 المتعلق بعلاقات العمل عللا أنه: "يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية: -أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم. - أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية"

اكتفى المشرع بالنص في المادة 2 من قانون 11/90 على أنه يعتبر عاملا كل من يقدم عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب لحساب المستخدم¹ ولما كانت فكرة العمل واسعة جدا وأنّ الإجماع على مفهوم واحد بعيد المنال² فسنقترح مجموعة من التعاريف للمفهوم العمل :

فيعرف من الناحية القانونية بأنه: "كل نشاط بدني أو فكري أو حتى فني يقوم به العامل بصفة شخصية وفق توجيهات وأوامر صاحب العمل، فيتخذ الجهود صورة ايجابية تتمثل في شروع العامل بأنجاز أو صنع شيء أو السهر على الحراسة بتوظيف حسه المرهف في الحفاظ على الشيء على حاله من كل ما من شأنه التأثير على سلامته أو وجوده على الوجه الذي وظف العامل لغرضه". كما يمكن تعريفه بأنه: "الجهد المبذول من جانب الإنسان العامل، يشغل من وقته جزءا مقدرا ويواصله العامل على امتداد هذا الوقت وهو يريد به غاية معلومة وله فيه مقاصد معينة"³ في حين عرفه الأستاذ فريدمان: "أنه مجموعة الأفعال التي يزاو لها الإنسان على المادة بمعونة عقله ويديه والأدوات والآلات لأغراض عملية، أو أفعال تفعل بدورها فعلها المعاكس على الإنسان فتغيره"⁴.

إنّ العمل ملتزم بتقديمه، والذي يعتبر محل عقد العمل أنه يخضع للقواعد التي يخضع لها المحل العقد في الشريعة العامة، فمؤدى ذلك أنّ العمل يكون ممكنا ولا مانع من أن يكون ممكنا مستقبلا، فالاستحالة المطلقة وحدها تبطل العقد عملا بالمبدأ لا احد يتقيد بالمستحيل، بينما الاستحالة النسبية لا تؤثر في صحة العقد، ويلزم المدين بالالتزام بأداء العمل، وفي حالة عدم وفائه يلتزم بالتعويض.

أما من جهة مشروعية العمل، فمن الواجب أن لا يكون العمل محل العقد غير محصور قانونا، ولا مخالفا للنظام العام والآداب العامة، كالتجارة في المخدرات أو معالجتها وإلا كان العقد باطلا، وفي هذا الصدد تقتضي المادة 96 من ق.م.ج على أنه: "إذا كان محل الالتزام مخالفا للنظام العام، والآداب العامة كان العقد باطلا". وفي هذا الصدد وضعت الشريعة الإسلامية للعمل ضوابط تنظيمية، فكل عمل يحقق مصلحة لصاحبه والمجتمع وفق الأصول والمبادئ الشرعية، فهو عمل مشروع، وكل عمل بخلاف ذلك فهو عمل

¹. تنص المادة 2 من قانون 11/90 على ما يلي: "يعتبر عمالا أجرا في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى المستخدم".

². مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص 96

³. مصطفى الفيلاي، مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 2006، ص 30.

⁴. Georges Fridman et Pierre Naville, traité de sociologie du travail, Dalloz, 1961, p11.12

غير مشروع وإن كان فيه مصلحة لصاحبه، فقد حرم الإسلام النتائج الضار والغش، وكل ما يؤدي إلى أكل أموال الناس بالباطل، فالعمل المشروع في الإسلام هو كل أوجه النشاط الاقتصادي سواء كان عملاً فكرياً أو بدنياً أو حتى ألياً، وكل ما هو ضروري لعمارة الأرض ورفي الحياة¹.

كما أوجب الإسلام على العامل إتقان العمل والإحسان فيه². أمّا وضعية العمل الفعلي فهي ما يعبر عنها وضعية النشاط وهي الطبيعة العادية لأية علاقة عمل التي يهدف من ورائها صاحب العمل إلى استخدام العامل بصورة فعالة وناجحة، قصد بلوغ الأهداف المسطرة في المخطط الإنتاجي السنوي، فهو يعتمد على العامل كعنصر نشيط في أداء وانجاز الأعمال والنشاطات المطلوبة منه كوحدة ضمن سلسلة الإنتاج الجماعية، ويشكل ذلك الواجب الملحق على عاتق العامل بصفته المقابل لما يأخذه كأجر والتعويضات المختلفة، باعتبار أن عقد العمل عقد تبادلي، معنى ذلك أن أداء العمل فعلياً هو المقابل للالتزام القانوني والعقدي اتجاه صاحب العمل، الذي يجب أن يكون تنفيذه تنفيذاً عينياً للالتزام وفقاً لما تقتضيه طبيعة علاقة العمل، وليس نتيجة لتحمل أعباء ناتجة عن تحمل تبعات المسؤولية مثلاً كالتعويضات التي تمنح للمتضرر وفقاً للمادة 124 من القانون المدني.

وفي صدد التدقيق في العلاقة بين الأجر وأداء العمل يحدد منط استحقاق العامل للأجر بقيامه بوضع نفسه تحت تصرف المستخدم وذلك بالحضور إلى مقر العمل أو بإظهار الاستعداد لمباشرة العمل وهذا يعني أداء العمل فعلاً وهذا ما استقر عليه القضاء الجزائري على أن الأجر لا يكون إلا مقابل العمل المؤدى، وأخذاً بهذا المبدأ لا يمكن أن يتقاضى العامل أجراً عن فترة لم يعمل فيها ولو تحقق فعلاً حق للعامل في تلك الفترة فهو تعويض وليس بأجر³، كما قضت بنفس الحكم في قضية أخرى كان قضاء الاستئناف قد أمروا

¹ الطيب محمد حامد التكنية، العمل وعائده في الاقتصاد الإسلامي والوضعي، مجلة الشريعة والقانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، ع 5، ماي 1991، ص 239.

² وفي هذا الصدد أحاديث كثيرة وأشهرها قول الرسول صلى الله عليه وسلم: "إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ مِنَ الْعَامِلِ، إِذَا عَمِلَ، أَنْ يُحْسِنَ فِيهِ".

وقوله كذلك: "إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ". رواه البيهقي، وأبو بلي و ابن عاكر.

³ قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، رقم 129628 بتاريخ 1996/3/12، مجلة القضائية سنة 1997، عدد خاص بمنازعات العمل والأمراض المهنية، ج2، ص 185.

ق.غ.إ.م.ع. رقم 56179 بتاريخ 1990/06/25، م.ق، سنة 1991، ع03، ص 135.

ق.غ.إ.م.ع. رقم 340921 بتاريخ 1995/03/14، ن.ق، سنة 1999، ع55، ص 193.

بإرجاع العامل إلى منصب عمله الأصلي مع دفعه كافة أجوره بالرغم من أن العامل لم يلتحق بالمنصب الذي حول إليه وبالتالي تم كذلك نقض القرار المطعون ضده¹.

ولقد أكدت محكمة النقض في باريس في قرار صادر عنها بتاريخ 7 ديسمبر 1957، على نفس الحكم وهو عدم استحقاق الأجر عن عمل لم يتم أدائه²، ولقد سببت رأيها على أساس أن عقد العمل عقد معاوضة، وأن الأجر يمثل مقابل العمل، كما أكد القضاء المقارن أيضا أن سبب التزام صاحب العمل بأداء الأجر هو التزام العامل بأداء العمل محل العقد فإن لم يقم العامل بأداء العمل المتفق عليه امتنع عليه المطالبة بالأجر، ويقع على العامل إثبات أدائه العمل المطالب بالأجر عنه³.

أولاً: شروط تجسيد العمل الفعلي

من خلال التعريفات السابقة نلاحظ لتحقيق العمل الفعلي لابد من توافر شروط، فلتجسيد العمل الفعلي لابد من أن يلتزم العامل شخصيا للقيام بالعمل، وأن يلتزم بالعناية المطلوبة منه، وهي الأمور التي سنتناولها إتباعاً:

1. الارتباط الشخصي للعمل :

وفقاً لما تنص عليه المادة 1 من قانون رقم 11/90 إذ يجب على العامل تنفيذ وأداء العمل المتفق عليه بصفة شخصية دون اللجوء إلى مساعدة أي شخص أو أشخاص آخرين، وتتجلى أهمية شخص العامل

في عقد العمل في كون مميزات ومؤهلات العامل هي الدافع إلى التعاقد بالنسبة لصاحب العمل، حيث

ق.غ.إ.م.ع. رقم 134407 بتاريخ 1996/9/24، ن. ق، سنة 1999، ع54، ص89.

¹. ق.غ.إ.م.ع، ملف رقم 56179، الصادر بتاريخ 15-06-1990، م.ق، ع03، س 1991، الجزائر، ص 135.

² . BEDOURA Jean, Salaire définition, forme, répertoire de droit du travail, Encyclopédie, Dalloz, Paris, 1989, p04.

³ حكم محكمة التمييز بالبحرين في الطعن رقم 1998/101، جلسة 1998/9/27، انظر محمود سلامة جبر، الحماية القانونية للأجور، وفقاً لقانون العمل العماني وقوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ومعايير العمل الدولية (دراسة مقارنة)، 2007، دار الكتب القانونية،

تكون محل نظر عند التوظيف كالتجربة والخبرة والانجازات والدراسات التي قام بها العامل، هذا ما يبرر خضوع علاقة العمل لفترة تجريبية للتأكد من صحة المواصفات المدرجة في بيان سيرة العمل وما أظهره الحوار الذي سبق توظيفه، كما أنّ التزام العامل لا يكون التزام العمل بل التزام بعمل¹ أي أنّه لا يتسنى له في هذه الوضعية الثانية التعهد لصاحب العمل بإنجاز عمل معين يمكن له أن يوكل هذا العمل إلى أشخاص آخرين يعملون بحسن لإنجاز العمل المتعهد به، في هذه الحالة نحن بصدد العقود الواردة على العمل كالعقد المقاوله مثلاً.

تظهر كذلك أهمية شخصية العامل في عقد العمل لاسيما في حالة وفاة العامل² إذ تعتبر من بين الأسباب القانونية العادية لإنهاء علاقة العمل، والتي لا يترتب عنها في ذمة صاحب العمل بالنسبة لذوي حقوق العامل، إلا ما أقره القانون الخاص بالتأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي حين لا يحق لهم استخلافه في منصب عمله ولو توفرت فيهم شروط شغل منصب العمل، وإن تم ذلك فيكون في إطار السياسة الاجتماعية المنتهجة ببعض المؤسسات الاقتصادية، كما أن عقد العمل الجديد يسري من تاريخ إبرامه ولا يحق أن يكون امتداد العقد العمل لأحد أصوله المباشرين أي أن التوظيف الجديد لا صلة له بالعلاقة السابقة للعامل المتوفي.

2. العناية اللازمة :

أداء العامل لعمله الفعلي يترتب عليه التزام يبدل العناية المعتادة، ورد هذا المبدأ في المادة 172 من قانون مدني جزائري، إذ تنص على ما يلي: " في الالتزام بعمل إذا كان المطلوب من المدين أن يحافظ على

¹. مصطفى القريشي، المرجع السابق، ص 97.

². على عكس شخصية صاحب العمل فإنها لا تؤثر في استمرارية وسريان عقد العمل إذا ما وفته المنية إلا في حالة الإفلاس أو التصفية القضائية للشركة وانحلالها سواء بقوة القانون أو بحكم قضائي وهذا ما نصت عليه المادة 74 من قانون 11/90 حيث جاء فيها: "إذا حدث تغيير

في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال".

لا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقات العمل إلا ضمن الأشكال وحسب الشروط التي ينص عليها هذا القانون وعن طريق المفاوضات الجماعية" من خلال نص المادة أعلاه يظهر جليا أن مختلف التصرفات القانونية والتعديلات التي يمكن أن تلحق بالهيئة المستخدمة كالبيع والاندماج وانتقال الملكية لشخص آخر بمناسبة الإرث أو الهبة أو الإدماج ، فالالتزامات التي ابرمها المستخدم السابق تبقى نافذة في حق ما يليه عملا بالمبدأ المعروف في مجال التسيير والذي يتلخص بأن الخلف يتحمل الأصول والخصوم نستنتج من هذا القول انتقال الآثار والالتزامات الواقعة على صاحب العمل السابق إلى صاحب العمل الجديد.

الشيء أو أن يقوم بإرادته أو أن يتوخى الحيلة في تنفيذ التزامه، فإن المدين يكون قد وفى بالالتزام إذا بدل في تنفيذه من العناية كل ما يبده الشخص العادي ولو لم يتحقق الغرض المقصود، هذا ما لم ينص القانون أو الاتفاق على خلاف ذلك".

إنّ التزام العامل بأداء العمل يكمن في بدله جهد معين بدني أو فكري ليحقق الإنتاج¹، ويكون هذا الالتزام ببدل عناية أي عناية الرجل المعتاد، وهو التزام بوسيلة من دون ضمان النتيجة، أي أنه إذا لم يبلغ النتيجة أو الهدف فإنّه لا يحاسب عليه، بل أكثر من ذلك فإنّ هذا العامل يستحق الأجر وإن كانت النتيجة عكسية أي سلبية من ناحية الإنتاجية، لا يعني ذلك أنه يكتفي ببدل جهد متوسط بل عليه أن ينهض بأعباء عمله بكل ما أتيا من قوة وهذا ما تشير عليه المادة 7 فقرة 1 و 2 من قانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل: "أن يؤدوا، بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بممنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم. إن ساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية".

ولعلّ هذه المادة أكثر وضوحاً عن طريقة التي يتعين بها على العامل النهوض بالأعباء المسندة إليه بأقصى ما لديه من قدرات، ويعمل بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم، كما أنّها تفيد أن العامل ليس حراً في أداء هذا العمل لأنّ رابطة التبعية الاقتصادية والقانونية لصاحب العمل تفرض على العامل بصفته كتابع إن يتولى تنفيذ عمله وفقاً لتوجيهات والأوامر التي يحدده له صاحب العمل بوصفه المتبوع.

ومفاد ذلك بالمقابل أن صاحب العمل لا يملك على جهد العامل حقاً مباشراً، بل حقه يقتصر على المطالبة بالتعويض عند إخلال العامل بتنفيذ التزاماته، من دون أن يحق لصاحب العمل أن يستدعي عاملاً آخر لأداء العمل على نفقة العامل لأنه في عقد العمل لا يقبل الوفاء من غير المدين، إذ يركز عقد العمل على الاعتبار الشخصي حيث أن العامل المعين هو محل الاعتبار.

ثانياً: ارتباط الأجر بوقت العمل

¹. الطيب محمد حامد التكيينة، المرجع السابق، ص 242.

يرتبط العمل الفعلي بالزمن، إذ أن المادة 80 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل تدل على أن قدر الأجر يرتبط بوفاء بالتزامه وفي حدود هذا الوفاء الذي يؤديه العامل أو يتناسب ومردود العمل المقدم، وعليه يفقد العامل جزء من أجره في حدود تخلفه عن أداء جزء من التزاماته.

إن هذا الخصم من الأجر المرتبط بقدر العمل يقره تشريع العمل الجزائري في النفي الوارد في نص المادة 53 التي تنص على: "لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي، ماعدا في الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة، وذلك دون الإخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي". انطلاقا من هذه المادة يتبين أن الأجر لا يقبل الانفصال عن تنفيذ العمل إلا في حالات خاصة، لأن ذلك يعد خطأ تأديبيا يستحق عليه العقوبة المقررة قانونا. بالتالي فإن العمل الفعلي مرتبط بأن يخصص العامل فترة من الزمن يكون فيها تحت تصرف رب العمل، إن هذه الفترة محددة قانونا بموجب المادة 2 من الأمر الرئاسي 03/97¹ على أن لا تتجاوز الحد الأقصى لمدة العمل ليومي الفعلي².

الفرع الثاني: مفهوم الأجر

إن البحث عن تعريف ومعنى موحد للأجر العمل أمر مهم وضروري نظرا للأهمية البالغة التي يلعبها هذا الأخير لكن يصعب الوصول إليه، فيقصد بالأجر لغة: الأجر وهو الجزء على العمل والجمع أجور والإجارة من أجر يأجر وهو ما أعطيت من أجر في عمل والأجر الثواب وقد أجره الله يأجره ويأجره أجرا وأجره الله إيجارا وأتجر الرجل تصدق وطلب الأجر وفي الحديث في الأضاحي كلوا وادخروا وأتجروا أي تصدقوا طالبين للأجر³. أما اصطلاحا⁴ فبالرغم محاولات كل من الفقه والقضاء والتشريع جميعا في

¹. تنص المادة 2 من الأمر الرئاسي رقم 03/97 المؤرخ في 11/01/1997 المحدد للمدة القانونية للعمل، ج.ر.ج.ج، ع 3، المؤرخة في 12 يناير 1997، ص 7. على ما يلي: "تحدد المدة القانونية الأسبوعية للعمال بأربعين(40) ساعة في ظروف العادية، توزع هذه المدة على خمس(5) أيام عمل على الأقل"

². تنص المادة 7 من المرسوم الرئاسي رقم 03/97 السالف الذكر: "لا تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي في أي حال من الأحوال اثني عشرة 12 ساعة".

³. الإمام ابن منظور الإفريقي، لسان العرب، المجلد الأول، وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف، 2010، ص 15.

⁴. الأجر من اللاتينية *salarium*، بالضبط رصيد لشراء الملح "sal" وهي المكافأة التي يقبضها الشغل مقابل تقديم عمله، انظر جيران كورنو، معجم المصطلحات القانونية، ترجمة منصور القاضي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1، 1998، ص 60.

وضع تعريفات متقاربة لكن الاختلاف مازال قائما، ويرجع ذلك إلى اختلاف النمط الاقتصادي والاجتماعي الذي ينظر منه للأجر. هذا ما يفسر تغير تلك النظرة المادية الرأسمالية البحتة للأجر الذي طالما اعتبرته مجرد تمن مقابل العمل يتحدد بموجب قانون العرض والطلب فأصبحت النظرة الحديثة للأجر تأخذ في عين الاعتبار إلى جانب الأهداف الاقتصادية احتياجات العامل وظروف المعيشة العامة.

أولاً: تعريف الأجر في المعاهدات الدولية والعربية للعمل:

لقد احتلت فكرة تعريف الأجر مكانا هاما في مختلف الاتفاقيات الدولية والعربية المتعلقة بمجال العمل والشؤون الاجتماعية، وباعتبار هذه الأخيرة مصدرا من مصادر التشريع سوف نتطرق في هذه النقطة لأهم المعاهدات التي عاجلت مفهوم الأجر.

1. في المعاهدات الدولية :

في صدارته ديباجة دستور المنظمة الدولية للعمل والتي أقرت ضرورة ضمان أجر عادل يكفل للعامل وأسرته حياة كريمة ولائقة بكرامة الإنسان، ويعتبر هذا الهدف من الأهداف الأساسية التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها، وهو ما أكد عليه كذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948¹. كما عرفت الاتفاقية الدولية للعمل رقم 95 لعام 1949 بشأن حماية الأجور في مادتها الأولى الأجر بقولها:

" يقصد بكلمة الأجور في هذه الاتفاقية بغض النظر عن طريقة حسابها ما يقدر نقدا من مرتب أو كسب وتحديد قيمته بالتراضي أو عن طريق اللوائح القومية أو يستحق الدفع بموجب عقد خدمة -مكتوب أو غير مكتوب - ابرم بين صاحب العمل والعامل نظير عمل تم انجازه أو يجري انجازه"².

لقد حاولت هذه المادة إعطاء تعريفا جامعا للأجر حيث اعتبرته بأنه كل ما يمنح للعامل مقابل عمله، مهما كانت الوسيلة التي أنشأت بها علاقة العمل سواء أكانت بإرادة الطرفين أو بتدخل الدولة أو كان هذا

¹ . تنص المادة 23 ف 3 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 على ما يلي: " لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض

يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية"

² . المادة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم 96 بشأن حماية الأجور الصادرة عن منظمة العمل الدولية لسنة 1949، وقد صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية سنة 1962.

التحديد بمقتضى اللوائح العمل داخل المؤسسة، ويلاحظ أن أهم فكرة يحملها هذا التعريف هو التقابل بين أداء العمل والوفاء بالأجر هذا ما أدى إلى اعتبار أن الأجر هو بمثابة سلعة يحدد ثمنه كأية سلعة أخرى.

2. في المعاهدات العربية :

فقد احتل الأجر موقعه اللائق في دستور منظمة العمل العربي ومعايير العمل التي أصدرتها، حيث يؤكد في ديباجته بان الدول العربية قد أقرت هذا الدستور إيماناً منها بأن العمل ليس سلعة وأن من حق القوى العاملة في الوطن العربي أن تعمل في ظروف وشروط ملائمة¹.

فقد عرفت المادة الأولى من الاتفاقية العربية رقم 15 لسنة 1982 الأجر بأنه: "كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله بما فيه العلاوات والمكافأة والمنح والمزايا وغير ذلك من متمات الأجر"².

يتضح من هذا التعريف بأنه وسع من مفهوم الأجر بحيث لم يجعله مقابل العمل المؤدى وإنما يشمل جميع الامتيازات واللواحق مهما كان شكلها أو التسمية التي تطلق عليها.

باعتبار أن الأجر من القضايا الجوهرية في علاقة العمل فقد تعددت وتكررت بشأنه التوصيات والإعلانات الدولية والعربية، إلا أن جميعها يبقى مجرد مبادئ عامة، فظهرت الحاجة إلى وجود وصنع قانون عمل موحداً دولياً، وخاصة من أجل توحيد مفهوم الأجور وتحديد قيمته المالية، إلا أن ذلك يتعذر بسبب عدم وجود معطيات سياسية واقتصادية واجتماعية موحدة³.

ثانياً: تعريف الأجر في تشريعات العمل

لا يخلو تشريع العمل لأي دولة من تخصيصه مادة لتعريف الأجر⁴، إلا أن هذه التعريفات تختلف من حيث المصطلحات المستعملة وفي بعض المعنى، إلا أنها تلتقي في جوهرها في أن الأجر يكون مقابل العمل المؤدى وهذا ما سوف نتطرق إليه:

¹ محمود سلامة جبر، الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل، منشورات مكتب الإعلام لمنظمة العمل العربي، ص 34.

² المادة الأولى من الاتفاقية العربية رقم 15 المتعلقة بتحديد وحماية الأجر الصادرة عن منظمة العمل العربية سنة 1982، لم تصادق الجزائر على هذه الاتفاقية.

³ VALTICOS NICOLAS, Droit du travail, Droit International du travail, Dalloz, 2^{ème} édition, Paris, 1983, p324

⁴ قانون العمل العماني رقم 2003/33 عرف الأجر في الباب الأول الفصل الأول، المادة الأولى في الفقرتين 12 و 13.

1. في التشريعات الوطنية المقارنة:

لقد عرفت المادة الثانية من قانون العمل الأردني¹ الأجر وهو نفس المفهوم الذي تبنته محكمة التمييز الأردنية²، ويتبين من خلال هذا التعريف أن المشرع والقضاء الأردني أعطى مفهوم واسع للأجر ليتسع ليشمل "الأجر الأساسي وأيضا كل الاستحقاقات الأخرى التي يفرض على صاحب العمل دفعها سواء أكانت عينية أو نقدية. ولكن هذا التعريف انتقد بشدة لأنه تم استبعاد الأجور عن العمل الإضافي من مفهوم هذا الأجر واعتبروه بأنه ليس عادلا، بحجة أن أجور العمل الإضافي يتقاضاها العامل لقاء جهد إضافي يبذله العمل لمصلحة العمل، وبالتالي فإن المنطق القانوني والواقعي يفرض إدخالها في مفهوم الأجر وامتيازها بنفس الحماية المقررة له³.

في حين عرف المشرع الكويتي الأجر في المادة 55 من قانون العمل الكويتي⁴، والملاحظ على هذا التعريف أنه جاء أشمل في تحديده للمقصود بالأجر، كما أنه قام بتحديد العناصر التي تدخل في مفهوم الأجر كالعلاوة الاجتماعية وعلاوة الأولاد. ولكن هذا التعريف انتقد ذلك بأن العناصر التي عددها المشرع في

قانون العمل الفلسطيني رقم 7/2010 عرف الأجر في مادته الأولى. معاذا القانون المغربي الذي لم يتم تعريف الأجر في مدونة الشغل أي

في قانون رقم 99-65 المنفذ بظهير الشريف رقم 194.03.1 في 11 سبتمبر 2003 لكن المغرب صادقت على الاتفاقية العربية رقم 15 لسنة 1983 التي أعطت تعريف للأجر السابق الذكر، يمكن أن يفهم منه أن المشرع المغربي تبني نفس التعريف.

¹. قانون العمل للمملكة الأردنية رقم 8 لسنة 1996، المعدل برقم (12) سنة 1997، والمعدل بقانون رقم (51) لسنة 2002.

². قرار محكمة التمييز الأردنية في قضية رقم 2009/2240 والصادرة بتاريخ 2009/11/11 منشورات العدالة.

وقرار آخر لنفس المحكمة في قضية رقم 2003/4557 الصادر بتاريخ 2004/08/16 الذي أتى بنفس مفهوم المادة الثانية ف 13 من القانون السابق الذكر حيث قضت: "بان الأجر كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقدا أو عينا مضافا إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أي كان نوعها، إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي"، للمزيد أنظر منال سالم شوق الرشيد، الحماية القانونية للأجور فقانون العمل الأردني والكويتي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2010، ص 47

³. احمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، سنة 1999، ص 166.

⁴. المشرع الكويتي عرف الأجر في الباب الرابع من قانون العمل رقم 06 لسنة 2010 في المادة 55 على أنه: "هو كل ما يتقاضاه العامل من أجر أساسي أو ينبغي له أن يتقاضاه لقاء عمله وبسببه مضافا إليه كافة العناصر المنصوص عليها في القانون ولوائح صاحب العمل ودون الإخلال بالعلاوة الاجتماعية وعلاوة الأولاد كما يدخل في حساب الأجر ما يتقاضاه العامل بصفة دورية من علاوات أو مكافأة أو بدلات أو هبات أو مزايا نقدية".

المادة السالفة الذكر هي على سبيل الحصر في حين هنالك عناصر أخرى تدخل يقينا من تكوين الأجر، إذا لم تصلح هي بذاتها أن تكون أجرا كالمزايا العينية مثلا، وهذا فعلا ما قضت به محكمة الاستئناف العليا الكويتية التي أدخلت المزايا العينية كعنصر تكميلي في الأجر بشرط أن تكون أعطيت له لفترة طويلة من الزمن وعلى نحو مطرد ومستقر وثابت¹.

أما المشرع الفرنسي عرف في المادة 140-2 من قانون العمل الفرنسي الأجر على أنه: "كل أجرا ومرتب أساسي أو أدنى وكل الامتيازات والملحقات المدفوعة بصورة مباشرة أو غير مباشرة نقدا أم عينا من طرف صاحب العمل للعامل بسبب عمل هذا الأخير"².

أما الفقه الفرنسي فعرف الأجر بمفهومين الأول مفهوم ضيق والذي عبر عنه بأجر أو المرتب الأساسي وهو يتجسد في أجر المنصب، أما المفهوم الواسع فهو أجر المنصب مضافا إليه جميع الامتيازات واللواحق³.

2. في قانون العمل الجزائري:

لمعرفة ما إذا المشرع الجزائري قد عرف الأجر أم لا سنقوم بمقاربه بين القانون العمل الحالي 11/90 والقانون السابق 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل⁴، الملغى بموجب القانون رقم 11/90، وهذا ما سوف نتطرق إليه إتباعا:

في ظل قانون 12/78(الملغى):

نصت المادة 133 من القانون الأساسي العام للعامل على ما يلي "يتقاضى العامل أجرا مقابل العمل الذي يؤديه، ويشارك في نتائج المؤسسة ويستفيد من الخدمات الاجتماعية والحماية الاجتماعية"

¹. قرار محكمة الاستئناف الكويتية، الدائرة العمالية، القضية رقم 19984/1 بجلسة 1984/7/5، المرجع منال سالم شوق الرشيدى، المرجع السابق، ص 49.

² L'art 1140-2 c.trav.fr « par rémunération...il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier ».

³.PELISSIER JEAN,SUPIOT ALAIN-JEAMMAUD ANTOINE, droit du travail, 20ème édition ,Daloz,2000, p1000.

⁴ . قانون 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر.ج.ج، ع 32، الصادرة في 8 أوت 1978، الملغى بموجب القانون رقم 11/90 السالف الذكر.

- يتبين من خلال هذه المادة أن المشرع لم يعرف الأجر وإنما قد اكتفى بإقرار مبدأ الأجر كحق للعامل وهو يعتبر كحق مقابل للعمل المؤدي، وربط الأجر بمشاركة في نتائج المؤسسة أي تحقيق مخططات التنمية الاقتصادية وهذا أمر بديهي نتيجة للنظام الاشتراكي الذي كان سائد في تلك الفترة.

أما في ظل قانون 11/90:

فصت المادة 80 منه على أن للعامل الحق في الأجر الذي هو مقابل العمل المؤدي ويتقاضاه في شكل مرتب أو دخل يتناسب نتائج العمل. وما يستنتج من هذا القانون أن مشرع الجزائري لم يتدارك فرصة إصدار قانون جديد لإعطاء تعريف للأجر وإنما جاء لتأكيد على حق العامل في الأجر بمجرد قيامه بعمل وترك المجال واسعا لمفهوم الأجر بأن يشمل جميع العناصر المالية النقدية والعينية التي يقدمها صاحب العمل. وبالتالي عدم إعطاء المشرع تعريف دقيق وواضح للأجر يفتح المجال للفقهاء ولحالة إعطاء تعريفات للأجر ومن بينها تعريف للأستاذ عبد السلام ذيب: "بأن الأجر هو مبلغ مالي يتأسس على دين دوري واجب، وهو بعبارة أخرى الأداء الذي يقدمه صاحب العمل مقابل العمل المقدم من قبل العامل"¹.

كما يرى أحمية سليمان بأنه الأجر هو ذلك المبلغ المالي المحدد والمعين الذي يتفق عليه الطرفين مسبقاً ويدفع بوسائل نقدية من طرف العمل إلى العامل كلما حل موعد أو أجل الدفع، مقابل العمل المؤدى².

ثالثاً: الأنظمة المشابهة للأجر والمتعلقة به

لقد جاء في المادة 80 من قانون 11/90: " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتباً أو دخلاً يتناسب ونتائج العمل"، وفقاً لهذه المادة فإنه تعددت وتنوعت المصطلحات والتسميات التي تطلق على الأجر، فهناك مصطلح أجر وهناك مصطلح الراتب أو المرتب، كما توجد إلى جانب هذه المصطلحات، تسمية الدخل، فإما ترى هل هذه المصطلحات التي استخدمها المشرع الجزائري في المادة 80 من القانون 11/90 لها نفس المعنى؟

هذا ما سوف نحاول الإجابة عليه بالتعرف على كل من مصطلح المرتب والدخل كل على حدة، مع إجراء مقارنة بينهما وبين الأجر.

¹. عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 273.

². أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 143.

1. تعريف المرتب¹:

إنّ التعريف المرتب عرفا تطورا في المفهوم فبعدهما كان يعرف بأنّه ليس مقابل العمل أو عائد الخدمة مثل الأجر، ولكنه وسيلة تسمح للموظف بأن يحتفظ بالمكانة الاجتماعية المقابلة للوظيفة². انتقل إلى تعريفه بأنّه: " نصيب وحق الموظف في الدخل القومي الذي ساهم في تكوينه، ويتحدد هذا الحق وفقا للسلم الإداري الذي يصنف فيه الموظف كما أنّه الذي المبلغ الذي يقرره القانون لتأمين معيشة الموظف وأسرته لأسباب مبررة قانونا.

الأجر والمرتب:

لقد جرت العادة على أن يطلق مصطلح الأجر على ما يتقاضاه العامل في المؤسسات الاقتصادية والخاضع للقانون الخاص، بغض النظر عن طبيعة ومدة علاقة العمل، ومهما كانت طبيعة صاحب العمل، شخص طبيعي أو معنوي، في حين أن المرتب يطلق على أجرة الموظف في الإدارة العمومية والخاضع لقواعد وقانون الوظيف العمومي.

نلاحظ إذن أنّ المرتب يتعد عن كونه مقابل العمل لأنّ العمل الذي يقوم به الموظف لا يمكن اعتباره بضاعة تباع وتشترى، وأنّ الراتب يدفع للموظف باعتباره ممثلا للدولة أو إحدى أجهزتها أو لا تم مقابل للعمل الذي يؤديه.

كما أن الراتب هو نصيب وحق الموظف في الدخل القومي هذا الدخل الذي يعود الفضل في تكوينه للموظف، في حين أنّ الأجر هو حق العامل في نتائج وأرباح المؤسسة التي ساهم هو بدوره في تكوينها.

في الوقت الحالي زالت التفرقة بين المصطلحين، تلك التفرقة القائمة بينهما المبنية على أسس تحكيمية وتكمن في إعلاء وسمو مكانة الموظف على مكانة العامل³، لأن الموظف يعين في حين العامل يؤجر، والحقيقة أنّ كل منهما يعتبر عامل منتج سواء كان ذلك في جهاز الدولة أو في النشاط الخاص، وأنّ هذه التفرقة ليست

¹. المشروع الجزائري لم يعرف الراتب في القانون الأساسي للوظيفة العامة وإنّما أثار الباب الخامس في المادة 32 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج. ر. ج. ج، ع 46، س 2006، تحت عنوان "التصنيف - الراتب" وأشار أنّ للموظف الحق في الراتب بعد أداء الخدمة.

². حماد محمد الشطا، المرجع السابق، ص 22.

³. هذه التفرقة من نتائجها السلبية اشتداد الصراع بين فئة العمال الأجراء والموظفين وتسبب في نشوء الخلافات بينهما.

لها أي أهمية خصوصا من ناحية القيمة المالية للأجر، وليس لها أي أساس قانوني أو علمي والدليل على ذلك أن الكثير من التشريعات لا تأخذ بها ومن بينها المشرع الجزائري الذي يوظف كلا المصطلحين للتعبير عن نفس المعنى¹.

2. الدخل:

بالتسبة لتعريف مصطلح الدخل²، فهناك اختلاف في تعريفه فهناك من عرفه بأنه: "المبلغ المالي الذي يقرره القانون لتأمين معيشية العامل أو الموظف وأسرته في الحالات التي لا يستطيع فيها العامل لأسباب خارجية عن إرادته كحالة المرض أو حوادث العمل واعتبر كذلك أن الدخل يمنح للفئات الاجتماعية معينة توجد في ظروف مزرية فيكون واجب على الدولة التدخل لتأمين معيشية هذه الفئات كحالة البطالين وكبار السن والعجزة وأسر ضحايا الإرهاب.

¹. أحمية سليمان المرجع السابق، ص 213.

- الملاحظ إن كل من المرتب والأجر يدخلان ضمن مصطلح اشمل منهما وهو ما يطلق عليه مصطلح الأجر أو rémunération باللغة الأجنبية التي تعبر إما على الأجر أو المرتب أو على كليهما معا باعتباره أوسع وأشمل.

- المادة 80 من ق 11/90 تنص على ما يلي: "للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل" ويقابله النص الفرنسي على النحو التالي :

Art-80 de la loi 90 -11 ; « en contrepartie du travail fourni ;le travailleur a droit à une rémunération au titre de laquelle il perçoit un salaire ou un revenu proportionnel aux résultats du travail .

وقد اعتبر الأستاذ بن عزوز الصابر بان المشرع الجزائري وقع في خلط للمصطلحات عند الترجمة باللغة العربية إلى اللغة الفرنسية، فعبر عن مصطلح الأجر rémunération هي الترجمة السلمية، كما ترجم مصطلح أجر إلى salaire وهي الترجمة الأنسب، بينما ترجم المصطلح المرتب

إلى salaire، والأصل أن يترجم المرتب إلى traitement. انظر بن عزوز الصابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد، ط1، 2011، ص 82.

². الدخل اسم مصاغ من revenir بمعنى عاد إلى، من اللاتينية revenir وهي موارد دورية لشخص ما، نتائج شغله (كسب، أجر، مرتب، مكافأة)، الدخل البديل: تكون موارد معدة للحلول محل الأجر الذي استوفاه عامل حرم سابقا عن غير قصد من وظيفته، تدفع استنادا إلى القانون بصفة مساعدة في شكل تقديمات مؤقتة ومتنوعة "تعويضات أساسية، تعويضات خاصة، تعويضات ضمان الموارد..." للعامل الذي يبحث عن وظيفة جديدة، انظر، جيرار كورنو، معجم المصطلحات القانونية، المرجع السابق، ص 775.

في حين عرفه آخر بأنه كل ما يوجد في ذمة من إيرادات أي مكونات الأجرة من الأجر الأساسي والتعويضات أو العلاوات والمكافآت ومختلف الحوافز الأخرى، والتي تختلف باختلاف المنصب المشغول، حسب كل هيئة مستخدمة.

ما يمكن ملاحظته على هذا التعريفين بأن كلا منها ينظر إلى الدخل من الزاوية مختلفة فهناك من يعتبران الدخل يطلق في الحالات خاصة وتتكفل هيئات التأمين بدفعه، ولكن بالرجوع إلى نص المادة 80 من قانون 11/90 نجد أن المشرع لم يقصد هذا المعنى فقط من وراء مصطلح الدخل. في حين أن التعريف الأقرب للفحوى نص المادة السالف الذكر هو اعتبار أن مفهوم الدخل كل ما يدخل في ذمة العامل سواء في الحالة العادية من أجر ثابت ومختلف التعويضات والحوافز ليتسع ليشمل الأجر الذي يدفع للعامل حتى في حالة عدم تقديمه لأي عمل كالعطل المدفوعة الأجر.

المطلب الثاني: حالة استحقاق الأجر دون أداء العمل

تمثل فكرة استحقاق الأجر دون أداء العمل الاستثناء على القاعدة السالفة الذكر، فبالرغم من اعتبار عقد العمل من عقود المعاوضة يتقابل فيه التزامان أساسيان هما العمل والأجر، إلا أنه يقضي القانون أو العقد أو الاتفاقات الجماعية أيضا على تسديد للعامل أجرا مقابل فترات لم يعمل فيها فعلا ومن هذه الحالات ما يلي:

الفرع الأول: حالة العطل والغيابات المدفوعة الأجر

يمثل وقت الراحة حقا دستوريا، حيث أقرت المادة 52 من دستور 1989 حق العامل في الراحة، وأيضا نصت المادة 55 من دستور 1996 على هذا الحق بقولها: "الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كليات ممارسته". فما هي العطل التي لو استفاد منها العامل يبقى حقه في تقاضي أجرا قائما؟

أولا: المقابل المالي في حالة العطل

لقد نص المشرع في المادة 5 من قانون 11/90 على أن الراحة هي من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العامل بالرغم من أن فترات الراحة القانونية وأيام العطل تؤدي إلى عدم تنفيذ علاقة العمل نتيجة توقف العامل عن أداء العمل، إلا أنه يتلقى خلالها أجرا كأنه يؤدي عمله فعلا ومن بين هذه العطل المدفوعة الأجر:

1. الراحة الأسبوعية:

إنّ استمرار العامل في العمل طيلة الأسبوع، قد يؤدي إلى خفض قدرته على الإنتاج، وتعرضه إلى المرض نتيجة الإرهاق في العمل ولهذا سعى المشرع الجزائري إلى منح العامل الحق في يوم راحة أسبوعية¹ باجر كامل، إنّ العطلة الأسبوعية يحكمها أساسين وهما :

الراحة: القانون يضمن الراحة مدتها يوم في كل أسبوع ويجب ألا تقل عن 24 ساعة متتابة ولا يجوز تقسيمها². الأسبوعية: إذ يمنع تشغيل العامل أكثر من 6 أيام، والأصل أن تكون العطلة كل يوم جمعة في الظروف العادية³، وفي حالات خاصة قد تكون في يوم آخر⁴.

2. العطلة السنوية:

إنّ المادة 39 من قانون المتعلق بعلاقات العمل تمنح للعامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها له رب العمل، كما أن كل تنازل عنها من قبل العامل يعد أمرا باطلا وعديم الأثر⁵.

¹.تنص المادة 33 ف 1 من قانون 90-11 على ما يلي: "حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع"

².تنص المادة 2 من المرسوم 82-184 المؤرخ في 18/05/1982 المتعلق بالراحات القانونية، ج.ر.ج عدد 20 الصادرة بتاريخ 18 ماي 1982، ص 1056 على: "كل عامل له الحق في راحة أسبوعية مدتها أربع وعشرون ساعة (24) متواصلة كل أسبوع"

³.المادة 33 ف1 من قانون 90-11 التي تنص على: "وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة"، ونفس الأمر نصت عليه المادة 60 من قانون العمل الأردني الذي نصت على: "يكون يوم الجمعة من كل أسبوع، يوم العطلة الأسبوعية للعامل، إلا إذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك"

⁴.تنص المادة 37 من ق 90-11 على أن: يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر إذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج. =

ويحق للهيئات والمؤسسات الأخرى أن تجعل الراحة الأسبوعية تناوبية، إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم العطلة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة أو المؤسسة أو يضر العموم" ومثال الأعمال التي تقتضي طبيعة العمل استمرار العمل فيها طيلة أيام الأسبوع، كالأفران والمطاعم والمحال التجارية الكبيرة، فيضطر صاحب العمل إلى تقسيم عماله إلى فئات، يمنح كل فئة يوما معينا للراحة الأسبوعية.

⁵. المادة 39 من قانون 90-11 التي تمنح لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر لكل العمال دون استثناء، إلا أن صدر مرسوم التنفيذي يحدد قائمة النشاطات الخاضعة للعطلة السنوية المدفوعة الأجر، الأمر الذي يوحي بعدم تطبيق نفس الحق على المشتغلين في النشاطات التي لا تتضمنها هذه القائمة، المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 97-48، المؤرخ في 04 فيفري 1997، يحدد قائمة المهن والفروع وقطاعات النشاط الخاضعة للعطلة المدفوعة الأجر، ج.ر.ج، ع 8، الصادرة في 5 فبراير 1997، ص 13.

إنّ المشرع ينظر إلى العطلة السنوية كضرورة تحتمها المصلحة العامة وليس مجرد مصلحة العامل الشخصية. ولما كان المستخدم هو المستفيد من قوة العامل والجهد الذي يبذله طوال السنة فكان لا بد من منح هذه العطلة لتجديد الطاقة والجهد والاستجمام والراحة البدنية والفكرية، وكنتيجة لذلك فإنّه ربط العطلة السنوية بالنظام العام، وجعلها متناسب طردا مع المدة الفعلية، التي قضاهها في خدمة رب عمله¹، وقرر البطالان المطلق لأي تنازل عنها أو عن جزء منها ولو باتفاق الطرفين².

يتقاضى العامل أثناء عطلته السنوية تعويضا حددته المادة 52 من قانون 11/90 بنصها: "تعويض العطلة السنوية يساوي الجزء الثاني عشر من الأجر الذي يتقاضاه العامل خلال السنة المرجعية للعطلة أو في ضوء السنة السابقة للعطلة" فمن خلال هذه المادة نجد أنّ المشرع قاس الأجر خلال العطلة السنوية متله مثل الأجر في بقية الشهور، وجعل الأجر خلال العطلة كأنّه أجر خلال أيام العمل، فيما لو استمر العامل بالعمل فعليا، أمّا بالنسبة للمشرع الفرنسي فان تحديد الأجر يكون على أساس العشر (10/1) خلال المدة التي يستحق العامل عنها العطلة حيث تسمى هذه القاعدة قاعدة (10/1)، أمّا عند المشرع المصري لم ينص على قواعد مماثلة فالعبرة دائما بالأجر الأخير الذي كان يتقاضاه العامل قبل العطلة، فإذا كان أجره شهريا، اعتبر الشهر ثلاثين يوما، وإذا كان أجره بالساعة، أو بحسب حاصل العمل، قدر أجره اليومي على أساس متوسط ما تناوله عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة³.

والملاحظ على نص المادة 52 السالفة الذكر أن المشرع استخدم مصطلح التعويض ولم يستعمل مصطلح الأجر هذا ما يؤكد أن المشرع لا يمنح صفة الأجر إلا لما هو مقابل للعمل المؤدى فعلا، أمّا ما يعطى للعامل في هذه الحالة ليس أجرا بالمعنى الصحيح.

¹. المادة 40 من قانون 90-11 تنص على: "يعتمد الحق في العطلة السنوية على أساس العمل المتم خلال فترة سنوية مرجعية تمتد من أول يوليو للسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 يونيو من سنة العطلة.

وتحسب الفترة المرجعية للعمال الجديد توظيفهم ابتداء من تاريخ التوظيف" على أساس هذه المادة فإنّه يتم حساب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر عمل دون أن تتعدى المدة الإجمالية ثلاثين (30) يوما تقويميا عن سنة العمل الواحدة. راجع كذلك المواد 41 و42 و43 و44 من قانون 11/90 السالف الذكر.

². تنص المادة 39 من قانون 90-11: "لكل عامل الحق في عطلته السنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم، وكل تنازل من العامل عن عطلته أو عن بعضها يعد باطلا وعدم الأثر".

³. أنور سليم، المرجع السابق، ص 182.

لكن إذا اعتبر أنه تعويضا فإنّ هذا الأخير يدفع لجبر الضرر ما، وبالتالي فإنّ إدخال فكرة التعويض لا تسمح بتفسير كثير من الأحكام الخاصة بالعطلة السنوية، في حين اعتبر أن التكيف الصحيح هو أن ما يحصل عليه العمال هو تعويض في حدود الأجر المعلوم¹.

فلقد قضت المحكمة الدستورية العليا في مصر أن ما يحصل عليه العامل هو أجر بالمعنى الكامل²، ولقد اظهر ما يمكن أن يؤسس عليه لإعطاء صفة الأجر لما يحصل عليه العامل خلال إجازته هو:

اعتبار فترة العطلة السنوية وقت حكمي رغم عدم أداء العمل فعلا، واعتبار الأجر المدفوع للعامل خلال عطلته هو مقابل ما أداه من العمل الفعلي خلال السنة كلها، وبالتالي ينظر إلى نظام العطلة السنوية على ضوء التنظيم العام لوقت العمل السنوي فكأنه اجر مقتطع منه عن فترة عمل سابقة ليصرف للعامل في فترة عطلته³

معنى ذلك أن العامل يستحق التعويض عن عطلته ويدخل فيه الأجر الأساسي والمنح العائلية ومنح غلاء المعيشة وكل المنح التي يفترض أن يتقاضاه فيما لو استمر في عمله، عملا بقاعدة استمرار صرف ما يستحقه العامل بذات قواعده وبحسب صورته. لقد ذهب القضاء الفرنسي إلى عدم اعتبار المكافآت والمردودية تحسب ضمن تعويض العطلة⁴.

أما المزايا العينية، فالقاعدة أنّ العامل يحصل عليها أثناء الإجازات، إذا كانت لا تربط بالقيام بالعمل مثل المسكن والعلاج الطبي، فلا يعقل أن يترك العامل مسكنه أثناء الإجازة أو أن يحرم من العلاج، أمّا إذا كانت الميزة العينية ترتبط بمباشرة العمل، مثل نقل العامل بسيارات الشركة إلى مقر العمل ومنه إلى مكان إقامته، فلا يلتزم بها صاحب العمل أثناء الإجازة.

¹. إسماعيل غانم، المرجع السابق، ص 182.

². محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص 135، قررت محكمة النقض الفرنسية في قرار الصادر بتاريخ 1954/3/19 إن الحق في العطلة السنوية بأجر كامل يكتسبه العامل شهرا بشهرا ويعتبر جزء من الأجر مؤجل السداد انظر كذلك نقض فرنسي دوائر مجتمعة 1953/03/11 دالوز 282.1953.

³. مهدي بخده، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري. دراسة مقارنة. دار الجامعة الجديدة، 2013، ص 131.

⁴. Soc.10/7/1991.dr.soc1992.102.

فيما يتعلق بالطعام الذي يوفره صاحب العمل للعامل مجاناً أو بمقابل تمن منخفض، وما إذا كان صاحب العمل يلتزم بتوفيره أثناء إجازة، ذهب البعض إلى أن العامل من حقه أثناء الإجازة أن يحصل على مقابل نقدي لهذا الطعام، يقدر على أساس ما يتكلفه صاحب العمل، باعتبار أن المزايا العينية جزء من الأجر وبدونها لا يكون الأجر كاملاً¹.

وذهب البعض الآخر إلى أن العامل يستحق الطعام عينا أثناء الإجازة، بحيث يكون له أن يطالب به إذا ذهب لتناوله في الموعد والمكان المحددين لتقديمه، كما أن أجر ساعات العمل الإضافية، لا يدخل ضمن الأجر إذا كان ذو صفة الطارئة، أمّا إذا كان العمل الإضافي قد اكتسب صفة الدوام والاستقرار الكافي، فيجب احتسابه أجر ساعات هذا العمل ضمن الأجر المستحق للعامل في الإجازة، إذ بهذا الدوام والاستقرار للعمل الإضافي أصبح أجره جزءاً من الأجر المعتاد، الذي يحصل عليه العامل والذي يجب ألا ينتقص منه أثناء العطلة².

3. الأعياد المدفوعة الأجر:

تنص المادة 34 من قانون 11/90 على أن: "يحدد القانون أيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر" نص هذه المادة يجلينا إلى قانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 جوان 1963 المعدل بالقانون 06/05 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية وخاصة المادة 1 منه التي تنص على: "تعتبر أعياد قانونية كل سنة الأيام التالية: 1 ماي (عيد العمال) يوم واحد، 19 جوان يوم واحد، 5 جويلية (عيد الاستقلال وجبهة التحرير الوطني) يوم واحد، 1 نوفمبر (عيد الثورة) يوم واحد، عيد الفطر (عيد الصغير) يومين، عيد الأضحى (عيد الكبير) يومين، أول محرم (رأس السنة الهجرية)، عاشوراء (10 محرم) يوم واحد، المولد النبوي (12 ربيع الأول) يوم واحد، أول جانفي (رأس السنة الميلادية) يوم واحد"³، كما تنص المادة 2 من نفس القانون السالف الذكر على أن هذه الأعياد تعتبر عطل قانونية ومدفوعة الأجر⁴.

¹. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مطابع جامعة الملك سعود، ص 166.

². السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص 167.

³. وفقاً لمحتوى المادة 01 من المرسوم 278/63 السالف الذكر أن عدد أيام الأعياد يقتصر على اثني عشر (12) يوماً تتوزع بين مناسبات دينية ووطنية ودولية، ونشير هنا إلى أن يوم 19 جوان تم إلغاؤه.

المادة 2 من قانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 جوان 1963 المعدل بالقانون 06/05 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية⁴.

إنّ هذه الأعياد تمنح لكل العمال والموظفين المتواجدين على التراب الوطني مهما كانت جنسياتهم وديانتهم - سواء عمال أجنب أو غير مسلمين - الحق في عطلة مدفوعة الأجر¹.

ثانيا: المقابل المالي في حالة الغيابات

إلى جانب العطل هناك الغيابات، لكن ليس كل الغيابات يستحق العامل فيها مقابلا ماليا، فهناك من تكون بمقابل مالي، وهناك من تكون استثناء على ذلك وتكون بدون مقابل مالي.

1. الغيابات المدفوعة الأجر:

وفقا لنص المادة 54 من قانون رقم 11/90² فإنّ المشرع أقرّ حالات يمكن للعامل أن يتغيب فيها دون أن يؤدي ذلك إلى أن يفقد أجره وهي :

التمثيل النقابي:

يسمح القانون للممثل النقابي من أن يستفيد من تغيبات خاصة مدفوعة الأجر، في إطار ممارسة مهمته، وذلك عندما يتعين عليه المشاركة في الاجتماعات النقابية والجمعيات ولقد نصت عليه المادة 46 من قانون 14/90³ على ما يلي: " يحق للمندوبين النقابيين التمتع بحساب اجر 10 ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عمل فعلي لممارسة مهمتهم النقابية.

¹. راشد راشد، المرجع السابق، ص 45.

². نص المادة 54 من قانون 11/90 على ما يلي: " زيادة على حالات الغياب للأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، يمكن للعامل أن يتغيب، دون فقدان الأجر، إذا علم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات، مسبقا، للأسباب التالية: — تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين، حسب المدة التي حددها الأحكام القانونية أو التعاقدية، — متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم والمشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية. =يستفيد العامل ثلاثة (3) أيام كاملة مدفوعة الأجر، بمناسبة حدث من الأحداث العائلية الآتية:

زوج العامل وولادة مولود له، أو زواج احد فروع العامل، أو وفاة احد الأصول أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو لزوجه، أو وفاة زوج العامل، أو ختان ابن العامل. غير أنه في حالتي الولادة أو الوفاة يكون التبرير لاحقا".

³. المادة 47 من قانون 14/90 المؤرخ في 1990/6/21 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر.ج.ج، ع 23، المؤرخة في 1990/06/06 المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 30/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر.ج.ج ع 68، المؤرخة في 1991/12/25 وبموجب الأمر رقم 12/96 المؤرخ في 10 يونيو 1996، ج.ر.ج.ج، ع 36، المؤرخة في 1996/06/12.

ويكون للمندوبين النقابيين أن يجمعوا أو يقتسموا فيما بينهم مجموع حساب الساعات الشهري الممنوح إياهم بعد موافقة المستخدم".

الواضح مما سبق أن مدة هذه العطلة هي 10 ساعات من كل شهر مدفوعة الأجر يشترك فيها كل مندوب، فهي بهذا الشكل أنشئت لفائدة الهيئة النقابية بكل أعضائها وليست خاصة بكل ممثل على حدى.

متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم والمشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية: لكل عامل مدعو لمتابعة تكويننا أو تدريبا، أن يستفيد من تغيبات خاصة مدفوعة الأجر، تكون مدتها مساوية لمدة هذه التدريبات، ويتعين على العامل، قبل تغيبه، أن يعلم الهيئة المستخدمة، ويقدم لها كل الوثائق المبررة لتغيبه، وخاصة الشهادات أو الاستدعاءات المسلمة من قبل الجهات المعنية¹ وان ينتظر موافقة الهيئة المستخدمة على طلبه، فإذا توفرت هذه الشروط يستحق العامل أجره كما لو قدم عملا فعليا خلال الساعات التي يغيب فيها لأجل متابعة دوراته التكوينية.

عطلة تأدية فريضة الحج:

نص المشرع الجزائري في المادة 54 من قانون 11/90 على ما يلي: "زيادة على حالات الغياب للأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، يمكن العامل أن يتغيب، دون فقدان الأجر، إذا اعلم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات، مسبقا، للأسباب التالية:

تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل"، اكتفى المشرع بالنص على منح الحق للعامل في هذه العطلة مرة واحدة في حياة العامل المهنية، دون فقدان الأجر وبالتالي يقع عبء دفع هذا الأجر على المستخدم طوال فترة أداء مناسك الحج، ولكنه لم يحدد مدة هذه فترة بدقة.

لكن الإشكال المطروح في نص المادة: مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل، هل يقصد بها حياته المهنية بصفة عامة ولو اشتغل عند عدة مستخدمين، أم عند مستخدم واحد، وفي الحالة العكسية في حالة العمل لدى عدة مستخدمين هل يستفيد من هذا الحق لدى مستخدم يشتغل عنده وبالمقابل يتقاضى أجرا في كل مرة، أم يستفيد منه مرة واحدة في حياته المهنية بصفة عامة؟

¹. راشد راشد، المرجع السابق، ص 54.

2. الغيابات الغير مدفوعة الأجر:

هناك حالات التي لا يستحق فيها العامل أجرا، لأنه لا يقدم عملا خلال هذه الفترات وهي وفقا للمادة 64 من قانون 11/90¹ :

اتفاق الطرفين:

هذه الحالة أوردتها المشرع لأول مرة في المادة 64 السالفة الذكر، وهي حالة تنتج عن اتفاق طرفي عقد العمل، بأن يتم توقيف علاقة العمل بصفة مؤقتة نتيجة لأسباب خاصة بالعامل تمنعه من تنفيذ التزامه بأداء

أو تقديم العمل لصالح المستخدم، ولما كان نتيجة اتفاق فلا بد من موافقة صاحب العمل على طلب العمل بتعليق علاقة العمل، وينتج كمقابل لذلك تعليق التزام المستخدم بأداء الأجر للعامل مادام أنه لا يتلقى في المقابل عملا منه² وتوقيف استفادته من الحقوق المتعلقة بالأقدمية والترقية والتقاعد.

إنّ القوانين السابقة الملغاة³ نصت على حالة الاستيداع التي تقابل اتفاق الطرفين¹، وقد قسمها إلى حالتين الحالة الاستيداع القانوني التي يستفيد العامل فيها من التفرغ بصفة آلية وقانونية في الحالات التالية:

¹. تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية:

- اتفاق الطرفين المتبادل
- عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي،
- أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها،
- ممارسة مهمة انتخابية عمومية،
- حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي،
- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة،
- ممارسة حق الإضراب،
- عطلة بدون اجر".

². أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، 2013، ص 45

³. قانون رقم 06/82 المؤرخ في 27 فبراير 1982 المتضمن علاقة العمل الفردية، ج.ر.ج.ع، ع09، المؤرخة في 2 مارس 1982، ص

— حالة مرض خطير أو حادث أصاب الزوج أو أحد الأولاد

— السماح للعامل الالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تحويل إقامته المعتادة بحكم مهنته إلى مكان بعيد عن المكان الذي يعمل فيه العامل المعني بالأمر.

— السماح للمرأة العاملة بتربية ولد يقل عمره عن 5 سنوات أو مصاب بعاهة تتطلب علاجاً متواصل².

أمّا حالات الاستيداع الأخرى، فهي تقديرية وامتيازاً تركها المشرع للمؤسسة المستخدمة، حيث يمكن لها قبول، أو رفض طلب الإحالة في ظرف الشهر الموالي لاستلام الطلب³، وكان المشرع قد حدد مدة الاستيداع بسنة واحدة قابلة للتجديد وفقاً لما نصت عليه القوانين السابقة، أما في التشريع الحالي فلم يحدد المشرع مدة قصوى لتعليق علاقة العمل التي تنتج عن اتفاق الطرفين وتركها للاتفاقيات الجماعية⁴.

العطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي:

هذه الحالة نصت عليها المادة 64 ف 2 من قانون 11/90 التي تعبر من بين الحالات التي تؤدي إلى توقيف علاقة العمل وتعلقها نتيجة استحالة التنفيذ الفعلي للعمل من قبل العامل بسبب العجز البدني الناتج عن حالة مرضية كالمرض الطويل الأمد أو عطلة الأمومة، وسواء كان المرض مهني كحادث عمل أو مرض عادي⁵

ومن أهم الآثار المترتبة على ذلك هو توقف المستخدم أو الهيئة المستخدمة عن دفع الأجر نتيجة عدم تلقيها العمل المؤدى من طرف العامل، فرغم أن العامل يتلقى خلال هذه الفترة تعويضاً يعادل الأجر الذي

¹ . عرفت المادة 51 من قانون 06-82 السالف الذكر حالة على الاستيداع على أنها: "هي الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل لعامل مرسوم في منصب عمله، ويترتب عنها الكف عن أجره، وتوقيف استفادته من الحقوق المتعلقة بالأقدمية والترقية والتقاعد، إلا أن العامل المعني بالأمر يحتفظ بالحقوق المكتسبة في الرتبة التي يكون يوم قبول الإحالة على الاستيداع".

² . المادة 52 من قانون 06-82 السالف الذكر، والمادة 113 من المرسوم رقم 85-59..

³ . بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل بين الإطار القانوني والواقع العملي، المرجع السابق، ص 212

⁴ . أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 95

⁵ . Mesaoud Menti, Essai d'analyse de la législation et de la réglementation du travail en Algérie, OPU, Alger, 1986, p35

يتقاضاه والذي سماه الفقيه "جيرارد ليون" Gérard Lyon-Caen " بأجر اللاعمل أو اجر اللانشاط
1 .

غير انه لا يعتبر أجرا مادام انه ليس المقابل المدفوع لقاء عمل مقدم أو جهد مبذول من طرف العامل وإنما هو تعويض يسمح للعامل بمواصلة العيش والحفاظ على كرامته هو وعائلته ويكون مدفوعا من قبل هيئات الضمان الاجتماعي،² وهذا ما أكدته المحكمة في قرار لها الصادر بتاريخ 10 فيفري 1998 والذي رفض منح أجور العامل لعطلة مرضية تجاوزت خمسة عشر يوما ذلك أنه خلال هذه الفترة تكون هيئة الضمان الاجتماعي ملزمة بدفع أداءات تساوي الأجر لان الأجر لا تستحق مبدئيا لفترة لم يعمل بها العامل مما يعرض قرار قضاة المجلس للنقض على هذا الأساس الجزئي لمخالفته المادة 14 من قانون رقم 11/83 حتى يقضي بالاداءات وليس بالأجور³، وبالرجوع إلى النص القانوني الذي استندوا اليه قضاة المحكمة العليا في تأسيس حكمهم أي المادة 14 من القانون رقم 83-11 الصادر بتاريخ 2 جويلية 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية⁴ نجد أن المشرع قد خصص للعامل الذي يعاني من المرض بتعويض يومي يصل إلى 100% من أجر المنصب الصافي اليومي إذا زادت مدة المرض عن 15 يوما وفي حالة المرض الطويل الأمد.

ومن بين الحالات التي تؤدي إلى تعليق علاقة العمل مايلي:

¹ Gérard Lyon-Caen, le salaire , op.cit.p332

² Pierre Bouloc, Manuel de droit du travail et de droit social, Edition d'organisation, 1977, p 8.

³ قرار المحكمة العليا ، الغرفة الاجتماعية، صادر في 10 فيفري 1998، منشور في عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 294
⁴ . تنص المادة 14 من قانون 83-11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ،ج،ر،ج،ج،العدد 28، الصادرة في 5 جويلية 1983، ص 1792 المعدل والمتمم. على ما يلي: "العامل الذي يمنعه عجز بدني أو عقلي مثبت طبيا عن مواصلة عمله أو استئنافه الحق في تعويض يومي يقدر كما يلي:

— من اليوم الأول إلى اليوم 15 لتوقفه عن العمل 50% من اجر المنصب الصافي.

— اعتبارا من اليوم 16 الموالي لتوقفه عن العمل 100% من الأجر المذكور أعلاه.

— في حالة المرض الطويل أو الدحول إلى المستشفى تطبيق بنسبة 100% اعتبارا من اليوم الأول من توقفه عن العمل"

عطلة الأمومة: التي تستفيد منها المرأة العاملة بحكم القانون لمدة تقدر ب 14 أسبوعا متتالية تنقطع فيها المرأة عن العمل، حيث تعلق علاقة العمل نتيجة عدم قدرة المرأة على تقديم أو أداء عملها والالتزامات المهنية المطلوبة منها وكأثر لعدم تقديم للعمل المقترن بمنصب العمل الذي تشغله أو العمل الذي تؤديه.

وفقا لنص المادة 28 من قانون 11/83 السالف الذكر أن المرأة خلال عطلة الأمومة لا تتقاضى أجرا وإنما تعويضا تدفعه هيئات الضمان الاجتماعي يقدر بنسبة 100% من اجر المنصب الذي تشغله¹.

الخدمة الوطنية: وهذا ما نصت عليه المادة 64 ف 3 من قانون 11/90 التي تعتبر من الأسباب القانونية لتعليق علاقة العمل بهدف إتمام العامل للالتزامات اتجاه الخدمة الوطنية، ويوضع العامل بمجرد التحاقه بالجيش في حالة تعليق علاقة العمل بقوة القانون مع الاحتفاظ بحقه بالعودة إلى منصب عمله بعد الانتهاء الخدمة الوطنية وله الحق في امتيازاته ماعدا الأجر الذي يعلق نتيجة لتعليق العمل، ويفقد حقه في الحصول على أجر رغم أن المدة الممضاة في الجيش تحسب في مدة الأقدمية.

ممارسة مهمة انتخابية: وفقا لنص المادة 64 ف 4 من قانون 11/90 السالف الذكر اعتبر المشرع هذه الحالة من الحالات التي تعلق علاقة العمل، ويترتب عنها نفس الآثار من عدم استحقاق العامل لأجر لعدم قيامه بعمل ذلك لكون مثل هذه المهام النيابية أي الانتخابية تتطلب تفرغا من العامل بصفة كلية لهذه المهام والانقطاع عن ممارسة عمله، كونها تتطلب الحضور الدائم والمستمر سواء كان ذلك على المستوى الوطني أو على مستوى محلي، حيث يقوم بتخصيص وقته وجهده للقيام بالمهام النيابية الموكلة له من قبل الناخبين، وبالمقابل ذلك يتوقف عن تقديم العمل الموكل إليه من قبل المؤسسة المستخدمة التي يربطه بها عقد عمل، وبالتالي تعلق علاقة العمل ويتوقف دفع اجر العمل.

حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي: وفقا للمادة 64 ف 5 تعلق وتوقف مؤقتا علاقة العمل، في حالة اتخاذ بعض التدابير الاحتياطية عند مخالفة القوانين وتقتضي وضع العامل في الحبس الاحتياطي أثناء التحقيق معه، قبل صدور حكم نهائي إما بالإدانة أو البراءة أو عند تمديد الحبس الاحتياطي ونتيجة لمنع العامل من ممارسة حريته في هذه الحالة فإنه غير قادر على الوفاء بالتزامه بالعمل طوال مدة الحرمان من الحرية بالتالي تعلق علاقة العمل، وقد نص المشرع على أنه لا يمكن إنهاء عقد العمل

¹ تنص المادة 28 من قانون 11/83 السالف الذكر على ما يلي: "تستحق التعويض اليومي عن الفترة التي انقطعت المرأة العاملة أثناءها عن عملها وذلك لمدة 14 أسبوعا متتاليا".

خلال هذه الفترة¹ كما جاء في قرار المحكمة العليا رقم 335859 أن المستخدم يتحمل دفع تعويض وليس أجرا ، عن فترة تعليق علاقة عمل العامل، نتيجة تسببه في تحريك دعوى عمومية منتهية ببراءته².

صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة: وهذا وفقا للمادة 64 ف 6 من قانون 11/90 السالف الذكر وتحقق هذه الحالة بوقف العامل لمدة معينة عن العمل كعقوبة تأديبية توقع عليه من طرف المستخدم حال ارتكابه أخطاء مهنية أثناء أدائه لعمله، ويمنع من الالتحاق بعمله وتبعا لذلك فإنه لا يتمكن من الوفاء بالتزاماته بأداء عمل ويحرم تبعا لذلك من الأجر، ويعتبر العامل في فترة تعليق علاقة العمل لمدة تساوي مدة العقوبة المقررة على العامل ويتوقف المستخدم طوال هذه المدة عن دفع الأجر³.

ممارسة الحق في الإضراب: يعتبر الحق في الإضراب حقا معترف به دستوريا⁴ وأكدته المشرع في المادة 5 من قانون 11/90 عندما نص على أن اللجوء إلى الإضراب من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العامل، وكرسه أكثر عندما أصدر القانون رقم 02/90 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب.

ويقصد به حق التوقف اللإرادي للعمال بصفة شرعية يلجأ إليه عادة في حالة فشل المفاوضات بين العمال والمستخدم، يتقرر بعد تشاور العمال من أجل الضغط على المستخدم للموافقة على طلباتهم موضوع الخلاف⁵.

وتبقى علاقة العمل قائمة لكنها تعلق وتوقف بصفة مؤقتة خلال مدة الإضراب، وإنَّ عدم الوفاء المستخدم بالأجر لا يعتبر كعقوبة تأديبية وإثما هو نتيجة مباشرة لتعليق العمل، فإنَّ التزام المستخدم بدفع الأجر يندم

¹ تنص المادة 65 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقة العمل بأنه: " يعاد أدراج العمال، المشار إليهم في المادة 64 أعلاه، في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل، بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل".

² ق.م.ع. غ.إ.، رقم 335859 مؤرخ في 2006/06/07، م.ق.س 2006، ع 01، ص 285.

³ كانت المادة 74 من المرسوم رقم 83-302 مؤرخ في 82/9/11 يحدد هذه المدة بـ 8 أيام، أ في ظل التشريع الحالي فيترك تنظيمها إما للنظام الداخلي أو إما للاتفاقيات الجماعية.

⁴ المادة 57 من دستور سنة 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 7 ديسمبر 1996، والذي يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور. ج.ر.ج. ع 76، المؤرخة في 08 ديسمبر 1996.

⁵ Tayeb Belloula, Droit de travail, Dahleb, Alger, 1994, p55.

بسبب انعدام تقديم العامل للعمل¹، وهذا ما أقرته محكمة النقض الفرنسية ولكن التّسبب القرارات كان يختلف من قرار لآخر فتاريخ 1951/06/01 وفي القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية سببت بأنّ عدم الدفع بسبب الإضراب يرجع إلى طابع المعوضة في عقد العمل، وفي قرار آخر لنفس المحكمة الصادر في 1953/03/05 سببت أن عدم الدفع الأجر بسبب الإضراب راجع إلى أن تعليق عقد العمل².

كما تتوقف كل المنح وملحقات الأجر الأخرى، حيث قررت نفس الهيئة في قرار صدر في 31 ماي 1965 بأنّ العامل لا يستحق تعويض الوجبة الغذائية المتعلقة بالعمل إذا تم توقف علاقة العمل بسبب الإضراب³.

كما يمكن للعمال الحصول على أجورهم إذا قاموا بتعويض ساعات العمل التي توقفوا فيها عن الإضراب غير أنهم يجرمون من منحة المواظبة. لكن الإشكال الذي يطرح في هذا الصدد أنّه يتم حرمان العامل من الأجر نتيجة تعليق علاقة العمل بسبب الإضراب، ولكن حتى وان تبنت مشروعية الإضراب فكيف تمنح للعمال حقاً تم يعاقب عليه خصوصاً إذا تم استعماله بطريقة قانونية؟⁴

في حين ذهب القضاء الفرنسي في القرار الصادر بتاريخ 29 جانفي 1975 إلى استحقاق العمال لأجورهم عن مدة الإضراب، إذا كان توقفهم عن العمل راجع إلى سبب جسيم من صاحب العمل، كتسببه في تأخير وصول المواد الأولية للمشروع لعدم تمكين العمال من تنفيذ القطع⁵، وهناك حالة استثنائية استثنائية أخرى يمكن على أساسها أن يستحق العمال المضربين أجورهم عن مدة الإضراب، في حالة توقيع اتفاق بين صاحب العمل والعمال المضربين لتسوية النزاع بينهم والذي كان سبباً لتوقف العمال عن

¹ BORSALI HAMDAN Leila , « en cas de refus volontaire du travailleur d'effectuer sa prestationil est privé de son droit au salaire pour le temps ou il n'a pas fourni ses service »Droit du travail, Op. cit, P419.

² . Bedoura Jean ,salaire (définition-forme), répertoire de droit du travail, Encyclopédie, Dalloz , Paris,1989,p5.

³.أمال بطاهر، المرجع السابق، ص 51

⁴ لقد أكد القرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 132207، الصادر بتاريخ 1996/05/07، المجلة القضائية، عدد خاص بمنازعات العمل والأمراض المهنية، الجزء الثاني لسنة 1997، ص 191 "أن تقدير شرعية الإضراب هي من سلطة التقديرية للجهات القضائية وليس بأمر متروك لرب العمل "

⁵.حكم محكمة النقض الفرنسية، الصادر بتاريخ 29 يناير 1975، محمود سلامة جبر، المرجع السابق، ص 18

العمل، فقد يتضمن هذا الاتفاق نصا يقضي بدفع الأجر للعمال طوال مدة الإضراب، وطالما الاتفاق شريعة المتعاقدين، وأن هذا الشرط يحقق مصلحة أفضل للعمال وحقوقا مالية فالتالي يطبق هذا الاتفاق.

عطلة بدون اجر: هذه الحالة تم إدراجها لأول مرة في المادة 64 ف 7 من قانون 11/90 كحالة تؤدي إلى تعليق علاقة العمل، ويقتضي حصول العامل على عطلة بدون اجر التي تؤدي إلى تعليق علاقة العمل موافقة المستخدم ذلك حتى يتمكن العامل من الحصول على الحق العودة و إدراجه في منصب عمل أم منصب ذو اجر مماثل¹.

ولقد ترك المشرع تنظيم كفاءات والشروط والأسباب والمدة التي تؤدي إلى تعليق علاقة العمل لأطراف علاقة إما عن طريق الاتفاقيات الجماعية أو النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة

الغياب الغير مبرر: وهذا وفقا لنص المادة 53 من قانون 11/90 السالفة الذكر حيث أن العامل لا يستحق اجر إذا توقف عن العمل دون مبرر شرعي أو قانوني، وهذا تأكيدا للمبدأ ارتباط بين الأجر والعمل، وكذلك نصت المادة 77 ف 2 من قانون 11/90 على: "ينتج عن تغييب العامل إلغاء أجرته" وبالتالي فان العامل لا يتقاضى اجر إلا في حدود عدد ساعات العمل الفعلية التي قدم فيها العمل فعلا وفي حالة غيابه بدون سبب قانوني ينعكس ذلك على مبلغ الأجر الذي يتم الإنقاص منه عدد ساعات الغياب.

الفرع الثاني: حالة تقصير من رب العمل

يقوم العامل بواجبه المهني طبقا لما ينص عليه العقد المبرم مع رب العمل، فهذا الأخير هو الموجه والمشرف للعامل، وبتعبير آخر أن الأخير لا يزاول نشاطه بجزية ذاتية²، فتقع مهمة الإشراف والتوجيه وتنظيم العمل داخل المنشأة على عاتق رب العمل، كما أن قيام العامل بعمل لم يطلب منه أداءه يعني رب العمل من دفع اجر ذلك العمل، ولكن قد يحضر العامل إلى منصب العمل ويؤدي استعدادا لأداء العمل ولكن بسبب لا يد له يمنع من القيام بالعمل المتفق عليه. فما هو مصير الأجر في هذه الحالة؟ ولكي يطالب العامل بحقه في الأجر لابد من توافر شرطين لقيام التزام المستخدم المقصر بدفع الأجر وهي:

¹. حيث نصت المادة 65 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل: "يعاد إدراج العمال، المشار إليهم في المادة 64 أعلاه، في مناصب عملهم أو في مناصب ذات اجر مماثل، بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل".

². جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 115.

أولاً: حضور العامل لمقر العمل

انطلاقاً من عنصر التبعية يظهر جلياً أن العامل يستحق أجره متى حضر إلى المنشأة وكان على استعداد للقيام بعمله، ولكن قد تطرأ ظروفًا معينة تحول بين العامل وبين مزاولة نشاطه. لكن هل كل الظروف أو الأسباب تعطي للعامل حقاً في استيفاء أجره؟

أنه لا بد من التمييز بين هذه الأسباب أو الظروف، فهناك منها ما يعود إلى العامل نفسه، وهناك عوامل أخرى تعود إلى صاحب العمل، وأخرى تعود لظروف خارجة عن الطرفين¹.

فبالنسبة للأسباب الراجعة إلى صاحب العمل والتي تعطي العامل الحق في استيفاء الأجر برغم عدم قيامه بالعمل فعلاً²، ويكفي لاعتبار أن سبب راجع إلى رب العمل أن يكون وثيق الصلة بنشاط المشروع متصلاً به أو منبعثاً عنه، أو من الوسائل المستخدمة في ممارسته فيستحق العامل في هذه الحالة أجره عن المدة التي لم يعمل فيها مادام أن المشرع الجزائري لم يضع معالم لتحديد مسؤولية رب العمل في دفع الأجر في هذه الحالة، على خلاف المشرع البحريني الذي نص صراحة في المادة 71 من قانون العمل البحرين على أنه: "إذا حضر العامل لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى صاحب العمل كان له الحق في أجر ذلك اليوم" وهو نفس الحكم الذي قضت به محكمة التمييز بالبحرين³.

ثانياً: الاستعداد التام لأداء العمل

من خلال المادة أعلاه يتضح أنه يشترط شرطين لاستيفاء العامل أجره، فالشرط الأول يتمثل في استعداد العامل وحضوره للقيام بالعمل ومعنى ذلك أن يضع العامل نفسه تحت تصرف صاحب العمل⁴ وهذا يستلزم ألا يكون العامل قد التحق بعمل آخر فترة عدم تقديم صاحب العمل، فإذا كان التحق بعمل

¹. السبب الأجنبي قد يتمثل في القوة القاهرة كالفيضان أو الزلزال أو اضطرابات عامة أو نحو ذلك يثور الإشكال هنا عن تأثير هذا السبب الأجنبي عن التزامات الناشئة عن عقد العمل وخاصة الأجر والعمل.

². محمود سلامة جبر، المرجع السابق، ص 19.

³. الطعن رقم 1998/47 جلسة 1998/4/26، راجع محمود سلامة جبر، المرجع السابق، ص 19.

⁴. BORSALI HAMDAN Leila , Droit du travail, Op. cit, P419.

آخر، فإنه لا يكون مستعداً لأداء عمله الأول ومن ثم يزول أساس إلزام صاحب العمل بكل أو بعض الأجر، فالأجر مقابل العمل أو الاستعداد للعمل¹.

ثالثاً: ارتكاب رب العمل خطأ عمدي أو غير عمدي

إنّ حالات تقصير رب العامل كثيرة كأن يمنع العامل من الرجوع إلى منصبه بعد انتهاء وقف عقد العمل، أو أن يمتنع بتكليف العامل بعمل ما، ولا يمكن توقع جميعها ومع ذلك، مثلما جاء في القرار الصادر بتاريخ 12-07-1945² حيث تم إلزام المؤسسة بدفع أجور ثلاثة أشهر التي تم إغلاقها من طرف السلطات الإدارية طوال فترة الغلق.

المبحث الثاني: الأساس الاتفاقي لاستحقاق الأجر

يتميز النظام الرأسمالي بتقديس إرادة الأشخاص عند إبرام مختلف العقود المدنية فالأمر كذلك بالنسبة لعقود العمل، حيث يعتبر عقد العمل من الأساليب المعتمدة في تحديد الأجر، فيكتسب العامل حقه في الأجر من عقد العمل، باعتبار أن العقد شريعة المتعاقدين، كما تم استحداث الاتفاقيات الجماعية التي تعنى بتنظيم شروط العمل والتشغيل، فبموجب المادة 120 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، اعترف المشرع بفعالية ونجاعة هذه الوسيلة في تنظيم الأجور، حيث يمثل هذا الاتجاه الأسلوب العملي الأكثر مرونة الذي يستجيب للظروف والمتغيرات الاقتصادية والمالية الخاصة بصاحب العمل أو المؤسسة³.

وتظهر أهمية تحديد الأجر في معرفة ما يعتبر أجراً ومن ثم يخضع للنظام القانوني للأجر والحماية المقررة له وما لا يعتبر أجراً. كما أن تحديد الأجر له أهمية كبيرة في بيان حقوق أخرى للعمال مثل تحديد مبلغ التأمين الذي يستحقه العامل المصاب أثناء العمل، وكذلك تحديد حقوقه اتجاه صاحب العمل عند انتهاء علاقة العمل ومعاش الشيخوخة أو العجز الذي يستحقه العامل⁴.

¹. محمود سلامة جبر، المرجع السابق، ص 21.

². Bedoura Jean, salaire définition-forme, OP.CIT.p7.

³. بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي، المرجع السابق، ص 2.

⁴. سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 143.

مضمون التفاوض الفردي أو الجماعي، ونتائج اتفاقية جماعية أو عقد عمل يكون أساسا لتنظيم شروط التشغيل و العمل ومن بينها شرط الأجر، فيتم الاتفاق عن العناصر التي تدخل في تكوين قيمة الأجر، كما يتم الاتفاق عن الوسائل المعتمدة في حساب الأجر. لذا سنقسم دراسة هذا المبحث كالآتي:

وسائل الاتفاقية لتحديد الأجر (المطلب الأول)، تم نتائج الاتفاق فيما يخص الأجر (المطلب الثاني)

المطلب الأول: الوسائل الاتفاقية لتحديد الأجر

أدى صدور قانون 90-11 سالف الذكر إلى ظهور وسائل وأساليب اتفاقية لتحديد الأجر، تتمثل في عقد العمل والاتفاقية الجماعية، فيعتبر عقد العمل الإطار المناسب لتحديد الأجر، بحيث تلتقي إرادة الطرفين بعد التفاوض حول المسائل الأجر، إلا أن إحالة هذه المسألة إلى التفاوض في إطار عقد العمل تظل عملية محفوفة بالمخاطر على مصالح العمال الذين قد يكونوا ضحايا استغلال المستخدم، في هذه الحالة يتدخل ممثلي العمال وتنظيماتهم النقابية عن طريق التفاوض الجماعي مع أرباب العمل أو ممثليهم لإبرام اتفاقيات

أو اتفاقات جماعية تمنح حقوقا أنفع للعمال على أن لا تقل عن الحدود الدنيا التي يحددها القانون.

لهذا سنتطرق في هذا المبحث إلى وسائل الاتفاقية لتحديد الأجر سواء بموجب عقد العمل (الفرع الأول) أو بموجب الاتفاقيات الجماعية (الفرع الثاني)

الفرع الأول : عقد العمل كأساس لاستحقاق الأجر

يعتبر عقد العمل من العقود الرضائية، ولذلك يغلب أن يتفق المتعاقدان على جميع عناصره ومنها عنصر الأجر، الذي يعتبر عنصرا جوهريا من عناصر عقد العمل وركن هام من أركانه، لا تستقيم أي علاقة عمل إلا به، فضلا عن عنصر العمل وعنصر التبعية. يتمثل عقد العمل في اتفاق طرفيه على أن يقوم العامل بأداء خدمة أو تقديم عمل تحت سلطة رب العمل وإشرافه مقابل أن يقدم هذا الأخير أجر¹، وككل عقد فإن عقد العمل يولد التزامات تقع على أطراف العلاقة التعاقدية من أهمها أن يدفع رب العمل الأجر المتفق عليه في عقد العمل.

¹. تنص المادة 8 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على أن: "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم هذه العلاقة، على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما.

وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل"

ويتضح بأن عقد العمل من عقود المعاوضة، الأجر فيه سببا لالتزام العامل والعمل سببا لإلزام صاحب العمل بمعنى أن الأجر هو الالتزام المقابل لصاحب العمل¹، أي ما يلتزم صاحب العمل بدفعه إلى العامل مقابل التزام العامل بأداء خدمات معينة إليه ولذلك فإنّ تخلف هذا العنصر يغير الطبيعة القانونية لهذا العقد²، فلا يكون العقد عقد عمل، بل يكون عقداً آخر من عقود التبرعات.

وعليه فإنّ مصدر التزام صاحب العمل بدفع الأجر هو عقد العمل وهذا العقد هو الذي يحدد من حيث المبدأ مقدار الأجر وطبيعته وطريقة احتسابه، فالأجر مرتبط ارتباطاً عضوياً بفكرة عقد العمل فلا أجر خارج نطاق عقد العمل ولا وجود لعقد العمل بدون³.

أولاً: الأجر عنصر جوهري في عقد العمل

إنّ عنصر الأجر يعتبر عنصراً مميزاً ليس كأبي عنصر آخر فهو بالتالي عنصراً جوهرياً تظهر فيه الصفة الجوهرية من خلال ضرورة وجوده لتكثيف العقد بآثمه عقد عمل كما تظهر من خلال إعطاء طرفي العقد حرية في تحديد مقداره.

1. مدى لزوم تحديد الأجر في عقد العمل:

يلعب الأجر دوراً مهماً في تكثيف عقد العمل، فبدونه لما اعتبر عقد العمل من عقود المعاوضة، فلقد أكد المجلس الدستوري في فرنسا على اعتبار مسألة تحديد الأجور من أولويات عقد العمل وذلك في رأي أصدره بتاريخ 11 جوان 1963⁴، لذلك يشترط لانعقاد عقد العمل أن تتجه إرادة الطرفان إلى الاتفاق على الأجر الذي يحصل عليه العامل في مقابل ما يؤديه من عمل، وفي هذا الشأن ينبغي مراعاة ما

¹. BORSALI HAMDAN Leila , « Le contrat de travail constitue la source juridique de l'obligation de l'employeur de verser un salaire en contrepartie du travail accompli par le travailleur » Droit du travail, Op. cit, P419.

². جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق، ص 108.

³. لا يتصور وجود عقد عمل بدون وجود أجر، كما لا يتصور أن يكون عقد العمل حينما لا يكون منفعة العمل سوى التزاماً ثانوياً ناجماً عن عقد آخر، أو حينما يهدف النشاط إلى شيء غير الدخل -كمعالجة مريض في مستشفى حين يكون هذا النشاط تحت شعارات دينية أو بنية الإحسان.

⁴. RIVERO Jean- SAVATIER Jean «Le principe que la fixation des rémunérations salariales ainsi leurs accessoires de toute nature relève de contrats librement passés entre employeur et salariés » V., droit du travail, P U F, Paris, 1993, p615.

تقرره القواعد العامة، من أن يكون الأجر ممكن وغير مخالف للنظام العام والآداب وإلا ما كنا أمام عقد عمل وإنما عقد من نوع آخر¹. ولكن تحدث حالات استثنائية يغفل فيها الطرفان تحديد الأجر فهل يتم إعادة تكيف عقد العمل إلى عقد آخر مجانيا لمجرد عدم ذكر الأجر فيه؟

إنّ العقد المجاني، يستلزم أن تكون لدى العامل نية التبرع بعمله، والنية إحساس لا يمكن افتراضه، إذن يكمن الحل هنا في أمرين هما:

إذا لم ينص العقد على مقدار الأجر فانه يقدر بأجر المثل، وهو الأجر الذي يتقاضاه العمال الآخرون لدى نفس رب العمل عن أعمال من نفس النوع²، وهو يقيم بذلك قرينة بسيطة قابلة للنقض على التزام صاحب العمل بدفع الأجر المستحق إلى العامل وإن لم يشترط ذلك في عقد العمل. هذا يعني انعقاد عقد العمل وإن لم يشترط الأجر صراحة، أو يحدد بموجب العرف أو العادة في المهنة المعينة أو في منطقة العمل أو في المشروع احتمالاً أو بموجب أحكام القوانين التي تنظم علاقات العمل³.

أو يتم اللجوء إلى القاضي كما هو معمول به في النظام القانون المصري، حيث تدخل المشرع لسد هذا الفراغ في العقد وذلك في المادة 682 من التقنين المدني المصري، حيث سمح للقاضي بتحديد الأجر بالرجوع

إلى اجر المثل، أي الأجر المقدر لعمل من ذات النوع، وإن لم يوجد فيحدد الأجر وفقاً لأعراف المهنة، إلا أنّ سلطة القاضي في تعديل الأجر لا تدخل إلا في حالة: "...اختلال التوازن الاقتصادي في الفترة ما بين إبرامه وتنفيذه، نتيجة لظروف الاستثنائية التي ترى خلال هذه الفترة.."، بالتالي فإنّ القاضي لا يتدخل إلا في حالة التي يكون الالتزام فيها، التزاماً مثقلاً إذ يتحول الأجر مرهقاً للعامل فيطالب بزيادة فيه.

2. الأجر في حالة بطلان عقد العمل

إذا كان لا بد من وجود عقد عمل، فلا بد أن يكون الأجر ثمرة جهد العامل وناشئاً عن عقد عمل صحيح. ولكن ما أثر بطلان عقد العمل على الأجر؟

¹. السيد محمد السيد عمران، شرح قانون العمل رقم 137 لسنة 1981، ومشروع القانون الجديد، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، 2001، ص 201.

². سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 136

³. جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص 110.

اعتبرت التشريعات المقارنة أن ما يستحقه العامل عن عقد عمل باطلا بطلانا نسبيا أو مطلقا، يعتبر دينا عاديا يخضع للقواعد العامة باعتباره تعويضا عن الإثراء بلا سبب¹، ومثال ذلك التشريع العماني الذي يبطل العقد لمخالفة القيود المتعلقة بتشغيل العمال غير العمانيين المنصوص عليها في المادة 18 من قانون العمل، التي تنص على ضرورة الحصول على ترخيص لتشغيل العمال غير العمانيين وحظرت على غير العماني العمل قبل الحصول على بطاقة عمل. وتطبيقا لذلك قضت محكمة التمييز بالبحرين ببطالان عقد العمل بطلانا مطلقا واعتباره معدوما متى انطوى على مخالفة قيود تشغيل الأجانب المنصوص عليها في قانون العمل وخلصت المحكمة إلى أن هذا العقد الباطل لا يرتب حقوقا لأطرافه، فلا يستحق العامل أجرا بموجبه وإن كان يجوز الحكم له بتعويض معادل للعمل الذي قام به دون باقي الآثار المترتبة على العقد الصحيح².

وفي حكم آخر نفت المحكمة عن هذا التعويض وصف الأجر ورتبت على ذلك عدم تمتعه بالحماية التي يتمتع بها الأجر وقضت بأن: "ما يحصل عليه العامل معادلا للعمل الذي قام به في حالة إبطال عقد عمله أو بطلانه ليس أجرا يتمتع بالحماية التي يسبغها المشرع على الأجر، هو تعويض أساسه المسؤولية التقصيرية ويقع على العامل عبء إثبات أركانها من خطأ و ضرر وعلاقة سببية بينهما"³، وإسناد التعويض المقضي به نتيجة إبطال أو بطلان عقد عمل العامل الأجنبي إلى قواعد المسؤولية التقصيرية فإنه يمكن الإنقاص التعويض المستحق على صاحب العمل بقدر مساهمة العامل الأجنبي في الخطأ.

¹. أنور العمروسي، قضاء العمل، ط2، 1971، بدون دار النشر، ص153.

². لقد جاء في حيثيات المحكمة: "أنّ المشرع وضع قيودا حول تشغيل الأجانب بالبحرين فلقد حظرت المادة الثالثة من قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالمرسوم بقانون رقم 23 لسنة 1976 على صاحب العمل استخدام عمال غير بحرينيين ما لم يكن حاصلًا على تصريح من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ورتب جزاء جنائيا على مخالفة هذا الحظر.... كما حظرت المادة الرابعة على الأجنبي الالتحاق بأي عمل قبل الحصول على بطاقة عمل تصرف له بناء على سبق التصريح لصاحب العمل باستخدامه، ولما كان هذا الحظر الذي فرضه المشرع بنصوص أمرة يتعلق بالنظام العام لأنه يهدف إلى تحقيق مصالح عامة هي حماية الأيدي العاملة الوطنية، فإنّ مخالفته تؤدي إلى عدم مشروعية عمل العامل الأجنبي بالبحرين وبالتالي بطلان عقد العمل الذي يبرم رغم قيامه بطلانا مطلقا... ويستتبع ذلك اعتباره معدوما وزوال آثاره كعقد عمل" طعن رقم 1990/65، جلسة 1991/2/24 قرار منشور في محمود سلامة جبر، الحماية القانونية للأجور، وفقا لقانون العمل العماني وقوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ومعايير العمل الدولية(دراسة مقارنة)، 2007، دار الكتب القانونية. ص33.

³. طعن رقم 1993/111، جلسة 1993/2/20، محمود سلامة جبر، المرجع السابق، ص34.

وتطبيقا لذلك قضت محكمة التمييز بالبحرين بان مساهمة الطاعنة في الخطأ الذي أدى إلى عدم استخراج بطاقة عمل لها وانتهاء محكمة الدرجة الثانية إلى إنقاص من مبلغ التعويض المحكوم به ترتيبا على ذلك يجعل النعي على حكمها غير سديد¹

في حين أن المشرع الجزائري أورد حكما خاصا في المادة 135 فقرة 2 من قانون 11/90 على أنه:
"غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أدائه".

من خلال المادة يتضح أن بطلان عقد العمل لا يؤدي إلى ضياع الأجر ذلك بالنظر إلى الفائدة التي تحصل عليها المستخدم، فإذا كان بطلان العقد لا يولد أي اثر طبقا للقواعد العامة، وخصوصا المادة 103 فقرة 1 من القانون المدني الجزائري التي تنص على ما يلي: "يعاد المتعاقدان إلى الحالة التي كانا عليها قبل العقد في حالة بطلان العقد أو إبطاله، فان كان هذا مستحيلا جاز الحكم بتعويض معادل". من خلال نص المادة يتضح بأن عند بطلان العقد يرجع الأطراف إلى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد، ويسترد كل طرف ما أخده فان هذا من الصعب تطبيقه على عقد العمل والمبرر في ذلك هو عدم قابلية العمل المؤدى للاسترداد، فباعتبار علاقة العمل علاقة من نوع خاص، وحماية لمصالح العامل الذي غالبا ما يكون غير مسؤول عن بطلان العقد، فإنه يتم استبعاد الأثر الرجعي للبطلان كما هو معروف في قواعد القانون المدني، فبالتالي يتحصل العامل على أجر معادل للعمل الذي قام بأدائه استنادا لصفة الاستمرار والتتابع لعقد العمل² كما يستفيد كذلك من الامتيازات والاداءات المقررة بقوانين الضمان الاجتماعي المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية³.

¹. جاء في حيثيات القضية أن الطاعنة دخلت بصحبة زوجها الذي يعمل بإحدى الوزارات وبكفالتها وإن تأشيرة دخولها البحرين تمنعها من العمل فيها وأنه كان متعبنا عليها تقدم ما يفيد السماح لها بالعمل في البحرين ليتسنى نقل كفالتها إلى المطعون ضدها واستصدار بطاقة عمل بها وقد نقضت محكمة الاستئناف بالبحرين التعويض المحكوم به وقدره 1778 دينارا إلى 700 دينار وأيدتها في ذلك محكمة التمييز". طعن رقم 93/77، جلسة 1993/10/9، محمود سلامة جبر، المرجع السابق، ص 34.

². هذا ما أكدته المادة 135 ف2 من قانون علاقات العمل.

³. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، المرجع السابق، ص 116.

ثانياً: تعديل الأجر في عقد العمل

يعتبر عقد العمل من العقود الملزمة لجانبين، وتخضع لمبدأ القوة الملزمة للعقد، إذ يلتزم أطراف العقد بتنفيذ بنوده، وأهم بند في عقد العمل البند المتعلق بالأجر، حسب ما تم الاتفاق عليه على أساس العقد شريعة المتعاقدين، ومن ثم لا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين.

1. القاعدة العامة:

يقصد بتعديل العقد إجراء تغيير جزئي على عنصر من عناصره أو بند من بنوده بالزيادة أو النقصان وإذا كان الأصل في العقود الملزمة لجانبين هو عدم إمكانية تعديلها إلا بموافقة الطرفين تطبيقاً لنص المادة 106 من القانون المدني والمادة 63 من قانون علاقات العمل 11/90، إلا أن طبيعة عقد العمل تختلف عن بقية العقود الأخرى وتتضمن انفراد المستخدم بتعديل بعض بنوده متى اقتضت مصلحة العمل ذلك، رغم أن الواقع العملي يؤكد بأن عقد العمل كثيراً ما يكون من صنع إرادة المستخدم المنفردة، ولا يملك العامل سوى القبول بالشروط التي وضعها المستخدم بسبب ضغط الظروف الاقتصادية والاجتماعية، ورغم ذلك لا يمكن لأي طرف أن يتنصل مما ألتزم به.

ولا شك أن تطبيق قاعدة العقد شريعة المتعاقدين على علاقة العمل تشكل ضماناً قوية لاستقرار علاقة العمل، وحماية العامل من تعسف المستخدم في تعديل البنود المتفق عليها في العقد، غير أنها تشكل في نفس الوقت عقبة في طريق تطور المشروع وانطلاقه لكونها تحول دون قيام المستخدم بأي تعديل في عقد العمل في الوقت الذي تقتضي فيه مصلحة العمل إجراء هذا التعديل، خاصة إذا تغيرت الظروف التي كانت سائدة وقت إبرام العقد والتي كانت محل اعتبار المتعاقدين، كون أن عقد العمل غير المحدد المدة من العقود الزمنية التي يستوجب بقاءها مدة زمنية طويلة، وخلال هذه المدة قد تطرأ تطورات فنية وعلمية، وقد تتعرض المؤسسة إلى صعوبات اقتصادية أو مالية، وقد تتعرض صحة العامل إلى التدهور، مما يستوجب تعديل عقد العمل لمواجهة هذه الظروف، وعلى هذا الأساس فإن أعمال قاعدة العقد شريعة المتعاقدين تحول دون قيام المستخدم بأي تعديل في عقد العمل ما لم يوافق عليه العامل، وما يترتب عن ذلك من تهديد لحياة المشروع وعدم مسابرة للتقدم، وعدم قدرته على منافسة غيره من المشروعات المماثلة، وبالمقابل فإن انفراد المستخدم بتعديل عناصر عقد العمل قد يترتب عليه المساس بحقوق العمال ومكاسبهم، لذلك نجد أنه

من مصلحة العامل التمسك بالقوة الملزمة للعقد ورفض أي تعديل يرى فيه انتقاصا من حقوقه، ومن مصلحة المستخدم التمسك بسلطته التنظيمية وإجراء أي تعديل تفرضه مصلحة العمل.

لم يتعرض المشرع الجزائري إلى تعديل الأجر بالزيادة أو بالنقصان بصورة مباشرة، وإنما تعرض إليه بصورة ضمنية من خلال نص المادة 62 من قانون 90-11 التي تنص على ما يلي: "يعدل قانون العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات الجماعية تملي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل".

من خلال هذا النص يظهر بأن موقف المشرع الجزائري يميل لمصلحة العمال، فسمح بالتعديل في الأجر إذا كان التعديل بالزيادة على ما هو متفق عليه أو في حالة الاتفاق الطرفين¹.

1. حالة تعديل الأجر بالإرادة منفردة لرب العمل:

يمثل العقد شريعة، إلا أنه قد تطرأ على مشروع المؤسسة ظروفًا، إيجابية أو سلبية يستند إليها رب العمل في تعديل الأجر سواء بالزيادة أو بالنقصان، فالسؤال الذي يطرح نفسه، هو ما مدى سلطة رب العمل في تعديل الأجر بالزيادة أو بالنقصان بإرادته المنفردة؟

في الأصل لا يجوز أن يقوم رب العمل على تعديل بالإنقاص من الأجر، ولكن قد يكون صحيحا هذا التخفيض في حالة موافقة العامل الصريحة (في شكل كتابي أو لفظيا) أو الضمنية (كحالة السكوت أو الشروع في العمل دون اعتراض...)، ما لم يكن رضا العامل مشوبا بعيب من عيوب الرضا كعيب الإكراه والتدليس. فالإكراه مفترض في مجال العمل لان العامل لا يتمتع بكل حرية نظرا للظروف الاقتصادية والاجتماعية، فيقوم صاحب العمل بتعديل الأجر بمفرده والتي لا يستطيع العامل مناقشة هذا التعديل خوفا من فقدانه منصب عمله الذي قد لا يحصل على غيره، فيقبل بذلك التعديل رغم عدم رضاه به، وبالتالي فإن حريته وهمية².

¹. راجع المادة 63 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

². حسان نادية، علاقات العمل الفردية في القانون الجزائري: تكريس تنائيه حرية التعاقد و التأطير القانوني، مجلة دراسات قانونية، ع04، س2007، جامعة تلمسان، ص 150.

إمّا عن تعديل رب العمل بالزيادة، فموجب المادة 62 من ق 11/90 السالفة الذكر فإنّ المشرع قد سمح بها لأنها من القواعد التي تحمل نفع ومصلحة أفضل للعامل، ولكن رب العمل غير ملزم بأي زيادة ما لم ينص قانون أو اتفاق جماعي على ذلك.

كما يكون هذا التعديل بالزيادة إذا صدر من إرادة رب العمل فيجب أن يكون بمشورة العامل وإذنه، حيث يرى الأستاذ "RADE Christophe" في معرض تعليقه على قرار أصدرته محكمة النقض الاجتماعي بتاريخ 2001/10/23 ضرورة أخذ إذن العامل، احتراماً للعقد المبرم بينه وبين العامل من جهة، وحفاظاً على شرف العامل من جهة أخرى¹.

كما أنّ المشرع الجزائري قد تعرض لإمكانية التعديل الجوهري في حالة مرور المؤسسة بظروف اقتصادية صعبة، وذلك في إطار نص المرسوم التشريعي رقم 94-09 الصادر بتاريخ 26 ماي 1994² الذي سمح للمستخدم بإجراء عدة تعديلات جوهرية تمس الأجر وذلك استناداً إلى إجراءات اللجوء إلى تقليص عدد العمال.

الفرع الثاني : الاتفاقيات الجماعية كأساس لاستحقاق الأجر

حين يغفل عقد العمل الفردي عن تنظيم ظروف العمل أو الأجر فإن الاتفاقية الجماعية في هذه الحالة تحل محله، وأسلوب الاتفاقيات الجماعية لم يكن معروفاً في ظل التسيير الاشتراكي للمؤسسات، فهو أمر مستحدث أملت ظروف الانتقال إلى اقتصاد السوق³، فجاءت إليه الاتفاقية الجماعية نتيجة لشعور العمال

¹ . Rade Christophe, Rémunération, prime, conventionnelle intégration dans le salaire mensuel, accord nécessaire du salarié, RDS, N°06, 200, Paris.

² . المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجر الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، ج.ر.ج.ع، ع34، المؤرخة في 01 جوان 1994.

³ . في بداية الرأسمالية وأمام التنافس الشديد بين المستثمرين خاصة في مجال غزل القطن، أدى ذلك إلى ضخ استثمارات عالية لشراء الآلات الجديدة وبناء المصانع التي أدت إلى زيادة كبيرة في إنتاج غزل القطن، ومن ثم انخفضت أسعارها مع هبوط معدل الأرباح إلى أدنى مستوياته في عقد تلاتينات القرن التاسع عشر، ولتحقيق أعلى مستوى من الربح كان لا بد من تحقيق ذلك على حساب العنصر البشري عن طريق خفض معدلات الأجر وإحلال عمال صبية وبدون خبرة محل العمال المحترفين ذوي الخبرة لخفض تكلفة اليد العاملة، حيث ساعد اختراع الآلات الآلية على ذلك.

بتطور الرأسمالية الصناعية، أصبح الصراع بسبب الأجر أكثر تنظيماً ودافع عمال الغزل عن مصالحهم ضد اتجاهات أصحاب العمل لخفض أحوالهم بإقامة اتحادات عمالية، رغم مساعي كل أصحاب العمل لإحباط هذه الاتحادات العمالية بمساعدة أجهزة الدولة الأمنية التي قامت

وأصحاب العمل على حد سواء بحاجة إلى إيجاد آليات تنظيمية نابغة من إرادتهم تأخذ بعين الاعتبار خصوصيات ومستلزمات كل قطاع، كل فئة عمالية وكل مؤسسة، آليات تحقق لهم نوع من الاستقرار في العلاقات المهنية والاجتماعية، وتوفق بين مصالحهم المتضاربة، خاصة أمام عجز الآليات التنظيمية الرسمية عن تحقيق هذه الأهداف والمهام، بحكم بعدها عن الميدان العملي، واستحالة إحاطتها بمتطلبات وخصوصية كل مهنة وكل قطاع.

أولاً: أهمية اتفاقية العمل الجماعية

تظهر أهمية الاتفاقية من الناحية القانونية ومن الناحية الاقتصادية وهذا ما سنبينه كالآتي :

1. من الناحية القانونية:

تبرز أهمية اتفاقية العمل الجماعية من الناحية القانونية من وجهتين: فمن جهة أولى نجد أنها تؤدي إلى توازن بين العمال وأصحاب العمل في علاقات العمل الفردية، وذلك لما في اشتراك النقابة العمالية في إبرامها من أثر هام، حيث تملك هذه المنظمة التي تمثل المصالح المهنية للعمال التابعين لها قدرة تفاوضية أفضل تجاه أصحاب الأعمال أو المنظمات التي تمثل مصالحهم¹.
ومن جهة أخرى فإن اتفاقية العمل الجماعية تفرز قواعد اتفاقية تكفل حماية العمال خاصة وأنها تتعلق بالنظام العام الاجتماعي بما يمنع الطرفين من مخالفتها، إلا إذا كان الخروج عليها يحقق مصلحة العامل أو يعطيه مزايا أفضل².

2. من الناحية الاقتصادية:

على الصعيد الاقتصادي يترتب على اتفاقية الجماعية توحيد شروط العمل، بما يؤدي إلى تقليل المنافسة بين العمال، بما يؤدي إلى تقليل المنافسة بين العمال، وبالتالي بتجنيد العمال أضرار هذه المنافسة

بالقبض على المضربين، وسجنت رؤساء الاتحادات العمالية، ووضعوا قوائم سوداء تضم أسماء تضم أسماء قادة الاتحادات العمالية ليحرموهم من العمل في مصانعهم. بالرغم من ذلك نجحت اتحادات عمال الغزل في المحافظة على معدل الأجور دون خفضها، بالرغم من تدني أرباح الشركات.

¹. عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف الإسكندرية، 1999، ص 151.

². كمال مخلوف، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مجلة المعارف، ع6، جوان 2009، البويرة، الجزائر، ص

وأبرزها انخفاض الأجور، كما أنّها تمنع المنافسة أيضا بين أصحاب العمل وتضمن تحقيق المساواة بين العمال وهو الهدف الذي كافحت الطبقة العاملة طويلا من أجله¹.

ثانيا: تعريف الاتفاقية الجماعية

للولصول إلى اتفاق لا بد من المرور بمرحلة أولية وهي التفاوض ويقصد بالتفاوض لغة: التشاور والمناقشة وتبادل الآراء والمواقف والمطالب والتفاوض حول موضوع أو مواضيع معينة تعرف بمضمون أو محتوى التفاوض الجماعي أو الاتفاقية الجماعية، وذلك للوصول إلى اتفاق مشترك حول مسائل ومواضيع التي عرضت للمناقشة والتفاوض حولها ومن بينهما الأجور²، لا بد من تقديم تنازلات متبادلة من كل طرف، قصد تقريب وجهات النظر والمواقف.

عرف المشرع الجزائري الاتفاقية الجماعية بموجب المادة 114 من قانون 11/90 بأنها عبارة عن اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية ويكون أطرافها المستخدم وممثلي النقابات العمالية كما يمكن أن تأخذ هذه الاتفاقية شكلا أكبر لتبرم ما بين عدة مستخدمين من ناحية مع تنظيم واحد أو عدة تنظيمات نقابية من ناحية أخرى. من خلال هذا التعريف فإن الاتفاقية الجماعية تتميز بخصائص تتمثل فيما يلي:

1. الصفة التعاقدية للاتفاقية الجماعية:

لإبرام اتفاقية عمل جماعية يجب توافق إرادة أطرافها، وهم منظمة نقابية أو نقابة عمالية من ناحية، وصاحب عمل أو منظمة تمثله من ناحية أخرى.

2. الصفة الجماعية للاتفاقية الجماعية:

تظهر الصفة الجماعية للاتفاقية الجماعية للعمل، من خلال أطراف العقد، فتبرم اتفاقية العمل الجماعية بين منظمة نقابية أو أكثر، وبين صاحب عمل أو أكثر، أو منظمة ممثلة لأصحاب العمل، ويستفاد من ذلك أن تمثيل العمال في هذه الاتفاقية يكون عن طريق نقابة أو أكثر من النقابات العمالية.

¹. السيد عيد نايل، قانون العمل، منشأة المعارف الإسكندرية، 1999، ص 151.

². بشير هدي، المرجع السابق، ص 181.

أمّا من جانب صاحب العمل فلا يشترط توافر الصفة الجماعية فيه، إذ يمكن أن يقوم صاحب عمل واحد بإبرام اتفاقية جماعية مع نقابة عمالية. على أنه لا يوجد ما يمنع أن يتم إبرام هذه الاتفاقية بواسطة إحدى نقابات أصحاب العمل¹.

إنّ الاتفاقيات الجماعية جاءت لتسد الفراغات التي قد يحدثها عقد العمل خصوصا محاولة التخفيف من حدة المركز الاقتصادي للمستخدم، الذي يقترح تقديره للأجر، وما على العامل إلا أن يقبل أو يرفض أو يقترح أجرا آخر بينما لا يكون العامل إلا القبول المقدار الذي يقترحه المستخدم. فأصبحت الاتفاقيات الجماعية الإطار الأمثل للتفاوض الجماعي خاصة بالنسبة للأجور، ويتوجب على رب العمل أن يحترم مضمون هذه الاتفاقيات والاتفاقات التي كان إبرامها من قبل.

المطلب الثاني: مضمون الاتفاق حول الأجر

عند نجاح الاتفاق الجماعي أو الفردي يكفل ذلك بإبرام عقد العمل أو الاتفاقية الجماعية حول مجموع النقاط المتفق عليها، فيتمركز الاتفاق غالبا حول مجموع شروط التشغيل والعمل بتكييفها مع الشروط الخاصة بكل مؤسسة². إنّ الأحكام المتعلقة بشروط العامة للعمل كثيرة، أهمها الحقوق المالية التي يتمتع بها العمال، فما هي المسائل المتعلقة بالأجر التي يمكن التفاوض وإبرام اتفاق بشأنها؟

الفرع الأول: تحديد أشكال الأجر

إن مشكلة الأجر تنحصر في الوصول إلى الطريقة التي تمكن من قياس قيمة العمل تقنيا بشكل عادل يرضي العامل وصاحب العمل، وبذلك يطمئن العامل إلى أن مجهوده يعود عليه بالفائدة مباشرة أي زيادة في أجره مع زيادة مجهوداته، كما يطمئن صاحب العمل غلى أن أي زيادة في الأجر المدفوعة تعود عليه بالفائدة أيضا، ولتحقيق ذلك تم الحث على ابتكار طرق لدفع الأجر تراعى فيها هذه الحقيقة³. ولتحقيق الطريقة المثلى لدفع الأجر لابد من أن تتوافر فيها الشروط التالية:

¹ محمد رفعت الصباحي، محاضرات في التشريعات الاجتماعية العمالية، ج2، مطبعة مجيمر القاهرة، مصر، 1999-2000، ص101.

² .BORSALI HAMDAN Leila , Droit du travail, Op. cit, P419.

كذلك بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي، المرجع السابق، ص134.

³ عبد السلام حبيب، مشاكل العمل والعمال، مكتبة النهضة المصرية، 1951، ص56.

- لا بد أن تخلق التوازن بين مصلحتين أقل ما يقال عنهما أنهما متعارضتين. فتمكن العامل من الحصول على أكبر أجر ممكن يتناسب مع نتائجه ودون الإضرار بصالح العمل في الوقت نفسه.
- يجب أن تكون بسيطة حتى يسهل تطبيقها عمليا ويفهمها العامل.
- يجب أن تكون عادلة ودقيقة في قياس إنتاج العامل حتى لا يشعر باللاعادلة الأجر.
- يجب أن تدور حول مبدأ تكافئ المجتهد وتحرم غير المجتهد¹.

الأصل أن المتعاقدين يحددان في العقد الطريقة التي يحتسب الأجر على أساسها وهذا ما نصت عليه المادة 14 من اتفاقية العمل الدولية رقم 95². لهذا سوف نقوم بدراسة الأسس والضوابط المعتمدة في تحديد الأجر، وقد تعددت واختلقت تصنيفات المقدمة لطرق تحديد الأجر وذلك حسب الزاوية التي ينظر منها وبالتالي التساؤل الجوهرية الذي يثور هو على أي أساس يحدد الأجر؟

أولا : حساب الأجر وفقا لمعيار الوقت

إنّ المدة الزمنية هي أساس وقاعدة تحديد الأجر فيتحدد وفق مدة معينة من الوقت قد تكون قصيرة كالساعة واليوم وقد تكون متوسطة كالأسبوع أو الأسبوعين أو طويلة نسبيا كالشهر. فيتحدد الأجر على أساس الزمن الذي أنفق في العمل أيا كانت حصيلة، أي دون الأخذ بعين اعتبار كمية الإنتاج أو مقدار العمل التي يحققها العامل خلال الوحدة الزمنية المختارة لحساب الأجر لكن لا ينبغي الخلط بين طريقة حساب الأجر بالزمن على النحو المبين سابقا وبين وقت الوفاء بالأجر، فقد يتقاضى العامل أجره كل أسبوع بينما يكون الأجر محسوبا على أساس الساعة أو القطعة. كما لا ينبغي الخلط كذلك بين هذه الطريقة لحساب الأجر وبين المدة المقررة للعقد إذ قد يكون العقد محدد المدة بشهرين أو السنة ويكون الأجر محددًا بالساعة أو اليوم أو الشهر³.

¹. عبد السلام حبيب، المرجع السابق، ص 56

². المادة 14 من اتفاقية العمل الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور بحيث توجب بصفة عامة انه يجب اتخاذ تدابير فعالة لإعلام العامل بصورة مناسبة ومفهومة عن شروط الأجرة من حيث مواعيد تأديتها وحق العامل في معرفة الشكل الذي تم عليه حساب أجرته، وذلك قبل استخدامه

في عمل ما أو عند كل تغير في هذه الشروط.

³. همام محمد محمود زهران، ق العمل، عقد العمل الفردي، ق 137 لسنة 1981 ومشروع القانون الجديد فقها وقضاء، 1997-1998 ديوان المطبوعات الجامعية.

طريقة حساب الأجر بالزمن هي الطريقة الأكثر شيوعا وذلك لما تمتاز به من بساطة لاسيما في عقود العمل غير المحددة المدة، فتكفل للعامل أجر ثابت لا يتأثر بتقلبات الإنتاج وتضمن له عدم الإرهاق في العمل¹. ويتم اللجوء إلى هذا المعيار في الحالات التي يصعب فيها ربط الإنتاج بالأداء كوحدة كمية مثل الأعمال الإدارية وأعمال المراقبة والهندسية والاستشارية². وكذلك في الأعمال التي يكون الاهتمام فيها بالجودة أقل من كمية أو تحتاج لدقة كبيرة في العمل أو استخدام فيها آلات معقدة وغالية الثمن.

نظرا للفائدة التي يحققها النظام الأجر الزمني للعمال فإنّ الثّقابات العمالية تحرص كثيرا على تطبيقه³، فلقد جاء في الاتفاق الإحصائي المبرم بفرنسا في سنة 1970 الذي جمع أرباب العمل والحكومة والنقابات العمالية على ضرورة تعميم الضمانات التي يحظى بها الموظفون العموميون لشمل الطبقة العمال في القطاع الإنتاج والاستفادة من مختلف الامتيازات الممنوحة لهم وخاصة منها استثناء الأجر كل نهاية شهر⁴.

1. موقف المشرع الجزائري من معيار المدة لحساب الأجر:

إنّ هذه العبارة ليست مكرسة بصفة صريحة من طرف المشرع الجزائري في التشريع الحالي، ولكن ما يفهم ضمنا من المادة 88 من قانون 11/90 التي تلزم المستخدم بدفع أجور العمال بانتظام عند حلول أجل استحقاقها، هذا يعني أن العمل مرتبط بمدة زمنية معينة⁵. وبالرجوع كذلك إلى المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 98/96⁶ نجد أنه يؤكد على ضرورة أن يتضمن دفتر الأجور مجموعة من العناصر من بينها "فترة العمل" وهذا ما يربط ولو بصفة غير مباشرة فكرة الأجر بمدة العمل¹.

¹. بوخالفة غريب، المرجع السابق، ص 75.

² بوقيرين عابد، ضوابط تحديد أجر العامل في ظل العولمة الاقتصادية، مذكرة ماجستير، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، الجزائر، 2012/2011، ص 13.

³ BORSALI HAMDAN Leila: « Les conventions collectives des grand entreprise optent pour le salaire au temps , la rémunération mensuelle est la plus fréquemment utilisée », Droit du travail, Op. cit, P422

⁴ BEDOURA-JEZN « salaire (définition, forme) ». Répertoire de travail encyclopédie, Dalloz, Paris 1989, p. 09.

⁵ تنص المادة 88 من قانون 11/90 على ما يلي: "يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام، عند حلول أجل استحقاقه".

⁶ تنص المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 98-96 الذي يحدد قائمة الدفاتر والتحويلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، ج.ر.ج.ج، ع 17 المؤرخة في 13/03/1996، على ما يلي: "يتضمن دفتر الأجور العناصر التالية: ... فترة العمل...".

نظرا لأهمية عنصر الزمن في تحديد طبيعة علاقة العمل وبعبارته من المسائل المشككة لنظام العام الاجتماعي، وهو إحدى الحقوق التي تناضل من أجلها النقابات العمالية، لأن معرفة حجم ساعات العمل أمر بالغ الأهمية، لمعرفة مدى تناسب تلك المدة مع ما يتقاضاه العامل من أجر، وفي حالة مخالفة المستخدم للحد الأقصى للمدة المقررة للعمل فإنها تترتب على عاتقه عقوبات مقررة قانونا، وفي خصوص المدة القانونية المقررة للعمل فإنّ المشرع قد اصدر عدة قوانين لتحديد²، أمّا النسبة للمعمول بها حاليا نظمها الأمر رقم 03-97 حيث تقدر النسبة الأقصى للعمل هي 40 ساعة في الأسبوع موزعة على خمسة أيام على الأقل، بحيث لا يمكن أن تتجاوز بأي حال 12 ساعة في اليوم³.

2. تقييم معيار المدة لحساب الأجر:

لقد انقسم الفقه في تقييم معياره المدة لحساب الأجر، فهناك اتجاه ذهب إلى اعتبار أن العمال يفضلون نظام الأجر الزمني لأنه يحقق لهم استقرار في دخلهم لأنه يحدد جزافيا دون أن يؤخذ في الاعتبار أيام العملي الفعلي خلال الشهر، وبالتالي فإنّ الأجر لا يتأثر بأي خفض لساعات العمل خلال العمل لأي سبب لا يرجع للعامل وفي حين أن أصحاب العمل يفضلون دفع الأجور حسب الإنتاج لأنه في اعتقادهم أن نظام الأجر الزمني يشجع العمال على التكاسل والتباطؤ⁴ وبالتالي لا يهدف إلى تحسين المردودية ولا يدفع العمال لتحقيق ذلك، لأنه يساوي بين جميع العمال بدون النظر إلى كفاءتهم وقدرتهم على الإنتاج.

وفي حين ذهب اتجاه آخر اعتبار أنّ الأجر بالمدة يعتبر أفضل تعبير عن ثمن العمل أو عن قيمة قوة العمل، إذ يضع العامل نفسه تحت تصرف رب العمل للقيام بأعمال محددة في مدة زمنية معينة لقاء اجر محدد، ويتم تحديد أجر ساعة العمل ثم يحسب أجر العامل بقدر الوقت المتفق عليه قضائه في العمل، وهذا النظام يلاءم

¹ بوقبرين عابد، المرجع السابق، ص 21.

² اصدر المشرع الجزائري أول قانون يحدد المدة القانونية للعمل سنة 1975 بموجب الأمر رقم 75-30، المؤرخ في ابريل 1975 تتضمن المدة القانونية للعمل الأسبوعي .ج. ر.ج.ج.، ع 39 (الملغى) حيث كانت تقدر المدة ب 44 ساعة في الأسبوع، وتطبق على كافة قطاعات النشاط الإداري والاقتصادي مع إمكانية تقرير مدى ثقل عنها بالنسبة لبعض النشاطات المرهقة في المؤسسة ثم جاء قانون رقم 03/81 مؤرخ في 02 فيفري 1981 المتعلق بالمدة القانونية للعمل، ج.ر.ج.ج.، ع 08 الصادرة في 1981 (الملغى) ذلك ليعيد تكريس نفس المدة.

³ راجع المادتين 2 و 7 التشريع الحالي من أمر رقم 03/97، المؤرخ في 11 جانفي 1997 يتعلق بالمدة العمل القانونية للعمل، ج.ر.ج.ج.، ع 03 الصادرة في سنة 1997.

⁴ محمود سلامة جبر، الحماية القانونية للأجر، المرجع السابق، ص 60.

أصحاب العمل من عدة نواحي لأنه يمكنهم من التحكم بالوقت الذي يدفعون مقابلته أجرا بحسب حاجتهم وهذا ما يسهل الأمر في حساب الأجر عندما يشتغلون العمال بالتوقيت الجزئي¹، كما يمكنهم من إطالة يوم العمل إذا أرادوا، وحصول العمال على دخل في العمل ساعات إضافية، كما أنّ هذا النظام يحمي العمال وقوة عملهم من الاستغلال، وذلك عن طريق وضع حد أعلى لعدة الساعات العمل المقررة يوميا وعدد الساعات الإضافية التي يجوز تشغيل العمال فيها، كما يسهل هذا الشكل من الأجر تحقيق التكيف مع مقتضيات الإنتاج وظروف الوقت، لأن صاحب العمل يتمكن من زيادة ساعات العمل في حالة الضرورة مما يتلاءم مع حاجات الإنتاج كما يخفف أعباء المؤسسة في الأوقات الركود.

وذهب مكتب العمل الدولي بأنّ نظام الأجر الزمني لا يعني بأنّه نظام حجم العمل يكون بدون نتائج بل بالعكس لأنّ كل الأنظمة المعتمدة في قياس الأجر تأخذ بعين الاعتبار الربح والنتائج، ومن بينهم نظام الأجر بالمدة الذي يركز على فريضة بأنّ العامل يقدم على الأقل جهد من العمل، لكن لو افترض أن ذلك صحيح فإنّ استقرار العامل مرارا تحت هذا الحد الأدنى يعرضه للخطر تلقي عقوبات التي قد تصل إلى الطرد من منصب عمله، وبالتالي فالعامل مدركا جيدا أن التقدم الذي يقدمه في مستوى عمله يمكنه في الترقية إلى مناصب أعلى والأجر. لهذا فإنّه وجد في نظام الأجر بالمدة هناك أنظمة الأجر المحدد بمردود مقربا، والتي تتضمن ملاحظة معايير محددة المردودية وتطبق عقوبات عندما لا يتم احترام هذه المعايير (كالتخفيض في المنصب العمل أو تغييره أو حتى التسريح) وبالتالي فإنّ العامل وقبل بداية سيعلم بالمبلغ الأجر الذي سيحصل عليه عند نهاية المدة وكم من قطعة من واجبه أن ينتجها وما هو معرض له إذا لم يحقق ذلك² ويرى عبد السلام ذيب أنّ قانون العمل الحديث يتواجه نحو توسع الأجر الشهري على حساب الأجر بالساعة واليوم³.

¹ نظم المشرع الجزائري فئة العمال الذين يشغلون بالتوقيت الجزئي بنصوص خاصة وذلك بموجب مرسوم تنفيذي رقم 97-473، مؤرخ في 08 ديسمبر 1997 يتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي، ج . ر ع 82.

² FC les systèmes de rémunération liés aux résultats, bureau international du travail, organisation internationale du travail 1985 première édition 1985, p 01-02.

³ عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 276. - محمود علامة جبر، الحماية القانونية لأجور، المرجع السابق، ص 62.

ثانيا: حساب الأجر وفقا لمعيار الإنتاج

يتم حساب الأجر وفقا لهذا المعيار بناء على كمية ونوعية الإنتاج المتحصل عليها دون النظر إلى الزمن أو المدة التي استغرقت في تحقيقها، بحيث يحدد لكل قطعة أو وحدة إنتاجية أجرا معينا، فيحسب الأجر على أساس عدة القطع أو الوحدات التي أنتجتها، حيث يتناسب اجر العامل طبقا لهذا النظام تناسب طرديا مع إنتاجه فيزيد بزيادته وينقص بنقصانه وفي حدود نفس النسب¹، لذلك يطبق هذا النظام عادة في الصناعات والأعمال التي يسهل فيها قياس كمية إنتاج العامل أو مجموعة من العمال بدقة ومثال ذلك: محاسبة عامل البناء على أساس عدة الأمتار المربعة التي ينجزها، أو تحديد أجر عامل الأحذية وفقا لإنتاجه لكل زوج من الأحذية، كما يعتبر هذا المعيار أكثر استعمالا في مجال النسيج على أساس ما يتم إنتاجه بالمتري. بالنسبة لمكتب العمل الدولي فإنه يمكن لأنظمة الأجر المرتبطة بالنتائج أن تكون مضيضة بكيفيات مختلفة دون أن تكون هناك طريقة عامة وموحدة لتصنيف فيكون التصنيف أمّا بناء على أجر العامل المرتبط بنتائج عمله الفردي "الأجر بالقطعة أو المردود"، وفي أنظمة أخرى بناء على عمل المجموعة بحيث تكون إنتاجية الجماعة هي التي تأخذ بعين الاعتبار أو ابعده من ذلك فقد يكون عمل المؤسسة أو الشركة ونتائجها هو المعنى².

1. موقف المشرع الجزائري من معيار المردودية

لقد نص المشرع الجزائري على هذا المعيار في المادة 82 من قانون 90-11، واعتبر أن الأجر بالإنتاج قد يحسب على أساس الالتزام أو القطعة أو العمل بالحصّة أو حسب رقم الأعمال³. ما يتضح من هذه المعايير التي سبق ذكرها أن المشرع قد تبني معيار حساب الأجر وفقا لمعيار المردودية ولكنه لم يقوم بتوضيح المقصود من كل معيار بل تركها في العموم، كما أنه ربط كل هذه المعايير بالدخل المتناسب مع نتائج العمل.

¹ هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة، الجزائر، 202، ص 139.

² للمزيد من التفاصيل هو أنظمة الأجر المرتبطة بالنتائج، راجع بوقبرين عابد، ضوابط بتحديد الأجر، المرجع السابق ص 14 الى 20.

c.f les système de rémunération lies aux résultats, op .cit ,p 19-20 et suite

³ نص المادة 82 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: " يفهم من عبارة الدخل المتناسب مع نتائج الأجرة حسب المردود، لاسيما العمل بالالتزام أو بالقطعة أو العمل بالحصّة حسب رقم الأعمال ".

ومن خلال ما تقدم فإننا قمنا بشرح معيار الأجر الذي يتم حسابه وفقا للقطعة، لكن ما سنقوم به هو شرح المقصود من الأجر الذي يتم حسابه أساس الحصة فهو الأجر الذي قد يتخذ كله أو بعضه صورة حصة مما تحققه المؤسسة من ربح، لكن دون أن يأخذ وصف الشريك طالما تحقق عنصر التبعية في علاقة صاحب العمل، هذا يعني عدم المشاركة في تحمل الخسارة لأنه لا يجوز أن يتقاضى العامل أجرا أدنى من الأجر المحددة قانونا مهما كان المعيار المستعمل أما المقصود بمعيار الأجر حسب رقم الأعمال فيتم حسابه على أساس ما أنجزه العامل من مبيعات أو ما حققه من إنتاج أو ما استجلبه من طلبيات، كما قد يتخذ صورة نسبة مؤدية من قيمة الصفقات التي يبرمها العامل لحساب رب العمل¹.

2. تقييم معيار الإنتاج لحساب الأجر:

لقد تعرض معيار الإنتاج لحساب الأجر إلى العديد من الانتقادات بالرغم من وجود شبه إجماع فقهي على وجود إيجابيات إلا أن له سلبيات سنتطرق إليها إتباعا :

فقد رأى مصطفى جلال القرشي بأن حساب الأجر على أساس الإنتاج يحقق مصلحة لصاحب العمل لأن العامل يسعى جاهدا إلى زيادة الإنتاج، بفرض الزيادة في دخله وهو الشيء الذي قد يؤدي إلى إرهاق العامل وإصابته بإضرار بصحته كما أنه يؤدي إلى تهديد العامل دائما وتناقص أجره بتناقص قدرته البدنية خاصة مع مرور الوقت.

وتطبيق هذا النمط لا يتناسب مع بعض أنواع العمل التي يفضل فيها نوعية الإنتاج على كمية أو عندما يتطلب العمل عناية وانتباها خاصيتين أو عندما تكون المواد سريعة العطب، مما يجعلها عرضة لسوء الاستعمال نتيجة سرعة العمل مع قلة العناية طمعا في زيادة الأجر².

في حين ذهب أحمية سليمان إلى اعتبارا أن هذا المعيار ينتج عنه عدم الاستقرار في الأجر من الناحية الكمية حيث أنه يتغير بتغير مستوى المردود الذي هو أساس تحديده³.

¹. بوقبرين عابد، المرجع السابق، ص 26.

². جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص 213.

³. أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 216.

لهذا فإنّ التّقابات العمالية تنتقد كثيرا هذا التّمط و تأخذ عليه بأنّه يشجع على لا إنسانية وتعسف أصحاب العمل وانتقادي ما ينجو عنه من متاعب للعمل تنظم الاتفاقيات الجماعية طرق اللّجوء إليه، فتفرض أجر أدنى للعمال مهما كان المردود المتحصل عليه¹.

ونظرا للسلبات السابقة الذكر فإنّ المشرع تدخل لبسط نوعا من الحماية للعامل الذي يتقاضى أجرا يتم حسابه وفقا لمعيار الإنتاج و المرد ودية.

ف نجد المشرع المصري من أجل حماية هذه الفئة من العمال أقر حالات معينة مثل الإجازات السنوية، الأعياد والرّاحة الأسبوعية، الحالات حيث ألزم المستخدم بأن يدفع للعمال أجرا يتم احتسابه على أساس متوسط ما يتقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية من السنة الأخيرة أو عن المدة التي استغلها أن كانت أقل من سنة مقسومة على عدد الأيام الفعلية عن ذات الفترة².

كما ذهب المشرع البحريني في بسطة للحماية من هذا النمط بحيث حضر تشغيل الأحداث بنظام الأجر بالقطعة، لأن ذلك يؤدي إلى تعريض حياتهم للخطر نتيجة الإجهاد³.

وبالتّسبة للمشرع الجزائري فانه مهما كان المعيار المستعمل لا يجب أن يقل عن الأجر الأدنى المضمون⁴، لهذا فإنّه عادة ما يستعمل هذا المعيار ليس لتحديد الأجر وإنّما لتحديد بعض المكافآت والخوافز التشجيعية لتحسين المردودية سواء الفردية منها أو الجماعية وهذا تحفيز للعمال على زيادة أجورهم من جهة، وعملا على تحقيق مصلحة المؤسسة وتحقيق فائض في الإنتاج الذي يعود بالفائدة على العمال من الأرباح التي حققوها بفضل جهودهم، ويعتبر الأسلوب الأمثل لإقامة علاقات متكافئة وسليمة تسودها

¹. عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص 276.

². المادة 7 من القانون العمل المصري، راجع كذلك هماد محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 662.

³. المادة 67 من القانون العمل للبحريني، راجع كذلك محمود سلامة جبر، المرجع السابق، ص 63.

⁴. المادة 87 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

روح التفاهم بين الطرفين في حدود احترام مصالح المادية والمعنوية لكل طرف¹ ويبقى العمل لحساب أجور العمال الذين يشتغلون في المنزل ملائمة أكثر من تطبيقه على العمال في المؤسسات².
ما يجب الوقوف عليه بعد كل ما سبق ذكره في موضوع إشكال الأجر هو أنه لا يمكن التأكد وبصفة اليقين على وجود شكل الأجر بالوقت أو المردود في مفهومه القطعي.

Salaire au temps et salaire au rendement ne peuvent exister à l'état pur.

ثالثا: المعيار مزدوج لحساب الأجر

ونظرا للانتقادات السلبية التي وجهت لكل المعيارين المدة والإنتاج لحساب الأجر ظهر معيار ثالث أطلقت عليه العديد من التسميات³ من أجل التوفيق والجمع بين مزايا كل معيار فهو يعتبر معيار مزدوج فيتم الجمع بين مصالح العامل ومصالح صاحب العمل المتناقضة، حيث يعد هذا النمط السبيل الأنجع في اعتماده شكل من أشكال الأجور، فيعتمد على تحديد اجر ثابت مع بعض ملحقاته على أساس الزمن وتحفيزا للمردود الفردي أو الجماعي يمنح له مكافآت وحوافز تقدر على أساس مردوده كما ونوعا وتحقيق دخل إضافي⁴، ويتم ذلك بعدة طرق.

1. طرق حساب الأجر وفقا لمعيار المزدوج:

لقد تعددت الطرق المستعملة في حساب الأجر⁵ وفقا لمعيار المزدوج فقد يحسب كالتالي :

¹.أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 216.

². نظم المشرع الجزائري عمل المنازل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97-473 المؤرخ في 8 ديسمبر 1997 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي ج.ر.ج.ج.، ع 82 الصادرة في السنة 1997، راجع كذلك سعودي عمر، عنصر الأجر في عقد العمل ..، المرجع السابق، ص 17.

³. لقد أطلق على هذا معيار المزدوج عدة تسميات منها "الأجر بالطريجة، الأجر بالمقطعية " رغم اختلاف المصطلحات إلا أنها تتفق في المعنى راجع غالب الداودي، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، دار الثقافة، 2011، ص 190. وكذلك جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق، ص. 213.

⁴. بشير هدي، المرجع السابق، ص 139.

⁵. راجع السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص 133-134.

أجر العامل على أساس الزمن مع إعطائه مقابلا عن كل وحدة إنتاجية يحققها ومثال ذلك أن يحدد للعامل أجر يومي قدره 800 دج على أن يحصل مقابل كل وحدة إنتاجية على 10 دج فإذا أنتج عشرون وحدة إنتاجية استحق مبلغ ألف دينار جزائري في اليوم منها ثمانية مائة دج أصليا وعشرون أخرى مقابل ما أنتج من وحدات.

وقد يحدد للعامل أجر على أساس حد أدنى من الوحدات في زمن معين، بحيث إذا زاد إنتاجه على هذا الحد استحق مبلغا إضافيا مقابل كل وحدة زائدة ومثال ذلك: أن يحدد للعامل اجر يومي قدره 800 دج بمراعاة إنتاجه في اليوم ثلاثين وحدة إنتاجية على الأقل، على أن يحصل عن كل وحدة زائدة على 10 دج، فإذا أنتج هذا العامل في اليوم خمسين وحدة استحق ألف دينار جزائري، منها 800 دج أصليا في اليوم عن الثلاثين وحدة الأولى و 200 دج عن الوحدات العشرين الزائدة.

وقد يحدد للعامل أجر مقابل زمن أقصى للإنتاج، عدد معين من الوحدات بحيث إذا أنتجه في اقل من هذا الزمن حصل على مقابل إضافي عما وفره من زمن ومثال ذلك: أن يحدد للعامل أجر قدره 800 دج مقابل الحصول على عشرين وحدة إنتاجية في سبع ساعات، على أن يستحق 50 دج مقابل كل ساعة يوفرها، فإذا أنتج العامل الوحدات المطلوبة في أربع ساعات فيستحق في هذا اليوم مبلغ 950 دج، منها 800 دج مبلغ أصليا وخمسين دينار مقابل الوفرة في ثلاث ساعات.

كما قد يحدد للعامل أجر مقابل عدد معين من الوحدات في زمن معين على أن ينقص منه تبعا لنقص الإنتاج وهذه هي الحالة العكسية مثال ذلك: أن يحدد للعامل مبلغ ألف دينار جزائري لإنتاج عشرين وحدة في سبع ساعات على أن ينقص منه مبلغ 50 دج عن كل وحدة ناقصة، فإذا لم ينتج العامل سوى عشر وحدات، فإنه يستحق مبلغ 500 دج فقط.

2. هل أخذ المشرع الجزائري بمعيار المزدوج؟

بالرجوع إلى نص المادة 150 من الأمر المتعلق بالشروط العامة للعلاقات العمل في القطاع الخاص نجده نص على المدة الزمنية المستعملة في حساب الأجر التي غالبا ما تكون الشهر¹ كما نص على المدة الزمنية

¹ المادة 150 من الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 فبراير 1975 يتعلق بالشروط العامة للعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر، ع 39 صادرة في 1975 (الملغى) التي تنص على "يجب أن تدفع الأجر والتعويض والكافيات من أي نوع كانت إلى العاملين بالشهر، مرة واحدة

لدفع أجور العمال المؤهلين، التي تدفع أجورهم في نهاية الأسبوع سواء بالنسبة للعاملين بالساعة أو اليوم وفي حالة وجود أشغال لأقل من أسبوع في نهاية مدة العمل¹.

أمّا القانون الأساسي العام للعمال وقانون 11/90، فإنّه لم ينص صراحة على اعتماد مدة زمنية معينة، ولكنه اكتفى في المادة 82 من قانون 90-11 على وجوب دفع الأجر المستحق للعامل عند حلول الأجر فقط، وكان الأمر مفهوم بمجرد النظر إلى المدة القانونية للعمل التي يقابلها مقداراً معيناً من الأجر.

أمّا بالنسبة للعلاوات والمكافآت فتحدد أغلبها على أساس المعيار المرد ودية وهذا ما نص عليه المادة 139 من القانون الأساسي العام للعمال² ونفس الحق أي الاستفادة العامل من بعض المكافآت الأخرى وإنتاجية العمل كرسه قانون علاقات العامل بموجب المادة 82 من قانون 11/90.

ما يمكن استخلاصه من اعتماد المعيار المزدوج، هو أنّ المشرع قد قصد بذلك، منح أكبر ضمان وأكبر حماية للعمال من أجل الحصول على أكبر قدر ممكن من الدخل، حيث تقضي هذه الطريقة على المساواة الشكلية لعمال بالنسبة للأجور، وبالتالي القضاء على التسوية بين العمال الذين لهم مردودية عالية والذين لهم مردودية ضعيفة وهو ما من شأنه أن يجازي العامل المجد وغير المجد بالطريقة المناسبة لكل حالة، مع ضمان الأجر الأساسي للجميع، كما أنّ هذه الطريقة كذلك تجنب صاحب العمل دفع علاوات ومكافآت

في الأجور دون مقابل إنتاجي يقضى هذه الكتلة الأجرية³، وبالتالي فإنه هو المعيار المناسب للتحقيق التوازن بين مصالح المستخدم والعامل في نفس الوقت.

في الشهر على الأقل ومرتين في الشهر إلى العمال الدائمين الذين يتقاضون أجورهم بالساعة، أو اليوم مع فاصل ستة عشر يوم على الأكثر، بين المرة الأولى والأخرى.

¹. المادة 11 ق 1 و 2 من الأمر السابق الذكر.

². المادة 139 من قانون رقم 12/78 المؤرخ في 1978/08/08 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، ج.ر، ع 32، الصادرة بتاريخ 1978/08/08. (الملغى)

³. أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 218.

الفرع الثاني: تحديد العناصر التي تدخل في مكونات الأجر

من خلال التعريفات السابقة المقدمة للأجر نجد أن مختلف التعريفات سواء التشريعية أو القضائية أو الفقهية قد وسعت من مفهوم الأجر فلم يعد يقتصر على مفهوم الضيق- تمن العمل- وإنما اتسع ليشمل كل ما يتحصل عليه العامل ويدخل في ذمته المالية. ولكن هل كل ما يتقاضاه العامل بموجب علاقة العمل يعتبر أجرا؟

لهذا فإن اغلب الاتفاقيات الجماعية تنص على مكونات الأجر من تعويضات ومنح في حالة إغفال تحديدها في عقد العمل. لقد حاولت التشريعات تكييف العناصر المكونة للأجر من عدمها ونستج من خلالها أن الأجر غالبا ما يتضمن عنصرا أساسيا ثابتا وعنصرا متغيرا يحسب العنصر الثابت ليضمن للعامل الحد الأدنى لمعيشته أو لما يستحقه من تعويض يتناسب مع جهده المبذول، ويضاف إليه العنصر المتغير لتمكين العامل من الحصول على عيش أفضل، وهدف هذا العنصر المتغير هو تخفيف همّة العمل بجعله ينتفع من الربح الذي يكسبه صاحب العمل أو المؤسسة بفضل مجهوداته¹.

أولا. العنصر الثابت : يتكون الأجر من عناصر ثابتة لا يمكن أن تختفي من بيانات قسيمة الأجر ولا يمكن أن نستبعدهما من حساب الأجر وتمثل في:

1. الأجر الوطني الأدنى المضمون: لقد حظي الأجر بعناية كبيرة على المستوى الدولي والوطني على

حد سواء:

1.1 على المستوى الدولي :

سبق وأن ذكرنا بأن موضوع الأجر بصفة عامة ومستويات الأجور الدنيا خاصة حظي باهتمام كبير على المستوى الدولي فلقد أصدرت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات وتوصيات لتنظيم الحد الأدنى للأجور²، كما أنه لا يزال يحتل مكانا متميزا من أشغال اللجان الصناعية والمماثلة وقد أرسى هذه

¹. مصطفى القريشي، المرجع السابق، ص 188.

². لقد أسفرت مؤتمرات منظمة العمل الدولي إلى إبرام العديد من الاتفاقيات والتوصيات بخصوص الحد الأدنى للأجور وتمثل أهمها فيما يلي:

- الاتفاقية رقم (1927/26) الخاصة بطرق تحديد الحد الأدنى للأجور.

- التوصية رقم (1927/30) الخاصة بتطبيق طرق تحديد الحد الأدنى للأجور والمكملة للاتفاقية السابقة.=

=- الاتفاقية رقم (1951/99) الخاصة بأداة تحديد الحد الأدنى للأجور في الزراعة.

المجهودات الدولية العديد من المبادئ والأحكام التي من شأنها توفير الحماية لأجور العمال مما في ذلك تحديد الحد الأدنى لها. وبالرغم من محاولة منظمة العمل الدولية في وضع أجور الدنيا موحدة في جميع مناطق العالم، إلا أن كل تلك المحاولات غير مجدية وتلقى العديد من المشاكل وذلك راجع للفروق الواسعة في مستويات الأجور من بلد للآخر¹.

لهذا ارتأى مؤتمر العمل الدولي وضع الأسس العامة وطرق تنظيم الحدود الدنيا للأجور بشكل يتصف بالمرونة، لكي تكون قابلة التطبيق في كل بلد وبالوسائل المناسبة لظروفه².

الاتفاقية رقم (26) والتوصية رقم (30) بشأن أجهزة الحد الأدنى للأجور (في الصناعة والتجارة) لعام 1927

حيث بموجب الاتفاقية رقم (26) تتعهد الدولة عضو تصادق على هذه الاتفاقية بإنشاء أو الحفاظ على الأجهزة التي تسمح بتحديد الحد الأدنى للأجور بالنسبة للعمال الذين يعملون في الصناعات وذلك بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال في تلك الصناعات وان يكون هذا الحد الأدنى ملزما للأطراف وعدم جواز تخفيضه، كما تتعهد الدولة المصادقة باتخاذ الإجراءات الضرورية عن طريق نظام للرقابة والعقوبات على تطبيق الفعلي للأجر الأدنى في الأوساط العمالية³.

أما فيما يتعلق بالتوصية رقم (30/1927) فإنها تشتمل العناصر الاتفاقية السابقة فإنها تستلزم إشراك العمال وأصحاب العمل اشتراكا مباشرا وعلى قدم المساواة في مناقشات واتخاذ قرارات الأجهزة المختصة بتحديد الأجور.

- التوصية رقم (1951/79) الخاصة بأداة تحديد الحد الأدنى للأجور في الزراعة و المكملة للاتفاقية السابقة.

-الاتفاقية رقم (1970/131) بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور.

- التوصية رقم (1970/135) بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور.

¹. بالرغم من الجهود التي قامت بها منظمة العمل الدولية في مسألة الأجور الدنيا إلا أن موضوع الأجر العادل، سوف يبقى شديد التعقيد وسيظل معضلة لصناع السياسة الاقتصادية والعمالية يصعب حلها وذلك لاتصاله الوثيق بقضية السلم والعدل الاجتماعي في مختلف البلدان، راجع محمود سلامة جبرن، المرجع السابق، ص 90.

². الاتفاقية رقم (1927/26) والاتفاقية رقم (1951/99) لا تضعان القواعد بشأن مستوى الأجور في حد ذاته ولكنها تقتصران على وضع طرق تعيين الحد الأدنى للأجور، ومع ذلك فإن التوصيتين (1927/30) والتوصية رقم (1951/79) التي تكملان هاتين الاتفاقيتين تضعان عدد المعايير الواجب استلزامها في تحديد هذه الأجور من طرف الدول الأعضاء.

³ راجع المادة 1 و 2 من الاتفاقيات رقم 26 لسنة 1927 السالفة الذكر.

الاتفاقية رقم (99) والتوصية رقم (89) بشأن طرائق تحديد الحد الأدنى للأجور (في الزراعة) لعام 1951¹.

كرست الاتفاقية رقم (99) الصفة الإلزامية للحد الأدنى للأجور مع تأكيدها على ضرورة التشاور مع منظمات العمل والعمال الأكثر تمثيلا إذا وجدت في تقرير طرق تحديد الحد الأدنى للأجور.

أما فيما يتعلق بالتوصية رقم (89) التي تكمل الاتفاقية (99) فإنها تؤكد ضرورة تمكين العمال بالاحتفاظ بمستوى مناسب للمعيشة وتبين التوصية الأسس التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند تحديد الفئات الدنيا للأجور ، كما تبين الحالات التي يكون العمال في وضع لا يستطيعون معه استرداد أجورهم المستحقة طبقا للفئات الدنيا المقررة فإن التوصية تؤكد على انه يجب على الدول الأعضاء هيئة تدابير أخرى كالإجراءات القضائية وسهولة اللجوء إليه لتحقيق هذا الغرض².

الاتفاقية رقم (131) والتوصية رقم (135) لعام 1970 بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور والمسائل المرتبطة بها وخاصة فيما يتعلق بالبلدان النامية³

تشير ديباجة الاتفاقية رقم (131) إلى أن أحكام الاتفاقيتين لعامي 1926 و1951 قد أتمرت بنتائج إيجابية في تقرير حماية للعمال البسطاء، وأنه حان الوقت لاعتماد وثيقة جديدة.

نصت المادة الأولى من الاتفاقية رقم (131) بالتزام الدولة بوضع نظام للحد الأدنى للأجور يكفل حماية لكل فئات العمال الذين يتقاضون أجورا منخفضة. كما أشارت على أنه يتوجب على كل دولة وضع تقريرها حول مجموعة العمال غير المشمولين بالحماية مع بيان أسباب هذا الاستبعاد. كما تقضي الاتفاقية بأن الحد الأدنى للأجور لا بد من أن يطبق بقوة القانون، ولا يجوز تخفيض هذه الجور عن الحد المقرر ويترتب على عدم تطبيق هذا الحد إلى توقيع عقوبات مناسبة على المسؤولين على ذلك⁴.

¹ تعتبر هذه الاتفاقية الوحيدة في المجال الأجر الأدنى التي صادقت عليها الجزائر سنة 1962.

² محمود سلامة جبر، المرجع السابق، ص 110.

³ بالرغم من أحكام الاتفاقية رقم (131) والتوصية رقم (135) ذات طابع عام وتسري على جميع دول العالم، إلا أنها تأخذ بعين الاعتبار حاجات الدول النامية بوجه الخصوص.

⁴ راجع المادة 2 ف 1 من الاتفاقية رقم 131 السالفة الذكر .

أما التوصية رقم (135) فإنها تتناول بشيء من التفصيل ما يلي أهداف تحديد الحد الأدنى للأجور، المعايير المتصلة بتحديد مستوى الحد الأدنى للأجور، نطاق نظام الحد الأدنى للأجور، طرق تحديد الحد الأدنى للأجور، تصحيح الحد الأدنى للأجور و إجراءات التطبيق¹.

2.1 على المستوى العربي:

منظمة العمل العربية هي بدورها أولت عناية خاصة لمسألة الأجور الدنيا، ولهذا نص الميثاق العربي للعمل في مادته الثامنة على ضرورة وضع حد ادني لمستويات الأجور في الدول العربية، فأصدرت العديد من الاتفاقيات منها:

الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل والاتفاقية العربية رقم (6) لسنة 1986 لمستويات العمل² (المعدلة): حيث نصت على وجوب وضع كل دولة الأنظمة لتحديد الحد الأدنى للأجور يضمن سد حاجات العمال الأساسية ويراعي الاختلافات القائمة بين الصناعات والمناطق كما ينص على تشكيل لجان تضم ممثلين عن العمال وأصحاب العمل والجهات الإدارية لوضع الحد الأدنى للأجور مع مراجعته دوريا³

الاتفاقية رقم(15) لسنة 1973 بشأن الحد الأدنى للأجور⁴: تجيز الاتفاقية للدول الأعضاء الأخذ بنظام الحد الأدنى للأجور بحيث لا يجوز أن يتزل اجر العمل عنه، كما أنها وسعت من دائرة المعنيين به ليشمل جميع العمال دون استثناء⁵,

وكما أوجبت على اللجان المختصة بتحديد الحد الأدنى للأجور مراعاة حركة الأسعار ومستوى تكاليف المعيشة مع تأكيد حتمية مراجعة الحد الأدنى بصفة دورية¹.

¹. محمود سلامة جبر، المرجع السابق، ص 114.

². لقد خصصت كل من الاتفاقيتين إحدى عشرة مادة من المادة 34 إلى المادة 44 حيث أكدت من خلالهم على وجوب التزام الدول العربية بتحديد الحد الأدنى للأجور.

³. محمود سلامة جبر، المرجع السابق، ص 115

⁴. الاتفاقية العربية رقم 15 لسنة 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور خصصت الباب الثالث كله لتنظيم موضوع الحد الأدنى للأجور وذلك من خلال تخصيص له 5 مواد.

⁵. المادة 17 من الاتفاقية رقم (15) لسنة 1983 السالفة الذكر

3.1 تكريس الأجر الوطني الأدنى المضمون في التشريعات الداخلية

في قانون العمل الجزائري: بموجب المادة 28 من قانون المالية لسنة 1974، تأسس نظام يعتبر أول تشريع جزائري تطبيقي مؤسس لتسمية "الأجر الوطني المضمون SNMG". وفي نفس السنة صدر قانون 71/74 الخاص بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات نص في مادته العاشرة على أنه: "يضمن للعامل دخلا أدنى يحدد بموجب قانون، تبعا لحاجاته الأساسية وتطور الإنتاج الوطني والسياسة الوطنية المتعلقة بالموارد". ولقد قام بالتحديد القانوني للحد الأدنى المضمون للأجور في الأمر رقم 31-75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، كما نص في القانون الأساسي العام للعامل على المعايير التي على أساسها يوضع الأجر الوطني المضمون والمطبق في كل قطاعات النشاط والذي يحدد بموجب مرسوم تبعا للاحتياجات الحيوية للعامل و الإمكانيات الاقتصادية للبلاد.

تم صدر قانون العمل لسنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل الذي سار على نفس النهج الذي كان سائد بحيث نص بموجب المادة 87 منه على أن هناك أجر أدنى مضمون يطبق على كافة العمال وكافة النشاطات مع مراعاة تطور بعض المعايير ثم أضيفت المادة 87 مكرر بموجب المرسوم رقم 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994 مكونات الأجر الوطني الأدنى المضمون تم ألغيت هذه المادة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 59/15 المؤرخ في 8 فبراير 2015 لتعيد هذه المادة هيكلية عناصر المكونة لأجر، أما القيمة المالية للأجر الوطني الأدنى المضمون تحدد بموجب مرسوم تنفيذي ولقد صدرت عدة مراسيم تنفيذية في هذا الشأن.

أما في التشريعات المقارنة: بداية مع المشرع الأردني فإن أول قانون عمل صدر سنة 1960 حيث ألزم أصحاب العمل بدفع أجرا لا يقل عن الأجر الأدنى المحدد، ثم ألغى هذا الأخير و اصدر القانون رقم 21/70 لسنة 1970 حيث أعطى صلاحيات تحديد الأجر الأدنى لمجلس الوزراء وترك المسألة جوازية² ولكن هذا القانون لم يطبق فعليا، إذ أنه لم يصدر مجلس الوزراء الأردني أي قرار. وتدخل المشرع الأردني بتعديل يلغي قانون 1970 وذلك بمقتضى القانون رقم 08/96 لسنة 1996 وملاحظ على هذا القانون

¹ راجع المواد 18، 19، و20 من الاتفاقية السالفة الذكر.

² نصت المادة 24 ف1 من قانون العمل الأردني لسنة 1970 على ما يلي: " يجوز لمجلس الوزراء، بناء على اقتراح من وزير العدل، أن يعين الحد الأدنى للأجور التي تدفع للعمال في أية منطقة معينة، أمّا تعيينا عاما أو لأية حرفة....".

أنه سار على نفس النهج قانون الملغى أي أنه ترك مسألة تحديد الأجور الدنيا مسألة جوازية، إلا أنه أتى بشيء جديد تمثل في إشراك ممثلي العمال وممثلي أصحاب العمل في تحديد الحد الأدنى للأجور¹.

أما المشرع الكويتي فإن أول قانون عمل صدر رقم (38) لسنة 1964 لم يتطرق إلى الموضوع الحد الأدنى للأجور وترك مسألة تنظيمه للأعراف وتقاليد كل مهنة، ولكنه تدارك الأمر في القانون العمل رقم (6) لسنة 2010 حيث أُلزم الوزير أن يصدر قرار في مدة كل خمس سنوات كحد أقصى ليحدد فيه الحد الأدنى للأجور وفقا لطبيعة كل مهنة.

كذلك نجد بريطانيا من الدول الرائدة في ميدان تحديد الأجور فتدخلت في تحديد الأجور بالقرار الصادر عن المجلس العموم في 13 فبراير 1891 الذي يلزم السلطات الحكومة بان يضع للمقاولين شرطا يسمى شرط عدالة الأجر

«THE FAIR WAGES CLAUSE»²

3.1 تعريف الأجر الوطني الأدنى المضمون:

إن المشرع الجزائري لم يقيم بتعريف الأجر الوطني الأدنى المضمون في قانون 11/90 وإنما اكتفى بنصه على الإجراءات الواجب إتباعها لتحديده والمعايير التي يجب احترامها عند وضع هذا الحد الأدنى³، ولكن بالرجوع إلى الاتفاقية رقم 15 لسنة 1973 عرفت الأجر الوطني الأدنى المضمون⁴ على أنه: "المستوى المقدر للأجر ليكون كافيا لإتباع الحاجات الضرورية للعامل وأسرته كالمأكل والتغذية والسكن والعيش بمستوى إنساني لائق". من خلال هذا التعريف تظهر جهودات العمل الدولية في ربط مفهوم الحد

¹. بوسماحة الشيخ، تنظيم علاقات العمل داخل المناطق الاقتصادية الحرة للدول المغاربية ودول الخليج العربي، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، كلية وهران، ص 197.

². وفقا لهذا الشرط يلتزم المقاول بأن يدفع إلى عماله أجورا لا تقل عن الأجور السائدة في منطقة العمل، راجع، بوخالفة غريب، المرجع السابق، ص 89.

³. إن المشرع لم يعطي تعريفا للأجر الوطني الأدنى المضمون، ولكن بالرجوع إلى قانون رقم 78-12 المتضمن بالقانون الأساسي العام للعامل في مادته 129 نص على أنه: " الأجر الذي يحدد تبعا لاحتياجات الحيوية للعامل ويرتبط أساسا بمتطلبات التنمية والأهداف الاقتصادية والثقافية والاجتماعية التي تسعى الأمة إلى تحقيقها.

⁴. المادة 16 من الاتفاقية رقم 15 لسنة 1973.

الأدنى للأجور بتوفير الحاجات الضرورية واللازمة للعمال لتمكنه من العيش الكريم الذي يتفق مع كرامة الإنسان.

كما عرفه المشرع الفرنسي على أنه: "الحد الأدنى الذي يتضمن العمال ذوي الأجور المتدنية قدرة شرائية ومساهمة في التنمية الاقتصادية للأمة"¹.

هناك شبه إجماع فقهي على تعريفه على أنه: "الحد الأدنى للأجر المطبق على كافة العمال وكافة القطاعات والنشاطات دون استثناء (صناعي، خدمات، وتمتد لتشمل القطاع الفلاحي)"².

بحيث يتم تحديده من قبل الحكومة بمقتضى نصوص تنظيمية - مراسيم - ويعتمد تحديده على عدة اعتبارات مالية واقتصادية واجتماعية، ويتم حساب الأجر الأدنى على أساس الأجر المحدد قانونا أي الأجر الممنوح مقابل عدد الساعات المؤداة بناء على أربعين ساعة في الأسبوع بما قيمته 4500 دج للساعة الواحدة أي 18000 دج في الشهر طبقا لأخر مرسوم³، ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن يتفق العامل وصاحب العمل على دفع اجر اقل من الأجر الأدنى المضمون لارتباط هذا الأخير بالنظام العام⁴ وأضفى على الفعل المخالف للحد الأدنى للأجور الطابع الإجرامي باعتباره مخالفة يترتب عليها توقيع عقوبات مدنية وأخرى جزائية.

¹. Art 141-2: « le salaire minimum de croissance assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faible la garanties de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la nation ».

². BORSALI HAMDAN Leila , Droit du travail, Op. cit, P425.

³. المرسوم الرئاسي رقم 407/11، المؤرخ في 29 نوفمبر 2011، الذي يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج.ر.ج.ج، ع66، المؤرخة في 4 ديسمبر 2011، ص4.

إذا كان عدد الساعات العمل الفعلي اقل من 400 ساعة في الأسبوع لا يمكن للعامل الاحتياج والمطالبة بالحد الأدنى للأجر بل يتقاضى أجرا ملائم للساعات العمل المؤدى وفي الحالة العكسية إذا استغل العامل أكثر من عدد الساعات المقررة قانونا أن أكثر من 402 ساعة في الأسبوع فهنا يتقاضى الأجر الأدنى بالإضافة إلى تعويضات عن الساعات العمل الإضافية بحيث لا تدخل في الحساب الأجر الوطني الأدنى.

⁴. إن هذا قرار "أن ذهب إليه قضاء المجلس بعد صوابا ذلك أنهم اخذوا بما هو مقرر قانونا اعتمادا على الحد الأدنى للأجر الوطني المعمول به يومها وهذا اقل تقدير منهم في حق العامل" انظر عبد سلام ذيب، المرجع السابق، ص 290. قرار رقم 156288 المؤرخ في 1997/12/9، حيث

الجزء المدني : يتجسد في البطلان القانوني لأي اتفاق من شأنه منح العامل أجرا أقل من الحد الأدنى المعمول به، أنّ المشرع الجزائري قرر البطلان عام لكل علاقة عمل مخالفة وغير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به.¹ ومن أمثلة ذلك اتفاق صاحب العمل مع العامل في عقد العمل أجرا أقل من الأجر الوطني الأدنى المحدد.

قي حين أنّ المشرع المغربي كان أكثر دقة وصراحة في تقرير بطلان علاقة العمل بسبب تقاضي العامل اجر أقل من الحد الأدنى المضمون.²

أنّ البطلان المقرر في قانون العمل يختلف عن البطلان في القانون المدني فقواعد البطلان كقاعدة عامة يترتب عليه رجوع المتعاقدين إلى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد، ولكن نظرا لخصوصية عقود العمل، فإنّ هذا البطلان لا يكون له أثر رجعي، ومن تم فإن هذا البطلان لا يؤدي إلى ضياع الأجر المستحق للعامل عن العمل الذي قام به³، باعتبار أن جهده غير قابل للاسترجاع.⁴

أما الجزء الجزائي: فقد رتب المشرع الجزائري عقوبة جزائية، تلحق كل مستخدم يدفع إلى العامل أجرا يقل عن الحد الأدنى الوطني المضمون، تتمثل في غرامة مالية تتراوح ما بين 1000 دج إلى 2000 دج وفي حالة العود تصل الغرامة المالية إلى 2000 دج إلى 5000 دج وتضاعف حسب عدد المخالفات.⁵

ويرى الأستاذ بن عزوز بن صابر أن هذه العقوبات غير ردية تستلزم تدخل المشرع للنظر في الأحكام الجزائية في مجال قانون العمل لتكييفها مع تحولات الاقتصادية والاجتماعية¹، وحتى تكون مطابقة لجسامة الخطأ وخطورته.²

¹ المادة 135 فقرة 1 من القانون 9011 التي تنص: "تعد باطلة وديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لإحكام التشريع المعمول به"

² المادة 360 من مدونة الشغل المغربية: " يكون باطلا بقوة القانون كل اتفاق فرديا كان أو جماعيا، يرمي إلى تخفيض الأجر، إلى ما دون الحد الأدنى القانوني للأجر"

³ المادة 135 ف 1 من قانون 11/90: "غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر عن عمل تم أدائه"

⁴ قرار المجلس الأعلى بتاريخ 1 نوفمبر 1987، ملف رقم 43266، م.ق، ع 1، س 1991، ص 95.

⁵ تنص المادة 149 من القانون 11/90 السالف الذكر: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج كل مستخدم يدفع لعامل أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر المحدد في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل وذلك دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات. وفي حالة العود، تتراوح الغرامة المالية من 2000 دج إلى 5000 دج وتضاعف حسب عدد المخالفات."

2. الأجر القاعدي:

يسمى كذلك ب "اجر المنصب والأجر الأساسي"، وهو المقابل المالي الذي يتلقاه العامل مقابل ما قدمه من عمل في ظروف عادية لصاحب العمل وخلال فترة زمنية معينة. وهو يتمثل كذلك في ذلك الأجر المرتبط بالتصنيف المهني لمناصب العمل داخل المؤسسة³.

إنّ عملية التصنيف هذه ما هي إلا مجرد إدراج مناصب العمل وفق الجدول الخاص بالأجور، ويمنح لكل منصب نقطة استدلالية التي تحددها عوامل خاصة تختلف من منصب لآخر، وتتلخص هذه العوامل أساسا في درجة التأهيل، المسؤولية، الجهد المتطلب، إلى جانب ظروف العمل ومختلف الضغوطات والمتطلبات المتعلقة بكل منصب عمل تم يحدد لكل نقطة استدلالية قيمة مالية معينة تمثل ثمن أو سعر هذه النقطة. وعليه فإنّ الأجر الأساسي هو حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للمنصب في القيمة التقديرية للنقطة الاستدلالية⁴.

لقد كانت عملية تصنيف مناصب العمل في قوانين العمل السابقة تتميز بالمركزية⁵ عن طريق لجان خاصة، وتم وضع أول سلم وطني للأجور سنة 1985 هذا السلم مقسم إلى عشرين (20) صنف وهذه الأصناف مقسمة إلى مجموعات، وكل مجموعة تشمل على الرقم الاستدلالي الأدنى والرقم الاستدلالي الأقصى⁶. ولكن أمام التحولات الاقتصادية التي بدأت تعرفها المؤسسات الاقتصادية العمومية، وخاصة الخوصصة،

¹. بن عزوز بن ناصر، مقال الأجر الوطني الأدنى المضمون ..، المرجع السابق، ص 23.

². BORSALI HAMDAN Leila , Droit du travail, Op. cit, P419.

وكذلك بن عزوز بن ناصر، مقال الأجر الوطني الأدنى المضمون ..، المرجع السابق، ص 23.

³. شريف فريد، نظام الأجور في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية التبرص، تخصص قانون العمل، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2002-2003،

ص 15

⁴. أهمية سليمان، المرجع السابق، ص 202.

⁵. تطبيقا للمادة 211 من القانون رقم 12/78 المؤرخ في 1978/8/05 الملغى صدر المرسوم 118/80 المؤرخ في 1980/4/12 المتضمن تنظيم اللجنة الوطنية للأجور، ج.ر، ع 16، الصادرة سنة 1980 (الملغى) فحسب هذا المرسوم فإنّ هذه اللجنة تتشكل من أعضاء يمثلون مختلف الوزارات بالإضافة الى ممثلين عن المنظمات الجماهيرية والقطاعات الحساسة، ويرأس هذه اللجنة وزير العدل وتقوم هذه اللجنة بدراسة المسائل التالية: - التّظام العام للأجور. - تطور القدرة الشرائية للأجور وارتباطه بالأسعار. - دراسة جداول الأجور. - دراسة كيفية تصنيف مناصب العمل. - كما تقوم هذه اللجنة بإعداد تقرير سنوي ترفعه إلى الحكومة كما تقدم اقتراحاتها المتعلقة بالسياسة الوطنية للأجور.

⁶. المرسوم رقم 03/85 المؤرخ في 1985/01/05 المحدد للسلم الوطني للأجور، ج.ر، ع 02، المؤرخة في 1985/01/6.

انتقلت العملية إلى اختصاص لجان خاصة تتشكل على مستوى المؤسسة نفسها. ثم أحال المشرع هذا الاختصاص

إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل بموجب المادة 120 من قانون 11/90¹ واعتبر مرحلة تصنيف المهني لمختلف المناصب العمل داخل المؤسسة من أهم مراحل التفاوض الجماعي².

لهذا قد خصصت مختلف الاتفاقيات الجماعية فصلا خاصا بموضوع التصنيف المهني وقامت بترتيب مناصب العمل ترتيبا سلميا³ ويتم تصنيف مناصب العمل وفقا للعديد من المعايير منها القدرات الفيزيائية و العقلية، شروط العمل، المسؤولية...⁴.

لكن الإشكال الذي يطرح في ظل قانون 11/90 هو في حالة عدم تنظيم الاتفاقية الجماعية لتصنيف المهني وتحديد الأجور؟

في حالة إغفال الاتفاقية الجماعية لتصنيف المهني وتحديد الأجور الأساسية للعمال، يرجع قضاة القسم الاجتماعي في حالة نشوء نزاع إلى تطبيق الأحكام الواردة في المرسوم رقم 179/86 المؤرخ في 05/08/1986 المتعلق بتصنيف، بالرغم من أن قانون رقم 90 / 11 ألغى أحكام هذا المرسوم، ومنح حق التصنيف وتحديد الأجور لأطراف التفاوض الجماعي هذا ما تضمنه القرار رقم 174546 المؤرخ في 12/10/1999⁵

تعويض الخبرة:

¹ تنص المادة 120 من قانون 11/90 على ما يلي: " تعالج الاتفاقيات الجماعية التي ترم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل و العمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية: التصنيف المهني".

² بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد، ط 1، 2011، ص 172.

كما نصت المادة 53 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة البناء والأشغال العمومية الكبرى والري، ص 19 على أن: " يشكل التصنيف المهني لمناصب العمل بالنسبة للمؤسسة الأداة المضلة لسياسة الأجور".

³ المادة 55 من الاتفاقية الجماعية السالفة الذكر، ص 20 صنفت مناصب العمل إلى 4 مجموعات مهنية هي:

–وظائف التنفيذ للعمال بدون مؤهل، ووظائف التنفيذ المؤهلة للعمال ذو التأهيل العالي، ووظائف الكفاءة للعمال ذو مؤهل تقني وتقني سامي، الوظائف الخاصة بالإطارات والإطارات السامية.

⁴ BORSALI HAMDAN Leila , Droit du travail, Op. cit.,P 420.

⁵ قرار رقم 174546 المؤرخ في 12 / 10 / 1999، عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 276-277.

يهدف هذا التعويض إلى مكافأة العامل عن خبرته المهنية التي اكتسبها عن طريق الأقدمية في شغله للمنصب أو عن طريق التكوين المهني أو بالتعليم. والمبدأ أن تكون المكافأة عن الخبرة عن طريق الترقية المهنية في السلم المهني¹ ولكن إذا تعذر ذلك كان يكون المنصب المرقى إليه هناك من يشغله مثلاً، فهنا تتخذ الترقية شكل تعويض يتم حسابه في شكل نسبة مئوية للأجر القاعدي تزيد هذه النسبة مع تزايد عدد سنوات الأقدمية خلال المسار المهني سواء بالمؤسسة أو خارجها، حيث اعتبر الأستاذ منتري مسعود أنّ الخبرة بمثابة الشهادة التي لا يجب أن تضيع².

إنّ المشرع الجزائري في قانون 11/ 90 أقر حق العامل في تعويض الأقدمية³، ولكنه لم يتضمن أي تعريف لهذه الفكرة ولا كيفية حسابها، وهذا على خلاف ما كان سائد في القانون الملغى رقم 12/78 حيث عرف تعويض الأقدمية⁴ وحدد شروط اكتسابها⁵، كما حددت المادة الأولى النسب المقررة للترقية بموجب المرسوم رقم 58/85 المتعلق بتعويض الخبرة الحد الأقصى لتعويض الخبرة بنسبة 50 % من الأجر الأساسي في قطاع الإدارة العمومية و 25 % من الأجر الأساسي في جميع القطاعات الأخرى⁶.

وبالرجوع إلى قانون 11/90 ألغى كل هذه النصوص القانونية صراحة ومنح اختصاص تحديد تعويض الأقدمية للاتفاقية الجماعية للعمل⁷.

¹ المادة 61 من قانون 11/90 تنص على " تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني."

². Mentrì Messaoud , «l'indemnité d'expérience à été instituée dans ce but, celle-ci est entendue comme un diplôme que l'on ne perd pas », op.cit, p57.

³. راجع المادة 81 من قانون 11/90

⁴ . المادة 160 من قانون 12/78 المتعلق بالقانون الأساسي للعامل (الملغى) التي تنص على: "أنّ تعويض الأقدمية يهدف إلى مكافأة الأقدمية المولدة للخبرة وتغيير طرق التقييم فيها تبعاً لطبيعة قطاع النشاط".

⁵. راجع المادة 161 من قانون 12/78 الملغى السالف الذكر.

⁶ . المادة الأولى من المرسوم رقم 58/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتعلق بتعويض الخبرة ، ج.ر، ج، ع، 13، س 1985 (الملغى)

⁷. المادة 120 ف 4 من ق 11/90 : " تعالج الاتفاقيات الجماعية.....4- التعويضات المرتبطة بالأقدمية....". أطلقت الاتفاقيات الجماعية على تعويض الأقدمية عدة تسميات منها : تعويض الخبرة المهنية - منحة الأقدمية.

إلا أنه من الناحية العملية نجد أنّ قضاة القسم الاجتماعي لا يزالون يعتمدون على المرسوم 58/85 المتعلق بتعويض الخبرة الملقى في حل النزاعات المعروضة أمامهم والمرتبطة بتعويض الأقدمية¹ وذلك للاستئناس بأحكامه في استنباط المفاهيم التي يشوبها الغموض أو عدم المصادقية الاتفاقية الجماعية²، هذا ما يدفعنا للتساؤل ما كان هدف المشرع من منح صلاحية تحديد تعويض الأقدمية للشركاء الاجتماعيين إذا كان قضاة الموضوع يطبقون القوانين الملغاة؟ كما أنّ المشرع لم يبين جزاء امتناع صاحب العمل عن دفع تعويض الأقدمية؟

تعويض الضرر:

إنّ بعض الأعمال أو المناصب العمل تظهر فيها بعض المشاق والأخطار أو عناصر غير صحية أو خطيرة تؤثر سلبا على حياة العمل وصحته مما يستحق تعويضا عن الضرر الناتج عن هذه الظروف³. كما أن مجرد احتمال وقوع الخطر - المخاطر المهنية- كافية لدفع تعويض الضرر ولذلك فإنّ الضرورة تحتم التكفل بحماية العامل من هذه المخاطر وذلك بالعمل على تحسين ظروف العمل كأن يلتزم صاحب العمل بتوفير الرقابة الطبية للعمال⁴. وللقيام بذلك لا بد من الإحاطة بمختلف المخاطر التي يتعرض لها العامل وذلك بتشكيل أجهزة خصيصا لتقوم بتصنيف مناصب العمل المعنية بهذا التعويض والمعرضة لمختلف الأخطار وقد أسندت هذه المهمة إلى المؤسسة عن طريق مشاركة لجان خاصة بالوقاية والصحة والأمن على مستواها، الملاحظ أنّ عمل هذه الأجهزة يبقى ناقصا لصعوبة الإحاطة بكل العناصر المادية والنفسية والمهنية لكل منصب عمل، لهذا يأتي هذا التصنيف غير كامل وغير شامل⁵. إنّ قانون 11/90 لم يأت بمفهوم

¹ قرار رقم 193781 المؤرخ في 11/04/2000، عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 280.

² شريفي فريد، المرجع السابق، ص 16.

³ تليل مبروك، الحماية القانونية للعامل من المخاطر المهنية، مذكرة ماجستير، جامعة عنابة، الجزائر، ص 98.

⁴ شريفي فريد، المرجع السابق، ص 17، راجع كذلك المادة 7 من قانون 11/90 السالف الذكر.

⁵ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 204-205، إن الواقع العملي يدل أنّ المؤسسات لا تأخذ عنصر الضرر في عملية تصنيف مناصب

العمل المضر أو العمل الإلزامي بل اقر كالعادة هذا الحق بموجب المادة 81 من قانون 11/90 وترك
كالعادة تنظيمها وتحديدتها للاتفاقيات الجماعية¹.

ولكن الملاحظ لهذه الاتفاقيات أنها نسخت تعريف وتقدير التعويض عن الضرر من الأحكام القانونية
الملغاة².

مع الإشارة أنه في حالة إزالة هذه الأضرار فهذا لا يمنع من تخفيض أو إلغاء التعويض بالشكل نفسه الذي
أدى لمنحه³، كما أنّ تعويض الخطر يختلف من عمل لأخر فقد يتحمل عامل من الأخطار ما لا يتحمله
عامل آخر لهذا وتحقيقا للعدالة فإنه يدفع لكل عامل تعويض بقدر ما يتحمله من مخاطر كالتعويضات التي
تمنح لعمال المناجم والعاملون تحت الأرض وفي ظروف حرارة مرتفعة أو منخفضة لا تتساوى مع
تعويضات من يشتغل في منصب عمل لا يحتوي على هذا القدر من المخاطر وبالتالي فإن هذه التعويضات
غير موحدة إنما مطابقة لكل حالة على حدا.⁴

تعويض المنطقة:

وهو المبلغ الذي يتقرر للعامل حين مزاولته لعمل معين يقع في منطقة جغرافية خاصة توصف
بالنائية أو الصعبة أو البعيدة عن مقر السكنى أو في وحدة اقتصادية أو في مؤهل معين يحظى بالأولوية في
البرامج الاقتصادية والاجتماعية للدولة وفقا لمخططات التنمية⁵.

لقد نظم المشرع الجزائري فكرة التعويض عن المنطقة في إطار القانون الأساسي العام للعامل الملغى حيث
خصص له فصلا كاملا وحدد من خلاله طريقة منح هذا الحق إلى جانب وضع قائمة المناطق ومناصب
العمل المعزولة وأماكنها وقطاعات النشاط والمشاريع والوحدات الاقتصادية والمؤهلات التي تمنح الحق في

¹ المادة 120 من قانون 11/90

² المادة 152 من القانون الأساسي العام للعامل السالف الذكر، والمرسوم رقم 58/81 المؤرخ في 28 مارس 1981 يتضمن كليات
حساب تعويض الضرر، ج.ر.ج.، ج.، ع13، س 1981 المعدل والمتمم بموجب المرسوم 219/88 المؤرخ في 2 نوفمبر 1988
، ج.ر.ج.ج.، ع46، س 1988 (الملغى).

³ راجع المادة 3 من المرسوم رقم 58/81 السالف الذكر.

⁴ بوخالفة غريب، المرجع السابق، ص47.

⁵ المادة 163 من القانون الأساسي العام للعامل الملغى، راجع كذلك أهمية سليمان، المرجع السابق، ص137.

الحصول على تعويض المنطقة¹، كما نظمها بموجب المرسوم 183/82 فقد وضع هذا النص التنظيمي تخطيطاً دقيقاً للكيفيات منح هذا التعويض²، وحدد المعايير التي تأخذ بعين الاعتبار لحساب تعويض المنطقة ومن بين هذه المعايير: المنطقة الجغرافية، قطاع النشاط، قطاع النشاط، الوحدات الاقتصادية، طبيعة ومكان منصب العمل وكذلك معيار عدد العمال ومعيار العزلة عن العائلة³، ولقد جاء في قرار رقم 15610 المؤرخ

في 1998/3/10 بأنه في بناء الحكم لا يجب على قضاة الموضوع الاعتماد على معيار واحد فقط لمنح تعويض المنطقة ولكن يجب أن يتأكد القاضي من توافر عدة معايير مجتمعة⁴.

يتقاضى العامل تعويض عن المنطقة على أساس أيام العمل الفعلية ويدفع له دورياً بصفة مكتملة للأجر، ويطبق على العمال الناشطين داخل التراب الوطني فقط ويستبعد الأشخاص الذين يزاولون عملهم خارج الوطن⁵.

إن قانون 11/90 ألغى القوانين السابقة المنظمة لتعويض المنطقة لكن في ظل القانون الحالي لم يعرف هذا تعويض، بل اكتفى بالإشارة إليه وإبرازه كعنصر من عناصر المكونة للأجر⁶، ولكنه لم يأتي بأي إلزام للمستخدم بدفع هذا التعويض بل اكتفى بإحالة المسألة لتقدير التعويض إلى التفاوض في إطار الاتفاقيات الجماعية للعمل⁷، الملاحظ أن هذه الأخيرة اختلفت في تحديدها للمنطقة التي تستحق التعويض، فبعض الاتفاقيات منحت التعويض للعمال الذين يمارسون عملهم في مناطق جغرافية محددة أو في ظروف عزلة

¹. المادتين 163 و164 من القانون الأساسي العام للعامل السالف الذكر.

². المرسوم رقم 183/82 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة، ج.ر.ج.، ع.20، س1982 (الملغى).

³. راجع المواد 2-3-5 من المرسوم 183/82 السالف الذكر.

⁴. جاء في منطوق القرار رقم 15610 المؤرخ في 1998/3/10 "... إن قضاة الموضوع في قضائهم ارتكزوا على عنصر واحد متعلق بالمنطقة الجغرافية وهي أن بلدية الدروع تابعة لولاية بسكرة تستفيد من منطقة المنحة متجاهلين العناصر الأخرى المهمة والتي يجب توفرها حتى يستفيد العامل من هذه المنحة وتمثل في وجود المستفيد منها بمفرده معزولاً عن عائلته..... وإنهم اعتمدوا معيار غير كاف مما يفقد قضائهم للأسباب والأساس الصحيحين ويترتب عن ذلك نقض القرار"، راجع عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص 284.

⁵. بوخالفة غريب، المرجع السابق، ص 284.

⁶. راجع المادة 81 من قانون 11/90.

⁷. راجع المادة 120 من قانون 11/90.

خاصة، غير أنّ البعض منها حصر التعويض لفائدة العمل الذين يمارسون نشاطهم في الجنوب، فقامت بتحديد المناطق المعنية بالتعويض تم منح تعويضا خاص بكل منطقة فهو يرتفع كلما ابتعدت المنطقة وينخفض كلما اقتربت¹.

بل أكثر من ذلك فإنّ الاتفاقية الجماعية للعمل أصبحت تقرر فائدة أفضل للعمال وبصورة أحسن، من تلك النصوص الملغاة فبالإضافة إلى منح العمال التعويض المالي الذي يمنح للعمال الذين يمارسون نشاطا في مناطق الجنوب، ترك المشرع الجزائري للاتفاقية الجماعية تقدير عطلة إضافية لعمال هذه المناطق بشرط أن لا تقل عن 10 أيام عن سنة العمل الواحدة².

تعويض المنح العائلية والدراسية والأجر الوحيد:

أقر المشرع الجزائري على غرار التشريعات الحديثة المنح العائلية التي تتمثل في التعويضات التي تصرف للعامل لمواجهة أعبائه العائلية، تتجسد في تقديم مبالغ مالية محددة له، على أساس عدد الأبناء الذين هم

في كفالتة إلى غاية بلوغ سن الرشد وطوال المرحلة الدراسية، ويعتبر هذا التعويض جزء من أجر العمل. ولقد عرفت هذه المنح نوعا من الجمود منذ الاستقلال إلى غاية 1991 حيث في هذه السنة تم رفع قيمتها من 40 دج إلى 140 دج للابن الواحد، تم طرأت عدة تطورات في رفع مبلغها³. لكن ما يميز مقدار هذه

¹ بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل، المرجع السابق، ص 199

² المادة 42 من قانون 11/90 السالف الذكر تنص على: " يمنح العامل في ولايات الجنوب عطلة إضافية لا تقل عن 10 أيام عن سنة العمل الواحدة، تحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية كيفية منح هذه العطلة".

³ أحكام التشريعية المتعلقة برفع المنح العائلية وردت في قوانين المالية:

- المرسوم التشريعي رقم 18/93 المؤرخ في 29 ديسمبر 1993، يتضمن قانون المالية س 1994، ج.ج.ج.، ع 33، س 1994.

- المرسوم التشريعي رقم 08/94 المؤرخ في 26 ماي 1994، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1994 ج.ج.ج.، ع 33، س 1994.

- الأمر رقم 31/96 المؤرخ في 30 ديسمبر 1996، يتضمن قانون المالية لسنة 1997، ج.ج.ج.، ع 85، س 1996.

- القانون رقم 12/98 المؤرخ في 31 ديسمبر 1998، يتضمن قانون المالية لسنة 1999، ج.ج.ج.، ع 98، س 19 98.

بالإضافة إلى ذلك جاءت العديد من المراسيم لرفع المنح العائلية وهي :

- المرسوم التنفيذي رقم 326/94 المؤرخ في 15 أكتوبر 1994، يحدد مبلغ المنح العائلية، ج.ج.ج.، ع 68، س 1994.

هذه المنح أنها قد تتغير من مرحلة إلى أخرى ومن عامل للأخر حسب اختلاف العوامل والأسباب والمقاييس "كعدد الأبناء، دخل العامل الشهري الخاضع للاشتراكات الضمان الاجتماعي" التي تدخل في حسابها وتقديرها¹.

ولكن هل تعتبر المنحة الشهرية المقدرة ب 600 دج التي تم تحديدها منذ 1996 إلى حد الساعة كافية لمواجهة الأعباء العائلية خصوصا في ظل الارتفاع المستمر للأسعار التي يشهدها سوق العمل؟

كما حدد المبلغ السنوي للمنحة الدراسية ب 800 دج عن كل طفل ممتدرس في حدود 5 أطفال، بينما لا يستفيد الأجراء الذين يتقاضون أجرا يتجاوز مبلغ 15000 دج و الذين يتجاوز عدد أطفالهم الممتدرسين 6 أطفال، سوى من نصف المنحة الدراسية أي 400 دج².

نفس الإشكال يطرح هل هذه التعويضات كافية لتغطية مصاريف الدخول المدرسي؟³

بما أن المشرع منح الاتفاقيات الجماعية صلاحية تحديد المنح الدراسية فلا بد من أن تقرر مبالغ مالية تغطي تلك المصاريف ولو جزئيا وتواكب تطورات الأسعار، ولهذا فقد نجد بعض الاتفاقيات تكون أكثر امتيازاً

- المرسوم التنفيذي رقم 289/95 المؤرخ في 8 سبتمبر 1995، يتضمن رفع مبلغ المنح العائلية، ج.ر.ج.ع، ع56، س1995.

- المرسوم التنفيذي رقم 298/96 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، يتضمن رفع مبلغ المنح العائلية، ج.ر.ج.ع، ع52، س1996 المتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 330/97، المؤرخ في 10 سبتمبر 1997، ج.ر.ج.ع، ع60، س1997.

¹ راجع المواد 2-4-5-6 من المرسوم التنفيذي رقم 298/96 السالف الذكر.

- راجع المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 330/97، السالف الذكر .

- انظر أحكام القرار الوزاري المشترك ، المؤرخ في 2 جانفي 1999 ، الذي يحدد كيفية دفع المنح العائلية وعلاوة الدراسة ، ج.ر.ج.ع، ع7، س1999.

² راجع المادتين 4 و 6 من المرسوم التنفيذي رقم 298/96 السالف الذكر.

³ لقد أفرت السلطات العامة إلى جانب ذلك منحة دراسية تمنح للتلاميذ تقدر ب 3000 دج عند كل دخول مدرسي تسمى "منحة التمدرس" ولكن بشروط كان يكون أولياء هذا التلميذ يتقاضون أجورا ضعيفة لا تتعدى الأجر الوطني الأدنى المضمون وهذا كله محاولة التخفيف من الأعباء الدراسية فإذا كانت هذه المنحة تم رفعها من 2000 الى 3000 دج . فلماذا النصوص القانونية لم تواكب تطورات الأسعار؟ ولماذا تقرر الاتفاقيات الجماعية قيمة اقل من القيمة المقررة قانونا؟

من الأحكام التشريعية التي تمتاز بالجمود الأمر الذي يستوجب تطبيق الأحكام الواردة في الاتفاقية الجماعية¹.

أما بخصوص منحة الأجر الوحيد فإنها لم تمسها أية زيادة منذ 1 جانفي 2004 فحددت قيمة هذه المنحة الشهرية ب 400 دج، غير أن هذه المنحة لا تدفع إلا للزوجة واحدة مهما تعددت الزوجات². ولقد نظمت الاتفاقيات الجماعية هذا التعويض فأقرت قيمة مالية تفوق القيمة المحددة قانونا حيث منحة الاتفاقية الجماعية لمؤسسة البناء والأشغال العمومية لولاية عنابة مبلغ 500 دج في الشهر كمنحة للأجر الوحيد وبذلك تكون بعض الاتفاقيات تقرر مصلحة أفضل للعمال عن تلك المكرسة قانونا³.

ثانيا: الأجر المتغير

إلى جانب العناصر المكونة للأجر الثابت السالفة الذكر توجد مجموعة من العناصر متغيرة من حيث القيمة المالية ومن حيث ديمومتها واستقرارها، أنها عناصر مكونة للأجر لكنها غير دائمة لأنها تخضع لمعطيات وشروط متغيرة حسب ظروف الخاصة لكل منصب عمل. إن هذه العناصر تنير عدة إشكالات قانونية في طرق حسابها وفي مدى اعتبارها من عناصر المكونة للأجر أم لا؟ ولتوضيحها بأكبر قدر ممكن نرى بان نقسمها إلى مجموعتين:

1. التعويضات:

تختلف التعويضات وتعدد باختلاف خصوصية كل منصب عمل وظروفه وتتجسد أهم هذه التعويضات في:

¹ بن عزوز بن صابر ، الاتفاقيات الجماعية للعمل..، المرجع السابق، ص 202.

لقد أطلقت بعض الاتفاقيات على هذه المنحة تسمية منحة المرأة الماكثة بالبيت وحسب الأستاذ بن عزوز بن صابر فإن هذه التسمية غير سليمة لأن هذه المنحة لا يستفيد منها العامل الذي تكون امرأته الماكثة بالبيت فقط، بل حتى المرأة التي لا يمارس زوجها أي نشاط مأجور، وكذلك الأرملة العاملة المربية للأبناء، والمطلقة العاملة الحاضنة المسندة لها الحضانة بموجب حكم قضائي.

² المرسوم التنفيذي 28/04، المؤرخ في 14 فبراير 2004، المعدل للمرسوم 75/65، المؤرخ في 23 مارس 1965، المتعلق بالمنح ذات الطابع العائلي.

³ نصت المادة 58 من الاتفاقية السالفة الذكر: "يمنح التعويض عن الأجر الوحيد للعامل المتزوج الذي لا يمارس زوجه أي نشاط مدفوع الأجر

قيمة هذه المنحة محددة بمبلغ (500.00 دج) في الشهر ولا تدفع في حالة تعليق علاقة العمل مدة تفوق الشهر"

تعويض الساعات الإضافية

يمنح هذا التعويض للعامل مقابل أدائه لعمل إضافي زيادة عن المدة القانونية للعمل¹ سواء بصفة دائمة أو متقطعة، كما لا يمكن تحديد الساعات الإضافية مسبقا في عقد العمل لأنه لا يلجأ إليها إلا إذا استدعت الضرورة المطلقة في الخدمة²، ويشترط ان لا تتجاوز عدد الساعات الإضافية الحد المعين في الاتفاقيات الجماعية ودون أن تتعدى هي بدورها وفي جميع الحالات نسبة 20% من المدة المقررة قانونا³، أي لا يتجاوز اثني عشر ساعة مدة العمل الفعلي في اليوم، ويتم حساب تعويض الساعات الإضافية على أساس زيادة لا تقل عن قيمة 50% من الأجر العادي للساعة الواحدة⁴، وتكريس المشرع لعدد الساعات الإضافية وقيمتها قانونا ما هو إلا محاولة تقرير حماية للعمال من استغلال أرباب العمل.

لقد سبق المشرع الجزائري وأنّ نظم التعويض عن الساعات الإضافية بموجب المرسوم رقم 57/81 المؤرخ في 28 مارس 1981 الملغى المتعلق بتحديد نسبة منح التعويض الجزائري عن الخدمة الدائمة.⁵

أما قانون العمل الحالي فقد منح الاتفاقيات الجماعية للعمل صلاحية تحديد تعويض العمل الإضافي⁶، ولكن في احترام الزيادة الدنيا المحددة قانونا لارتباطها بالنظام العام الاجتماعي التي يجوز رفع نسبتها اتفاقيات بموجب الاتفاقية الجماعية إذا استدعت الضرورة القصوى لمصلحة المؤسسة.⁷

¹. حدد المشرع الجزائري المدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين (40) ساعة في ظروف العمل العادية، وذلك بموجب الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل، السابق الذكر.

². بشير هدي، المرجع السابق، ص 137.

³. راجع المادة 31 من قانون 11/90.

⁴. المادة 32 من قانون 11/90 تنص على: "يحول أداء ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50% من الأجر العادي للساعة".

⁵. المرسوم رقم 57/81 المؤرخ في 28 مارس 1981، يحدد نسبة منح التعويض الجزائري عن الخدمة الدائمة وشروطه فلقد حددت المادة 3 منه نسبة التعويض عن الساعات الإضافية تعويضا لا يقل عن 20% من الأجر الأساسي للعامل المعني.

⁶. المادة 120 من ق 11/90 والملاحظ أن الاتفاقيات الجماعية قد نسخت الأحكام التشريعية الملغاة بموجب ق 11/90 لاسيما المادة 189 من الأمر 31/75 المؤرخ في 29 افريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

⁷. عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص 281.

لقد اختلفت الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة في تقديرها لنسبة التعويض عن الساعات الإضافية فالبعض منها منحت نسبة تعويض تقدر نسبته 50% من الأجر عن أربع ساعات الأولى ومنح نسبة 75% عن الساعات الإضافية المؤداة بعد 45 ساعة، ومنحت 100% عن الساعات الإضافية المؤداة ما بين الساعة 21 و 5 صباحا، ولكن بشرط أن لا يتم احتسابها في إطار المناوبة¹.

تعويض العمل الليلي:

يدفع هذا التعويض عند قيام العامل بالعمل في الأوقات الغير العادية للعمل، ذلك أن العمل ليلا له ظروف ومتطلبات خاصة تختلف عن متطلبات وظروف العمل نهارا²، ولقد عرفت المادة 27 من قانون 11/90 العمل الليلي على أنه: " كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والخامسة صباحا " لقد اكتفى المشرع الجزائري بذلك دون أن يبين آليات تقدير هذا التعويض أو كيفية حسابه، أمام هذا الوضع فإنّ تقدير تعويض العمل الليلي قد يتم بموجب الاتفاق الحاصل بين صاحب العمل والعامل ضمن عقد العمل الفردي، وبين الأطراف المتفاوضة في إطار الاتفاقية الجماعية للعمل التي تبقى الوسيلة الأنجع لتحديد وتقدير التعويض عن العمل الليلي وإيجاد آليات دفعه.

ونظرا لمحاولة المشرع حماية العمال أورد قيود للجوء إلى هذا النوع من العمل، بحيث يقتصر تشغيل العمال الذكور في العمل الليلي كأصل عاما وبالتالي يمنع تشغيل النساء العاملات في الأعمال الليلية، إلا في الحالات الاستثنائية وذلك بعد إخطار مفتش العمل المختص إقليميا وبترخيص منه وذلك عندما تبرر طبيعة النشاط وخصوصية منصب العمل³ ومثال ذلك عمل الممرضات ليلا في العيادات الخاصة، كما يمنع تشغيل من يقل أعمارهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي⁴.

¹. المادتين 15-16 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة البناء والأشغال العمومية، السالفة الذكر.

². احمية سليمان، المرجع السابق، ص 243.

³. نصت المادة 29 من قانون 11/90 السالف الذكر: " يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في الأعمال الليلية.

غير انه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصا خاصة، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصية منصب العمل "

⁴. نصت المادة 28 من قانون 11/90 على أنه: " لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي".

بالرغم من هذه القيود إلا أنّ العمل الليلي يتميز بطابعه الإلزامي للفئات المعنية به حيث ألزمت كل الأنظمة الداخلية لمختلف الهيئات المستخدمة، العمال بالقيام بالساعات الإضافية الليلية ولا يجوز رفض هذا الالتزام، وإلا تعرض إلى عقوبات تأديبية حسب الأحكام الواردة في النظام الداخلي للمؤسسة¹.

يشير هذا النوع من العمل إشكالا في طريقة حسابه، ولكن يمكن للأطراف إيجاد طريقة خاصة لذلك تتمثل إمّا في إبرام اتفاق جماعي في هذا الشأن، فمنحت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل زيادة في الأجر تقدر بنسبة 100% عن الساعات الإضافية الليلية²، أو إمّا عن طريق الاتفاق على نسبة من النسب المحددة في النصوص التنظيمية والمتعلقة بالتعويضات الأخرى كالاتفاق على الاعتماد التعويض المقرر للعمل التناوبي مثالا.

تعويض العمل التناوبي:

الأصل أن ينجز العامل المطلوب به في الأوقات العادية غير أنه يجوز للمؤسسة المستخدمة ولأسباب مختلفة تقنية واقتصادية يتم اللجوء إلى تنظيم العمل في شكل آخر على أساس أفواج متعاقبة، ذلك بتقسيم مدة العمل اليومية إلى أكثر من مرحلة واحدة متعاقبة يعمل فيها عمال مختلفون وفي أوقات مختلفة، وعلى هذا الأساس قد يعمل عامل تارة في الصباح وتارة أخرى في المساء وتارة قد تكون في الليل³.

ولقد سبق ونظم المشرع تعويض عن العمل التناوبي في المادة 153 من قانون رقم 12/78 وبموجب المرسوم رقم 14/81 المؤرخ في 1981/11/31⁴ ويتم تحديد التعويض عن العمل التابع للمنصب بعد ضبط الهيئة المستخدمة قائمة مناصب العمل التي تخول الحق في هذا التعويض بعد استشارة ممثلي العمال، وبين كيفية تحديد التعويض عن العمل التناوبي وأقر تعويضا جزافيا عن ذلك⁵.

¹. بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل..، المرجع السابق، ص. 190.

². نصت المادة 18 ف 2 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة البناء والأشغال العمومية السالفة الذكر على ما يلي: "يخول العمل الليلي الحق فيما يلي:- زيادة في الأجر بنسبة 100% عن الساعات الإضافية".

³. شريف فريد، المرجع السابق، ص 22.

⁴. المرسوم رقم 14/81، المؤرخ في 31 جانفي 1981، يتعلق بكيفيات حساب تعويض العمل التناوبي، ج.ر.ج.ع، ع 5، الصادرة سنة 1981 المعدل والمتمم بموجب المرسوم رقم 220/88 المؤرخ في 2 نوفمبر 1988، ج.ر.ج.ع، ع 46، الصادرة بتاريخ 1988/11/09 (الملغى)

⁵. المادة 6 من المرسوم رقم 14/81 الملغى "أقرت تعويضا جزافيا وزع على الشكل التالي:

ولكن قانون 11/90 الحالي يجوز للمستخدم أن ينظم العمل التناوبي على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي إذا دعت لذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة ويخول هذا العمل التناوبي الحق في التعويض¹ وهذا ما أكدته المادة 81 من نفس القانون ، كما ترك مسألة تنظيم العمل التناوبي وتحديد نسب التعويض المقررة له إلى الاتفاقيات الجماعية².

والملاحظ أن الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة قد نسخت العمل التناوبي من الأحكام التشريعية الملغاة بموجب القانون 11/90 واعتمدت في تقديرها للتعويض عن العمل التناوبي على تحديد نسبة مئوية من الأجر القاعدي وهي الطريقة نفسها التي اعتمدها المشرع في النصوص القانونية الملغاة³

التعويض عن مصاريف الخدمة :

تقتضي ضرورة العمل أن يقوم بعض العمال بمهام وأعمال بعيدا عن المقر المعتاد لنشاطهم المهني، هذا ما يستدعي مصاريف خاصة (بالإقامة والنقل والإطعام....) حسب طبيعة ومدّة المهمة وسواء أكانت داخل أو خارج الوطن، أن هذه النفقات والتكاليف يلتزم بها أصحاب العمل ولهذا تلزمه مختلف القوانين العمالية الحديثة بتعويضها كاملة أمّا بصفة مسبقة أو لاحقة⁴، ولهذا نصت عليه المادة 83 من القانون 11/90 على أنه: " تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل مثال مهام المأمورة، استعمال السيارة الشخصية لأداء الخدمة وتبعات مماثلة".

تثير هذه المصاريف إشكالية في هل يمكن اعتبارها من عناصر المكونة للأجر أم لا؟

- 10 % من الأجر الأساسي في حالة العمل بفوجين صباحا ومساء مع التوقف نهاية الأسبوع.

- 15% من الأجر الأساسي في حالة العمل بأفواج مع الاستفادة من وقت فراغ في حالة العمل المستمر بالتناوب.

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

- 5 % من الأجر الأساسي للعمال الموزعين في شكل أفواج يعملون بنظام تناوب متقطع".

¹. راجع المادة 30 من قانون 11/90 السالف الذكر.

². انظر المادة 120 من قانون 11/90 السالف الذكر.

³. بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل...، المرجع السابق، ص 195.

⁴. احمية سليمان، المرجع السابق، ص 243.

في هذه المسألة قضت غرفة النقض الاجتماعية بباريس في قرارها الصادر سنة 1948 أنه من حيث المبدأ أن المصاريف لا تدخل في مكونات الأجر¹.

بالرجوع إلى المشرع الجزائري فإنه استثنى صراحة التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل من حساب الأجر الوطني الأدنى المضمون بموجب المادة 87 مكرر المتممة بالمادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 59/15² وبالاعتماد على القياس فإنها تستبعد كذلك من عناصر المكونة للأجر عموماً.

2. المكافأة والحوافز:

هي أداة مالية تكون غالباً نقدية وفي بعض الأحيان عينية يمنحها صاحب العمل للعامل نتيجة الجهود الفردية أو الجماعية، يهدف من ورائها تحسين المردودية وتشجيع العامل على بذل أكبر جهد في العمل، أن هذه المكافأة تختلف عن باقي التعويضات التي تعرضنا إليهم سابقاً كونها ليست مرتبطة بصفة مباشرة بشروط العمل أو متطلباته، إنما هي مرتبطة أصلاً بشروط تتعلق أصلاً بنوعية وكمية العمل، كما أنها تتحدد حسب اختلاف قطاعات العمل ووفقاً لبرامج وقواعد معدة مسبقاً.

مكافأة المردود الفردي و الجماعي :

تنص معظم التشريعات المعاصرة على مكافأة العمال فردياً وجماعياً على مردودهم وذلك بتمكينهم من الحصول على مبالغ مالية يدفعها صاحب العمل إلى العامل أو مجموعة من العمال مقابل ما قاموا به من زيادة في جهد ترتب عليه زيادة في الإنتاج أو توفير في النفقات المؤسسة أو تفادي خسائر، والغرض من دفع المكافأة تشجيع العمال على الاستمرار في بذل المزيد من الجهد الذي يعود على العمل وعليهم بالنفع.

والمكافأة المردود تعتبر جزءاً تكملياً للأجر لأنها مقابل جهد العامل أثناء العمل، وبالتالي تتمتع بنفس الحماية القانونية الخاصة بالأجور كما تخضع لنفس قواعده.

¹. القريشي جلال مصطفى، المرجع السابق، ص 199.

². نصت المادة 2 من المرسوم رقم 59/15 المؤرخ في 8 فبراير 2015 المتضمن العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون، ج.ر، ج.ح، ع8، المؤرخة بتاريخ 15 فبراير 2015 على أنه: "يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون..... باستثناء تلك المتعلقة بما يلي : - تعويض تسديد المصاريف التي دفعها العامل."

هذا ما ورد في المادة 81 الفقرة الأخيرة من قانون 11/90 وقبلها المواد 146 و 165 إلى 170 من لقانون الأساسي العام للعامل الملغى، ولقد تم تحديد قيمة هذه المكافأة وأكد على عدم جواز دفع أكثر من 40 من الأجر الأساسي لكل عامل، بموجب المرسوم رقم 221 /88 المتضمن شروط تطبيق المكافآت على المردود وطرق ربط الأجر بالإنتاج.

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

كانت هذه المكافآت تعرف في القوانين السابقة، بالمشاركة في الفوائد والأرباح المحققة في المؤسسة المستخدمة انطلاقا من المعايير والمقاييس التي اعتمدت لحساب لكل واحدة منهما في حين وحد قانون 11/90 هذين المكافأتين وحصرها في مكافأة المردود الفردي والجماعي وجعل اختصاص تقدير نسبة هذه المكافأة

إلى الاتفاقيات الجماعية.

لقد منحت الاتفاقية لمنحة المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل نسبة مئوية على أساس الأجر الأساسي لكن اختلفت هذه النسبة من مؤسسة مستخدمة لأخرى، وبالرغم أن المشرع أقرّ حق الاتفاقيات في تقرير هذه المكافأة إلا أن قضاة القسم الاجتماعي لزالوا يعتمدون في حل التراع على أحكام المرسوم رقم 221/88 السالف الذكر، بالرغم من أن أحكام هذا المرسوم قد ألغيت بموجب قانون 11/90.

المنح الخاصة ببعض المناسبات:

هي مقابل نقدي أو عيني يحصل عليه العامل إضافة إلى أجره في مناسبات معينة، كالأعياد الدينية والوطنية والمناسبات والأفراح (كحالات الزواج أو الولادة)¹، والأحزان وأحيانا عند انتهاء كل سنة مالية للمؤسسة. ولقد اختلف في اعتبارها جزءا من الأجر أم لا.

فذهب البعض لاعتبار المنحة في الأصل تبرعا من صاحب العمل، لذلك فهي تبقى خاضعة لتقديره، فيستطيع صرفها وتحديد مقدارها وأوقاتها بجرية تامة، لقد جاء في قرار محكمة التمييز الأردنية على أنه:

¹. BORSALI HAMDAN Leila , Droit du travail, Op. cit, P421

وكذلك بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، السابق الذكر،

"استقر الاجتهاد على أنّ كلمة الأجر المنصوص عليها في القانون العمل تشمل المنح السنوية التي يقوم بعض أصحاب العمل بدفعها كمبالغ إضافية، وتعتبر كذلك إذا كانت مقررّة في عقد العمل أو اللوائح الداخلية للعمل

أو جرى العرف بها، حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر وليس تبرعاً" ولكن هناك استثناءات لاعتبار هذه المنحة من مكونات الأجر، وذلك في حالتين هما :

1. حالة الاتفاق على المنحة (المنحة الاتفاقية) :

يكون الاتفاق عليها في عقد العمل الفردي أو في الاتفاقيات الجماعية، وبالتالي لا مانع من اعتبار المنحة جزءاً من الأجر، وصاحب العمل يصبح ملزماً بدفعها إلى العامل إذا ما تم الاتفاق على ذلك، ويعتبر هذا تنفيذاً لأحد بنود الاتفاق الذي اكتسب للعامل حقوق معينة¹.

2. حالة سريان العرف بدفع المنحة (المنحة العرفية) :

يجوز إلزام صاحب العمل بدفع منحة لعماله باعتبارها جزءاً من الأجر في حالة اعتياده على إعطائهم إيها، على أنّ أمر إلزامه يبقى مرهوناً كذلك بتوافر الشروط التالية:
العموم: فلا بد أنّ تكون المنحة عامة تصرف لجميع العمال في المنشأة أو على الأقل تصرف لطائفة منهم على ضوء شروط موضوعية منقطعة الصلة بالاعتبارات الشخصية.

الاستمرار: إذ يجب أن تكون المنحة مستمرة تصرف بصفة دورية ومنتظمة لفترة زمنية كافية لنقي تعليقها على سلطة صاحب العمل، ويعود أمر تقدير استقرارها إلى السلطة التقديرية لقاضي الموضوع، وفقاً للملابسات وظروف كل حالة على حدة.

الثبات: يجب أن تكون المنحة ثابتة ولو نسبياً، بحيث يدل على أن حرية صاحب العمل لم تعد مطلقة في تحديد مقدارها حتى تتكون قناعة لدى العمال بأنّ المنحة أصبحت جزءاً من أجرهم².

ومن آثار اعتبار المنحة أجراً أنّ صاحب العمل لا يملك الرجوع عنها أو الانتقاص منها ولقد قضى تطبيقاً لذلك التزام صاحب العمل بأدائها ولو تحققت خسارة أو انخفاض ربح المشروع طالما تحقق الاستقرار في صرف قيمتها.

¹. توفيق حسن فرج، وائل أنور بندق، المرجع السابق، ص 304.

². توفيق حسن فرج، وائل أنور بندق، المرجع السابق، ص 304.

في حين ذهب البعض باعتبار أنّ المنحة الخاصة ببعض المناسبات تبرعا لان المكافأة العارضة وغير الدائمة لا تمثل حقا ثابتا للعامل مهما تكررت، كما لا يمكن لهذا الأخير المطالبة بما باعتبارها حقا يحميه القانون لكونها مجرد عمل تبرعي من طرف صاحب العمل.

3. لامتيازات العينية :

المقصود بها الأموال غير النقدية التي يمنحها صاحب العمل للعمال فتشمل بذلك الطعام والمسكن والكساء و البضائع مثل: كميات الحبوب التي تعطى للعمال المزارعين، فادا كان الأصل أن يتم دفع الأجر نقدا ولكن قد يحدث وأن يقترن هذا المبلغ النقدي ببعض المكافآت العينية، كما هو الأمر بالنسبة لعمال المطاعم أو الفنادق الذين بالإضافة إلى الأجر النقدي الذي يتقاضونه ، يحصلون أيضا على المأكل والملبس والمسكن، فهل يمكن أن تعتبر هذه الملحقات العينية أجرا؟

من خلال المادة 85 من قانون رقم 11/90 فإن المشرع الجزائري يدفع نقدا، وبالتالي فإن النقود هي الوسيلة الوحيدة للوفاء للأجر وأي وسيلة أخرى للدفع تعتبر باطلة ولا يعتد بها¹، إلا أنّ القضاء المصري استقر على أنه لا تعتبر كل الامتيازات العينية التي يحصل عليها العامل أثناء عمله أجرا، سوى ما يقدم للعامل مقابل عمله. وبذلك لا بد من توافر الشرطين التاليين حتى تعتبر المكافاة العينية أجراهما:

1. أن لا يصرف الامتياز العيني على وجه التبرع:

لأنه إذا صرف الامتياز العيني على أساس انه جزء من الأجر العامل المدفوع له لقاء عمله كان هذا الأخير أجرا، أو إذا صرف له من قبل صاحب العمل على أساس استحقاق مفروض عليه بموجب القانون أو بنص في العقد أو في النظام الداخلي أو استقر التعامل به هنا يدخل أيضا من عناصر المكونة للأجر، ولهذا ذهب قضاء محكمة النقض المصرية إلى أنّ المسكن المجاني الذي يقدمه صاحب العمل للعامل يعتبر من الامتيازات العينية التي يمكن اعتبارها أجرا شرط أن يكون مقررا في العقد أو جرى العرف بمنحه.

¹ . BORSALI HAMDAN Leila , Droit du travail, Op. cit, P423

2. أن يصرف الامتياز العيني باعتباره مقابل للعمل لا كأداة من أدوات العمل :

لأنه إذا منح امتياز عيني للعامل كأداة من أدوات العمل أو ذلك لتمكينه من أداء عمله على أكمل وجه، فهنا لا يدخل في مفهوم الأجر كالملايس التي تمنح لعمل الفنادق والمطاعم لظهور بالمظهر اللائق أمام العملاء¹.

¹. توفيق حسن فرج، وائل أنور بندق، المرجع السابق، ص 304

الفصل الثاني: الحماية القانونية الأجر

يتعرض أجر العمال إلى أخطار تؤدي إلى عدم دفعها كليا أو جزئيا، وذلك لأسباب مختلفة يعود بعضها إلى رب العمل وبعضها الأخر لدائنيه، في حين هناك أخطار يكون مصدرها دائني العامل أو حتى العامل نفس ولتفادي ذلك تدخل المشرع وأقر ضمانات وأحكام قانونية خاصة لحماية الأجر باعتباره المصدر الأساسي إن لم يكن الوحيد لدخل العامل لذلك فإنّ المشرع نزولا على الاعتبارات الاجتماعية، لهذا الأجر قد نص على القواعد اللازمة لحمايته من صاحب العمل باعتباره طرفا في علاقة العمل ونظرا للسلطات الواسعة التي يتمتع بها (المبحث الأول)، وفي مواجهة دائنين الآخرين الذين يزاومون العامل في استيفاء أجره (المبحث الثاني) وهذا ما سنتطرق له إتباعا.

المبحث الأول: حماية الأجر في مواجهة صاحب العمل

نظرا للأهمية الحيوية للأجر بالنسبة للعامل، حرصت الدولة على التدخل بوضع حد ادني للأجر كآلية للقضاء على اللامعادلة الأجر¹، فهذه الآلية تعتبر من أهم القيود التشريعية الواردة على حرية الأطراف

في تحديد الأجر لارتباطها بما يعرف بالنظام العام الاجتماعي².

فيعتبر مبدأ المساواة وعدم التمييز أساسا من أسس العدل والسلام الاجتماعي باعتباره الضمانة الأساسية لصون الحقوق والحريات في مواجهة صور التمييز التي تنال منها أو تقييد ممارستها. وهذا المبدأ وثيق الصلة بتقرير الحقوق والحريات، فلا قيمة لتقري الحق أو الحرية إذا كان الحصول عليهما قائما على أساس التمييز أو التفرقة وذلك لمخالفته للكرامة الإنسانية³.

¹ . V, Michel Dollé, « Le SMIC est un instrument de lutte contre les inégalités salariales ». Entre le salaire minimum et le revenu minimum ; faut-il une allocation compensatrice de revenu, R.D.S, n°4, 2000, p359.

² . يعرف النظام العام الاجتماعي هي تلك الأحكام القانونية الأمره التي يتضمنها تشريع العمل الخاصة بالحماية للأجر والتي لا يمكن لعقد العمل أو الاتفاقيات الجماعية أن تخرقها، كان تقرر أجرا أدن من الأجر المحدد قانونا وفي حالة حدوث ذلك تترتب جزاءات على ذلك وهذا كما سنبينه لاحقا.

³ . محمود سلامة جبر الحماية القانونية، المرجع السابق، ص 117.

ونظرا لأهمية مبدأ المساواة في صون الحقوق والحريات، فقد نصت عليه وثائق وإعلانات الدولية، وأكدته الدساتير الصادرة في مختلف الدول وأصبح من المبادئ القانونية والدستورية العامة.

المطلب الأول: إقرار نظام عام اجتماعي للأجور

تعتبر القواعد المتعلقة بالأجر الوطني الأدنى المضمون من القواعد اللائحية التي صاغها المشرع بصيغة الأمر، وأضفى على الفعل المخالف لها الطابع الإجرامي (اعتبار مخالفة)، بتوقيع على كل من يخالف كتلك الأحكام من أصحاب العمل عند منحهم أجرا يقل عن قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون بعقوبة جزائية، أي أن حدوده الدنيا لا يمكن تعديلها في كل الأحوال. ويتولى مفتش العمل الرقابة على تطبيق تلك القواعد¹.

الفرع الأول: الأجر الوطني الأدنى المضمون

يعتبر الأجر الوطني الأدنى المضمون أهم ضمانة مقررة للأجر، بحيث لا يمكن لأي عامل أن يتقاضى أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون، أو أن يقرر سواء في إطار الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية أو عقد العمل أجرا منخفضا عما هو مقرر كحد أدنى.

لكن بموجب قانون 11/90 أعطى الاهتمام الكبير للاتفاق الذي أصبح مصدر لتنظيم ظروف وشروط العمل، إلا أن ضعف العامل في العلاقة التي تربطه مع صاحب عمله، واعتبار عقد العمل أشبه بعقد إذعان، الأمر الذي يجعل المستخدم يفرض على العامل أجرا وما على هذا الأخير إلا الإذعان له، وهذه القيمة قد لا تستجيب البتة ليس فقط لقيمة العمل بل لمواجهة القدر الأدنى للمعيشة.

وبالتالي فالغاية عند تقدير القانوني لهذا النوع من الأجور توفير حصانة مفادها أبعاد من مجال التفاوض الدفع لأجر أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون. هذا ما يجعله خط أساس أو نقطة انطلاق لسلم الأجور لأي هيئة مستخدمة. باعتبار أن الأجر الوطني الأدنى المضمون هو الأجر المطبق على كافة قاعات النشاط "صناعي - خدمات - زراعي".

¹. BORSALI HAMDAN Leila , Droit du travail, Op. cit, P417

هذا ما من شأنه أن يؤدي إلى توحيد لقيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون وإلغاء لكل تمييز سواء حسب قطاعات النشاط أو المناطق الجغرافية¹.

أولاً: المعايير المعتمدة في تحديد الحد الأدنى المضمون

لقد جاء بنص المادة 87 فقرة 2 المعدلة من قانون 11/90 أنه: "لتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون، يؤخذ تطور ما يأتي بعين الاعتبار:

- معدل الإنتاجية الوطنية المسجلة.

- مؤشر الأسعار عند الاستهلاك.

- الوضع الاقتصادي العام".

وبالتالي فإنه يجب عند تحديد الأجر الوطني الأدنى لابد من احترام معايير عادلة يهدف من خلالها تحقيق الموازنة بين المصلحتين المتناقضتين، المصلحة الاجتماعية للطبقة العاملة والمصلحة الاقتصادية لأرباب العمل² فلا بد من مراعاة ما يلي:

¹ إنَّ المشرع الجزائري قبل تأسيسه لنظام الأجر الوطني الأدنى المضمون في سنة 1974، عرف الاعتماد على التشريع الفرنسي، الذي كان مزدوجاً في التنظيم من جهة:

- حسب قطاعات النشاط : فكان هناك حد أدنى للأجور في القطاع الفلاحي " الأجر الأدنى الفلاحي المضمون le salaire minimum agricole garanti « S.M.A.G » وحد أدنى آخر في باقي قطاعات النشاط المهنية سمي بالأجر الأدنى المهني المضمون « S.M.I.G » LE SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONEL GARANTI

- حسب المناطق: فكانت هناك حدود للأجر الأدنى لقطاعي النشاط الفلاحي وغير الفلاحي تخص ثلاث مناطق جهوية بالإضافة إلى منطقة الواحات والساورة.

وإنَّ كان التمييز حسب قطاعات النشاط مرجعه للاتفاقية الدولية التي صادقت عليها الجزائر سنة 1962 المتعلقة بالحدود الدنيا للأجور في القطاع الفلاحي التي استمد منها التشريع الجزائري أحكامه المتميزة بعمال القطاع الفلاحي فيما يتعلق بالحدود الدنيا لأجر. وكذلك لطبيعة العمل في القطاع الفلاحي.

².حسان نادية، المرجع السابق، ص154.

1. معدل الإنتاجية الوطنية المسجلة:

إن التقرير المنشور من طرف المجلس الاقتصادي والاجتماعي بخصوص الإنتاجية المتوسطة الوطنية المسجلة، بين الصعوبات إظهار العناصر التي يعتمد عليها لمعرفة معايير متوسط الإنتاجية. كما اظهر هذا التقرير أن الإنتاجية يتم قياسها بعدة أشكال¹.

2. مؤشر الأسعار عند الاستهلاك:

يظهر الغرض من ذلك في معرفة مدى كفاية أجر العامل مقرنة بأسعار الاستهلاك في السوق، وتمكينه من قدرة شرائية لمواجهة أعباء الحياة الاجتماعية من مأكّل وملبس.

لقد جاء في تقرير للمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي انه قد سجل مؤشر ارتفاع أجور ومرتبّات الأجراء غير المزارعين وعمال الإدارة بنسبة 7% لأواخر سنة 1998، وفي نفس الوقت سجل مؤشر ارتفاع أسعار الاستهلاك بنسبة 1.5%.

كما يسجل يوميا تفاقم الاضطرابات بسبب الانهيار والتدهور المستمر للقدرة الشرائية، خاصة لدى العمال البسطاء وفي المقابل يلاحظ استقرار الأجور، وفي هذا الإطار سجل المجلس الوطني الاقتصادي ما يلي: "... يظهر في هذا الميدان أن وسائل التنفيذ والتنظيم تمثل نشاطات عرضية أكثر مما تندرج ضمن تصور اقتصادي.

وفي هذه الحالات، تبقى التوترات حول الأجور أساسا من صلاحيات القرارات المتخذة ولا تقدم حولا للمطالب القطاعية أو الشاملة إلا بعد أن تصبح هذه الأخيرة لا تطاق".

وفي نفس التقرير قدم المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي توصيات على ضرورة اتخاذ قرارات من شأنها تدارك القدرة الشرائية، وذلك ضمن الحدود المعقولة، كما اقترح وضع قوانين خاصة لوحدها بالأجور مع مرافقتها بالتنظيم الإداري.

تولي السلطات في فرنسا أهمية بالغة لمعدلات أرقام الاستهلاك أمام ضغط النقابات العمالية التي تطالب بمراجعة الأجور بالارتفاع كلما ارتفعت أسعار الاستهلاك ومثل ذلك ما حدث سن 1984.

¹. BORSALI HAMDAN Leila , Droit du travail, Op. cit, P425

3. الوضع الاقتصادي العام:

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

إن المشرع الجزائري تبني هذا المبدأ عند تأكيده في المادة 87 من القانون المتضمن علاقات العمل، على ضرورة تكييف هذه الأجور مع الوضع الاقتصادي العام إلا أن هذا الأمر قد وضع السلطات أمام أمر الواقع بعد أن ارتفعت مداخيل الدولة الجزائرية بموجب ارتفاع أسعار التّفط، والتي بلغت أعلى مستوياتها نهاية عام 2005 وبداية عام 2006، حيث وصلت إلى حدود 60 دولار للبرميل.

يقابل هذا الوضع استقرارا في الأجور، وتدهورا في القدرة الشرائية مما أدى إلى تحرك النقابات للمطالبة بزيادة الأجور، إلا أن الحكومة رفضت ذلك على أساس أن أي زيادة لا بد من أن تأخذ بعين الاعتبار عامل الإنتاج كي لا يقع هناك تضخما ماليا، تتحمل عواقبه الخزينة العمومية لوحدها

هذا الموقف متناسبا والتوجه الاقتصادي الذي تتبعه الجزائر فعلى المؤسسات أن ترفع من إنتاجها وأن تحقق نسبة نمو أفضل، لتتمكن من إقرار هذه الزيادة في الأجور، ويجب أن تكون لمجلس إدارة المؤسسة صلاحيات للقيام بذلك على أساس أن كون المؤسسات العمومية قد حصلت على استقلاليتها.

كما أن الاقتصاد الجزائري ما يزال في بداية الإصلاحات، فالمؤسسات لم تقدر بعد على المنافسة فهي دائما تحتاج إلى دعم الدولة، كما أن رفض الزيادة يفقد مبرره عندما يتعلق الأمر برواتب الموظفين العمومي، لأن هذا الأخير لا يمكن إخضاعه لمقياس الإنتاج بالمفهوم الاقتصادي، فهو يبقى دائما قطاعا تشرف عليه الدولة، لذلك لا بد من أن تكون هناك زيادة لأن عمال الموظفين العمومي في الحقيقة هم الأكثر تدهورا من حيث القدرة الشرائية نظرا لعدم توفر إمكانيات أخرى لتنمية رواتبهم الشهرية مقارنة بعمال النشاطات الأخرى في التجارة والصناعة... الخ.

يستوجب الأمر إذن في المستقبل عند عقد لقاءات الثلاثية بين الإتحاد العام للعمال الجزائريين ومنظمة أرباب العمل والحكومة، أن تأخذ بعين الاعتبار عامل القدرة الشرائية وعامل النمو والإنتاج على ضوء العائدات النفطية المسجلة عند تحديد الأجر الوطني المضمون، مع وجوب تجنب الفوارق الكبيرة بين رواتب الإداريين

وأجور عمال القطاع الاقتصادي، قصد تجنب ظاهرة ذهاب الموظفين العموميين إلى قطاع النشاط الاقتصادي ووضع حد لهذه الظاهرة.

كما قام المركز الوطني للعمل في الهند بحملة في منتصف التسعينات حول قضية الحد الأدنى للأجور بنشر التقرير التالي: " أخيرا وبعد طول انتظار، قرر العمال الزراعيون وعمال البناء وغيرهم من العمال الذين ينتجون البضائع والخدمات التي تدير دواليب الحياة في البلاد... أن يطالبوا بما يلي باعتباره "حقا".

- بحد ادني من الأجور مكافأة منصفة عن العمل ثماني ساعات في اليوم، بما يتيح لهم أن يتغلبوا على سوء التغذية، وتشغيل الأطفال، دون الحاجة إلى تلقي مساعدة من احد.

"... ولكن قانون الحد الأدنى للأجور لا يتضمن تعريفا للمعايير أو العناصر اللازمة، وإن كان الحد الأدنى للأجر قد سبق إن حددته "لجنة الأجور العادلة" التي أنشئت عام 1949... بأنه الحد الأدنى للأجر اللازم لعيش الكفاف، ويسمى أيضا الأجر القائم على الحاجة. ويجب أن يكون كافيا لا للإبقاء على الحياة فحسب، بل أيضا للحفاظ على كفاءة العامل. كما يجب أن يوفر أيضا قدرا معينا من التعليم والحاجات الطبية والمرافق العامة.

" وقد أضاف مؤتمر العمل الهندي، الذي عقد في عام 1957، بعض التفاصيل إلى هذه المبادئ، فقال أن حساب الحد الأدنى من الأجور يقتضي اعتبار أن الأسرة المتوسطة من اسر الطبقة العاملة، التي تتكون من زوج وزوجة وطفلين، تضم ثلاث وحدات استهلاكية. ويجب حساب الحد الأدنى من الطعام المطلوب على أساس 2700 سعر حراري يوميا لكل وحدة من الوحدات، وان تستند الحاجة إلى الملابس إلى استهلاك الفرد لثمانية عشرة ياردة سنويا، أما بالنسبة للإسكان فيجب الاستناد إلى حساب قيمة الإيجار بحيث تساوي إيجار الحد الأدنى من المساحة المتوافرة بموجب مشروع الإسكان الصناعي للحكومة.

ويجب أن يمثل الوقود والإضاءة وما سواهما من البنود نسبة 20 من المائة من المجموع الكلي للحد الأدنى من الأجور، وقد أيدت المحكمة العليا في الهند هذه المعايير في عام 1961، وأضافت في عام 1991 عنصرا سادسا يشمل تعليم الأطفال والاحتياجات الطبية، والحد الأدنى اللازم للترفيه بما في ذلك الاحتفالات والحفلات، وما يلزم للشيخوخة، وهو يصل إلى 25 في المائة من مجموع الحد الأدنى للأجر.

" ولقد بذلت المحاولات على مر السنين لتميع هذه العناصر... وطالب المركز الوطني للعمل أن يكون الحد الأدنى للأجور هو الحد الأدنى القائم على الحاجة على نحو ما تم الإفصاح عنه في عام 1957، وأيدته

الحكمة العليا بعد ذلك، وبناءً على ذلك حدد المركز الوطني للعمل بصورة مؤقتة رقما هو 125 روبية (أي ما يعادل ثلاثة دولارات) باعتبار ذلك الحد الأدنى لأجر يوم العمل، وذلك وفقا لتقديرات استندت لأسعار عام 1996. وبينما وصل المركز المذكور إلى ذلك الرقم، نجد أن الأجور التي تحددها حاليا حكومات الولايات باعتبارها الحد القانوني الأدنى للعمال الزراعيين تتراوح بين 21 روبية في ولاية أندرا براديش، و52 روبية في ولاية هاريانا. أما بالنسبة للعمال في القطاع غير الرسمي، فإن الأجور الفعلية المدفوعة تتراوح بين خمس روبيات و22 روبية ليوم العمل الذي يبلغ طوله ثماني ساعات. ولنا أن نفترض إذن أن العمال غير المنظمين يتقاضون أجورا تقل بنحو 100 روبية (عن الحد الأدنى المذكور أعلاه)، وإن أصحاب العمل يسألون على هذا الفارق، وتنفق الحكومة ملايين الروبيات كل سنة على برامج تخفيف حدة الفقر لتعويض العمال غير المنظمين عما يكابدونه.

" وكل ما يقوله العمال غير المنظمين هو امنحونا هذه النقود حتى نشترى بها من الأغذية ما يكفل لنا طعاما كافيا ومتوازنا، وينقد أطفالنا من سوء التغذية، والتخلف، وضعف مستوى النمو، امنحونا النقود حتى نرسل أطفالنا إلى المدرسة بدلا من تشغيلهم، مما يتيح لهم أن يعيشوا فترة الطفولة الحقيقية، ويخرجهم من الدائرة المفرغة للامية والفقر، امنحونا هذه النقود حتى نشترى الأدوية عندما نمرض، وحتى ندفن أقاربنا بصورة تحفظ كرامتهم عندما يموتون، دون ان نضطر لنصبح عبيدا أرقاء لأصحاب الأملاك والمرايين جيلا بعد جيل"¹

من خلال هذا التقرير يتضح بأن المشكلات الرئيسية التي تواجه الاعتراف بالحق في حد أدنى من الأجور وإعماله فتتعلق بالأساليب المستخدمة لتحديد هذا الحد الأدنى. فكثيرا ما تقوم حكومات عديدة بتحديدته من طرف واحد. والواقع انه لا بد من تحديد الحد الأدنى للأجر على نحو يتيح للشخص الذي يعمل العدد المعتاد من الساعات في الأسبوع أن يتمتع بمستوى معيشي كاف وكريم له ولأسرته. أما التشريعات الخاصة بالحد الأدنى للأجر والقائمة فعلا في بلدان كثيرة فكثيرا ما يجد من فاعليتها إلى درجة بعيدة ما يتهدد العمال من بطالة إن هم أصرروا على عدم تقاضي الحد الأدنى للأجور، و من المشكلات الأخرى عدم تعديل المستمر للحد الأدنى للأجور حتى يتناسب مع ارتفاع التكاليف الحقيقية وعلى نحو يكفل التمتع بمستوى معيشي كاف.

¹. تقرير قدم عند انعقاد مؤتمر العمل الهندي، الذي عقد في عام 1957.

ثانيا:مكونات و مشتملات الأجر الوطني الأدنى المضمون

إنّ المادة 87 مكرر من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل¹ تحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون بحيث تنص على ما يلي: "يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون الأجر القاعدي والتعويضات والعلاوات مهما كانت طبيعتها باستثناء تلك المتعلقة بما يأتي:

- تعويض تسديد المصاريف التي دفعها العامل
- الخبرة المهنية أو أي تعويض يدفع بعنوان الاقدمية.
- تنظيم العمل والتي تخص العمل التناوبي والخدمة الدائمة والساعات الإضافية
- الظروف الخاصة بالعزلة.
- المردودية أو الحوافز أو المساهمة في النتائج ذات الطابع الفردي أو الجماعي".

تدرج ضمن العناصر المكونة الأجر الوطني الأدنى المضمون العناصر التالية:

الأجر الأساسي أو اجر المنصب:

وهو الأجر القاعدي الوارد تحديده ضمن جدول التصنيف المهني وسلم الأجور للهيئة المستخدمة. وتكاد أجور العمال التي هي بمقدار الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون، تقتصر فقط على الأجر القاعدي، دون أن يرتبط معه أي عنصر آخر من التعويضات أو المكافآت. العناصر التبعية: لم يحددها القانون وإنما اكتفي بذكر أنها تلك التعويضات والعلاوات مهما كانت طبيعتها، ووفقا لهذا الحكم يعتبر كتعويضات ومنح مدرجة كعنصر إجمالي في الأجر الوطني الأدنى المضمون، والتي يمكن أن يتقاضاها العامل دوريا أو استثنائيا، وهذا ضبط غير دقيق لمشتملات ومكونات للأجر الوطني الأدنى.

العناصر المستبعدة من الأجر الوطني الأدنى المضمون:

من خلال المادة 87 مرر المذكورة أعلاه، إنّ المشرع قد حسم في الخلاف الذي كان قائم بخصوص تعويض المرتبط بالخبرة التي كانت تعتبر من ضمن العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى

¹. المادة 87 مكرر من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المعدلة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 15-59 المؤرخ في 8 فبراير 2015 الذي يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون، ج.ر.ج.ع، 8، بتاريخ 15 فبراير 2015، ص 11.

المضمون¹، لكن بموجب آخر تعديل تم إستبعادها صراحة من العناصر المكونة له. هذا ما يؤدي إلى ارتفاع الأجر لذوي الدخول المتوسطة، كما استبعد صراحة من العناصر المكونة له، بإضافة إلى:

- تعويض تسديد المصاريف التي دفعها العامل
- الخبرة المهنية أو أي تعويض يدفع بعنوان الإقدمية.
- تنظيم العمل والتي تخص العمل التناوبي والخدمة الدائمة والساعات الإضافية
- الظروف الخاصة بالعزلة.
- المرדودية أو الحوافز أو المساهمة في النتائج ذات الطابع الفردي أو الجماعي.

الفرع الثاني: مبدأ المساواة

يعتبر مبدأ المساواة من بين أهم المبادئ القانونية التي حظيت باهتمام العديد من الدساتير العربية بشكل عام، فجاءت بعض هذه الدساتير لتنص على المساواة في الحقوق والواجبات أمام القانون دون تمييز بين الجنس أو العرق أو الدين²، وذهب البعض الأخر منها إلى أبعد من ذلك لينص على المساواة بين الرجل والمرأة في المجتمع بجميع الحقوق السياسية، المدنية، الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية.³

هذا المبدأ الدستوري مكرس في جميع القوانين الداخلية بشكل عام، وقوانين العمل⁴ بشكل خاص، إذ نص المشرع في المادة 17 من قانون 90-11 على ما يلي: "تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال الشغل أو الأجر أو ظروف العمل على أساس السن أو الجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية، والقرباة العائلية والقناعة السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء."

¹. مضمون المادة 87 مكرر قبل التعديل سنة 2015 كانت تنص على ما يلي: "يشتمل الأجر الوطني الأدنى المضمون المذكور أعلاه، الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات مهما كانت طبيعتها باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل"

². المادة 14 من دستور العراق الدائم لسنة 2005 تنص على ما يلي: "العراقيون متساوون أمام القانون دون تمييز بين الجنس أو العرق أو القومية

أو اللون أو الدين أو المذهب أو الوضع الاقتصادي أو الاجتماعي."

³. المادة 11 من دستور مصر لعام 1971 تنص على ما يلي: "تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع ومساواتها بالرجل في ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية دون الإخلال بأحكام الشريعة الإسلامية".

⁴. المادة 88 من قانون العمل المصري، المادة 93 من قانون العمل القطري، المادة 143 من نظام العمل السعودي.

يلاحظ من المادة أعلاه أنّ المشرع استعمل مصطلح "العمال" الذي هو مصطلح واسع لأنه من خلال المادة الثانية من ق 11/90¹ اعتبر العامل هو كل شخص يؤدي عملا مهما كان نوعه بمقابل، وبالتالي فإن مجال تطبيق نص المادة 17 السالفة الذكر يمنع التمييز بين جميع الفئات العمالية " الرجال، النساء، الأجانب، القصر"، وفي حالة حدوث أي انتهاك لهذا المبدأ فإنه يؤدي إلى البطالان لأي اتفاق سواء بموجب عقد عمل أو اتفاقيات جماعية التي تتضمن في محتواها تمييز سواء في مجال الشغل أو الأجرة أو ظروف العمل.

أولا: مبدأ عدم التمييز

إلى جانب من يواجهون التمييز من الأقليات والنساء في مجال العمل والأجر، يواجه التمييز آخرون ممن يعتقدون آراء سياسية أو معتقدات دينية معينة، والذين ينتمون لأصول اجتماعية معينة، والنقابيون النشطاء. وقد يتعرض فرد واحد للتمييز لعدة أسباب، وقد لا يتخذ التمييز صورا صريحة مما يجعل من العسير تقديم الأدلة على وقوعه. ويصدق هذا القول أيضا على التشريعات التي تسمح لأصحاب العمل بالتحري عن الآراء السياسية أو الدينية أو الثقافية لمن يتقدمون للعمل لديهم، بل والتحري عن موقفهم من قضايا لا تمت بصلة لمهام الوظيفة التي يتقدمون لشغلها، لذا فقد حدد المعايير التي لا يجوز على أساسها التمييز وإلا تم خرق لمبدأ المساواة والتمييز وهي :

التمييز على أساس السن:

وفقا للمادة 15 من ق 11/90² اعتمد المشرع سن 16 سنة كحد أدنى للتشغيل وبالتالي فيمكن للقاصر أن يلتحق بمنصب عمل ويطلق عليه تسمية "العامل القصر" وبالرجوع إلى مبدأ عدم التمييز فإنه يجب معاملة العامل القاصر معاملة على قدم المساواة مع العامل البالغ إذا كانوا يشغلون منصب عمل ذاته ويجوزون المردود ذاته، ذلك أن الحق في الأجر من الحقوق الناتجة عن أداء العمل لا غير، بغض النظر عن سن العامل مادام يؤدي نفس العمل وبنفس المردود والفاعلية³.

¹ تنص المادة 2 من قانون 11/90 السالف الذكر: "يعتبر عمالا أجرا، في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤديون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم وحساب شخص أحر طبيعي أو معنوي أو خاص يدعى المستخدم".

² انظر المادة 15 من قانون 11/90 السالف الذكر.

³ كيرواني ضاوية، الحماية القانونية للعمال القصر في ظل قانون علاقات العمل الجزائري رقم 11/90، مجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، ع2، س 2014، ص 111.

التمييز على أساس الجنس:

تعتبر المساواة في الأجر بين الرجال والنساء من أبرز مؤشرات تكافؤ الفرص، لذلك أصبح مبدأ عالمياً¹ أقرته معظم المعاهدات الدولية، والتي لا يمكن استعراضه وتفصيل كل ما جاء بها بخصوص مبدأ المساواة بين الرجال والنساء لأنّ هناك هالة منها انصب اهتمامها على هذا الموضوع، ولكن أهمها المعاهدة رقم 100 الخاصة بالمساواة في الأجر ما بين العمال والعاملات عند تساوي العمل² التي ركزت على محاولة تكريس مساواة فعلية في الأجر بين الجنسين وإلزام الدول المصادقة عليها بتحقيق ذلك في تشريعاته العمالية، وبالتالي فلا بد عند تحديد الأجر مسبقاً يجب أن ينبنى على أساس المنصب الذي يشغله العامل وليس على أساس من يشغل هذا المنصب سواء رجل كان أو امرأة³.

التمييز القائم على أساس الوضعية الاجتماعية أو النسبية أو القرابة العائلية:

بالنسبة لهذه المعايير فلا يمكن للمستخدم أن يقدم على التمييز بين العمال على أساس وضعيتهم في المجتمع أو على أساس علاقة المصاهرة أو صلة قرابة مع المستخدم لأنّ ذلك قد يكون على حساب العمال الآخرون الذين يمارسون نفس الأعمال أو يشغلون مناصب العمل ذاتها⁴، كما لا يمكن للمستخدم أن يميز بين العمال على أساس العرق⁵.

¹. ميثاق منظمة العمل الدولية (م 41)، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948 (المادة 1/23)، الاتفاقية الدولية رقم 113 الخاصة بإنهاء كل أشكال التمييز ضد المرأة الصادرة سنة 1979 (المادة 7).

². المعاهدة رقم 100، الخاصة بالمساواة في الأجر ما بين العمال والعاملات عند تساوي العمل، الصادرة بتاريخ 20 جوان 1951، دخلت حيز النفاذ في 23 ماي 1953، وصادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1966، الملاحظ أنّ هذه الاتفاقية وضعت الخطوط العريضة لمبدأ المساواة

في الأجر بين الرجال والنساء عند تساوي قيمة العمل، مما أدى بمنظمة العمل الدولية إلى إصدار التوصية المكتملة لها رقم 90 في 20 جوان 1951.

³. art L140-2: « tout employeur est tenue d'assurer pour même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes »

⁴. أمال بظاهر، النظام القانوني لحماية الأجر في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، س 2013، ص 39.

⁵. La mention «BBR» (Bleu : Blanc : Rouge) est un délit d'offre d'emploi discrimination.

التمييز القائم على أساس الانتماء النقابي والسياسي:

باعتبار أنّ الحرية النقابية¹ والمشاركة في العمل السياسي² أصبح من المبادئ المكرسة في دستور 1996، لذلك لا يمكن من جهة أن نجعلها كحق دستوري لجميع المواطنين وفي المقابل نجعلها كمعيار لتمييز بين العمال بسبب انتماءاتهم النقابية أو قناعتهم السياسية.

هذه مجموعة من المعايير محددة على سبيل المثال، تم النص عليها في المادة 17 السالفة الذكر، التي يمكن أن يقام على أساسها تمييز بين العمال في مجال الأجر لأنّ هناك معايير أخرى وضعتها التشريعات المقارنة، فالمشرع الأردني على سبيل المثال منع التمييز القائم على أساس الجنسية³، فلا يجب التفرقة ما بين عامل وطني وآخر أجنبي في الأجر إلا فيما يتعلق بخضوع العامل الوطني لنظام خاص تكفله دولته من حيث المزايا لمواطنيها⁴، كما نجد أنّ المشرع المصري منع أي تمييز يقوم على أساس الدين أو المعتقدات الدينية وبالتالي فإنّ مبدأ المساواة يرتبط بالسياسة العامة لكل دولة وخصوصيتها في تطبيقه في تشريعاتها.

كما أنّ القضاء الجزائري⁵ والفرنسي⁶ حدد بدوره معايير أخرى لا يمكن أن يبنى على أساسها تمييز بين العمال حيث أنّه ساوى بين العمال المستخدمين بموجب عقود عمل محددة المدة والعمال المستخدمين بموجب عقود غير محددة المدة، و بالتالي لا يمكن التمييز بين هاتين الفئتين من العمال في الأجر المدفوعة لهم على أساس نوع علاقة العمل، كما أنّه ساوى بين العامل المؤقت أو الموسمي وبين العامل الدائم في الاستفادة من نتائج المؤسسة وبالتالي لا يمكن التمييز بين العمال على أساس مدة عقد العمل.⁷

¹ المادة 56 من دستور 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996 المتعلق بالدستور، ج.ر.ح.ج، ع 76. لسنة 8 ديسمبر 1996، ص 6، تنص على أنّ "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".

² انظر المادة 42 من دستور الجزائري لسنة 1996

³ المادة 26 من التشريع العمل الأردني.

⁴ منال سالم شوق الرشيدى، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2010، ص 83.

⁵ قرار المحكمة العليا صادر بتاريخ 31 أكتوبر 1988، م.ق، ص 191، ص 197.

⁶ . Soc 18 FERV 1988 ;bull .civ n°120,26 fév 1997.

⁷ قرار صادر بتاريخ 9 جوان 1998، المنشور في عيد السلام ديب، المرجع السابق، ص 76.

في تدعيم مبدأ المساواة بين العمال أكد المشرع حرصه على ضمان المساواة في الأجر بصورة أساسية، فنص في المادة 84 من ق 11/90 على انه: " يجب على مستخدم ضمان مبدأ المساواة في الأجر بين العمال لكل عمل مساوي القيمة دون أي تمييز".

الملاحظ أنّ المشرع اعتمد على مبدأ تساوي قيمة العمل المقدم من طرف العمال لتساوي أجورهم "le principe à travail égal ; salaire égal" فمتى تساوت قيمة العمل المقدم التزم المستخدم بتقديم أجور متساوية لعماله. ولكن الإشكال الذي يطرح ماذا قصد المشرع بالمساواة في الأجر هل هي مساواة شكلية أم مساواة قائمة على أسس موضوعية؟

ثانيا: مضمون المبدأ

إنّ مفهوم المساواة وفقا لما جاء بالمادة 84 السالفة الذكر هي مساواة موضوعية¹ التي تأخذ بعين الاعتبار المؤهلات العلمية والمهارات والخبرة المهنية والأقدمية في العمل وحجم المسؤولية ومستواها، وظروف عمله ومؤثراتها و مردوديته، ومختلف المسائل التي تدخل في حساب وتقدير الأجر بأي طريقة كانت، بالتالي فإن المشرع الجزائري لم يقصد المساواة الشكلية² التي لا تراعي الاختلاف وتفاوت المؤهلات والخبرات والمهارات الخاصة بكل عامل من جهة والمسؤوليات والضغوط المحيطة بمنصب العمل من جهة أخرى، إلا أنّ هناك مجال وحيد لتطبيق المساواة الشكلية هي بالنسبة للأجر الوطني الأدنى المضمون لأنّه في هذه الحالة فقط جميع العمال يتقاضون أجرا شهريا مساويا لذلك الذي يتقاضاه العمال مهما اختلفت ظروف العمل ومردوديتهم، دون الأخذ بعين الاعتبار المؤهلات والخبرات و المردودية التي تزيد في أجر العامل وفي غيابها تؤدي إلى نقصان الأجر.

وهذا ما ذهب إليه المحكمة العليا في قرارها رقم 289675³ صادر بتاريخ 2005/05/12 فاعتبرت بأنه بأنه "لا يمكن أن نعتبر بأنّ هناك تمييز بين العمال، بمفهوم المادة 17 من ق 11/90، إلا إذا كان العمال في نفس الحالة و الوضعية ويخضعون لنفس الشروط المهنية". وبالتالي لا يمكن أن نعتبر بأنّ هناك مساس

¹. أمال بطاهر، المرجع السابق، ص 40.

². أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الجزء الثاني، 2002، ص 249. قرار رقم 289675، بتاريخ 2005/01/12، م.ق.، 2005، ع2، ص 235.

³. قرار رقم 289675، بتاريخ 2005/01/12، م.ق.، 2005، ع2، ص 235.

بمبدأ المساواة على الإطلاق إذا تمت مكافأة العامل صاحب المردود الجيد وذو خبرة و مهارة بمنحه عناصر إضافية للأجر وعدم منحها للعامل الذي يحتل نفس المنصب إلا أنه لا يقدم مردودية مماثلة لتلك التي قدمها العامل الأول أو لا يتمتع بنفس مهاراته أو خبراته¹.

وفي نفس السياق قضت المحكمة العليا في القرار رقم 501846 الصادر بتاريخ 2009/05/06 بأنه لا يمكن أن نعتبر بأن هناك تمييز بين العمال نفس المؤسسة من حيث الأجر إذا تم تحديده وفقا لمعايير ذات صلة بالمؤهلات العلمية والمهنية فجاء في منطوق القرار بأنه " فيما يتعلق بالمادتين 17 و 84 من قانون رقم 11/90 فإنها تشير إلى أن كل عقد أو اتفاق من شأنه التمييز بين العمال يعد باطلا إذا انصب على السن، الجنس، العلاقات العائلية أو الانخراط السياسي وهذه الأمور تعد في دعوى الحال طالما أن التعليميتين الصادرتين من المؤسسة لم تضع أي تمييز بين العمال بل التعليمية فرقت بين اجر الإطارات المتحصلين على الشهادة والعمال التابعين للفرقة التقنية الغير المتحصلين على شهادة جامعية رغم خيرتهم....وتطبيقا للتعليمية رقم 780 التي تشير صراحة إمكانية الاستفادة من التصنيف سوى الإطارات التقنية المتحصلين على شهادة، وبالتالي فان المطعون ضدها، لا يمكنها الاستفادة بمضمون التعليمية محل التراع لأنها لا تتوفر على هذا المؤهل الجامعي"².

لقد نظم المشرع مبدأ المساواة في الأجور بأحكام أمرة ورتب على مخالفتها جزاءات جزائية تسلط على المستخدم وأخرى مدنية فيتمثل الجزاء الجزائي وفقا للمادة 142 من ق 90-11³ في غرامة مالية تتراوح ما بين 2000 دج إلى 5000 دج يعاقب بها كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل من شأن أحكامها إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل.

¹. تاج عطا الله، عمل المرأة في تشريع العمل الجزائري والاتفاقيات الدولية والعربية، مذكرة ماجستير، الجزائر، س 2000، ص 90، وكذلك عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 295.

². قرار رقم 501846، الصادر بتاريخ 2009/04/06، م. ق.، س 2009، ع 1.

³. تنص المادة 142 من ق 11/90 على أن: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأنها أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل، كما وردت في المادة 17 من هذا القانون.

ويعاقب في حالة العود بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 10.000 دج وبالحبس مدة ثلاثة أيام أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط"

أما الجزاء المدني فيتمثل في البطالان التام¹ لأي بند أو فقرة في عقد العمل أو الاتفاقية الجماعية تشكل خرقاً لمبدأ المساواة في الأجور بين العمال.

ولعل أهم الإشكالات تتعلق بالمساواة بين اليد العاملة الأجنبية والوطنية، فإن كان على مستوى الاتحاد الأوروبي هناك السعي بالوصول إلى قواعد موحدة لتحديد الأجور على مستوى كل دول الاتحاد الأوروبي، بحيث أن الهيئة المستخدمة التي تشغل يد عاملة بمختلف هذه الدول، ملزمة بأن تدفع لعمالها أجوراً متساوية، فما يتقاضاه العامل الفرنسي من أجر في فرنسا يتقاضاه العامل بنفس الشركة من جنسية برتغالية سواء بفرنسا أو البرتغال.

و لربما الإشكال في الجزائر يطرح بشكل عكسي ولعل الأمر يتعلق باليد العاملة المشتغلة في قطاع المحروقات والبناء، وظاهرة التمييز كثيراً ما تجلب المتاعب للهيئات المستخدمة، بحيث أن هذا يخلق جوا مضطرباً بين مختلف فئات العمال، وعلى سبيل المثال ما تعلق باستفادة فئات من تعويضة خاصة بالمنصب " التعويض النوعي عن المنصب " "indemnité spécifique de poste" والبعض الآخر لا.

المطلب الثاني: الضمانات القانونية لاستيفاء لدين الأجر

لما كان الأجر هو المصدر الرئيسي بالنسبة للعامل، كان من الضروري إحاطته بضمانات كافية حتى يكفل للعامل الحق في الحصول عليه ومن بين هذه الضمانات تقييد صفة صاحب العمل في الاقتطاع والمقاصة (الفرع الأول) وفي حالة تعدد المدينين أوجب تضامنهم لتسديد دين الأجر (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تقييد صاحب العمل في الاقتطاع والمقاصة

قد يجد العامل نفسه في وضعية الدائن بمبلغ أجره اتجاه صاحب العمل ومدينا اتجاه هذا الأخير بمبالغ مختلفة، ففي هذه الحالة تثار مسألة هل يمكن تطبيق القواعد المتعلقة بالمقاصة والاقتطاع؟

أولاً: حكم المقاصة والاقتطاع على الأجر

¹ راجع المادة 17 من قانون 11/90 السالفة الذكر.

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

كما قد يصبح رب العمل دائنا للعامل أثناء تنفيذ العقد لأسباب مختلفة، كما انه قد يطلب منه اقتطاع جزءا من اجر العامل لسبب أو لآخر، فهل يسمح لصاحب العمل باقتطاع أو حسم مثل هذه المبالغ من الأجر؟

1. حكم المقاصة

لقد سبق الإشارة إلى أنّ المستخدم كان يستعمل مختلف الطّرق من أجل حرمان العمال من أجورهم سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة واهم الوسائل هي تسهيل له عملية القرض حتى يتمكن من الاستيلاء على أجرته كليا أو جزئيا وذلك عند حلول اجل استحقاقه وبوضع المحالات والمخازن تمكنهم من اقتناء سلع ومنتجات تلبى حاجاتهم.

- إنّ المشرع الجزائري في ظل الأمر 37/75 وفي مادته 156 منعت صراحة صاحب العمل من فرض على العمال التزويد بالآلات والأدوات والمواد والأجهزة لتنفيذ عملهم.

فكما نصت على عدم جواز إجراء مقاصة لفائدة صاحب العمل من مبلغ الأجر الواجب أدائها إلى عمالهم والمبالغ الواجب دفعها مقابل اقتناؤهم لوازم مختلفة¹

غير أنّ المادة 157 من نفس القانون أجازت صراحة إجراء مقاصة بعد ضبط نسبها بحيث يمكن للمستخدم من اقتطاع بنسبة (واحد على عشرة) من أجر العامل إذا كانت تقل أو تساوي أربعة أضعاف الأجر الوطني الأدنى المضمون، أمّا إذا كانت تزيد عن ذلك قيمة يتم اقتطاع واحد على خمسة من الأجر.²

¹ نصت المادة 156 من الأمر رقم 31/75، المتعلق بشروط العمل في القطاع الخاص (الملغى) على أن: "لا يجوز إجراء مقاصة لفائدة أصحاب العمل بين مبلغ الأجر الواجب أدائها إلى عمالهم والمبالغ التي يترتب أدائها من هؤلاء الآخرين إليهم عن لوازم مختلفة مهما كان نوعها.

فلا يجوز لصاحب العمل أن يفرض على العامل الدائم أو الموسمي التزود بالآلات أو الأدوات أو المواد أو الأجهزة لتنفيذ عمله"

² كما تنص المادة 157 من نفس القانون السالف الذكر على: "كل صاحب عمل يقرض العامل نقدا لا يمكنه استيفاء قرضه إلا باقتطاعات لا تتجاوز عشر الأجر الشهرية التي تقل أو تساوي أربعة أضعاف الحد الأدنى للأجر المضمون و 15% بالنسبة لاقتطاعات من الأجر التي تزيد عن أربعة أضعاف الحد الأدنى للأجر المضمون..."

سعيًا من المشرع للتوفيق بين كل من مصلحة العامل في الاقتراض ومصلحة صاحب العمل في استيفاء قرضه، قرر جواز المقاصة بين الأجر والقرض ولكن في حدود 10% من الأجر دون أن ينافسه أي دائن آخر في هذه النسبة لأنها مخصصة له وحده، فهي لا تختلط بنسبة الأجر التي يجوز الحجز عليها. ولصاحب العمل أن يقتطع هذا الجزء من الأجر مقاصة مع دينه في ذمة العامل دون أن يستصدر حكماً من القضاء، لأن هذه المقاصة تقع بقوة القانون متى توافرت شروطها¹.

وتقع المقاصة بنسبة 10% على الأجر الفعلي لا الاسمي المتفق عليه في العقد تبعاً لكون العامل قد قام بعمل إضافي أو فقد جزءاً من أجره لسبب ما كالغياب مثلاً².

2. الديون القابلة للاقتطاع:

الأصل هو المنع الاقتطاع من الأجر ومع ذلك فقد أجاز المشرع الأردني استثناءاً لرب العمل الاقتطاع من الأجر العامل في حالات محددة حصراً وهي على الوجه الآتي: حالة اقتراض العامل مبلغ من المال من صاحب العمل، والصورة الثانية هي حالة ما إذا أصبح العامل ملزماً بتعويض رب العمل عما أتلّفه أو دمره أو فقده من آلات أو منتجات مملوكة لصاحب العمل أو كانت في عهده³.

الحالة الأولى: الاقتطاع لسداد القروض

فقد أقر المشرع الأردني لصاحب العمل الاقتطاع من الأجر وفاء لقرض كان العامل قد تحصل عليه، ويحكم هذا القرض مبدأً هما:

- المبدأ الأول هو أن يكون بدون فائدة سواء كانت فوائد تعويضية أو تأخيرية خروجاً على القواعد العامة في القرض⁴، والحكمة من ذلك حماية العامل ومنع استغلاله، وإن كان هذا المبدأ يُخدم مصلحة العامل أكثر⁵.

¹. بوخالفة غريب، المرجع السابق، ص 143.

². سعودي عمر، المرجع السابق، ص 143.

³. راجع المادتين 46-47 من قانون العمل الأردني.

⁴. لقد حظرت قوانين العمل لكل من دولة الكويت المادة 31، مملكة البحرين المادة 74، ودولة قطر المادة 70، تقاضي صاحب العمل لأية فوائد على ما اقرضه للعامل.

⁵. محمد السيد عمران، المرجع السابق، ص 450.

- والمبدأ الثاني هو أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من اجر العامل لسداد القرض أكثر من نسبة 10% من قيمة اجر العامل، حتى لا يرهق العامل في مصدر رزقه الأساسي¹.

على أن المشكلة التي قد تثار هي هل يمكن اعتبار تعجيل الأجر للعامل قبل استحقاقه من قبيل القرض أم لا، وهل يجوز لصاحب العمل إذا ما قام بدفع الأجر أو جزءا منه قبل ميعاد استحقاقه استيفاؤه كاملا؟

بالنسبة أقساط الأجر المدفوعة مسبقا أو كما تسمى دفعة على الحساب وتسمى باللغة الفرنسية "les acomptes" حيث يدفع لصاحب العمل جزءا من الأجر إلى العامل قبل الموعد المحدد للوفاء بالأجر.

فلقد ذهب الفقه إلى تبني اتجاهين مختلفة في هذا الصدد، ففي حين قرر البعض اعتبار الأجر المعجل من قبيل القرض الممنوح للعامل وعدم جواز اقتطاع أكثر من 10%، وذهب جانب آخر إلى عكس ذلك حيث قرر أن الأجر إذا ما دفع قبل ميعاد استحقاقه لا يعد من قبل القرض، ويجوز لصاحب العمل بدون قيد أو شرط اقتطاعه كلية من أجر العامل² وذلك لمنع سد الطريق أمام العامل إذا ما واجهته ظروف تقتضي منه اللجوء إلى طلب أجره قبل حلول ميعاده فقد يمتنع صاحب العمل عن منحه إياه إذا ما علم بأنه سيعامل معاملة القرض، وبأنه لا يجوز له اقتطاع أكثر من تلك النسبة المحددة له قانونا³.

ويترتب على هذا الوفاء بجزء من الأجر قبل موعده الاعتيادي انقضاء دين الأجر بما يعادل ما دفع للعامل على الحساب⁴.

¹. هيثم حامد المصاور، المرجع السابق، ص 207، وكذلك غالب علي الداودي، المرجع السابق، ص 149، حيث أقرت جميع قوانين العمل العربية الخليجية جواز هذا الاقتطاع من اجر العمل ولكن بنسبة يجب أن لا تزيد عن 10 %، في المواد (م 119 ق.ع سعودي)، (م 60 ق.ع إماراتي)، (م 31 ق.ع كويتي)، (م 133 من ق.ع قطري).

². Rivero Jean ; Savatier Jean, DROIT DU TRAVAIL, op.cit, p638.

³. هيثم حامد المصاور، المرجع السابق، ص 207، انظر كذلك المواد (م 76 من ق.ع. البحريني، م 71 من ق.ع. سعودي، م 71 ق.ع. قطري).

⁴. Lyon. Coen, les salaires, p 310.

ولكن تثور صعوبة في التمييز بينها وبين القروض نظرا لتشابههما، لذلك وضع الفقه الفرنسي معيار يقرر بموجبه انه إذا كان ما دفعه صاحب العمل يعتبر قرضا أو جزءا من الأجر، فكلما كان الأجر مقابل عمل تم أدائه فعلا، اعتبر دفعة على الحساب وكل ما زاد عن ذلك اعتبر قرضا من رب العمل¹.

الجلسة الثانية: الاقتطاع لسداد الديون

حرص المشرع على تسيير اقتراض العامل من صاحب العمل وذلك لمواجهة ضرورات الحياة العاجلة، وفي المقابل أجاز المقاصة بين اجر العامل وما هو مستحق لصاحب العمل فلقد نصت المادة 57 من قانون العقوبات العماني: " لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من اجر العامل أكثر من 15 % وفاء لما يكون قد اقرضه من مال أثناء سريان العقد، ولا يتقاضى عن هذه القروض أية عوائد".

والمقصود بالقرض في علاقة العمل هو العقد الذي يلتزم به المقرض "صاحب العمل" أن ينقل إلى المقرض "العامل" ملكية مبلغ من النقود أو أي شيء مثلي على أن يرد إليه المقرض عند نهاية العقد شيئا مثله في مقداره ونوعه وصنفه².

وقد واجه المشرع العماني حالة انتهاء خدمة العامل قبل سداد ما عليه من مستحقات فنص على أنه: "... فإذا انتهت خدمة العامل قبل سداد ما عليه من مستحقات الحكومة والمستحقات التي تثبت لصاحب العمل إن وجدت من مكافأة نهاية الخدمة ومن أية مستحقات أخرى"³.

إن هذا النص يمثل خروجاً على الحدود المنصوص عليها قانوناً للاقتطاع على الأجر، إلا أنه يأتي تطبيقاً للقواعد العامة في تقرير حق صاحب العمل بصفته دائناً في اتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة لاستيفاء حقوقه بما فيها إجراءات المقاصة.

الحالة الثالثة: الاقتطاع للتعويض عن الخسائر

لقد نظمت هذه الحالة المادة 49 من قانون العمل الأردني، حيث قضت بجواز الاستقطاع من اجر العامل لتعويض الخسائر التي تلحق بصاحب العمل ولكن وفقاً للقيود الآتية:

¹. Durand Paul et Vitus Andrés ; traité de droit du travail, tome2, Dalloz, paris, 1950, p540.

². محمود سلامة جبر، المرجع السابق، ص 254.

³. المادة 59 من قانون العمل العماني.

1- أن يثبت بان العامل هو من تسبب في فقد أو إتلاف أدوات وآلات أو منتجات يملكها أو يحوزها صاحب العمل أو كانت في عهدة العامل، أما إذا كانت مملوكة لأحد العمال فيتبع بشأنها القواعد العامة المتعلقة بالمديونية العامل بصفة عامة.

2- أن يكون التلف ناشئا عن خطأ العامل سواء كان خطأ عمدي أو غير عمدي أو يكون ناتجا عن مخالفته لتعليمات صاحب العمل¹، في حين يشترط المشرع العماني أن يكون التلف ناشئا عن تعمد العامل وإهماله إهمالا جسيما، بحيث يستبعد التلف غير العمدي للقيام بهذا الاستقطاع.

3- أن لا يزيد ما يقتطعه صاحب العمل من اجل العامل على آخر خمسة أيام في الشهر الواحد.

والجدير بالذكر أن صاحب العمل يستطيع أن يقدر قيمة التلف والتعويض بإرادته المنفردة هذا ما يعرض العامل لمخاطر المغالاة فيه، ولهذا فانه يجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها في المادة 77 من العقوبات الأردني²، وإذا كان صاحب العمل يستخدم اقل من خمسين عاملا يكون التظلم أمام اللجنة المشار إليها في المادة 62 من قانون العقوبات الأردني³، ويكون قرار اللجنتين قابلا للطعن فيه خلال 10 أيام من تاريخ صدوره أمام المحكمة الجزائية الواقع في دائرتها محل العمل فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف أو قضي له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطعه دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم أو من تاريخ قبوله قرار اللجنة، ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي مستحقاته

¹. راجع المادة 49 من ق.ع. الأردني.

². تنص المادة 77 من ق.ع. الأردني على ما يلي: "أن تشكل لجان استشارية مشتركة في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملا فاكثر تتكون من ستة أعضاء تصفهم ممثلون المنشأة والنصف الأخر يمثلون العمال ويكون اختيار ممثلي العمال من بين عمال المنشأة بمعرفة اللجنة النقابية في بداية كل سنة ويراعى تمثيلهم لجميع أقسام العمل على قدر الإمكان.

ويجوز للجنة أو مندوب العمال أو المنشأة بدعوة مندوب عن الجهة الإدارية المختصة لحضور جلساتها خلال نظر الموضوعات التي يختلف عليها"

³. تنص المادة 62 من ق.ع. الأردني على ما يلي: "إذا نسب إلى العامل ارتكاب خطأ تأديبي يستوجب معاقبته بالفصل وجب على صاحب العمل قبل أن يصدر قراره بالفصل أن يتقدم بطلب ذلك إلى اللجنة ثلاثة تشكّل على النحو التالي:

1- مدير مديرية القوى العاملة أو من ينويه رئيسا.

2- ممثل للعمل تختاره المنظمة النقابية المعنية عضوا.

3- صاحب العمل أو من يمثله عضوا".

بطريق الاقتطاع إلا إذا بلغ مجموعه اجر شهرين¹، كما يمكن لصاحب العمل اللجوء أيضا إلى المحكمة المختصة للمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي تسبب العامل بها².

في حين اشترط المشرع الفرنسي موافقة مفتش العمل حتى يمكن للمستخدم المطالبة بالتعويض المستحق على العامل لإتلافه أدوات العمل أو تسبب في أضرار للمؤسسة وأثبت المستخدم ذلك³.

الحالة الرابعة: الديون المترتبة عن لوازم مختلفة

لا يجوز مبدئيا إجراء مقاصة بين الأجر والديون المتعلقة بلوازم العمل لكن استثناءا يجوز لرب العمل إجراء مقاصة مع لوازم ولكن يقتضي الأمر أن تكون مجوزة العامل وتدخل في ممارسة نشاطه⁴.

ولقد أثرت مسألة جواز المقاصة، ومدى تكييف التكوين الذي يتلقاه العامل في اعتباره من لوازم العمل أم لا؟ وكان ذلك في قضية قام فيها رب العمل بإجراء مقاصة على كامل اجر شهرين لعامل استفاد من تكوين، تم قدم هذا الأخير استقالته مباشرة بعد انتهاء فترة ذلك التكوين، وعليه فصلت محكمة النقض بباريس بجواز تطبيق المقاصة ولكن في حدود الجزء القابل للحجز فقط، فاستبعدت بالتالي الحظر الكامل المؤسس على نص المادة 144 ف 1 من قانون العمل الفرنسي وبذلك رفضت طلب الطعن الموجه إليها في قرارها الصادر بتاريخ 21 مارس 2000⁵.

الحالة الرابعة: مستحقات الضمان الاجتماعي ومختلف المعاشات

لا يعتبر رب العمل دائما بهذه المستحقات، إنما هو الذي يقوم بخصمها واقتطاعها من اجر العامل بصورة آلية، فهذه المستحقات عبارة عن اشتراكات تفرض على العامل تهدف إلى تقديم خدمات اجتماعية

¹ . محمد السيد عمران، المرجع السابق، ص 451، وكذلك توفيق حسن فرج، وائل أنور بندق، قانون العمل الجديد، ص 317 .

² . هيثم حامد المصاوير، المرجع السابق، ص 208.

³ .Pierre Bouloc ; Manuel de droit du travail et de droit social, édition d'organisation, Paris, 1977, p 83.

⁴ .art 144 de c.tra.fr

⁵ .Rade Christophe « a propos de la compensation des salaires et des dettes de responsabilité de salarié, une pratique licite ; mais limité a la fraction saisissable du salaire »RDS. N°6, 2000, Paris, p 596.

ضرورية كالتأمين على المرض والولادة والوفاة¹، ومستحقات أخرى لضمان معاشات العمال بعد انتهاء أو توقف علاقة العمل لمختلف الأسباب ومنها التقاعد والحوادث والأمراض المهنية والتأمين على البطالة². وكذلك هنالك الاقتطاعات لتحصيل الضريبة على الدخل والتي تخصم بنسبة معينة تختلف باختلاف اجر منصب العمل.

وهذه الاقتطاعات تتم بمقتضى القانون، وبالنسب التي ينص عليها القانون وليس لصاحب العمل إلا تطبيق أحكام القانون باقتطاعها من اجر العامل وتحويلها للجهة المعنية³.

وقد حدد نسب اشتراك العمال في الضمان الاجتماعي بموجب مرسوم التنفيذي الصادر سنة 2015⁴، حيث حدد قدر نسبة مجموع اشتراكات العمال بنسبة 9 % باشتراكات العمال تتوزع كما يلي: نسبة 1.50% للتأمينات الاجتماعية، نسبة 6.75 % بالنسبة للتقاعد، ونسبة 0.50% بالنسبة للتأمين عن البطالة ونسبة 0.25% للتقاعد المسبق.

كما كنت تستعمل هذه الطريقة من الاقتطاعات لدفع اشتراكات العمال في التنظيمات النقابية والتي حظرها المشرع الفرنسي صراحة⁵.

¹. راجع قانون رقم 11/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر.ج.ج، ع 28، الصادرة بتاريخ 5 جويلية 1983 (المعدل والمتمم)

². نظمت المعاشات المذكورة أعلاه بموجب القوانين التالية:

— قانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 جويلية 1983 يتعلق بالتقاعد، ج.ر.ج.ج، ع 28، الصادرة بتاريخ 5 جويلية 1983 (المعدل والمتمم)

— قانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر.ج.ج، ع 28، الصادرة بتاريخ 5 جويلية 1983 (المعدل والمتمم)

³. عبد الواحد كرم، المرجع السابق، ص 147

⁴. المادة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 15-236 المؤرخ في 03 سبتمبر 2015، ج.ر.ج.ج، العدد 49، المؤرخة في 16 سبتمبر 2015، ص 9 الذي يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 06 جويلية 1994، يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي.

⁵. art 412-4 de code tra FR. Pierre Bouloc, op.cit, p 83.

الحالة الخامسة: الاقتطاع للغرامات

فضلا عن الاقتطاعات السابقة، يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل كعقوبة على مخالفة للالتزامات التي رتبها على عاتقه نصوص قانون العمل وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض المصرية بأنه: "ولكن الشارع قد نص في المادتين 51 و54 من قانون العمل رقم 91 لسنة 1959. الذي يحكم واقعة الدعوى، على حالتين تقع فيهما المقاصة القانونية بين أجر العامل وبين دين صاحب العمل الناشئ عن قروض أو تعويض الإتلاف، وجعل لكل منهما حكما خاصا إلا انه فيما عدا هاتين الحالتين تظل هذه المقاصة ووفقا للقاعدة العامة المقررة بالمادة 364 من القانون المدني جائزة بين ديون صاحب العمل الأخرى وبين أجر العامل بالقدر اللازم الحجز عليه من هذا الأجر، وذلك فيما لا يتجاوز الربع الجائز الحجز عليه"¹.

غير أن المشرع العماني لم يشأ أن يطلق حق صاحب العمل في الخصم بما يخل بحق العامل في أجره ويحول دون استفادته منه كمورد رزق له، لذلك وضع المشرع عدة قيود على حق صاحب العمل في هذا الخصوص وتمثلت القيود التي وضعها المشرع في وضع حد أقصى لقيمة ما يمكن اقتطاعه من أجر العامل، وفاء للغرامات الموقعة عليه في الشهر الواحد على أجر خمسة أيام، وكذلك حدا أقصى لما يقتطع كعقوبة عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد على أجر خمسة أيام².

الحالة السادسة: استرداد أي مبلغ دفع للعامل زيادة على استحقاقه

لم يحدد لهذا الاستقطاع نسبة معينة، لان المبالغ التي يحصل عليها العامل زيادة على استحقاقه نتيجة خطأ في الحساب لا يمكن أن يعتبر بمثابة السلف التي يتحصل عليها من صاحب العمل وعليه إعادتها إليه. ولكن هناك إشكال في حالة دفع للعامل أجرا أكبر مما يستحقه، لمدة طويلة مما يترتب عليه دفع مبالغ كبيرة لصاحب العمل، ويعجز أجر العامل عن الإيفاء به؟

¹. طعن رقم 50/325، جلسة 1986/6/23، منشور في محمد سلامة جبر، المرجع السابق، ص 258.

². تنص المادة 31 من قانون العمل العماني على ما يلي: "لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة واحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام أو أن يوقفه تأديبيا عن العمل مع حرمانه من الأجر كله أو بعضه عن المخالفة الواحدة مدة تزيد على خمسة أيام، وفي جميع الأحوال لا يجوز أن توقع على العامل أكثر من عقوبة عن المخالفة الواحدة، أو أن يقتطع من أجره وفاء للغرامات التي توقع عليه أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد أو أن تزيد مدة وقفه عن العمل مع حرمانه من الأجر كله أو بعضه على خمسة أيام في الشهر الواحد".

قد تثار في هذا الشأن مسألة المقاصة في هذا الأجر ، بالرجوع إلى أحكام القانون 11/90 لا نجد تنظيمًا لموضوع المقاصة بل إن هذه الأحكام ألغيت بمقتضيات النصوص التشريعية السابقة والتي تعرضت للمسألة في بعض جوانبها، وبالتالي أضحى موضوع المقاصة يحتكم إلى المبادئ العامة للقانون وعليه نجد أن القانون المدني نظم هذه المسألة في المواد 277 إلى غاية 303 وجعل لها استثناءات إذ قضى بان المقاصة تقع مهما اختلفت مصادر الديون ماعدا الحالة التي يكون فيها احد هذه الديون غير قابل للحجز¹.

يفهم من ذلك بأنه لا يمكن لصاحب العمل إجراء مقاصة أو اقتطاع لصالحه على الأجر، ذلك إن هذا الأخير يعتبر قانونًا غير قابل للحجز مهما كان السبب وهذا كما سنبينه لاحقًا.

ينص القانون المتعلق بعلاقات العمل لسنة 1990 على عدم جواز الاعتراض على الأجر بالحبز والاقطاع إلا أن ذلك يمكن اعتباره إجحافًا في حق الدائنين في استيفائهم لديونهم، بالرغم من انه يحقق حماية كبيرة لتلك الأجر إلا أن القوانين السابقة له وموازية مع ما يعمل به في التشريعات المقارنة فقد وضعت حدودًا وشروطًا لعملية المقاصة بين الديون والأجر غير تلك الحدود المنصوص عليها في القواعد العامة.

لكن هذا المنع الوارد في قانون 11/90 لأي اقتطاع على الأجر قد يطرح العديد من المشاكل من الناحية العملية فكيف نفسر السماح بالاقطاعات لفائدة الضمان الاجتماعي والضرائب بالرغم من الحظر القانوني فهل تعتبر هذه الاقطاعات غير قانونية؟

بالرجوع إلى قانون 14/83 في مادته 18 فقرة 2 نصت على أنه: "لا يمكن للعامل أن يعترض على هذا الاقطاع"، وكذلك نص المادة 90 التي منعت الاقطاعات مهما كان سببها حتى لا يتضرر العمال، ولكن هذه الاقطاعات فائدتها أكثر من ضررها لأنها تعود بالنفع على العامل سواء عند إصابته بمرض مهني أو عند انتهاء علاقة العمل يستفيد من معاش التقاعد...

¹. تنص المادة 299 من ق.م.ج على ما يلي: "تقع المقاصة مهما اختلفت مصادر الديون فيما عدا الحالات التالية:

- إذا كان أحد الدينين شيئًا نزع دون حق من يد مالكة وكان مطلوبًا رده،
- إذا كان أحد الدينين شيئًا مودعًا أو معارًا للاستعمال وكان مطلوبًا رده،
- إذا كان أحد الدينين حقًا غير قابل للحجز".

ولغموض نص المادة 90 من ق 11/90 وحتى لا يتضرر العمال كان من الأجدر على المشرع التدخل لإزالة هذا الإبهام وخاصة وأنّ العديد من المؤسسات مازالت تعمل بقواعد المقاصة والاقتطاع عند منح مبالغ معينة للعمال.

ثانيا: حدود المقاصة والاقتطاع على الأجر

إنّ حماية الأجر كانت محلا لوثيقتين صادرتين عن مؤتمر العمل الدولي وذات تطبيق عام وهما الاتفاقية رقم (1949/95) والتوصية رقم 1949/95 وهذا ما سنوجزه فيما يلي:

لقد تناولت اتفاقية العمل الدولية رقم 1949/95 بشأن حماية الأجور، تحديد نطاق الحماية المقررة للأجور وتنظيم الاستقطاعات من الأجور وعدم الحجز أو التنازل عن الأجر وتشمل أهم القواعد الحمائية التي تضمنها الاتفاقية في هذا الخصوص فيما يأتي:

- يحظر على صاحب العمل أن يجد بأي طريقة كانت من حرية العامل في التصرف في أجره كما يشاء¹
- لا يسمح باستقطاعات من الأجور إلا بالشروط وفي الحدود التي ينص عليها التشريع الوطني أو التي يقرها اتفاق جماعي أو قرار تحكيم
- يجب أن يطلع العمال بالشكل الذي تراه السلطة المختصة أكثر ملائمة على الحدود والشروط التي تم بمقتضاها هذه الاستقطاعات².

كما أقرت الاتفاقية الحظر على الحجز أو التنازل عن الأجر إلا بالطريقة وفي الحدود التي يرسمها التشريع الوطني لكل دولة، كما انه يجب حماية الأجر ضد الحجز أو التنازل بالقدر الذي يكون لازما لضمان حياة العامل وعائلته³.

أمّا التوصية رقم 58 لسنة 1949 بشأن حماية الأجور فلقد أعطت تمديدات إضافية حول الإجراءات المقترحة بشأن الحجز على الأجور وتوفير بيانات بشأن الأجر المستقطع ويمكن إيجاز القواعد التي تضمنتها

¹ المادة 6 من الاتفاقية رقم 95 لسنة 1949 بشأن حماية الأجور السالفة الذكر.

² راجع المادة 8 من نفس الاتفاقية

³ راجع المادة 10 من نفس الاتفاقية.

التوصية

في هذا الشأن فيما يأتي:

- اتخاذ الترتيبات اللازمة للحد من استقطاعات الأجور بالقدر الذي يضمن العيش للعامل وأسرته.
 - لا يسمح بإجراء استقطاعات يجب منح العامل فرصة للإدلاء بالأسباب التي يرى أنها لا تبرر هذا الإجراء.
 - فيما يخص الاستقطاعات التي يفرضها صاحب العمل مقابل الآلات التي تحت تصرف العامل، اتخاذ الترتيبات المناسبة لقصر هذه الاستقطاعات على الأحوال التالية:
 - إذا كان ذلك يتماشى مع ما هو معمول به عادة في الصناعة أو المهنة التي يمارسها العامل.
 - إذا نصت على ذلك اتفاقية جماعية أو صدر بشأنه قرار التحكيم
 - إذا سمح في غير هذه الحالات إجراء ينص عليه التشريع الوطني.
 - إعلام العمال بالشروط التي تتم بمقتضاها الاقتطاعات مع بيان أسبابها ومقدارها.
- أمّا على المستوى العربي فلقد نصت الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل والاتفاقية العربية رقم (6) لسنة 1976 بشأن مستويات العمل المعدلة على العديد من الأحكام الخاصة بحماية الأجور وعدم جواز الحجز عليها أو التنازل عنها إلا في أضيق الحدود، وكذلك عدم جواز الاقتطاع من الأجر إلا بالشروط والحدود التي ينص عليها التشريع الوطني، ويجب أن يتم تحديد هذه الحدود بنسب تصاعدية بحسب نوع الدين التي يتم الحجز من أجله¹.
- كما نصت الاتفاقية العمل العربية رقم 15 لسنة 1973 بشأن تحديد وحماية الأجور على مجموعة من الأحكام أهمها ما جاء في المادة 11 منع صاحب العمل أن يقتطع من اجر العامل وفاء لما يكون قد اقترضه أو لدين مستحق له بنسبة تزيد على 10% من الأجر الأساسي مع عدم احتساب أي فوائد على تلك الديون.

¹. راجع المادتين 36 و37 من الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل المعدلة.

كما تركت مسألة تحديد النسب التي يجوز الحجز أو التنازل عنها من اجر العامل المستحقة وفاء للديون المترتبة عليه وأولوياتها إلى التشريعات الوطنية مع مراعاة كفاية ما يبقى للعامل من اجر لسداد حاجاته وحاجات أسرته الأساسية.¹

كما ظهر نوع من التحايل للاقتطاع من أجر العامل في المجال البحري، حيث يعاني العمال بنوع من الاضطهاد في تمتع بكامل حقوقه المالية، وهو ما يظهر من خلال النشاطات التي تمارسها الشركات المتخصصة في توفير اليد العاملة البحرية التي تسمى "Les sociétés de manning"، حيث تلعب هذه الشركات دور الوسيط فتقوم بالبحث عن البحارة عبر العالم وتوظفهم لديها. بموجب عقود عمل خاصة تسمى

« Les contrats de manning » التي تقوم بذلك بتشغيلهم لدى المجهزين الذين يرغبون في عدم تكلف عناء البحث عن اليد العاملة، وكذا البحث عن اليد العاملة الرخيصة خاصة الآتية من البلدان المتخلفة، وذلك بهدف تقليص تكاليف الاستغلال ومنه زيادة حجم أرباحها، وهذه الشركات التي تقوم بدفع الأجر للبحارة بعد تلقيها من المجهزين وحينها تقوم باقتطاع نسبة الفائدة من هذه الأجر وغالبا ما تكون تلك النسب مرتفعة فتحرم البحارة من الاستفادة بالمقابل الكامل لعملهم المؤدى مقارنة مع ما يتقاضاه نظرائهم²

الفرع الثاني: حالات تضامن المدينين بأجر العامل

الأصل في الالتزام أن يكون بسيطا. بمعنى أن يكون علاقة بين شخصين احدهما دائن والثاني مدين، ولكن قد يتعدد الدائنون أو المدينون في الالتزام نفسه، كما أن الدين ينقسم بين الدائنين أو المدينين المتعددين حتى ولو كان التزامهم جميعا قد نشأ عن مصدر واحد³، ولكن الدين لا ينقسم في حالة تعدد طرفه إذا وجد اتفاق أو نص قانوني على اعتبار الدائنين المتعددين أو المدينين المتعددين بدين واحد في مصدره متضامين.

¹. راجع المادة 12 من الاتفاقية العمل العربية رقم 15 لسنة 1973 السالفة الذكر.

². J.-P. Tanguy, Journée « RIPERT », Pratique du contrat de manning, 29 Sep 2003. France, 2003.

³. عبد الرزاق السنهوري، المرجع السابق، ص 190 وما بعدها.

فإذا كان التضامن بين الدائنين سمي التضامن الايجابي، وإذا كان التضامن بين المدينين سمي التضامن السلبي، وعلى ذلك فالتضامن السلبي عبارة عن وصف يلحق الالتزام الذي تعدد المدينون فيه بحيث يكون كل مدين ملتزماً قبل الدائن بكل الدين، بمعنى أن هذا الأخير يمكنه أن يطالب أي واحد من المدينين المتضامنين بكل الدين، ويجوز للدائن كذلك أن يطالب جميع المدينين بكل الدين، أو بجزء منه، بدعوى واحدة.

والتضامن السلبي من أهم ضمانات استيفاء الدين وذلك لان مطالبة الدائن لكل المدينين بكل الدين مجتمعين أو منفردين يؤمنه ضد خطر إعسار احدهم من ناحية، ويجنبه مشقة تعدد إجراءات التقاضي ومشقة نفقاتها من ناحية أخرى.

وتبنى علاقة الدائن بالمدينين المتضامنين على قواعد ثلاث هي وحدة الدين، وتعدد الروابط، والنيابة التبادلية فيما ينفع. أمّا في علاقة المدينين المتضامنين فيما بينهم، فينقسم الالتزام بينهم بحيث يكون لمن وفى الدين منهم أن يرجع على باقي المدينين كل بقدر حصته فيه إلا إذا كان أحد المدينين وحده صاحب المصلحة في الدين فانه يتحملة كله في علاقته بالباقيين.

أولاً: التضامن بين صاحب العمل ومن قام بإبرام عقد العمل نيابة عنه

هذه الحالة نص عليها المشرع الأردني في المادة 76 من نظام العمل على: "إذا أبرم عقد العمل من قبل أي شخص يعمل نيابة عن صاحب العمل الأصلي أو لحسابه فان كلا من صاحب العمل وذلك الشخص يكونان مسؤولين بالتضامن عن أداء الالتزامات بموجب هذا النظام".

فالأصل أن علاقة العمل تنشأ بين العامل وصاحب العمل وهي علاقة ترتب الحقوق والالتزامات بين الطرفين، ومن تم فان صاحب العمل هو الذي يتقيد بالعقد سواء أبرمه بنفسه أو عن طريق نائبه، وذلك لأن العقد الذي يبرمه النائب تنصرف آثاره إلى ذمة الأصيل مباشرة ولا يسأل النائب إلا إذا كان قد تجاوز حدود نيابته أو أخطأ في إبرام العقد

ولكن خروجاً عن هذا الأصل وتوسيعاً في حماية حقوق العامل، ومنها حماية حقه في الأجر، فرض نظام العمل السعودي تضامناً بين صاحب العامل ومن أبرم العقد نيابة عنه في أداء الالتزامات التي قررها نظام العمل، وعلى ذلك فان العامل يمكنه مطالبة صاحب العمل بحقوقه كما يمكنه مطالبة من أبرم العقد نيابة عنه أو لحسابه ويمكن ايضاً مطالبتهم معاً.

وإذا أدى صاحب العمل للعامل حقوقه فليس له الرجوع بها على النائب لأن صاحب العمل هو المدين بها. أما إذا أدى النائب هذه الحقوق فله الرجوع بكل ما أداه على صاحب العمل وذلك لأن النائب ليس مدينا بها، وإذا كان النظام قد سمح للعامل بمطالبه فذلك ضمانا لحقوق العامل ولا يغير من واقع انه ليس مدينا.

ثانيا: التضامن بين صاحب العمل القديم وصاحب العمل الجديد

عقد العمل كما سبق أن بينا من العقود التي تقوم على الاعتبار الشخصي من جهة العامل ولكنها لا تقوم على هذا الاعتبار من جهة صاحب العمل، ويترتب على ذلك أن عقد العمل يظل ساري المفعول وتظل الالتزامات الناشئة عنه قائمة بالرغم من تغير شخص صاحب العمل وذلك بانتقال المؤسسة إلى صاحب العمل جديد، وقد نص المشرع على هذه القاعدة في المادة 74، الفقرة الأولى من قانون علاقات العمل والتي نصت على ما يلي: " إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال."¹ وتطبيقا لهذه القاعدة القانونية فقد

في منطوق قرار المحكمة العليا رقم 65773 ما يلي: " من المقرر قانونا أنه إذا طرأ تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى كل علاقات العمل موجودة والحقوق المكتسبة حتى يوم التغيير سارية بين الهيئة المستخدمة الجديدة والعمال، ومن ثم فإن النعي على القرار المطعون فيه بانعدام القاعدة القانونية غير مؤسس.

ولما كان من الثابت في قضية الحال أن المطعون ضده يعمل كحارس في المستودع الذي حول إلى ديوان المدعي في الطعن، وأن قضاة الموضوع بقضائهم إدماجه في عمله الأصلي وتمكينه من أجرته على أساس أن تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة لا تؤثر على حقوق العمال المكتسبة، قد أصابوا في تطبيق القانون، ومتى كان الأمر كذلك استوجب رفض الطعن"².

¹ . يقابل هذا النص في القانون الفرنسي المادة 1-1224 L. من قانون العمل الفرنسي.

² ق.غ.إ.، رقم 65773، الصادر بتاريخ 1990/12/24، المنشور في، قانون العمل، في ضوء الممارسة القضائية، ط 2006.2007، منشورات برقي، ص 31.

كما نصت المحكمة العليا في قرار آخر¹ على أنه: " من الثابت قانوناً أن جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى قائمة بين المستخدم والعمال.

ولما قضى قضاة الموضوع بأن حقوق العامل تبقى قائمة عند تغيير مسير المؤسسة مادام أنها بقيت محتفظة بطابعها واستمرت في نشاطها، وتضاف أقدمية العامل المكتسبة إلى تلك التي اكتسبها عند المستخدم السابق فإنهم أحسنوا تطبيق القانون"

وقد اجتهد القضاء والفقهاء على حد سواء لاسيما في فرنسا- في استنباط تطبيق هذه القاعدة، والتي سنتطرق إليها بإيجاز فيما يلي:

الشرط الأول: أن تكون عقود العمال المعنية بالاستمرار سارية المفعول وقت حدود تغيير في الهيئة المستخدمة، وعليه لا تنطبق القاعدة على العقود التي أتمت قبل هذا التغيير ولا يتقيد بها المستخدم الجديد، كما أن النص لم يفرق بين عقود العمل لا من حيث المدة ولا من حيث النشاط.

الشرط الثاني: لا بد من حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم ، أي تغيير في المركز القانوني له بصفة عامة، بحيث يشمل هذا التغيير جميع الحالات التي يتغير فيها المستخدم سواء عن طريق التصرفات الناقلة للملكية أو غير الناقلة للملكية، فقد نصت المادة 15 من الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص على حالات التصرف في المؤسسة سواء تم ذلك عن طريق دمجها في غيرها، أو تجزئتها أو انتقالها بالهبة أو الإرث أو الوصية أو البيع أو المقايضة أو غير ذلك من طرق الانتقال²، والواضح ان هذه الحالات جاءت على سبيل المثال وليس الحصر.

الشرط الثالث: استمرار الكيان الاقتصادي، وقد شهد هذا الشرط تطوراً كبيراً وعبر مراحل متلاحقة ، ففي مرحلة أولى كان القضاء يشترط استمرار الكيان نفسه (المؤسسة)³، وفي مرحلة أخرى صار يشترط

¹ .ق.غ.إ. ، رقم 196348، بتاريخ 2000/04/11، م.ق.، س 2001، ع2، ص 155.

² .تنص المادة 15 من الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص على انه: "إذا طرأ تعديل على الوضع القانوني لصاحب العمل ولاسيما بواسطة الإرث أو البيع أو التنازل أو التحويل أو إنشاء شركة فإن جميع علاقات العمل الجارية والحقوق المكتسبة ليوم التعديل تبقى قائمة بين صاحب العمل الجديد والعمال".

³ .لقد عبرت عن ذلك محكمة النقض الفرنسية سنة 1934 بالقرار التالي: " يشترط لتطبيق قاعدة استمرار عقود العمل أن يكون الكيان المستمر هو الكيان نفسه، ولكن تحت إدارة جديدة" انظر:

استمرار النشاط نفسه¹، تم توسع بعد ذلك وأصبح يكفي باستمرار نشاط مشابه، ولا يشترط استمرار المؤسسة نفسها، وبناء على هذا التفسير الواسع لهذه القاعدة أصبحت محكمة النقض تقتضي باستمرار عقود العمل في حالة تعاقب المستخدمين حتى في حالة عدم وجود أي علاقة قانونية بينهم ماداموا يقومون بنفس النشاط².

بالتالي متى توافرت هذه الشروط فإن صاحب العمل القديم وصاحب العمل الجديد يكونان مسؤولين على وجه التضامن فيما بينهما عن جميع الالتزامات الناشئة عن عقد العمل قبل التصرف الذي نقل ملكية المؤسسة إلى صاحب العمل الجديد³، في حين أن المشرع الأردني بموجب نص المادة 16 من قانون العمل حدد المدة تضامن صاحب العمل الأصلي والجديد بستة أشهر يكونان مسؤولان بالتضامن اتجاه العامل عن حقوقه مستحقة الأداء قبل تاريخ الانتقال، ولكن الالتزامات التي تنشأ بعد انتقال المؤسسة، فإن صاحب العمل الجديد وحده هو الذي يتحملها وليس للعامل مطالبة صاحب العمل السابق بأي منها والعبارة في تقدير ذلك هو بوقت نشوء الحق واستحقاقه ولا دخل لتاريخ انتهاء العقد في ذلك أو بتاريخ بدايته، بمعنى انه اذا كان عقد العمل قد انتهى قبل التغيير ولكن الحقوق المستحقة عنه ظلت قائمة فإن صاحب العمل الجديد يضمن سدادها، وعكس ذلك اذا كان عقد العمل قد ابرم في ظل صاحب العمل

Cas. Soc. 27 fev 1934. Grand arrêts de droit du travail, 2ème édition, n°104.

¹ يشترط القضاء الفرنسي لاستمرار عقود العمل في حال تغير الوضعية القانونية للمستخدم استمرار المؤسسة بنشاطها المعهود قبل التغيير، وعليه يستبعد تطبيق هذه القاعدة متى توقف النشاط نهائيًا كما في حالة الإغلاق النهائي للمؤسسة. انظر مداخلة مسعودان الياس، شرط وجود علاقة قانونية بين المستخدمين المتعاقبين " المادة 74 من قانون 11/90"، الملتقى الوطني الثاني: حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، يوما 10 و 11 مارس 2010، بالقطب الجامعي بجامعة جيجل، ص 145.

² تم تطور الاجتهاد القضائي الفرنسي في الاتجاه الموسع لتطبيق قاعدة استمرار عقود العمل، رغبة منه في الحفاظ على علاقات العمل واستقرار الأوضاع الاجتماعية للعمال. وتطبيقا لذلك نقضت محكمة النقض الفرنسية حكما لمحكمة الاستئناف لعدم تطبيقه لقاعدة المذكورة رغم وجود تماثل في الأنشطة فضاء في قرارها: " كان يجب على قضاة الموضوع - بعد أن تبين لهم أن الشركة الجديدة التي حلت محل الشركة المفلسة، قد استخدمت جميع الأماكن التي كانت تستخدمها الشركة المفلسة، وأنها ضمت إلى خدماتها جميع العمال، الأمر الذي يفيد استمرارها في مزاوله النشاط السابق وبالعمال أنفسهم، أن يقضوا باستمرار عقود العمل". avr 1987. Bull.civ.V,p 09.Cas.Soc. n°198.127

³ لقد نص المشرع السعودي على هذه الحالة في المادة 89 من نظام العمل السعودي بقوله: " يجب الوفاء بجميع الالتزامات بالرغم من حل المؤسسة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إدماجها في غيرها أو تجزئتها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو التنازل للغير أو غير ذلك من التصرفات، ويعتبر عقد العمل ساري المفعول في جميع الحالات السابقة ماعدا التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي المرخص به."

القديم واستمر ممتدا الى الجديد ولكن الحقوق قد نشأت بعد التغيير فإنّ صاحب العمل الجديد وحده هو الذي يتحملها دون صاحب العمل القديم¹.

والتضامن يشمل جميع الالتزامات الناشئة قبل انتقال الملكية سواء منها من كان لصالح العامل أو لهيئات الضمان الاجتماعي أو لأي شخص آخر، وهنا أيضا يمكن للعامل أن يرجع بحقوقه على صاحب العمل القديم أو صاحب العمل الجديد أو أن يرجع عليهما معا.

فإذا أدى صاحب العمل الجديد الدين كان له الرجوع بكل ما أداه على صاحب العمل القديم لأنّه هو المدين به، أما إذا أدى صاحب العمل القديم هذا الدين فليس له الرجوع بشيء مما أداه على صاحب العمل الجديد، فهذا الأخير ليس مدينا بما نشأ قبل انتقال المؤسسة إليه.

والقانون هنا قد اعتد بعلاقات العمل في المؤسسة أكثر من اعتداده بشخص صاحب العمل، الأمر الذي يعني بقاء عقود العمل قائمة في حالة استمرار نشاط المؤسسة تحت إدارة صاحب العمل الجديد دون اعتبار لانتقالها إليه بتصرف ناقل أو غير ناقل الملكية، وعليه يستبعد تطبيق القاعدة متى توقف النشاط نهائيا كما في حالة الإغلاق النهائي للمؤسسة فلا يمكن وجود هذا التضامن، ومن أسباب الغلق النهائي مثلا ما قضت به محكمة النقض الفرنسية بعدم تطبيق القاعدة عندما أصبحت المؤسسة من الناحية الواقعية غير قادرة على الاستغلال²، سواء كان ذلك بسبب سوء إدارة صاحب العمل مثلا، أو في حالة وفاة صاحب العمل وقرر الورثة إغلاق المؤسسة والتوقف عن النشاط نهائيا، فالعمال في مثل هذه الحالة يسرحون ويسأل صاحب العمل عن كل الآثار المترتبة عن ذلك³.

المبحث الثاني: حماية الأجر في مواجهة الدائنين الآخرين

قد يتعدد دائنين الدين يراحمون العامل في الأجر فقد يكون من بينهم دائنين صاحب العمل أو أي دائن آخر (الغير) لهذا فان المشرع تدخل بإقرار حماية لأجر تسري في مواجهة جميع الدائنين.

¹.وقد نصت المادة 90 من نظام العمل السعودي صراحة على انه: "يكون صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن العقد والمستحقة قبل التصرف الناقل للملكية، أما الالتزامات الناشئة بعد ذلك فيتحملها صاحب العمل الجديد منفردا".

².Cass.Soc. 24 oct 1989, Rev, Juris-soc 1989.n°909.

³. Cass.Soc. 05 oct1960.Bull. civ. IV ; n°816.

المطلب الأول: حماية الأجر من دائني صاحب العمل

لقد منح المشرع لدين الأجر مرتبة أعلى عن بقية الديون الأخرى، كما خول للعامل مجموعة من الوسائل واستيفاء أجورهم، كل هذا تكريسا لحماية الأجر وضمنان استيفائه هذا ما سنتطرق إليه إتباعا:

الفرع الأول: 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 السلي من ذمتها المالية أكبر من جانبها الإيجابي¹ فيعلن بذلك عن إفلاسها.

يقصد بالإفلاس قانونا 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 عادلا لا أفضلية فيه لدائن على آخر²، ومن بين الدائنين غالبا ما يكون هناك عمال أجراء الذين لم يتقاضوا أجورهم لمدة زمنية معينة.

فانه تطبيقا 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 فان عدم ملائمة المدين ليس مبررا لتطبيق مبدأ قسمة الغرماء على كافة دائنين وذلك استثنيت أجور العمال من هذا المبدأ وتقرر لها مبدأ امتيازها عن بقية الديون.³

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

¹ دحماني محمد الصغير، مقال حماية العامل في حالة إفلاس صاحب المشروع، مجلة الحجة، ع 2007، 1، ص 146.

² . سعودى عمر، حماية العامل في حالة إفلاس صاحب المشروع، مجلة الحجة، ع 1، 2007، ص 58.

³ . راشد راشد، شرح علاقات العمل، ص 89.

إذا كانت الاتفاقية الدولية للعمل تركز للتشريعات العمالية الحرة في تحديد رتبة أجور 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 الدولة.¹

كما عرف المشروع الجزائري حق الامتياز بأنه أولوية يقررها القانون لدين مدين مراعاة منه لصفته ولا يمكن أن تعتبر دين الأجر من ديون الممتازة إلا عند صدور نص قانوني ينص على ذلك صراحة²، وإن اتفقت 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، فهل جاءت هذه القوانين بأحكام موحدة أم أن هناك تبيان في أحكامها؟

أولا: امتياز الأجر المقرر في القانون المدني

1. محل الامتياز

أقرّ القانون المدني الجزائري امتيازاً عاماً على جميع أموال المدين المنقولة منها والعقارية، وفاء لما يستحقه العامل من اجر عن أتني عشر شهراً الأخيرة، الملاحظ أن امتياز الأجر في القانون المدني يتميز بأنه يوازن بين مصلحة طرفي عقد العمل لان خروج المشرع المدني عن القاعدة العامة وتقريره لامتياز الأجر على باقي الديون فمن شأنه أن يؤدي إلى إضعاف الضمان العام للدائنين كان في حدود ضيقة سواء من حيث أهمية الديون المستحقة للعامل في ذمة صاحب العمل أو من حيث ومقدار هذه الديون.³ ولكن هل كل ما يتقاضاه العامل يعتبر ديناً ممتازاً؟

¹. المادة 8 من الاتفاقية العربية رقم 15 لسنة 1983 المتعلقة بتحديد وحماية الأجر على: "تعتبر الأجر والمبالغ المستحقة للعامل الناشئة عن عقد العمل ديناً ممتازاً ويتمتع بأعلى درجات الامتياز على ما عدله من ديون بما فيها ديون الدولة (على الأموال المنقولة وغير المنقولة لصاحب العمل".

². تنص المادة 982 من القانون المدني الجزائري: "الامتياز أولوية تقررها القانون لدين معين مراعاة منه لصفة ولا يكون للدين امتياز إلا بمقتضى نص قانوني".

³. بوخالفة غريب، المرجع السابق، ص 150.

وفقا للمادة 993 من قانون المدني الجزائري فانه يكون للمبالغ المستحقة للخدم، والكتابة، والعمال، وكل أجير آخر، من أجرهم ورواتبهم من أي نوع كان عن اثني عشر شهرا الأخيرة امتيازاً على جميع الأموال المدين سواء كانت منقول أو عقار¹، وبالتالي فان الأشخاص المضمونة ديونهم بالامتياز قد توسع ليشمل كل أجير، أي كل من يكون في علاقة تبعية للغير بصرف النظر عن نوع عمله وطبيعته فيشمل عمال المنازل أو عمال زراعيين² أو تجارين أو صناعيين وغيرهم من يقدمون عملهم للغير.

أما الأجر المضمون بالامتياز فلا اعتبار لشكله فقد يكون عينا أو نقدنا، كما لا يأخذ بعين الاعتبار طرق حسابه أو التسمية التي تطلق عليه بذلك فهو يشمل كل المستحقات العامل من الأجر الأساسي وكل ما يضاف إليه من تعويضات ومنح ومكافآت و تعويضات مهما كان نوعها.

لقد أثار هذا الموضوع خلافا بين القضاء والفقهاء في فرنسا بشأن المبالغ المشمولة بالامتياز فادخل بالتفصيل المبالغ والتعويضات المضمونة بهذا الامتياز وهي :

- أجور العمال المتمرنين أو المتدربين لستة أشهر الأخيرة.

- أجور أعوان الخدمة لسنة الماضية والحالية إضافة إلى تعويضات العطل المدفوعة الأجر، تعويض الإشعار المسبق، وتعويض التسريح التعسفي وتعويض التسريح دون سبب جدي وحقوقي وتعويض فسخ

¹. تنص المادة 993 من ق.م.ج.، 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 شهرا الأخيرة،
 - المبالغ المستحقة عما تم توريده للمدين ولمن يعوله من مآكل وملبس في الستة أشهر الأخيرة،
 - النفقة المستحقة في ذمة المدين لأقاربه عن الأشهر الستة الأخيرة.
- وتستوفي هذه المبالغ مباشرة بعد المصاريف القضائية والمبالغ المستحقة للتخزين العامة ومصاريف الحفظ والترميم، اما فيما بينها فتستوفي بنسبة كل منها".

². قبل صدور قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل كان العمال الزراعيين يستفيدون من الامتياز المقرر في القانون المدني في حين كانوا لا يستفيدون من الامتياز المقرر في قانون العمل لعدد حصوصهم لأحكامه، ام بعد صدوره فأصبح العمال الزراعيين يخضعون لأحكامه وبالتالي يستفيدون من الامتياز الخاص المقرر في ق 90-11.

العلاقة العمل بسبب مرض معدي أو حادث العمل، وتعويضات إنهاء عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته وتعويضات نهاية الخدمة المؤقتين، وتستبعد من هذا الامتياز المصاريف المهنية ومنحة التقاعد المسبق¹.

وذهب القضاء الأردني إلى أن امتياز لا يقتصر على الأجور العامل، بل يشمل الفوائد القانونية المترتبة على هذه الأجور من تاريخ مطالبة العامل برصيد رواتبه التي تحققت له لدى الشركة التي عمل لديها وامتناعها عن أدائها، يلزمها بدفع هذا الرصيد باعتباره إلزاما مستحق عليها، مع الفائدة القانونية من تاريخ المطالبة القضائية، إذا لم يكن هناك اتفاق بشأنها².

أما المشرع المغربي فقد أوضح وبشكل بارز أن الامتياز يشمل كل الاداءات سواء كانت مصدرها تنفيذ عقد العمل وما ينتج عنه من أجور وتعويضات أو عن إنهائه أو فسخه ليشمل تعويض عن الإخطار والفصل والضرر وهذا نفس ما تبناه المشرع الأردني³.

أما عن مدة الأجور التي يلحقها الامتياز فتختلف هي بدورها من تشريع للأخر فان المشرع الجزائري اقر امتياز للأجور العمال في القانون المدني عن آتني عشر شهرا الأخيرة، في حين أن المشرع الأردني والفرنسي اقر امتياز الأجور عن الأشهر الستة الأخيرة .

ولكن ما المقصود بعبارة "الأخيرة" فهل يقصد بها الأخيرة من خدمة العامل التي لم يجري الوفاء باجرها أم أنّها الأشهر السابقة لإعلان الحكم بالإفلاس أو تحقق الوقائع الموجبة لتصنيفه أموال المدين، لهذا فان محكمة النقض الفرنسية ترفض اعتبار المقصود بالأشهر الأخيرة من خدمة العامل وإنما تتمسك بالذات الصنف لحق

¹ قد أثار موضوع امتياز الأجر الذي يتخذ شكل مساهمة في الأرباح جدلا بين الفقه والقضاء في فرنسا فقي حين أنكر القضاء على المساهمة في الأرباح ضمائها الامتياز المقرر في المادة 2101 مدني، نجد ان الفقه ينتقد هذا القضاء ويرى ان المساهمة في الأرباح ماهي إلا عوضا عن عمل رغم خضوعها لاحتمالات الربح والخسارة وهي لا تجعل من العامل شريكا لصاحب العمل.

² محكمة التمييز، تمييز حقوق، رقم 91/1178، عبد الواحد كرم، المرجع السابق، ص 145.

³ فإنّه وفقا للمشرع الأردني فان وعاء الامتياز لا يقتصر على الأجر وإنما يمتد ليشمل سائر حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل بما في ذلك مكافآت نهاية الخدمة والتعويضات التي تستحق للعامل عند انتهاء العقد دون مبرر او دون مراعاة مهلة الإخطار الواجبة أو قبل انتهاء مدته وتعويض العطل محمودة سلامة جبر، المرجع السابق، ص 251.

الامتياز وترى ان المقصود بما تلك المدة التي تسبق حكم بالإفلاس¹ أما ما زاد عن المدة المحددة قانونا فيكون من الديون العادية.

2. مرتبة الامتياز

منح القانون المدني الجزائري امتياز دين الأجر المرتبة الرابعة² بعد المصاريف القضائية (م 990 من القانون المدني الجزائري) والبالغ المستحقة للحزبية العامة (م 991 من نفس القانون) ومصاريف الحفظ والترميم (م 992 من نفس القانون) ولكن يشترك مع امتياز دين الأجر في هذه المرتبة امتيازات أخرى كالامتياز المقرر للمبالغ المستحقة عما تم توريده لرب العمل ولمن يعود من مآكل وملبس لأقاربه عن الأشهر السنة الأخيرة، بحيث إذا تزاممت هذه الأنواع الثلاثة من الحقوق الممتازة فيما بينها فإنها تستوفي حسب نسبة كل منها.³

في حين أن المشرع الأردني جعل امتياز استيفاء الأجر يكون بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخرينة ومصروفات الحفظ والإصلاح، وفق للمادة 1435 من القانون المدني الأردني⁴. أما المشرع الفرنسي فلقد فرض في مرتبة الامتياز المقررة لدين أجور العمال تختلف إذا ما كانت تقع على أموال المدين المتقولة أو العقارية فإذا كان امتياز الأجور يقع على منقولات صاحب العمل، فإن أجور العمال تأتي في المرتبة الخامسة فلا تستوفي إلا بعد ديون الحزبية العامة في حالة استحقاقها لضرائب والمصاريف القضائية ومصاريف الجنازة ومصاريف المرض الأخيرة للمستخدم، إن هذه الرتبة الممنوحة الامتياز لدين الأجر شارك

¹ « Les sommes pour les quelle un privilège est établi vise les six mois des services qui ont recédé l'ouverture de la faillite »

راجع .بوخالفة غريب، المرجع السابق، ص 152.

Durand et vitu ,op cit,p658

². راجع المادة 993 من القانون المدني الجزائري ويقابلها المادة 1141 من القانون المدني المصري(بحيث تعبر هاتين المادتين نقل حرفيا عن بعضهما)

³المادة 993 ف2 من ق.م.ج والمادة 1141 ف 2 من ق.م.م وكذلك محمود محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 687

⁴المادة 1435 من القانون المدني الأردني نص على "تستوفي هذه المبالغ مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للحزبية ومصروفات الحفظ والإصلاح".

فيها ديون المستحقة لهيئات الضمان الاجتماعي من طرف المستخدم أما اذا ورد هذا الامتياز على عقار فان درجته هي الثانية بعد المصاريف القضائية مباشرة المادة 2106 القانون المدني الفرنسي.

وبالرغم من منح دين الأجر امتياز عام في قانون المدني (باعتبار ه الشريعة العامة) فقد خصته مختلف التشريعات إلى جانب ذلك بحماية خاصة. بموجب نصوص قانونية خاصة وذلك بهدف إبعاد التهديد الذي يتعرض له دين الأجر من وجود ديون أخرى تسبقه في المرتبة مما يؤدي إلى خطر عدم كفاية الذمة المالية لصاحب العمل .

ثانيا: امتياز دين الأجر المقرر في قوانين خاصة

إلى جانب أحكام الامتياز المنصوص عليها في القانون المدني، لقد خص المشرع الجزائري امتياز دين الأجر بأحكام خاصة في القانون التجاري إلى جانب القانون العمل.

1. الامتياز المقرر في قانون العمل

إنّ المشرع الجزائري تطرق إلى موضوع امتياز دين الأجر عن بقية الديون قوانين العمل الحالية والسابقة، فلقد نصت المادة 161 من الأمر 75-31 صراحة على وجوب دفع الأجر والتسبيقات والمكافآت من كل نوع بطريق الأفضلية على جميع الديون بما فيها ديون الحزبية والضمان الاجتماعي ومهما كانت علاقة العمل وسرعتها وشكلها وعليه فان المشرع الجزائري لم يقتصر على حماية الأجر وإنما وسع هذه الحماية لتشمل التسبيقات والتعويضات والمكافآت من كل نوع .

هذا نفس الأمر الذي أكده قانون 78-12 في مادته 142 التي نصت على أنّ: "تدفع الأجر و التسبيقات الأجر لأفضلية على جميع الديون الأخرى ،بما فيها ديون الحزبية والضمان الاجتماعي، ومهما كانت طبيعة علاقة العمل ومدتها وشكلها "وعليه فإنّ العامل يتقدم على غيره من دائي صاحب العمل ويستوفي في حينه من أموال هذا الأخير قبل الدائنين الآخرين¹.

وهذا ما تضمنه التشريع الحالي في مادته 89 من القانون 90-11 التي نصت على: " تمنح الأفضلية لدفع الأجر وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الحزبية والضمان الاجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها " إنّ هذه المادة تضمنت حماية هامة للأجر، بحيث جعلت الامتياز كحق

¹ راشد راشد، المرجع السابق، ص 60.

الأجر واجب دفعه مهما كانت طبيعة علاقة العمل محددة أو دائمة ومهما كانت صحتها يعني يبقى حق امتياز دين اجر العمل قائم حتى ولو تبين عدم شرعية أو صحة هذه العلاقة وبالتالي فهي واجبة حتى عند بطلان العقد .

كما ذهب إليه المشرع الأردني في المادة 51 من القانون العمل حيث أقرت لأجر العمل امتيازاً عاماً من الدرجة الأولى فيتقدم حتى على الضرائب والرسوم والحقوق الأخرى المستحقة للحكومة، أي أن المشرع رجح الحقوق الخاصة للعمال على الحقوق العامة للدولة بل أن المشرع الأردني خرج على الحقوق المرهّن في استيفاء دينه من العقار المرهون عند حلول اجل الدين وقدم أجر العامل على دين المرهّن¹.

لم يوضح المشرع الجزائري في المادة 89 السالفة الذكر، مقدار تلك الديون التي يشملها الامتياز، بحيث لم بتحديد المدة التي يكون دين الأجر عنها ممتازاً، بل ظن ذلك إلى ديون الأجر دون تحديد أي مدة ولولا أكثر من الأثني عشر شهراً الأخيرة.

كما أنه منح امتياز دين الأجر المرتبة أفضل بعدما كان القانون المدني يضعه في المرتبة الرابعة، كما أنه بموجب المادة 90 من قانون 90-11 سهلة من إجراءات الأجر بحيث منع الاعتراض الدائنين الآخرين على دفع هذه الأجر لكن إذا كانت المادة 89 منحت الامتياز الأجر أعلى على جميع لديون الحزبية العامة وديون هيئات الضمان الاجتماعي وعلى جميع الديون الأخرى

الإشكال يطرح بالنسبة لمرتبة الديون المصاريف القضائية بحيث المشرع لم يشير إليها بموجب أي قانوني خاص، هذا ما يدفعنا إلى الرجوع إلى النص العام المقرر في القانون المدني في مادته 993 التي تمنح الأولوية لمصاريف القضائية التي تستوفي قبل الوفاء بدين الأجر، وبالتالي يتمتع دين المصروفات القضائية بأعلى درجات الامتياز على ديون الممتازة بما فيها امتياز دين الأجر.

¹ نصت المادة 51 من ق العمل الأردني المعدل بمقتضى القانون رقم 51 لسنة 2002: "على الرغم مما ورد في قانون آخر تعتبر الأجر والمبالغ المستحقة بموجب هذا القانون للعمال أو المستخلفين بعد وفاته، ديوناً ممتازة امتيازاً عاماً من الدرجة الأولى ويتقدم على ما عداها من سائر الديون الأخرى، بما في ذلك الضرائب والرسوم والحقوق الأخرى المستحقة للحكومة والديون المؤمنة بمرهونات عقارية أو تأمينات عينية".

2. الامتياز المقرر في القانون التجاري

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 و ضمان الاجتماعي كما نصت المادة 294 من القانون التجاري الجزائري على انه : " يجب على وكيل النفسية خلال 10 أيام من الحكم شهر الإفلاس، أو التسوية القضائية أن يؤدي الأجر 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 وبشرط وحيد وهو وجود الأموال اللازمة لهذا الغرض".

وبالتالي فإنه وفقا لهذه المادة فان 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.

لكن الملاحظ في هذا الصدد هو أن تلك الحماية جاءت متفاوتة في المقدار بين القانونين حيث جاء قانون العمل ليضع العامل في مركز أفضل مما هو عليه في القانون المدني كما وضعنا سابقا وبالتالي وأمام تناقص الحكامين، فأى قانون يطبق؟

وفقا لاعتبارين نطبق القانون العمل ذلك باعتبار أن نص قانون علاقات العمل جاء لاحقا على قانون المدني، وأيضا أن المادة 993 من القانون المدني من القواعد العامة أما المادة 89 هي من القانون الخاص، وفقا للقاعدة المعروفة القانون الخاص بقيد القانون العام فبالتالي يطبق القانون الخاص (قانون العمل والقانون التجاري) وهذا ما أكدته المحكمة العليا في قرارها رقم 1276 بتاريخ 1982/11/14 حيث قررت بأنه "حماية للأجور... بالطابع المعيشي جاءت النصوص المنظمة لقانون العمل والقانون الأساسي العام للعامل.... مبدأ أفضليتها على جميع الديون بما فيها ديون الحزبية والمجلس القضائي الناظر في المادة الإدارية

الذي استبعد تطبيق أحكام المادة 993 ق.م.ج التي تعطي الأفضلية للحزبية في الدفع والتقنية تغير النصوص القانونية التي تعطي تغير ذلك قد أُلزام القانون كما فيه التطبيق السليم مما ..التصريح بعدم تأسيس الاستئناف ضد القرار.¹

الفرع الثاني: الحقوق الخاصة المخولة للعامل

إنّ هذه الحقوق الخاصة المعترف بها للعامل، تعتبر من وسائل ضمان حصول العامل على أجره من صاحب العمل، وهي لم تقرر في تشريع العمل إلا بعدما أقرها تشريع العام.

أولاً: الحق في الحبس

إنّ حق العامل في الحبس معترف به في كل التشريعات المقارنة، وكذلك التشريع الجزائري، حيث نجد المشرع ضمنه في الأمر رقم 31-75 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الملغى، والذي يحيل إلى الأمر رقم 58-75 المتضمن القانون المدني الجزائري بشأن تحديد شروط وكيفيات ممارسة الحق في الحبس.

وقد أورد المشرع الجزائري هذا الحق في الباب المتعلق بضمان حقوق الدائنين، باعتباره تامين قانوني، لا يثبت عليه أي امتياز²، ويقصد بحق الحبس أن يمتنع البائع رد شيء مملوك لمدينه طالما انه لم يوف له بحقه.

وقد عالج المشرع الجزائري حق الحبس في المادة 200 من القانون المدني الجزائري، والمادة 171 من الأمر رقم 31-75 وتناوله المشرع المصري في المادة 247 من القانون المدني المصري، والمادة 677 من قانون الموجبات اللبناني والمادة 49 من قانون العمل اللبناني التي تنص على أنه : " للأجير الذي يجوزته شيء من صنعه أن يستعمل حق الحبس ضمن الشروط المقررة بالمادة 677 من قانون الموجبات".

وهو نفس ما ذهب إليه المشرع الجزائري 171 من الأمر رقم 31-75 الملغى التي تنص على : " أنّ العمال في المنازل أو العمال بالصنع الحائزين للشيء المصنوع منهم، يمكنهم ممارسة حق الحجز ضمن الشروط المنصوص عليها في القانون المدني" وبالرجوع إلى نص المادة 200 التي تنص على أنه: " لكل

¹ق.م.ع.، غ.إ.، بتاريخ 14/11/1982، ملف رقم 1276، الصادر بتاريخ 14/11/1981، م.ق.ع. 1.

²²راجع المادة 201 من ق.م.ج.

من التزام بأداء شيء أن يمتنع عن الوفاء به مادام الدائن لم يعرض الوفاء بالتزام المدين أو ما دام الدائن لم يتم بتقديم تأمين كاف للوفاء بالتزامه هذا، ويكون ذلك بوجه خاص لحائز الشيء أو محزره، إذا هو أنفق عليه مصروفات ضرورية أو نافعة، فله أن يمتنع عن رد هذا الشيء حتى يستوفي ما هو مستحق له، إلا أن يكون الالتزام بالرد ناشئا عن عمل غير مشروع.

1. شروط الحق في الحبس

من خلال المادة 200 من قانون المدني الجزائري، يتبين أنه لممارسة الحق في الحبس يشترط ثلاثة شروط هي:

1- وجود التزام في ذمة الحابس: فحق الحبس يفترض إذا وجود التزام في ذمة الحابس بأداء شيء لشخص آخر، وقد يكون أداء عمل أو الامتناع عنه وبالنسبة للعامل فله ممارسة حق الحبس على ما يسلم له لتنفيذ التزامه بأداء عمل أو صنع شيء أو تصليحه.

ويرى المشرع اللبناني في نص المادة 677 من قانون الموجبات أن حق الحبس الممارس من طرف العامل لا يمارس على الأشياء المصنوعة وإنما كل ما استلمه من صاحب العمل كالأدوات اللازمة للقيام بالعمل.

على عكس المادة 171 من الأمر 31-75 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص التي تنص على أنه يكفي لممارسة حق الحبس تسليم العامل أشياء منقولة لتنفيذ عمل و يستثنى من ممارسة حق الحبس ما لا يجوز الحجز عليه وكذلك يستثنى من ممارسة حق الحبس الأشياء المصنوعة والضرورية لسير المصالح العامة أو تلك التي يترتب على حبسها تعطيل المصلحة العامة.

2- أن يكون للحابس حق مستحق الأداء في ذمة المدين: لما كان الهدف من حق الحبس هو حمل صاحب العمل على تنفيذ التزامه الذي نشأ في ذمته لصالح العامل، ويجب أن يكون قد حل ميعاد الوفاء بالتزامه لدفع أجر متأخر ولا يشترط التساوي بين قيمة الأجر وقيمة الشيء المحبوس، بل يجوز حتى ولو كان التفاوت كبيرا بين القيمتين.

كما يجوز ممارسة حق الحبس بالنسبة لجزء فقط من الأجر على مجموع الأشياء المصنوعة أو الموضوعة تحت تصرف العامل من قبل صاحب العمل، أما إذا كان العمل ذا أقسام مستقلة متميزة، فإن حق الحبس يمارس على الجزء الذي انتهى صنعه ولم يتم دفع أجره.

3. أن يكون هناك ارتباط بين حق الحابس وبين التزامه: وهو شرط جوهري في ممارسة حق الحبس، هذا الارتباط قد يكون إما قانوني أو المادي، فبدونه لا يجوز استعمال حق الحبس، ويكون في هذه الحالة قانوني ناتج عن علاقة العمل الرابطة بين العامل والمستخدم الذي يلتزم بأداء حق العامل عن طريق الوفاء بأجره.

2. آثار الحق في الحبس

- امتناع مؤقت عن تنفيذ الالتزام من قبل الدائن وليس وسيلة لانقضاء الالتزام وهو ما ذهب إليه الاجتهاد الفرنسي إلى أن حق الحبس مقرر بناء على مبدأ عدم تنفيذ الالتزام التعاقدية.
- وإذا مارس العامل حق الحبس يكون مسؤولاً عن الشيء المحبوس كما يسأل المرتهن عن الشيء الذي تحت يده وهو ما نصت عليه المادة 201 فقرة 2 من القانون المدني الجزائري.
- حق الحبس ضمان عام وليس حق عيني ولا ضمان خاض ولا يترتب عليه أي امتياز أو حق الأفضلية حيث نجد المشرع الجزائري ينص في المادة 171 فقرة 2 من الأمر 31-75 الملغى على: "أن الأشياء المنقولة المعهود بها إلى العمال لصنعها أو لتفصيلها أو تصليحها والتي لم يجر سحبها ضمن مهلة سنتين، يمكن أن يجري بيعها وفقاً للشروط المنصوص عليها في القانون".

دون أن يكون للعامل أي حق أو أولوية في استيفاء أجرته من ثمن بيع الشيء المحبوس، وإنما يرتب على أساس تاريخ الدين ويأخذ مرتبة تالية للدائنين السابقين له.

كما نصت المادة 171 فقرة 2 من الأمر 31-75 الملغى والمادة 201 فقرة 2، والمادة 971 فقرة 2 من القانون المدني الجزائري على أنه يتم بيع الشيء بطلب يقدمه العامل الحابس إلى القاضي لبيعه إما في المزاد العلني أو بسعره في السوق، وينتقل حق العمل من الشيء المحبوس إلى ثمن الشيء المحبوس.

وهو نفس ما نص عليه المشرع اللبناني الذي ينص على أن البيع يتم بناء على أمر القاضي يرحص له بيع الأشياء المحبوسة لديه بعد مرور سنتين، حتى يستوفي الأجر المستحق له من ثمنه.

وهي نفس الأحكام التي تناولها المشرع الفرنسي في القانون المدني، غير أن الإشكال الذي يطرح أمام القضاء الفرنسي حالياً هو أن يفقد العامل الشيء المصنوع والمحبوس لديه، ثم يعود لحيازته بعد ذلك ليتم إصلاحه أو تنظيفه، فهل يجوز له حبسه إلى حين استيفاء أجره الأول؟

وقد اوجد المشرع اللبناني الحل لذلك، حيث ينص على أنه إذا سلم الصانع الشيء المصنوع إلى صاحب العمل، وأعادته إليه لإصلاحه أو إدخال بعض التعديلات عليه، جاز للصانع أن يحسبه من أجل أجر

الاصطلاحات أو التعديلات، دون الأجر السابق المستحق عن صنع الشيء لأن حق الحبس سقط بعد أن سلم المصنوع لصاحب الأمر برضاه. وذهب إلى أكثر من ذلك عندما اقر بأنه ضمان كافي للاحتجاج به إذا توفي صاحب العمل في وجه ورثته بحقه هذا في الحبس، وكذلك في وجه الدائنين العاديين والممتازين. ولا ينقض حق الحبس إلا إذا قام صاحب العمل بالوفاء بالأجر، أو قدم تأميناً كافياً للعامل أو الصانع للوفاء بها.

ثانياً: الدعوى المباشرة

الأصل أن يطالب عمال المقاول من الباطن بأجورهم منه هو، باعتباره الشخص الذي استخدمهم، وليس لهم الرجوع على صاحب العمل إلا عن طريق الدعوى غير المباشرة على أساس أنه مدين مدينهم وفقاً لما تقرره القواعد العامة¹.

واستثناءاً قرر المشرع لبعض الدائنين نتيجة للطبيعة الخاصة لديونهم التي تقتضي حماية خاصة، ضماناً للوفاء بحقوقهم هذه عن طريق الدعوى المباشرة، ومنهم فئة العمال الأجراء نظراً لخصوصية علاقة العمل والطابع المعيشي الذي يتصف به الأجر.

ويقصد بالدعوى المباشرة وفقاً لما نصت عليه المادة 565 فقرة 1 من القانون المدني الجزائري: "حق مطالبة رب العمل مباشرة بما يجاوز القدر الذي يكون مديناً به للمقاول الأصلي وقت رفع الدعوى، ويكون لعمال المقاول الفرعي مثل هذا الحق تجاه كل من المقاول الأصلي ورب العمل".

كما تناوّلها في المادة 163 من الأمر 31-75 الملغى غير أنه أهمل هذا الحق، الذي مازال قائماً ومقرراً بموجب القانون المدني، في القوانين السارية المنظمة لعلاقات العمل وخاصة قانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل.

وعرفها المشرع اللبناني في المادة 678 من قانون الموجبات كالتالي: "إن الذين استخدموا في إقامة المنشأ حق لهم أن يدعوا صاحب الأمر مباشرة بقدر المبلغ الذي يكون مديناً به للمقاول وقت إقامة الدعوى".

وهو نفس ما عرف به المشرع الفرنسي الدعوى المباشرة في المادة 2102 من القانون المدني والمادة 143-8 من قانون العمل الفرنسي، والمشرع الفرنسي في المادة 622 من القانون المدني المصري، فتعرف الدعوى

¹همام محمد محمود زهران، "المرجع السابق"، ص 594.

المباشرة بأنها حق عمال المقاول، في رفع دعوى مباشرة لمطالبة صاحب العمل بما لهم من أجور في ذمة المقاول، كما يكون لعمال المقاول من الباطن أو المقاول الفرعي مطالبة كل من المقاول وصاحب العمل بما لهم من أجور في ذمة المقاول الفرعي في حالة إعسار وإفلاس أو إخضاعه للتسوية القضائية بالرغم من عدم وجود أي علاقة مباشرة بين المقاول الأصلي ورب العمل مع المقاول من الباطن وهذا ما تضمنته المادة 565 من قانون المدني¹.

والهدف من ذلك أن يطالب العمال الدائنون بأجورهم العالقة في ذمة مدينهم (المقاول) من مدين مدينهم (صاحب العمل)، وذلك باسمهم الخاص وباعتبارهم أصلاء عن أنفسهم، لا باسم المدين ونيابة عنه².

1. شروط رفع الدعوى المباشرة

يمكن من خلال النصوص القانونية استخلاص مجموعة من الشروط لا يستقيم رفع الدعوى المباشرة من طرف العمال الأجراء بدونها:

1- أن يكون الدين الذي نشأ في ذمة صاحب العمل أو المقاول الأصلي بمقتضى عقد المقاولة، الذي ساهم العمال بموجبه في تنفيذ العمل الذي أوكل القيام به من صاحب العمل إلى المقاول الأصلي أو المقاول الفرعي.

2- إن هذا الحق في رفع الدعوى المباشرة لا يضمن إلا حقوق العمال التي نشأت بسبب قيامهم بإنجاز العمل موضوع المقاولة، أي إلا الأجور والتعويضات الناتجة عن تنفيذ العمل موضوع عقد المقاولة، أما إذا انقضى حق المقاول لدى صاحب العمل قبل رفع الدعوى فتصبح دعوى العمال الأجراء دون موضوع وتعد باطلة.

3- أن يكون موضوع الدعوى المطالبة بالمبالغ المستحقة في ذمة صاحب العمل بمقتضى عقد المقاولة الذي اشترك العمال في تنفيذه دون أن تتعدى إلى كل المبالغ المستحقة للمقاول بذمة صاحب العمل لأسباب أخرى، وهو ما نصت عليه المادة 565 فقرة 1 من القانون المدني الجزائري بقولها: "يكون للمقاولين الفرعيين، والعمال الذين يشتغلون لحساب المقاول في تنفيذ العمل حق مطالبة رب العمل مباشرة بما لا يجاوز القدر الذي يكون مدينا به للمقاول الأصلي وقت رفع الدعوى".

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، السالف الذكر، ص 258.

² همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 594.

وذهب المشرع الفرنسي إلى ابعاد من ذلك عندما نص على أن صاحب العمل أو رئيس المؤسسة يلتزم بدفع أجور عمال المقاول وكل ما ينشأ من عقد العمل كالتعويضات العطل المدفوعة الأجر وتعويضات حوادث العمل والأمراض المهنية والمنح العائلية زيادة على الاداءات المستحقة لهيئات الضمان الاجتماعي¹، وهو نفس ما أقرته المادة 163 من الأمر رقم 31-75 الملغى، ولا يشترط أن يثبت العمال الدائنون أن استعمال هذه الحقوق قد يسبب إعسار رب العمل المدين، كما لا يشترط أن يقوم العمال بمطالبة المقاول من الباطن أو المقاول الفرعي أولاً².

وقد اشترط كل من المشرع الفرنسي والمشرع الجزائري في نص المادة 164 من الأمر رقم 31-75 الملغى والمتضمن الشروط العامة في القطاع الخاص أن يقوم المقاول من الباطن بوضع إعلان أو إشهار يلصق في مكان للعمال الاطلاع عليه في أماكن العمل والورش والمخازن يبين اسم صاحب العمل الذي يتولى عنه تلك الأشغال.

كما يشترط قانون العمل العراقي نفس الشرط على المقاول الذي يشغل عمال في مقولة من الباطن. وقد ذهب المشرع الجزائري حتى إلى تحديد حالتين ترفع فيهما الدعوى المباشرة، حيث تقوم مسؤولية صاحب العمل أو رئيس المؤسسة أو صاحب المشروع عن دفع أجور عمال المقاول من الباطن وهما:

- 1- أن يتعلق الأمر بتنفيذ أشغال في معامل أو مخازن أو ورش المقاول الرئيسي أو صاحب العمل، فانه يحل محل المقاول من الباطن بالنسبة للعمال الذين يستخدمهم هذا الأخير في حال إعساره.
- 2- أن يتعلق الأمر بأشغال تنفذ في غير معامل المقاول الرئيسي أو مخازنه أو ورشه، أو تنفذ من طرف العمال في المنازل لكن لحسابه.

ويحق للعمال المتضرر في هاتين الحالتين رفع دعوى مباشرة ضد المقاول الرئيسي الذي تم العمل لحسابه وفقاً لنص المادة 164 من الأمر رقم 31-75 الملغى.

ولا نكون أمام دعوى مباشرة إذا قام العمال بالأجراء برفع دعوى ضد صاحب العمل الأصلي إذا كان من تعاقد مع العمال نائباً عنه.

¹. المادة 125-2 من قانون العمل الفرنسي

². أمال بطاهر، المرجع السابق، ص 155-156.

1. آثار الدعوى المباشرة

يترتب على ممارسة العمال الحق في رفع دعوى مباشرة ضد صاحب العمل الأصلي للمطالبة بأجورهم، عدة نتائج قانونية تتمثل أساسا في:

- انه بمجرد رفع دعوى مباشرة ضد رب العمل الأصلي يمتنع هذا الأخير عن الوفاء بما في ذمته للمقاول، ويتوجب عليه الوفاء بما هو مستحق عليه للمقاول مباشرة لأجرائه بقدر لا يجاوز ما يستحقه المقاول.
- إن أي حوالة لحق المقاول المدين لا تكون نافذة في مواجهة العمال إلا إذا بلغت إلى رب العمل المدين بالحق وقبوله لها قبولا ثابت التاريخ قبل رفع الدعوى من طرف العمال.
- إن تصرفات المقاول المدين في حقه الذي يرفع العمال الدائون عنه الدعوى المباشرة لا تنفذ في حقهم وهو ما قرره المادة 662 فقرة أخيرة من قانون العمل المصري التي نصت على انه: "حقوق المقاولين من الباطن والعمال المقررة بمقتضى هذه المادة مقدمة على حقوق من يتنازل له عن دينه قبل رب العمل".
- لما كانت الدعوى المباشرة لا تمنع دائن صاحب العمل من مزاحمة العمال رافعي الدعوى جعل المشرع الجزائري بموجب المادة 565 فقرة 2 من القانون المدني، امتيازاً للعمال على المبالغ المستحقة للمقاول من الباطن تحت تصرف صاحب العمل وقت توقيع الحجز وهذا نفس ما نص عليه المشرع المصري في المادة 662 فقرة 2 من القانون المدني المصري.

وقد تعرض الفقه إلى جواز اشتراط دفع أجور العمال من قبل صاحب العمل في المقابلة الفرعية، أو مقابلة من الباطن، حيث يستطيع صاحب العمل ضمان مصلحة العمال في الحصول على أجورهم أن يشترط على المقاول بدفتر الشروط صراحة أنه هو من يدفع للعمال ما يستحقونه من أجور وعندئذ يرجع العمال على صاحب العمل مباشرة، في هذه الحالة لا يستطيع المقاول أن يدفع في وجه صاحب العمل بأنه دفع أجور العمال.

كما هناك حق آخر اقره المشرع الفرنسي ضمانا لأجور العمال وهو حق العامل في التامين على أجره من طرف صاحب العمل وذلك بموجب قانون صادر في 27 ديسمبر 1973 في المواد 11-143 إلى 11/6-143 من قانون العمل الفرنسي.

وتهدف هذه النصوص إلى ضمان حصول العمال على أجورهم بموجب الدفع سريع وكلي، وذلك في حال إعسار المستخدم عن طريق التأمين على الأجور من طرف المستخدم.

وقد شبه الفقه الفرنسي أحكام التأمين على الأجور بمثابة الضمان الاجتماعي للأجور، ومقتضى ذلك أن يتم إنشاء صندوق خاص لتأمين موارد مالية لتعويض مبالغ الأجور التي يعجز أصحاب العمل عن دفعها¹.

وقد استعملت هذه الطريقة أولاً من طرف مصانع "رونو" الفرنسية لصناعة الفرنسية، واقتبست الفكرة من طرف رجال أعمال الولايات المتحدة الأمريكية الذين اتفقوا على إنشاء صندوق لجمع أموال تستعمل فيما بعد لدفع أجور عمالهم في حال عدم قدرتهم على الوفاء بها.

وألزم المشرع الفرنسي كل مستخدم شخص طبيعي كان أو معنوي خاضع للقانون الخاص، بالتأمين على أجور العمال من مخاطر عدم دفع المبالغ المستحقة عند تنفيذ عقد العمل، قبل تاريخ النطق بالحكم المتضمن الإفلاس أو التسوية القضائية.

ويسير هذا التأمين من طرف جمعية خاصة بتسيير نظام التأمينات لديوان الأجراء والتي تغطي المبالغ التالية:

- كل المبالغ المستحقة للعمال الأجراء قبل تاريخ الحكم الصادر بفتح إجراءات التسوية أو التصفية القضائية.
- التعويضات المستحقة للأجراء عن العطل مدفوعة الأجر، وتلك الخاصة بالتسريح التعسفي، التعويضات التكميلية.
- تعويضات نهاية عقود العمل محددة المدة
- تعويضات نهاية الخدمة للعمال المتقاعدين.
- منح المشاركة في الإنتاج المستحق للعمال.
- مبالغ الأجور المستحقة للأجانب المشغلين بطريقة غير شرعية.

ولم نجد في أحكام مختلف تشريعات العمل ما يتفق مع أحكام المشرع الفرنسي القاضية بتأمين على أجور العمال ضد خطر عدم الدفع في حالة الإفلاس أو التسوية القضائية.

¹.GH.Camerylank ; « Tendances du droit du travail francais contemporain », Dalloz, 1978, p168.

المطلب الثاني: حماية الأجر من دائني العامل

العامل قد يكون مدينا لدائنين خارج إطار علاقة العمل أو ما يسمى قانونا بالغير الدائن للعامل، هنا أيضا تدخل المشرع، وأقر مجموعة من المبادئ القانونية لحماية هذا الأجر من هؤلاء الدائنين وذلك من خلال المبادئ التالية:

مبدأ عدم قابلية الأجر للحجز والاعتراض (الفرع الأول)، ومبدأ منع حوالة الأجر والتنازل عنه وذلك للأخطار المترتبة على ذلك (الفرع الثاني) وهذا ما سوف نتطرق إليه إتباعا:

الفرع الأول: عدم قابلية الأجر للحجز والاعتراض

يعتبر الحجز من وسائل التنفيذ وهو إجراء يلجأ إليه الدائن استفتاء لدين له على المدين وبالرجوع إلى نص المادة 600 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية فإنه يكفي أن يتوفر لدى الدائن على عقد رسمي أو خاص كي يتمكن من الحجز على ما يوجد لدى الغير من أموال المدين.

في هذه الحالة يكون العامل مدينا للغير، ويكون محل الوفاء هو الأجر، أن تطبيق هذه القواعد العامة للحجز يشكل خطرا على الأجر لذلت فان الأصل هو عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية، ولكن هناك الاستثناء بأن عدم قابلية الحجز على الأجر يكون جزئي وليس كلي.

أولا: موقف المشرع الجزائري

لقد نصت المادة 90 من قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل على أنه: "لا يمكن الاعتراض على الأجر المترتبة على المستخدم، كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها".

لقد كرس المشرع الجزائري مبدأ عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية بصفة كلية ومطلقة، وذلك راجع لأسباب إنسانية ترجع للدور المعيشي الذي يؤديه اجر العامل حيث يعتبر المصدر الوحيد لإعالة العامل وأسرته ككل، والحجز عليه يسبب أضرار بالعامل ويمتد الضرر للعائلة التي يعيلها بالكامل، وهذا ما يستنتج من عبارة مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها.

والضرر الذي يقصده المشرع هو عدم تحصيل العامل مقابل عمله الذي يمكنه من سد حاجياته ومتطلباته ويقدر من خلاله على تغطية مصاريفه ويغنيه عن الاقتراض.

وهذا الموقف اتخذته المشرع الجزائري مند قانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل في نص المادة 143 منه وهو نفس الموقف الحالي المكرس في قانون 90-11¹

كما لا يمكن لأية جهة إدارية أو رقابية أن تعترض على حجم المبالغ المخصصة للأجور أو على صرف جزء من هذه الاجور لصالح العمال.

ونلاحظ ان هذا الموقف جاء تراجعاً من المشرع الجزائري عن ما جاء به في قانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية في الفصل السابع المتعلق بالحجز على الأجور و المداخيل والمرتبات، حيث أجاز الحجز على نسبة معينة من الأجر وذلك تكريسا للمصادقة على الاتفاقية الدولية رقم 95 التي نصت على إمكانية الحجز على جزء من الأجر في حدود ما يسمح به القانون.

وعمد المشرع في من خلال قانون الإجراءات المدنية والإدارية:

تحديد النسب من الأجور والمرتبات والتي تختلف باختلاف قيمته ومبلغ الأجر المستحق عليه العامل، مراعيًا على ذلك أن يترك للعامل عند تحديد النسبة القابلة للحجز عليها من المبلغ الإجمالي للأجر، ترك له جزء يسمح له بالاستمرار في المستوى المعيشي الذي تعود عليه

الملاحظ من خلال المادة 776 قانون الإجراءات المدنية والإدارية من أن نسبة الحجز تنخفض كلما انخفضت قيمة الأجر وتراوح هذه النسب كالتالي:

- 10% إذا كان المرتب الصافي يساوي أو يقل عن قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- 15% إذا كان المرتب الصافي يفوق قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل عن ضعف قيمته.
- 20% إذا كان المرتب الصافي يفوق ضعف الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل بثلاث مرات عن قيمته.
- 25% إذا كان المرتب الصافي يفوق ثلاث مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل بأربع مرات عن قيمته.

¹ نص المادة 143 من قانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي للعامل هو نفسه مضمون المادة 90 من قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل.

- 30% إذا كان المرتب الصافي يفوق أربع مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل بخمس مرات عن قيمته.
- 40% إذا كان المرتب الصافي يفوق خمس مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل بست مرات عن قيمته.
- 50% إذا كان المرتب الصافي يفوق ست مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون.

لقد راعى المشرع عند تحديده هذه النسب حجم الأجور، كما ان العبرة في وضع تلك النسب فتعود إلى الأجر الصافي وليس الأجر الخام، كما راعى كذلك طبيعة الديون فاستثنى الحجز على المنح الغذائية من النسب التي يقع عليها الحجز، كما سمح أن يكون الحجز على الأجر بقيمة النفقة الغذائية إذا ما تعلق بنفقة غذائية للقصر أو الوالدين أو الزوجة... الخ¹ وهذا نظرا لأهميتها، وطابعها الإستعجالي لصالح مستحقيها² على أن لا يتجاوز الحجز نصف الأجر في جميع الأحوال³.

إن مسألة الحجز على الأجور غير واضحة في القانون الجزائري غير واضحة لأنه يعتمد على نصين متعارضين تماما فمن جهة هناك نص المواد من 775 إلى 782 من القانون الإجراءات المدنية والإدارية الذي يسمح بالحجز على الأجر مع احترام النسب المقررة قانونا، ومن جهة أخرى أورد قاعدة من النظام العام الاجتماعي في المادة 90 من قانون 11/90، والتي تمنع الحجز وعلى الأجر أو أي مساس بالكتلة الأجرية⁴ ففي حالة وجود نزاع سيجد القاضي نفسه أمام نصين متعارضين تماما فأى نص يطبق؟.

على عكس الموقف القائل بعدم قابلية الحجز على الأجر كلية، فقد ذهبت جل التشريعات العمالية الحديثة⁵ إلى إقرار قابلية الأجر جزئيا للحجز، وفقا لشروط معينة ونسب محددة وإجراءات دقيقة.

¹ المادة 777 من ق.إ.م.إ.

² بن قو أمال، مقال حول الحماية القانونية للأجر، مجلة القانون الاجتماعي، جامعة وهران، ص 13.

³ المادة 777 من ق.إ.م.إ.

⁴ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، الجزائر 2003، ص 299، 300.

⁵ يتنص المادة 387 من مدونة الشغل المغربية على أنه: "يمكن إجراء الحجز عللا الأجور المستحقة لأي أجير، مهما كان نوعها ومبلغها، إذا كانت ديناً له عللا مشغل واحد أو أكثر على ألا يتجاوز الحجز النسب التالية من الأجر السنوي..."

وقد أهملت قوانين العمل العربية النص على إجراءات خاصة متبعة لتوقيع الحجز على اجر العامل، إما عن النسب المحددة للحجز فقد حددت بـ 25% أي الربع من أجر العامل الفعلي وفقا للمادة 41 من قانون العمل المصري ومنح الأولوية لاستيفاء دين النفقة قبل غيرها من الديون.

وقد أخذت بعض القوانين العمالية في المغرب بمبدأ تدرج نسبة الحجز حسب قيمة الأجر وتراوح بين 20% و 50%، وهو كذلك الموقف الحالي للتشريع الفرنسي الذي أجاز الحجز على الأجر ولكن في جزء منه فقط وترتفع نسبة الحجز مع ارتفاع الأجر، التي تتراوح النسبة فيه بين 1/20 إلى 2/3 من الأجر الفعلي.

كما حدد المشرع الفرنسي كيفية الوفاء بالنص، على انه يتم إرسال بما يساوي الجزء من الأجر الموافق للدين إذا كانت قيمته منخفضة، أو النسبة المحددة للحجز إلى كتابة الضبط بواسطة شيك باسم المحجوز له. وتبرأ ذمة المحجوز لديه بموجب مخالصة يقدمها إلى كتابة الضبط المعني، كما يمكن أن تكفي الحوالة المصحوبة بإشعار بالاستلام لتبرئة ذمة المحجوز لديه تكون موجهة لكتابة ضبط المحكمة المعنية.

وقد نص المشرع الفرنسي بموجب المرسوم رقم 755/92 الصادر في 31 جولية 1992 على انه في كل الحالات يترك للأجر المحجوز عليه قيمة منحة الدخل الأدنى للإدراج **REVENU MINIMUM** **D'insertion**.

ثانيا: الإجراءات المتبعة في الحجز على الأجر وفقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية

قبل الشروع في إجراءات الحجز لابد من أن يكون بيد الحاجز سند تنفيذي وفقا للمادة 775 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية

1- يتم الحجز على الأجور و المداخل و المداخل بناء على عريضة من طرف رئيس المحكمة التي يوجد في دائرة اختصاصها الموطن أو المقر الاجتماعي للمحجوز لديه أو مركز دفع الأجر أو المرتب للمحجوز لديه¹.

2- التبليغ الرسمي لأمر الحجز، إلى المحجوز عليه "العامل" شخصيا أو أحد أفراد عائلته البالغين والمقيمين معه في موطنه الحقيقي، أو في موطنه المختار.

¹. المادة 778 ف 1 من ق.إ.م.إ.

3- التبليغ الرسمي للمحجوز لديه " رب العمل"، شخصيا إذا كان شخصا طبيعيا أو إلى الممثل القانوني أو الإتفاقي أو المفوض إذا كان شخصا معنويا، مع تسليمه نسخة من أمر الحجز، والإشارة على ذلك في محضر التبليغ الرسمي¹.

4- يتم استدعاء الدائن الحاجز والمدين المحجوز عليه للمثول أمام رئيس المحكمة.

5- تحدد جلسة للحضور في أجل أقصاه ثمانية أيام من تاريخ التبليغ الرسمي لأمر الحجز.

6- إجراء محاولة الصلح بين الطرفين في أجل أقصاه شهر واحد، ويجزر محضر يثبت فيه حضورهما أو غيابهما

7- إذا تصالح الطرفان " الدائن والمدين" يقيد رئيس المحكمة الشروط المتفق عليها ويأمر برفع الحجز تلقائيا، أما إذا لم يحدث صلح بين الخصوم فإن رئيس المحكمة يثبت ذلك في محضر ويصدر أمرا بالتحويل لفائدة الدائن الحاجز.

8- يتضمن هذا المحضر بيانات متعددة أهمها:

- اسم ولقب وصفة الدائن الحاجز وتاريخ الميلاد ومكانه وموطنه.
- اسم ولقب المدين المحجوز عليه.
- اسم ولقب وصفة المحجوز لديه وعنوانه.
- مبلغ الدين المحجوز من اجله.
- تحديد النسبة المحجوزة وتقدير المبلغ المقتطع من المرتب أو الأجر.
- أمر المحجوز لديه بتسليم المبلغ المقتطع إلى الدائن الحاجز نقدا مقابل وصل أو دفعه في حساب جار، أو بحوالة بريدية.

9- ويجب على المحجوز لديه أن ينفذ أمر التحويل لفائدة الدائن الحاجز ابتداء من الشهر الموالي لتاريخ التبليغ الرسمي.

الفرع الثاني: حوالة الأجر وبطلان التنازل عنه

إن حوالة اجر العامل للدائن تعتبر من الأخطار التي تهدد مورد عيش العامل وتمنعه من تحصيل دخله المعتاد، لذلك فإن تقييد الحوالة الأجر وبطلان التنازل عنه من قواعد حماية الأجر المكرسة دوليا.

¹. المادة 778 ف 2 من ق.إ.م.إ.

حيث نصت المادة 10 الفقرة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور على انه: " لا يمكن أن يكون الأجر موضوع حجز أو حوالة إلا وفقا للكيفيات المقررة بموجب التشريع الوطني"

1. حكم حوالة الأجر

يقصد بالحوالة اتفاق بين العامل المدين و دائئه، يقوم العامل على إثره بنقل حقه في الأجر إلى طرف ثاني، وينتج عن ذلك انتقال اجر العامل إلى دائئه إبراء لما في ذمته من دين وفاء لما عليه.

والملاحظ أن المشرع الجزائري لم يتناول أحكام حوالة الأجر في تشريعات العمالية ماعدا تلك المنصوص عليها في الأمر رقم 34-75 المتعلق بحجز ما للمدين وبوقف دفع المرتبات الملغى¹.

وعلى سبيل القياس سنعتمد على الأمر رقم 34-75 المتضمن حوالة مرتبات الموظفين لدراسة حوالة الأجر، وذلك لان المشرع لم يفرق في النصوص القانونية الحديثة بين المرتب والأجر مع مقارنة هذه الإجراءات مع ما جاء به المشرع الفرنسي.

أرسى المشرع الجزائري في إطار الأمر رقم 34-75 إجراءات مشددة لحوالة الأجر من العمال إلى الغير. فزيادة على تقييد حوالة أجور العمال ومرتبات الموظفين بالنسب المحددة في المادة 01 (وهي نفسها النسب من الأجر أو المرتب القابل للحجز عليها)، التي أجاز وتوقيع الحجز في حدودها، أخضعها لإجراءات خاصة لا تصح الحوالة إلا إذا تمت وفقها وهي:

1- إن الحوالة لا تتم إلا بموجب تصريح مكتوب من طرف العامل أو الموظف المحيل بنفسه أمام كتابة ضبط محكمة إقامته وهو نفس ما نص عليه المشرع في المادة 145 من قانون العمل الفرنسي.

ولم يشترط المشرعان حضور المحال له، غير أن الفقه يرى ضرورة حضوره على أساس أن الحوالة اتفاق ملزم للطرفين، وبالتالي يستلزم موافقة وقبول الطرف الثاني وإلا كانت الحوالة باطلة ولا يمكن إتمامها، كما يضيف أنه لا بد من إعلان المحال له موافقته صراحة.

ويجوز أن ينوب عن المحال له وكيل ولا يشترط في الوكالة إخضاعها لشكلية معينة، ونلاحظ أن المحيل لا يمكن أن ينوب عنه وكيل وهذا ما أكدته عليه المادة 3 من الأمر 34-75 التي نصت على ما يلي: " لا

¹..على غرار المشرع المغربي الذي نص في المادة 388 من مدونة الشغل المغربي على ما يلي: "يمكن... حوالة حصة أخرى من الأجر، في حدود الحصة نفسها القابلة للحجز، وذلك مهما كان عدد الدائنين"

يجوز منح حوالة الدين المنصوص عليها في المادتين 1 و2 أعلاه مهما كان مبلغها، إلا بتصريح مكتوب من قبل المحيل بذاته أمام كاتب ضبط محكمة إقامته" وبالتالي فإن المشرع الجزائري ينصب على حضور العامل المحيل شخصيا أمام كتابة ضبط المحكمة.

2- تسجيل التصريح بالحوالة في دفتر خاص، وهو دفتر يمسكه كاتب ضبط المحكمة يرقم ويوقع من طرف القاضي تسجل فيه كل العقود والقرارات الناجمة عن تنفيذ أحكام الأمر رقم 34-75.

وهو نفس موقف المشرع الفرنسي، الذي نص على أن التسجيل يتم في دفتر خاص بالحوالات والحجوز الواردة على الأجور.

3- يبلغ التصريح بعد تسجيله وفقا لما نصت عليه المادة 4 من الأمر رقم 34-75 إلى المدين بالراتب أو مندوب الدفع في مقر عمل المحيل، وتسقط الحوالة قانونا بمرور سنة إذا لم يتم تبليغها إلى المدين بدفع الراتب أو من ينوب عنه¹.

ويتم التبليغ إما بناء على طلب الأطراف أو أحدهما فقط وغالبا ما يكون المحال له هو الذي يقوم بالتبليغ، أن التبليغ المشروط للتصريح المكتوب يسمح بإجراء اعتراضات في حال وجود دائنين آخرين، وفي هذه الحالة يتوقف المستخدم المدين بالراتب عن عملية دفع النسبة من الأجر المحالة للمحال له ويدفعها مباشرة إلى كاتب الضبط².

4- ويتلقى المحال له النسبة المحددة من مبلغ الأجر أو الراتب مباشرة من طرف المستخدم المدين بالراتب أو مندوب الدفع بمجرد تقديمه نسخة من بيان التصريح الذي يتم تقييده في الدفتر، ويقوم بناء عليه المستخدم بالاقطاع والوفاء للمحال دون أن يقدم أي وثيقة .

ويجب أن يتم الدفع إلى كاتب الضبط المكلف بالإجراء، مبالغ الأجر المقتطعة خلال 15 يوم التالية لكل ثلاثة أشهر أو خلال 15 يوم التالية التي ينتهي فيها القيام بالاقطاع.

وتبرأ ذمة المستخدم أو المكلف أو مندوب الدفع بناء على مخالصة يقدمها له كاتب الضبط وهذا ما نصت عليه المادة 12 من الأمر رقم 34-75.

¹ المادة 4 الفقرة 2 من الأمر 34-75 السالف الذكر، الملغى.

² المادة 4 الفقرة 3 من الأمر 34-75 السالف الذكر.

وإذا كان المشرع الجزائري لم يحدد في التشريع السابق كيفية تبليغ التصريح المكتوب بحوالة الأجر أو المرتب، فإن التشريع الفرنسي يرى أن التبليغ يكون صحيحا ومنتجا لكافة الآثار القانونية متى تم بواسطة رسالة مضمونة الوصول.

كما نص في المادة 240 من القانون المدني الجزائري على أنه: " لا يجوز حوالة الحق إلا إذا كان الحق قابلا للحجز" ولما كانت قابلية الأجر للحجز محددة بنسب معينة فإن هذه الحوالة تتم في نفس هذه الحدود وهو ما أكدته المشرع في المادة 18 من الأمر رقم 75-34 السابق الذكر وهو نفس موقف المشرع الفرنسي في المادة 41 من قانون العمل الفرنسي.

وذهب المشرع الفرنسي إلى ابعاد من تحديد النسب التصاعدية القابلة للحجز عليها من الأجور وتلك القابلة للحوالة، وذلك بتحديد التعويضات والمنح المكونة للأجر القابلة للحجز عليها ومثال ذلك:

- تلك المنصوص عليها قانونا بعدم قابليتها للحجز.
- المنح العائلية
- التعويضات المقدمة لتغطية أعباء عائلية

2. 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 إذن أن يتصالح أو يتبرأ من حق ناشئا له قانونا .

وهذا ما ورد في المادة 172 من الأمر 31 /75 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص التي تقضي بأنه: " يعد باطلا وعدم المفعول كل تنازل من العامل عن كل أجره أو جزء منه" هذا النص الذي لم تتناوله بقية القوانين الأخرى بنفس الصيغة الصريحة، واكتفى في النصوص التشريعية والتنظيمية اللاحقة بالنص على بطلان أي شرط يخالف الأحكام القانونية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل يمكن اعتباره تصريح ضمني لهذا المنع، حيث ورد على سبيل المثال في المادة 136 من قانون 11/90 بأنه: " يكون باطلا وعدم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون".

ولما كان من بين نصوص هذا القانون وجوب دفع الأجر بانتظام عند حلول الأجل من قبل صاحب العمل إلى العامل المادة 88 من قانون 11/90، فأى تنازل من هذا الأخير لفائدة الأول فيما يخص الأجر يعتبر أمرا وعملا مخالفا للقانون، وبالتالي باطلا وعدم الأثر ولو كان برضى العامل، أو لقاء أي منفعة أو مصلحة أخرى.

ويبدو من الصعب تصور تنازل العامل عن أجره سواء كله أو جزءه سواء كله أو جزءه 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 يقترض الأول من الثاني مبلغ يساوي أو يفوق مبلغ الأجرة.

إلا أن هذا المنع يثير إشكالا في تطبيقه من الناحية الزمنية، فهل هذا المنع من التنازل عن الأجر يقتصر فقط أثناء سريان علاقة العمل أم يمتد إلى غاية ما بعد انتهاء هذه العلاقة؟

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 انه لا يكون للعامل الحق في التنازل عن الأجر قبل استحقاقه إذ انه من المستحيل التنازل مسبقا عن حقوق العامل التي يجهل مدتها وتاريخ تحققها، وذلك لان القانون يقدم حماية لحقوق العامل قبل حصوله عليها، أما بعد حصول العامل على حقه في الأجر فان هذه الحماية لا تصبح ضرورية، ويكون العامل أولى بتحديد قيمة التنازل عن أجره.¹

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

الاتجاه الثالث: يرى انه لما كان مستحيلا التنازل عن اجر 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.

¹. Gérard Lyon-Caen. Op cit.p479.

كما ذهب جانب إلى ابعاد من ذلك حين قرر بطلان التنازل عن الأجر حتى ولو بعد فسخ علاقة العمل، على عكس هناك 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 العمل.

في حين كان موقف القضاء الفرنسي صريحا ، حيث ذهبت محكمة النقض الفرنسية الى القول بضرورة توافر شرطين أساسين حتى يكون التنازل صحيحا وهما:

1. أن يكون التنازل صحيحا:

يشترط أن لا يكون التنازل ضمنيا يفهم من تصرفات العامل فقبول العامل دون نقاش أو اعتراض اجر محدد مسبقا من قبل المستخدم يقل عن الأجر المستحق فعلا، لا يعتبر تنازل عن ما بقي له من حقوق، وهذا ما نصت عليه المادة 143-4 من قانون العقوبات الفرنسي. كما رفضت محكمة النقض الفرنسية اعتبار تنازلا من العامل عن جزء من أجره قبول تحويله إلى منصب عمل يحصل فيه على اجر اقل من اجر منصبه.

2. إن الاعتراف بالتنازل لا يكون ألا في حدود ضيقة:

إنّ التنازل عن جزء من الأجر لا يمكن اعتباره ذو اثر ملغي لأحد مكونات عناصر الأجر أو لمنحة أو تعويض معين أو علاوات قانونية أو اتفاقية مستحقة للعامل. في حين أقرت محكمة النقض الفرنسية صحة التنازل الصادر من مسير زراعي عن أجره الذي لا يتناسب مع منصبه، ذلك أن صاحب المنصب العالي كالمسير يستطيع معرفة حقوقه ومداهها وضممان احترامها¹.

¹ .Gérard Lyon-Caen. Op cit.p481.

سلطان الباب الثاني:
الأجر كالتزام على
عائق
الهيئة المستخدمة

كقاعدة عامة الالتزام هو الوجه السليبي للحق، يكون مصدره إما التصرف القانوني أو العمل المادي وبالتالي فإن علاقة العمل تنشأ التزامات متبادلة على عاتق طرفي العلاقة، كما تولد السلطات واسعة يتمتع بها المستخدم¹، إلا إن هذه السلطات تولد على عاتقه مجموعة من الالتزامات بغية الحد من السلطات الممنوحة وتوفير حماية أكبر للحقوق العامل ومن بينها حقه في استيفاء حقه في الأجر، لهذا فإن المشرع تدخل وقام بوضع مجموعة من التزامات تمتد بامتداد علاقة العمل، فهناك التزامات تكون عند سريان علاقة العمل 'الفصل الأول' والتزامات عند نهاية علاقة العمل 'الفصل الثاني'.

الفصل الأول: التزامات المستخدم أثناء سريان علاقة العمل

رغبة في تحقيق مزيد من الحماية للأجور وتوفير الضمانات الفعالة لها باعتبارها المورد الرئيسي لمعيشة العامل وأسرته، واقتناعا بالرؤية العلمية للأجور، كمردود عادل للعمل المنتج، وكأداة تجسد نصيب العمل من الدخل، فبعدما يكتسب العامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى يكون المستخدم ملزما بدفع الأجر، إن عملية الدفع الأجر تفرض عليه الالتزامات تبعية، تنبع من الالتزام الأصلي المتمثل في الوفاء والدفع السليم للأجر (المبحث الأول)، وأثناء سريان علاقة العمل المشرع فرض على المستخدم التزامات اتجاه هيئات إدارية هذا ما يولد على عاتق المستخدم التزامات إدارية ولكنها مرتبطة دائما بالتزامه الأصلي المتعلق بالدفع السليم والقانوني للأجر (المبحث الثاني).

¹ مصطلح صاحب العمل employeur يطلق للدلالة على من يؤدى العمل لحسابه وتحت إشرافه، فقد يكون صاحب مشروع Chef d'entreprise أو صاحب المؤسسة Chef d'établissement أو رب عمل Patron أو سيد العمل Maitre أو مالك أدوات العمل Propriétaire أو صاحب رأس المال Capitaliste، أو تاجرا Commerçant أو المتعاقد الأخر Co-ONTRACTANT وهو في جميع الأحوال بمعنى واحد يمثل الطرف الذي يدخل في علاقات عمل مع تابعيه ويكون له عليهم حق إصدار الأوامر والإشراف والتوجيه، كما يتحمل كافة الالتزامات التي فرضها القانون وعلى الأخص فيما يتعلق بمنح الأجور ومختلف التعويضات والمنح.

وقد يكون المستخدم شخصا طبيعيا أو معنويا وقد يكون منتجا أو قائما بأداء خدمات إذ لا أهمية للنشاط الذي يمارسه وإنما المهم هو أن يكون صاحب سلطة على من يعملون تحت إدارته.

المبحث الأول: التزام بالدفع السليم للأجر

لم يكتفي القانون بالنص على أن الأجر هو حق مقابل العمل، وإنما وفر له الحماية اللازمة للوفاء به للعامل، باعتباره مورد رزقه ومصدر دخله، ومن هنا تحرص تشريعات العمل في مختلف الدول وكذلك اتفاقيات العمل الدولية والعربية على النص على إلزام المستخدم بالوفاء السليم له، ويكون ذلك بان باحترام المستخدم لزمان ومكان الوفاء بالأجر (المطلب الأول)، وكذلك أن يتم الدفع نقدا وبالعملة المتداولة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: التزام المستخدم باحترام مكان وزمان دفع الأجر

يكون الدفع سليما للأجر، عندما يكون في ميعاد دقيق ومكان معروف، وذلك حتى تبرأ ذمة المستخدم، وإن تدخل المشرع وفرض هذه الالتزامات على عاتق المستخدم، تبين مدى حرص هذا الأخير على حماية الأجر من كل أشكال التبذير أو النصب أو الاحتيال عليه، مما يمس بمورد العامل وأسرته، الذي يمثل الأجر بالنسبة لهؤلاء أداة ووسيلة للعيش وضمان الحياة والاستقرار.

الفرع الأول: مكان دفع الأجر

يستوجب الأمر ليكون دفع الأجر دفعا سليما، أن يلتزم المستخدم بان يحدد بدقة مكان دفع الأجر والأهم من ذلك أن يلتزم باحترامه، وذلك لتجنّب العامل مشقة التنقل إلى أماكن بعيدة للحصول على مقابل عمله، فأفضل مكان لدفع الأجر هو مكان القيام بالعمل، خاصة بالنسبة للمؤسسات التي تمتلك فروعاً كثيرة عبر مختلف المناطق في القطر الوطني، والتي غالبا ما نجد أن مقر إدارتها الرئيسي يكون في عاصمة البلاد أو مقراتها الجهوية التي تكون عادة في عاصمة الولاية، وذلك ما يسبب للعامل إرهاقا إضافيا وضياعا في وقته للتنقل إلى مكان آخر غير مكان العمل بقصد الحصول على أجره¹.

¹. عبد الواحد كرم، المرجع السابق، ص 144.

أولاً: موقف المشرع الجزائري

إنّ المشرع الجزائري¹ لم يورد أي نص قانوني في قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل يحدد من خلاله مكان دفع الأجر، ولا حتى من خلال قانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الملغى، والسبب في ذلك قد يعود إما لاعتبار أن المسألة تدخل في اختصاص العقد، أو الاتفاقية الجماعية، أي أنّه أعطى لطرفي علاقة العمل الحرية في تحديد مكان الدفع، أو إمّا أنّه لم ينص على ذلك نتيجة تعميم استعمال الدفع خاصة عن طريق الصكوك البريدية أو البنكية.

على عكس الأمر 31-75 الملغى المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، فبموجب المادة 152 منه فإنّه نص على عدم جواز دفع أجور العمال في الحانات أو مخازن أو أماكن اللهو²، إن الغاية من هذا المنع مقصود منها هو حرص المشرع على حماية الأجر من كل أشكال التبذير أو الاحتيال، وذلك لأنّ الدفع في الحانات والملاهي سيؤدي إلى أن تغري العامل إلى الاستهلاك الفوري والكلي للأجر بمجرد استحقاقه³، مما قد يمس بمورد الأسرة وأداة ووسيلة عيشها واستقرارها، وذلك يؤدي إلى أن يفقد الأجر وظيفته المعيشية والاجتماعية.

وبما أن القوانين العمل السارية المفعول لن تحدد مكان دفع الأجر، مما يدفعنا إلى الرجوع إلى القواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني والتي تنص على أن الحق مطلوب وليس محمول، وبتطبيقها فان العامل صاحب الحق يطلبه من المستخدم في مكان تنفيذ علاقة العمل أي مكان العمل نفسه، والمستخدم يكون ملزماً بالوفاء.

ثانياً: موقف التشريعات المقارنة

إنّ المشرع الفرنسي اتخذ نفس موقف المشرع الجزائري في نص المادة 1-243R من قانون العمل الفرنسي، التي منعت الدفع في أماكن اللهو والحانات ومحلات البيع المختلفة باستثناء العاملين بهذه الأماكن،

¹. كذلك المشرع الأردني لم ينص في قانون العمل على المكان اللازم الوفاء الأجر.

². تنص المادة 151 من الأمر 31-75، المتعلق بشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص على ما يلي: " لا يجوز أن يتم الدفع في يوم يكون للعامل حق في الراحة، سواء كان بمقتضى القانون أو بمقتضى اتفاقية كما لا يجوز الدفع في الحانات أو المخازن البيع أو أماكن اللهو إلا للأشخاص المستخدمين فيها".

³. أهمية سليمان، المرجع السابق، ص 265.

ولكن دون أن يحدد المشرع الفرنسي صراحة مكان العمل كمكان للدفع أجر العمل، وبالتالي فإنّ رب العمل حر في تحديد مكان دفع الأجر مادام انه يحترم القاعدة الآمرة بعدم الدفع في الحانات وأماكن اللّهُو ومحلات البيع¹.

في حين أن قضاء الفرنسي كرس التزام المستخدم بدفع الأجر في مكان العمل من خلال قراراتين لمحكمة النقض الفرنسية الصادرين عن الغرفة الاجتماعية في 11 افريل 1991 و50 ديسمبر 1995². بل ذهب إلى ابعاد من ذلك عندما نص على أنّ الدفع يجب أن يتم في مكان العمل، وليس في مقر المؤسسة المستخدمة، إذا كانا منفصلين وبعيدين عن بعضهما³.

- إن الاتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجر تنص في المادة 13 على أن الوفاء بالأجر يتم في مكان العمل أو مكان المجاور له، إلا أنّها قد أجازت مخالفة هذا النص إذا قرر التشريع الداخلي، أو الاتفاقيات الجماعية أو القرارات التحكيمية عكس ذلك، واشترطت لذلك علم العمال بمكان الدفع وإقرارهم بكونه أكثر ملائمة لهم، كما حرمت تأديتها في أماكن التسلية أو بيع المشروبات الكحولية وذلك باستثناء المستخدمين فيها.

- أمّا الاتفاقية العربية رقم 15 لسنة 1982 بشأن تحديد وحماية الأجور فنصت على أن الوفاء يتم في مكان ويوم العمل، مع جواز الاتفاق على خلاف ذلك إذا كان لا يتحمل العامل مشقة أو جهد أو نفقة مالية

والملاحظ أن الاتفاقيتين الدولية والعربية لم تجعل من مكان دفع الأجر من النظام العام مادام أنّها أجازت الاتفاق على ما يخالف ذلك، على عكس تشريعات العمل العربية التي نصت صراحة على أن دفع اجر العمال يتم في مكان العمل.

وذلك على غرار المشرع المصري⁴ و العماني⁵ حيث نص على أن الوفاء بالأجر يكون في مكان العمل، وذلك بهدف حماية العامل، بل ذهب ابعاد من ذلك عندما رتب الجزاء الجنائي¹ على مخالفة رب

¹Jean- Maurice verdier, Droit du travail, Dalloz, 1996, p274.

².Francis Lefebvre. Op.Cit. p 1086.

³.Gérard Lyon-Caen, op. Cit. p 376.

⁴فنصت المادة 34 من قانون العمل المصري على انه: "تؤدى الأجر... في احد أيام العمل وفي مكانه..."

⁵.راجع نص المادة 51 من قانون العمل العماني.

العمل ذلك وقيامه بالوفاء بالأجر في غير مقر العمل، إلا أنه اعتبر هذا الوفاء ميراثاً للمستخدم². وتطبيقاً لذلك فإنه لا يجوز الاتفاق بين رب العمل والعامل، على أن يكون الوفاء بالأجر في مكان آخر غير مكان العمل، ومثل هذا الاتفاق لا يكون صحيحاً بل باطلاً، إلا في حالتين هما:

- حالة ما إذا كان هذا الاتفاق المخالف فيه فائدة أكثر للعامل³، كما لو طلب العامل تحويل أجره ومستحقاته المالية إلى حسابه في المصرف، حيث يعد مثل هذا الأمر من قبيل الشرط الأكثر فائدة للعامل⁴.

- وفي حالة استحالة الوفاء لسبب أو لآخر في مكان العمل، ولكن إذا كانت هذه الاستحالة ترجع إلى فعل صاحب العمل فإنه يلتزم بتحمل نفقات الانتقال العامل من مكان العمل إلى مكان آخر ليقضي الأجر⁵، مع إلزام صاحب العمل الوفاء به في أقرب مكان إلى مكان العمل⁶.

والهدف من إلزام المستخدم بدفع أجر في مكان العمل هو التيسير على العامل حتى لا يتحمل مشقة ونفقة الانتقال إلى مكان آخر لاستلام أجره، والمقصود بمكان العمل، هو مكان المؤسسة التي يؤدي فيها العامل عمله فعلياً، ولا يجوز للمستخدم أن يدفع الأجر في المركز الرئيسي أو في فرع آخر⁷.

وان كل هذه القواعد تطبق في حال كان الدفع النقدي للأجر، أمّا في حالة دفع الأجر عن طريق شيك أو صك بريدي فإن التزام المستخدم بالوفاء بالأجر لا يتم بمجرد تسليمه للعامل، وإنما تبرأ ذمة المستخدم أو رب العمل بتسلم العامل المال من المؤسسة المصرفية أو البنكية. لهذا فإن الأصل فيما يخص

¹ تنص المادة 116 من ق.ع العمالي على الجزاء الجنائي في حالة دفع رب العمل الأجر في غير مقر العمل، المتمثل في غرامة مالية لا تزيد عن مائة ريال، وتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأهم المخالفة، وتضاعف العقوبة في حالة العود.

² فتحي عبد الرحيم عبد الله، احمد شوقي محمد عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 150، وكذلك همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 587.

³ عصام أنور سليم، المرجع السابق، ص 562.

⁴ هيثم أنور المصاورة، المرجع السابق، ص 203.

⁵ محمود سلامة جبر، المرجع السابق، ص 222.

⁶ همام محمد محمود الزهران، المرجع السابق، ص 670.

⁷ همام محمد محمود الزهران، المرجع السابق، ص 587.

التزام بدفع الأجر في مكان العمل أن مكان العمل يحدد باتفاق بين الطرفين، مع احترام ما يمس بالنظام العام من عدم دفعه في الأماكن المحظورة المذكورة سابقاً¹.

الفرع الثاني: زمان دفع الأجر

يعتبر تحديد ميعاد دقيق لاستفاء الأجر أمر في غاية الأهمية بالنسبة للعامل، وذلك ما يساعده بدون شك في تنظيم ميزانيته العائلية، فيكون على علم مسبق بتاريخ الذي يقبض فيه الأجر، فيجنب نفسه مثلاً صعوبات الاستيدان من غيره، كما يساعده ذلك في معرفة حجم القروض التي سيجلبها في حالة حصول ضرورة لذلك.

ولقد تضمنت المادة 13 فقرة 1 من الاتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجر، والمادة 06 من الاتفاقية رقم 15 لسنة 1982 المتعلقة بتحديد وحماية الأجر، أن التزام المستخدم بالوفاء بالأجر يتم في أيام العمل القانونية، وهو ما كرسه المشرع الفرنسي في المادة 1-143R من قانون العمل الفرنسي وجعل هذا المبدأ من النظام العام ورتب البطالان على كل شرط مخالف لذلك، والحكمة من ذلك هو عدم تكليف العامل الحضور إلى مكان العمل أو مكان الدفع في أيام الراحة حتى لا تفوت على العامل الهدف التي تقررت من اجله الراحة².

أما المشرع الجزائري لم ينص على معيار دقيق لوقت دفع الأجر في ظل قانون 11/90، إلا أنه كان ينص في المادة 151 من الأمر رقم 75-31 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص على انه لا يتم دفع الأجر في يوم الراحة، غير انه بعد ذلك تراجع عن موقفه بعد ذلك في قانون 78-12 وقانون 11/90 حيث انه لم يتطرق إلى الأحكام القانونية والقواعد المنظمة لزمان الوفاء بالأجر.

وهذا على غرار المشرع الأردني، الذي ترك تحديد مواعيد دفع الأجر إلى اتفاق المتعاقدين، غير أنه ألزم صاحب العمل على المبادرة على دفع الأجر خلال سبعة أيام من تاريخ استحقاقه في المواعيد المتفق عليها، فإذا استحق الأجر في احد الأيام الأعياد والعطل الرسمية فعلى صاحب العمل أن يدفعه قبل تلك المناسبة أو بعدها على أن لا يتأخر في دفعها عن سبعة أيام، وإذا عمد صاحب العمل إلى دفع الأجر خلال أيام العيد

¹. أمال بطاهر، المرجع السابق، ص 188.

². عصام أنور سليم، المرجع السابق، ص 562.

أو العطل الرسمية، فيعتبر ذلك عملاً تعسفياً، لما يكلف ذلك العامل من جهد للحضور إلى موقع العمل لتسلم الأجر¹.

إنّ المشرع الجزائري ترك تحديد أجل استحقاق الأجر لاتفاق الطرفين، وبالتالي يكون لهم الحرية الكاملة

في تحديده، ومتى تم الاتفاق على ذلك، فلا بد من احترام الأجل المحدد سواء في العقد أو في الاتفاقية الجماعية لكن ما تجدر الإشارة إليه أن عقد العمل هناك شبه جدل فقهي على اعتباره من عقود الإذعان، وعادة ما ينفرد المستخدم بتحديد موعد استحقاق الأجر بإرادته المنفردة، فحين يقبل العامل ذلك دون أية مناقشة نظراً لحاجته للعمل، وعليه فقد يحدد المستخدم أجل بعيد لدفع الأجر، فهل يجوز للعامل أن يلجأ إلى القضاء ويطلب بتعديل أجل الاستحقاق؟ وما هو الأساس القانوني الذي يمكن للقاضي الاعتماد عليه لإعادة تحديد ذلك؟

بالرجوع إلى قانون 11/90 لم يضع المشرع أي نص قانوني يمكن للقاضي الاستناد إليه لحل مثل هذه النزاعات، وعليه إذن اللجوء إلى القواعد العامة وبالضبط إلى تطبيق أحكام المادة 110 من القانون المدني الجزائري التي نصت على ما يلي: " إذا تم العقد بطريق الإذعان، وكان قد تضمن شروطاً تعسفية جاز للقاضي أن يعدل هذه الشروط وان يعفي الطرف المدّعن منها، وذلك وفقاً لما تقتضي به العدالة، ويقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك".

بالرغم من أن هذا النص جاء عاماً وشاملاً لجميع عقود الإذعان، ومنح للقاضي سلطة التقديرية واسعة لتقدير وتكييف الشروط التعسفية معتمداً في ذلك على معايير التعسف في استعمال الحق، وبالتالي إذا انطلق القاضي من فكرة إن عقد العمل يدخل ضمن طائفة عقود الإذعان، فمتى تبين أن المستخدم انفرد في تحديد أجل استحقاق الأجر، وهذا الأجل فيه ضرر بالعامل أو بنية الحصول للمستخدم على مزايا محجفة في حق العامل، كأن يجعل ميعاد استحقاق الأجر بعيداً، بغرض ترك رب العامل لأمواله في البنك للحصول على فوائد بنكية رغم أن الوضعية المالية للمؤسسة تسمح له بدفع الأجر في أجل معقولة تخدم مصلحة العامل والمستخدم معاً، في هذه الحالة يمكن للقاضي أن يكيف البند المتعلق بتحديد ميعاد الدفع بأنه شرط تعسفي،

¹. عبد الواحد كرم، المرجع السابق، ص 144.

طبقا لنص المادة 110 من قانون مدني جزائري وبالتالي يتدخل لتعديله أي إنقاص من هذه المدة وجعلها في الحدود المعقولة وذلك تماشيا مع ما تقتضيه قواعد العدالة.

في حين ذهبت العديد من القوانين العمالية العربية إلى منع الدفع صراحة في أيام الراحة والعطل كالقانون السوري، اللبناني والمصري.

والمقصود بأيام العمل هي أيام العمل بالمؤسسة وليس أيام العمل بالنسبة للعامل، وعلى ذلك يجوز للعامل المريض أو الموجود في عطلة أن يتقاضى أجره في يوم عطلته إذا رغب في ذلك¹.

أولا- دورية دفع الأجر:

لم ينص المشرع الجزائري على زمان وفاء بالأجر، لكنه نص على وجوب الدفع المنتظم للأجور عند حلول أجل استحقاقها بموجب المادة 88 من قانون 11/90 ولكن بدون تحديد لموعد دقيق لذلك. فهذا النص هو الذي اوجد القاعدة القانونية التي تنشئ التزاما محددًا بذمة المستخدم، لكن متى يجل أجل استحقاق الأجر؟

دراسة أحكام الأجر تبين أن المشرع أشار صراحة إلى وجوب أن تدفع الأجور بانتظام، وهذا يفيد أنه اعتمد فكرة دفع الأجور بشكل دوري مستمر، حتى يتمكن العامل من معرفة متى يحصل على أجره ومن ثمة تنظيم شؤونه المالية وفقا لذلك، كما اعتمد المشرع معيارا لتحديد حقوق والتزامات العامل هو " الزمن الساعي" لأن الإنسان يمكن أن يعمل لدى الغير لمدة ساعة على أن لا يتجاوز 40 ساعة في الأسبوع و 173.33 ساعة في الشهر، لذا فالأجر يقدر في الغالب بالساعة أو بالأسبوع أو الشهر، ومن ثمة فأقصى مدة زمنية للعمل هي شهر، وإذا تجاوز ذلك كان مخالف للقانون، فيبطل هذا البند وفقا للمادة 136 من القانون 11/90 وتحل محله القواعد القانونية والتنظيمية السارية المفعول، وفي إطار هذه القاعدة يمكن لكل من العامل والمستخدم أن يتفقا على أجل الاستحقاق، بحيث لا تتجاوز الشهر حتى لو كان مقدار الأجر محدد بالقطعة، أو بنسبة من الفائدة، أو بنسبة من رأس المال، لان ذلك فيه إضرار بالعامل وطالما أن الأجر مقابل للعمل المؤدى، فهذا يفيد أن اجل استحقاق الأجر يتحقق مباشرة بعد أداء العمل، فإن كان العمل الذي تم أدائه بالساعة فالأجر يستحق خلال نفس اليوم، لكن بعد انتهاء ساعة العمل، أما إذا كان العمل يوميا فالأجر يستحق منطوقيا في اليوم الموالي لليوم الذي تم فيه أداء العمل، أو بعد انتهاء العمل مباشرة، وإما

¹. محمود سلامة جبر، المرجع السابق، ص 218. وكذلك علي عوض حسين، الوجيز في شرح ق.ع، ص 304.

إذا كان العمل مشاهرة أو أسبوعيا، فالقاعدة هي أن الأجر يستحق في اليوم الموالي لنهاية الأسبوع أو الشهر، إذ يسدد الأجر فوراً مع التراخي.

وبالتالي فالمستخدم ملزم باحترام دورية الأجر، عند حلول اجر دفع، فهو مقيد بحدود قصوى لا يجوز تجاوزها وهو ما يسمى عادة التزام المستخدم بالدفع الدوري للأجر، حيث يستحق العامل الأجر المحدد أو المتفق عليه بصفة دورية منتظمة كلما أتم الوحدة الإنتاجية أو الزمنية المتخذة كأساس لتحديد الأجر، ويقصد بالدورية والانتظام هو وجوب دفع الأجر في أجل محدد وبصفة مستمرة باستمرار علاقة العمل، وقد يكون هذا الأجل محدد قانوناً أو باتفاق الطرفين.

وبالتالي لا يكفي فقط تحديد ميعاد لدفع الأجر لتكون الحماية كاملة في هذا المجال بل يجب أن تكون مواعيد الدفع متقاربة كي يتوفر العامل دوماً على السيولة النقدية لمواجهة أعباء الحياة والإنفاق على أسرته وسد حاجياتها.

غير أن القوانين العمالية الحديثة قد فرقت بين الدورية الواجب احترامها لكل فئة عمالية وذلك متى كانت علاقة العمل مستمرة، حيث نجد أن المشرع المصري في المادة 34 من قانون العمل الصادر سنة 1981، إدراكاً منه لطابع الحيوي للأجر في حياة العامل وأسرته، أوجب على المستخدم أن يدفع أجور العاملين بالشهر مرة على الأقل في الشهر، أما بالنسبة للعاملين بالقطعة إذا استغرق العمل أقل من أسبوعين فإنه ترك حرية تحديد تاريخ دفع الأجر، أما إذا زادت مدة إنجاز العمل عن أسبوعين أوجب على رب العمل إما أن يدفع للعامل تسبيق عن الأجر ويدفع الباقي خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل.

واعتبر المشرع المصري دورية الوفاء بالأجر من قواعد النظام العام، بحيث لا يجوز الاتفاق على مخالفة هذه الأحكام كالاتفاق على تأجيل الوفاء بالأجر خارج المواعيد المحددة قانوناً وإلا يعاقب المستخدم عن ذلك جزائياً وفقاً لما نصت عليه المادة 170 من قانون العمل المصري، كما يمكن للعامل المطالبة بتعويض عن فترة التأخير¹.

أما في القانون الجزائري ففي الأمر رقم 31/75 السالف الذكر الملغى في المادة 150 يفرق بين عدة أصناف من العمال على نحو التالي:

¹. همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 586.

- إذا كان العامل من عمال المشاهدة تدفع له الأجور والتعويضات والمكافآت مرة واحدة على الأقل في الشهر.
 - أما إذا كان العامل من عمال اليومية الدائمين ، أو كان من العمال الدائمين الذين يتقاضون أجورهم بالساعة تدفع له الأجور والتعويضات والمكافآت مرتان في الشهر بحيث لا يزيد الفاصل الزمني بين المرة الأولى والمرة الثانية عن ستة عشر يوما.
 - وبالنسبة للعمال المؤقتين المستخدمين باليوم أو بالساعة يفرق بين حالتين:
 - أ. إما أن يكون العامل المؤقت قد التحق بالعمل لمدة تزيد عن ثمانية أيام فلا بد حينئذ من إعطائه أجره في نهاية الأسبوع.
 - ب. إما أن يكون العامل المؤقت قد التحق بالعمل لمدة تقل عن ثمانية أيام فلا بد حينئذ من إعطائه أجره في نهاية اليوم.
 - وبالنسبة للممثلين التجاريين فتمنح لهم عمولاتهم ومكافأتهم كل ثلاثة أشهر على الأقل.
 - وبالنسبة لعمال بالقطعة يجوز أن يتم تحديد ميعاد الدفع بالتراضي بينهم وبين صاحب العمل، إلا أنه كمبدأ عام يجب أن تمنح لهم دفعات من أجرهم (تسيقات) كل خمسة عشر يوما إلى أن يتم تصفية الحساب عند انجاء وإتمام العمل، وأما المكافآت المستحقة لهم فيجب أن تقدم عن ثلاثة أشهر ونصف السنة، أو السنة في نفس الوقت الذي تدفع له أجرته عن الشهر المستحق أو خلال الشهر التالي على الأكثر.¹
- وهو نفس الموقف لدي تبناه المشرع الفرنسي في المادة 2-143 L من قانون العمل الفرنسي،² أما في قانون 90 / 11 المتعلق بعلاقات العمل، فقد نص على وجوب تسليم المستخدم لقسيمة الأجر دوريا وان يتم دفع الأجر عند حلول اجل استحقاقها، وبالتالي فان المستخدم ملزم بان يدفع الأجر دوريا للعمال وبانتظام حسب النظام المعمول به.
- ومهما كانت الدورية المتبعة في الوفاء بالأجر فان تاريخ استحقاق الأجر هو التاريخ الذي تنتهي فيه الوحدة الزمنية التي يحدد على أساسها الأجر أو الوحدة الإنتاجية الواجب إتمامها لاستحقاق الأجر.

¹. راجع المادة 150 من الأمر المتعلق بالشروط لعلاقات العامة للعمال في القطاع الخاص للعمل

². L. 143-1er du C.T.FR: « le paiement ne peut avoir lieu dans les débit de boissons ou magasins de vente, sauf pour les personnes qui y sont employées ».

ولكن يظهر الواقع الذي يعيشه معظم العمال الجزائريين، شيئاً آخر فالعديد منهم يعانون التأخر في استفتاء أجورهم، ذلك ما يجعلهم يدخلون في إضرابات متتالية عن العمل، وفي هذا الصدد أشارت إحصائيات أجرتها مصلحة التزاغات الاجتماعية بداية 2006 على المستوى الولائي للاتحاد العام للعمال الجزائريين بولاية وهران، انه هناك مجموع 1953 عامل لم يتقاضوا أجورهم لفترات تصل لدى البعض منهم إلى أربعين شهراً متتالية¹، وذلك بالرغم من أن المشرع قد نص على عقوبات في هذا الصدد والتي سنعالجها في حينها.

فبالنسبة لمسألة تأخير المستخدم عن دفع الأجر فان المشرع الأردني ظهر أكثر حرصاً من غيره، إذ انه لا يسمح لرب العمل في تأخير دفع الأجر إلا في حدود سبعة أيام من تاريخ استحقاقها²، وبالتالي يمكن للمستخدم أن يتأخر عن تاريخ دفع الأجر عند تاريخ استحقاقه ولكن بشرط احترام انتظام دورية دفعه.

ثانياً- التزام المستخدم بتسليم الدوري لقسيمة الأجر³:

يقع على رب العمل التزام آخر، يتمثل في تسليم العامل كشف الأجر، وأطلق عليه القانون اسم قسيمة الأجر، وتعد هذه القسيمة من الوسائل التبوتية والإعلامية معاً، التي يتزود بها العامل، وحتى يبرأ صاحب العمل ذمته من دين الأجر.

إنّ المشرع نص على هذا الالتزام في التشريع السابق والحالي، فنص في المادة 86 من قانون 11/90: "يدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجر الدوري التي يعدها المستخدم، ولا يطبق الحكم على تسديد المصاريف".

وهو نفس الحكم الذي نصت عليه المادة 152 فقرة أولى من أمر 31/75 الملغى بأكثر دقة والتي ورد فيها أنّه: "يحق لكل عامل مهما كانت صفته وأياً كان محل عمله عند تقاضيه أي اجر له مهما كان مقداره أو نوعه، ومهما كان شكل علاقة عمله وطبيعتها أو شرعيتها إن يستلم ورقة تبوتية تسمى قسيمة الأجر، ويعد الشخص المعنوي أو الطبيعي الذي يستخدم العامل قسيمة الأجر ويسلمها إلى هذا الأخير" وأيضاً

¹. درقي محمد، "عمال لم يتقاضوا أجورهم منذ 40 شهراً متتالية"، يومية الخبر، عدد4646، الصادرة في 2006/03/08، ص 4.

². غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 212.

³. ويسمى المشرع التونسي "بطاقة الخلاص" إذ نص في الفصل 143 من قانون العمل التونسي رقم 27 لسنة 1966 أنّه: "يجب على المؤجر "صاحب العمل" أن يسلم لعمّله بمناسبة دفع أجورهم حجة يعبر عنها ببطاقة الخلاص...".

المادة 138 فقرة أولى من قانون 12/78 نصت أنه: " يدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره اسما في قسمة الأجر التي تعدها الهيئة المستخدمة بصفة دورية".

من خلال هذه النصوص القانونية فإن قسيمة الأجر هي ورقة عادية يعدها المستخدم مهما كان نوعه شخص طبيعي أو معنوي وتثبت تقاضي العامل لأجره، ومقدار هذا الأجر وملحقاته إن وجدت¹، وهي في ذات الوقت دليل على وجود علاقة أو عقد عمل.

والمستخدم ملزم بأن يسلم لكل عامل قسيمة الأجر، مهما كانت صفته ورتبته عامل بسيط أو إطار، وطني أو أجنبي مميز أو راشد، امرأة أو رجلا، وأيا كان محل عمله (ليلا أو نهارا)، ونوعه (فكري أو يدوي)، ومهما كان شكل العقد (مكتوب أو غير مكتوب)، أو مدته (محدد أو غير محدد المدة).

وبالتالي فإن كشف الأجر هو وثيقة يعدها المستخدم، وتفيد فيها كافة عناصر الأجر بمختلف أشكالها وأنواعها سواء أكانت عناصر ثابتة أو متغيرة دائمة أو عارضة، بالإضافة إلى ذكر كافة البيانات الأساسية المتعلقة بالعامل وصاحب العمل².

وهي في نفس الوقت وثيقة مهمة لإثبات الأجر من حيث دفعه أو عدم دفعه، ومن حيث قيمته، ووصفه حيث تسمح بالتحقق من صحة البيانات التفصيلية لعناصر الأجر، ومطابقتها للمبلغ المالي المدفوع³، و تفيد أيضا في إثبات علاقة العمل أو النشاط المهني للمدعي⁴، غير أن المشرع لم يبين شكلها ولا ميعاد تسليمها هل تكون أحر كل شهر أم تكون سنوية بل اكتفى بالنص بأنها تمنح بصفة دورية.

في حين أن المشرع الفرنسي نص في قانون العمل على أنها تمنح عقب دفع الأجر في المادة-03-L02 134 وفي حالة عدم صحتها يعاقب صاحب العمل⁵.

¹. حسين مصطفى حسين، المرجع السابق، ص 110 و111.

².أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، ص 265.

³ Cass.Soc12/01/1989.D.1989.514.

وجاء في قرار آخر لمحكمة النقض أنه يمكن لصاحب العمل أن يثبت دفع المكافآت رغم عدم ذكرها في كشف الراتب.

Cass.soc05/06/1991.Dr Sos 1992.P16.Jean Pellissier et autres. Droit du travail. P1044.

⁴.Tayeb belloula ; « droit du travail »,N°17,P183.

⁵. Cass.Crim17/09/1994,JCP 1995 < 22444

1. البيانات الواجب إدراجها في قسيمة الأجر

نصت المادة 86 من قانون 11/90 منه على وجوب على المستخدم، ذكر قيمة الأجر المدفوع بدقة في قسيمة الأجر مع كامل العناصر الملحقه به، مع أنه لم ينص على البيانات الواجب إدراجها في قسيمة الأجر رغم أهميتها في الإثبات، ولكن بالرجوع إلى الأمر 31/75 الملغى بنجده كان أكثر دقة، فنص في المادة 152 منه على وجوب ذكر عدة بيانات وهي:

- العنوان التجاري لصاحب العمل واسمه وعنوانه،
- اسم الصندوق الذي يدفع إليه صاحب العمل أقساط الضمان الاجتماعي، وكذا رقم تسجيل هذه الأقساط لدى الصندوق المذكور،
- اسم مستلم قسيمة الأجر وبيان العمل الذي يقوم به،
- مدة العمل، وساعات العمل المستحق عنها الأجر سواء كانت أصلية أو إضافية،
- نوع ومقدار المكافأة والتعويضات المضافة للأجر،
- مبلغ الأجر الإجمالي المستحق للعامل،
- مبلغ حصة الأرباح المستحقة للعامل مع ذكر المدة المطابقة لها
- مبلغ و نوع الاستقطاعات المخصومة من الأجر الإجمالي،
- مبلغ الأجر الصافي الذي تقاضاه العامل فعلا،
- تاريخ دفع الأجر.

إنّ المشرع من خلال تعداد كل هذه البيانات ، لم يدع أي مجال لإثارة الشكوك بين طرفي عقد العمل، فتعتبر قسيمة الأجر كأداة للتحري واثبات في يد العامل، ليتمكن بواسطتها التحقق من مدى تنفيذ رب العمل لالتزاماته العقدية، وتكون كذلك أداة للإثبات ليتمكن العامل بها من الاحتجاج عند عرض أي نزاع حول الأجر أمام القضاء.

كما يرتب تسليم قسيمة الأجر أثارا ايجابية للعامل، وذلك بنص المشرع على عدم جواز مطالبة العامل بالتوقيع على هامش لإثبات المبلغ المسلم له، كما انه لا يعد بحكم القانون استلام العامل لتلك القسيمة، دون احتجاج أو تحفظ تنازلا منه عن وفاء كل أو جزء من الأجر أو توابعه، أو التعويضات، ولا يمكن أيضا أن يكون ذلك القبول بمثابة حساب محدود ومسدد.

إن المشرع الأردني لم ينص على وسيلة معينة لإثبات تقاضي الأجر، وترك ذلك للقواعد العامة، لكنه في المقابل اعتبر أن أي توقيع على ورقة لدى رب العمل لا يسقط حق العامل في المطالبة بأي زيادة بموجب القانون أو العقد.

2. الجزاء المترتب عن عدم تسليم قسيمة الأجر:

بالرغم من أن هذه الوثيقة ليست سوى شهادة عن مضمون الأجر يحررها صاحب العمل بغض النظر عن طبيعته القانونية، ويسلمها للعامل مهما كانت طبيعة ومدة وشكل علاقة العمل، إلا أن المشرع الجزائي جعل منها التزاما أساسيا يقع على عاتق صاحب العمل حتى يبرأ ذمته من دين الأجر، لدرجة أن قانون الأساسي العام للعامل قانون 12/78 جعل عدم تسليمها أو عدم احترام القواعد الخاصة بها تشكل مخالفة وخرقا للقانون¹، أما قانون علاقات العمل قانون 11/90 وفقا للمادة 148 منه فجعلها وثيقة إثبات يترتب على عدم تسليمها أو سوء تحريرها جزاء قانونيا ضد صاحب العمل والمتمثل في غرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج إلى 1.000 دج، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.

إضافة إلى المتابعة الجزائية التي يمكن أن يتعرض لها صاحب العمل بسبب رفضه تسليم قسيمة الأجر أو عدم تحريرها كما هو مطلوب فإنه يمكن لهذا الأخير "العامل" زيادة على ذلك أن ينازع في الأمر بان يلجأ إلى المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية التي تفصل ابتدائيا ونهائيا، ولكن بعد استنفاد طرق التسوية الودية التظلم الداخلي، والمرور على مكتب المصالحة حيث يشكل عدم تسليم قسيمة الأجر نزاعا فرديا للعمل يتوجب حله المرور على النظام الداخلي وفق ما تنص عليه المادة 21 فقرة 2 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية.

المطلب الثاني: التزامات القانونية الأخرى

لا تبرأ ذمة المستخدم بالدفع السليم للأجر إلا إذا احترم الالتزامات القانونية الأخرى عند الوفاء بالأجر المستحق للعامل. فيلتزم المستخدم بالدفع الشخصي والمباشر للأجر (الفرع الأول) كما يلتزم المستخدم بالدفع النقدي للأجر وبالعملة المتداولة قانونا (الفرع الثاني).

¹. تنص المادة 138 من قانون الأساسي العام للعامل على أنه: "يدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره، لاسيما في قسيمة الأجر التي تعدها المؤسسة المستخدمة بصفة دورية... ويعاقب القانون على كل خرق لهذه المادة".

الفرع الأول: التزام المستخدم بالدفع الشخصي والمباشر للأجر

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 ذمته 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 على منح الأجر مباشرة للعامل الذي يستحقه، وبمجرد مصادقة على هذه الاتفاقية تلتزم الدولة بتكريس هذه القواعد في التشريع الوطني.

أولا: المبدأ العام

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 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.

إن إغفال المشرع عن تكريس هذا المبدأ في قانون 11/90 قد يكون راجع إلى أن اغلب العمال يتحصلون على أجورهم بعد تحويله لهم إلى حسابهم البنكي أو البريدي، غير أن الأمر ليس كذلك في جميع الأحوال وهذا ما تؤكدته القضية المرفوعة أمام محكمة حاسي مسعود بتاريخ 20/04/2000 في نزاع قائم بين السيد (ع.م) وشركة أجنبية والذي بموجبه رفع المدعي دعوى يطالب بدفع له اجر شهرين عمل تعهدت الشركة بدفعها له بمغادرته المؤسسة ، غير أنها لم تقم بذلك.

كما أن المدعى عليها ادعت فعلا أنه قد اشتغل لديها المدعي بموجب عقد عمل محدد المدة، وعند نهاية العقد غادر منصبه قبل تسلم أجرته، فأرسلت قيمة الأجر المستحق عليها مع زميله الذي يسكن معه في نفس البلدة، وان زميله شاهد على ذلك، وبعد سماع زميله الذي أكد نفس أقوال المدعى عليها، فحين

أنكر المدعي صراحة انه قد تسلم مبلغ الأجر المطالب بها، فأصدرت المحكمة حكمها بتاريخ 2000/08/18 يقضي بإلزام المدعي عليها بدفع مبلغ الأجر المقدر بـ 23.000 دج، وأسست المحكمة منطوق حكمها باعتماد على المادة 268 من القانون المدني الجزائري، التي تنص صراحة أن الوفاء لشخص غير الدائن أو نائبه لا يبرئ ذمة المدين إلا إذا اقر الدائن هذا الوفاء¹.

من خلال هذا الحكم يظهر أن الفراغ القانوني بخصوص التزام المستخدم بدفع الشخصي للأجر في قانون 11/90، دفع القاضي للجوء إلى القواعد العامة لحل مسألة غاية في الأهمية كان من باب أولى أن ينظمها تشريع العمل، خاصة وان النص الوحيد الذي كان ينص على هذه المسألة 31/75 قد تم إلغاؤه.

كذلك إن قاضي الدرجة الأولى لمحكمة حاسي مسعود أسس حكمه بمادة قانونية تحمي مصلحة العامل لكن كان من الممكن أن المدعى عليها أن تقوم باستئناف الحكم على أساس أنها برئة ذمتها من الأجر خصوص وان هناك شاهد على هذه الواقعة، كما أن قانون الخاص لم ينص على هذا الالتزام بالتالي فانه بمنح المبلغ لزميل له يعتبر يمثل الوفاء السليم للأجر.

بل أكثر من ذلك إن نفس المادة 268 من القانون المدني الجزائري تنص: " الوفاء لشخص غير الدائن، لا يبرئ ذمة المدين، إلا...تم الوفاء بحسن نية للشخص كان الدين في حيازته"، وبالتالي فعلى صعب إثبات سوء نية المستخدم في القضية الحالية.

1. في حالة الوكالة:

ذلك أن الأجر يعتبر حقا شخصيا للعامل، لا يمكن أن يؤول إلى غيره إلا في حدود ضيقة ووفقا لقواعد قانونية معينة 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"

وفقا لنص المادة أعلاه الأصل أن يتم الدفع شخصيا للعامل، ولكن هناك استثناء على المبدأ العام القاضي بأن المستخدم ملزم بالدفع للأجر شخصيا للعامل، حيث نص على إمكانية تسليم الأجر لغير العامل في حال

¹. حكم محكمة حاسي مسعود، الصادر بتاريخ 2000/8/18، تحت رقم 200/265 من الفهرس، و302 من الجدول، غير منشور.

حدوت مانع للعامل يمنعه من تسلم الأجر، ولكن بشرط انه أن لم يسلم الأجر شخصيا للعامل، وجب أن يسلمه المستخدم إلى الوكيل أو النائب القانوني للعامل، بحيث لا يمكن للمستخدم أن يدفع للغير إلا بمقتضى وكالة قانونية ومتوفرة على كل الشروط القانونية المطلوبة وهذه الحالة تطبق إذا كان العامل يتقاضى أجرته نقدا أما إذا كانت تدفع له عن طريق التحويل إلى الحساب البنكي أو البريدي، لا يمكن تصور أن في هذه الحالة أن يأتي الغير للمطالبة بتسليمه اجر العامل، أو بمقتضى حكم قضائي في حالة ما إذا كانت مثلا مطلقة العامل الكافلة للأولاد قد تحصلت على حكم من المحكمة للاقتطاع من المنبع للوفاء بدين النفقة المدين بها العامل وذلك في حدود ما يسمح به القانون¹.

2. في حالة العامل القاصر:

أنّ المشرع يؤكد على التزام المستخدم بأن يسلم الأجر إلى العامل بصفة شخصية ومباشرة، لكن يمكن أن تثير مسألة الدفع الشخصي للأجر إشكالا بالنسبة للعامل القاصر أي الذي يقل عمره عن 16 سنة، حيث تؤدي به ظروف الحياة إلى العمل بعد الحصول على إذن من وليه. فهل يدفع الأجر إلى القاصر أم إلى الولي الذي وقع على الرخصة، بمعنى هل يجوز للولي أن يضع شرط عدم الدفع للقاصر في هذه الرخصة بالرغم من الأجر حق شخصي للقاصر؟

إنّ المشرع الجزائري لم يتخذ موقفا صريحا بشأن للدفع للعامل القاصر²، غير انه بالرجوع إلى المادة 15 من قانون رقم 11/90 نجد أنها تسمح بالتوظيف في سن 16 سنة ولا يجوز توظيف القاصر إلا

¹. أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 263.

². هناك العديد من الفرضيات التي يصعب حلها على حسب كل حالة دفع الأجر للقاصر:

الفرضية الأولى: إذا تسلم العمل القاصر أجره شخصيا، هنا لا يسلم من المخاطر كثيرة نتيجة أن هذا القاصر في مرحلة لا يدرك فيها أهمية الأجر الذي قبضه، مما يجعله يقع بسهولة ضحية استغلال ونصب من الغير هذا من جهة، كما قد يمهّد له هذا الأجر الطريق الدخول إلى عالم الآفات الاجتماعية فيسهل عليه عملية الحصول المخدرات، الدخان... الخ من جهة أخرى، وهذا طبعاً ليس الهدف من منحه الأجر شخصيا.

الفرضية الثانية: إذا سلمنا بأنه كان من الأفضل منح الأجر إلى الولي باعتبار أن قانون 11/90 لم ينص على إلزام المستخدم بتسليم الأجر شخصيا للعامل هنا كذلك قد يقع العامل القاصر ضحية استغلال وسوء نية الولي.

الفرضية الثالثة: وإذا اعتبرنا أن أفضل وسيلة لحماية العامل القاصر تتمثل في دفع الأجر إلى حسابه البنكي لغاية بلوغه سن الرشد تم يتصرف فيه بعد ذلك، فهذا ليس الحل الأمثل خاصة وان اغلب القصر الذين يلجئون إلى العامل، لحاجتهم المعيشة لهذا الأجر لإنفاقه على ضروريات الحياة من الأكل وملبس... نظرا لان الأسرة لم تستطع توفير ذلك، بل اكثر من ذلك فقد يكون اجر هذا العمل القاصر يساهم في الإنفاق

برخصة من وليه الشرعي. كما انه نص في المادة 10 من قانون رقم 07/81 المتعلق بالتمهين¹، التي تعطي للعامل المتمهن الحق في تقاضي أجر مسبق، دون أن يتطرق أبداً إلى تسليم اجر العامل القاصر، فهل يتم الوفاء له مباشرة أو لوصيه الشرعي؟ وما أثر الرخصة على دفع الأجر للقاصر العامل، وهل يحق للولي عند إمضائه على هذه الرخص أن يفرض شروط لضمان حماية هذا القاصر كان يشترط أن تدفع أجوره لحسابه البنكي ولا تسلم له نقداً؟ أو تشترط وجوب تسلمها لولي شخصياً؟

فيعتبر القاصر البالغ 16 سنة شخصاً مميزاً أي يمكنه القيام بأعمال دائرة بين النفع والضرر، لكن المشكل يكمن عندما يثبت الولي بأن القاصر يصرف أجوره فيما يضره فهل يجوز للمستخدم أن يتوقف عن التسليم الشخصي للأجر، وما هو الأساس القانوني المعتمد للتصريح بذلك؟

يمكن للقاضي أن يبرر حكمه على أساس أن قانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، الذي لم يشترط وجوب التسليم الشخصي، وإذا سبب حكمه بهذه الفكرة فإن ذلك سيفسح المجال لرب العمل في الإضرار بمصالح القاصر خاصة عند حدوث تواطؤ مع ولي ذلك العامل القاصر.

إنّ الأمر 31/75 رغم أنّه لم يشترط رخصة الولي، ونص صراحة على أن العمال القصر يتمتعون بنفس الحقوق التي تعود على العمال الآخرين، في حين أن قانون 11/90 رغم انه اشترط إذن الولي أثناء التشغيل، فقد نصت المادة 17 على مبدأ عدم التمييز بين العمال على أساس السن، تطبيقاً لنص المادة فإنّ دور الولي يقتصر على إمضاء الإذن وبما أن القاصر هو الذي يؤدي عمله شخصياً فإنّ الأجر يسلم له شخصياً، ولا تسلم للوالي حتى ولو اشترط ذلك، لأنّه بمجرد إمضاء على الإذن يكون القاصر كغيره من العمال البالغين يتمتع بنفس الحقوق ويتحمل نفس الالتزامات، لاسيما وان القاصر البالغ 16 سنة يكون مميزاً وبالتالي يمكنه القيام بأعمال دائرة بين النفع والضرر.

غير أن الإشكال يبقى مطروح في حالة ما إذا ثبت الولي أن العامل القاصر يستخدم أجوره بما يضره فهل يمكن منع المستخدم من تسليمها له شخصياً؟ وما هو الأساس القانوني المعتمد عليه للتصريح بذلك؟

على أسرته ككل، فان تم دفع الأجر إلى العامل القاصر في حسابه البنكي والسماح له بالتصرف ببلوغ سن الرشد، فقد يكون هذا الحل عائقاً أمامه ولا يخدم الهدف الذي من اجله لجأ إلى العمل في هذا السن .

¹ القانون رقم 81-07، المؤرخ في 27 جوان 1981، المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم، ج.ر.ج.ع، ع26.

إذا تبين أن القاصر يضر فعلا نفسه بسوء تصرفه في أجره ، ومادام أن وليه هو المسؤول الشرعي عليه فلا بد من تقديم الأجر إلى الولي وذلك من أجل ضمان حماية القاصر، إذ استند القاضي على عدم اشتراط قانون 11/90 لوجوب دفع الأجر للعامل شخصيا، فهنا قد يمس بمصلحة العامل ويفتح المجال إلى المستخدمين للإضرار بالعمال القصر وذلك بتواطئهم مع الولي السيئ النية والمستغل لضعف ونقص أهلية القاصر.

كذلك لو منحنا الأجر للولي مباشرة على أساس أن العامل القاصر البالغ سن 16 سنة في حاجة إلى حماية فهنا نكون قد وضعنا العامل القاصر في وضعية المحجور عليه، في حين أن الحجر له إجراءات خاصة.

كذلك يطرح الإشكال عندما يشترط الولي صراحة عند إمضائه لإذن على وجوب تسلم اجر العامل القاصر له (الولي شخصيا) فما مدى مشروعية هذا الشرط؟ في حالة مخالفة المستخدم لذلك فهل يستطيع الولي سحب إذنه، وبالتالي الآثار المترتبة على علاقة العمل التي جمعت القاصر بالمستخدم كل هذه التساؤلات تبدو هامة.

إذا طرحت مثل هذه التزايدات على القاضي يلزم بالبحث على الأساس القانوني، أي يكون مجبر بحلها سواء باللجوء إلى القواعد الخاصة، أو المبادئ والقوانين العامة، ونظرا لعدم وجود أي حل في القواعد الخاصة يكون القاضي الاجتماعي ملزم بتطبيق القواعد العامة، بمسألة كيفية الدفع التي لها أهمية كبيرة خاصة في حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في هذه العلاقة العقدية.

كان من المنتظر أن المشرع الجزائري سيعالج مسألة اجر العامل القاصر وخصوصا بإصداره قانون حقوق الطفل بموجب قانون رقم 15-12 المؤرخ في 15 جويلية 2015 المتعلق بحماية الطفل¹، ولكنه اكتفى بنص المادة 2 نص على الاستغلال الاقتصادي الذي يتعرض إليه الطفل، لاسيما بتشغيله أو تكليفه بعمل يجرمه من متابعة دراسته أو يكون ضارا بصحته أو سلامته البدنية و/أو المعنوية ولكنه لم يتطرق إلى مسألة القاصر العامل، أو مصير الأجر المترتب عن عمله.

أمّا المشرع الفرنسي فقد اخذ عليه الفقه أيضا عدم تعرضه إلى كيفية الوفاء للقاصر صراحة، غير أنه جرى العرف في ميدان علاقات العمل أنه يمكن تسليم العامل القاصر أجره إذا صرح له بذلك وليه الشرعي واتفق الفقه على أن التصريح يكفي أن يكون بموجب رسالة عادية مكتوبة يمكن للمستخدم دفع الأجر المستحق بناءا عليها وتبرا ذمته بهذا الوفاء، أما إذا انعدم التصريح يدفع الأجر للولي الشرعي للعامل.

¹. قانون رقم 15-12 المؤرخ في 15 جويلية 2015 المتعلق بحماية الطفل¹، ج.ر.ج.ج، ع 39، المؤرخ في 19 يوليو 2015، ص 4.

غير أن المشرع الفرنسي اتخذ موقف خاص بشأن القصر العاملين في المجال الفني، حيث نجد أنه يقيد بموجب المواد R211-9 و L211-8 من قانون العمل الفرنسي، حق الأولياء في تسلم أجور أبنائهم يقل سنهم عن 16 سنة، بحيث تتدخل لجنة مختصة تقوم بتحديد الأجر الذي يسلم للأولياء الشرعيين للطفل العامل في المجال الفني أو الأدبي.¹

أما القاصر المرشد للعمل فلا إشكال بخصوص دفع الأجر له، ذلك انه يتمتع بحقوق والتزامات العمال الآخرين، وبالتالي فإن له الحق في استلام أجره بصفة شخصية ومباشرة ويعد ذلك ميرثا لخدمة المستخدم.

ويعتبر القانون المصري الأكثر وضوحا والأشد دقة وتفصيلا في أهلية قبض الأجر، حيث نجده ينص في المادة 143 من قانون العمل المصري على أنه مادام القاصر البالغ 14 سنة من العمر، وهو السن الذي حدده المشرع المصري للدخول في علاقات العمل، وبالتالي فهو أهلا لإبرام عقد العمل فإن ذلك يستتبع أهليته لتحمل الحقوق والالتزامات المتولدة عن هذا العقد، فقد نص صراحة في المادة 150 من قانون العمل المصري على أنه: "يوجب على صاحب العمل أن يسلم الحدث نفسه أجره أو مكافأته وغير ذلك مما يستحقه ويعتبر ذلك التسليم ميرثا لخدمته"².

ثانيا: الاستثناء

يتجسد الاستثناء عن مبدأ دفع الأجر شخصيا إلى العامل في حالة وفاة العامل حيث يعود هذا الحق إلى خلفه، أو في حالة العامل البحار وهذا ما سنبينه كالتالي:

1. مصير اجر العامل المتوفي:

في حالة وفاة العامل، فهل يجوز للمستخدم الوفاء بالأجر للورثة العامل بما في ذمته من أجور مستحقة للعامل المتوفي؟

وفقا لقواعد العامة فان الأجور تكون واجبة الدفع للورثة العامل باعتبارهم الخلف العام للعامل، نجد أن المشرع الجزائري لم يرد بشأن وفاء المستخدم للورثة العامل بالأجر أي نص قانوني، بالرغم من انه أسهب في قانون الضمان الاجتماعي عن كيفية دفع هذه التعويضات ومعاش التقاعد لخلف العامل، وهو نفس

¹ . Catherine Giroudroux et Julien Dominique, Op. Cit, 391.

² . همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 590.

الموقف اتخذه المشرع الفرنسي، أما الفقه في فرنسا فقد قسم حالات التزام المستخدم بدفع الأجر إلى الورثة وهي:

الحالة الأولى: إذا كانت إجراءات الإرث المتخذة تمت من طرف موثق، فهنا يسلم رب العمل أو المستخدم الأجر أو الأجر المستحقة في ذمته للموثق الذي يتكفل بتوزيعها على الورثة.

الحالة الثانية: إذا لم تكن إجراءات الميراث متخذة من طرف الموثق فهنا يكون الورثة أمام حلين:

أولاً: إذا كانت قيمة الأجر تقل عن 10.000 فرنك فرنسي لا بد من تقديم شهادة الإرث المقدمة من طرف البلدية أو كاتب ضبط المحكمة المختصة.

ثانياً: إذا كانت قيمة الأجر تزيد عن 10.000 فرنك فرنسي، يلزم الورثة بإحضار أمر حيازة صادر عن رئيس المحكمة المختصة حتى يسلم المستخدم لهم الأجر¹.

2. أجر العامل البحار:

وفقاً للمادة 48 فقرة 2 من المرسوم 102/05² حولت حق قبض الأجر لأشخاص آخرين وهم ذوي حقوق المستخدمين الملاحين البحريين الذين يمارسون ملاحية غير محدودة ولكن بشرط طلب من المستخدمين الملاحين أنفسهم على تحويل هذا الحق لذويهم.

كما اشترطت ذلك اتفاقية سنة 2006 بهذا الخصوص أن يتخذ ملاك السفن التدابير لتوفير وسيلة تكفل للبحارة تحويل كل مكاسبهم أو جزء منها إلى عائلاتهم أو إلى المعالين أو إلى المستفيدين القانونيين .

الفرع الثاني: التزام المستخدم بالدفع النقدي للأجر وبالعملة المتداولة قانوناً

بالإضافة إلى التزام المستخدم بالدفع الشخصي والمباشر للأجر المستحق للعامل، فإنه ملزم كذلك أن يدفع الأجر نقداً و بالعملة المتداولة قانوناً في الدولة التي تنفذ فيها علاقة العمل.

¹. Catherine Giroudroux et Julien Dominique, Op. Cit. P 391.

². نصت المادة 48 ف 2 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 مؤرخ في 26 مارس 2005، الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، ج.ر.ج.ج.، ع 22، المؤرخة في 27 مارس 2005، ص 3.

أولاً- الالتزام المستخدم بالدفع النقدي:

إنّ هذا الالتزام جاء لتجنب استغلال رب العمل للعامل، فقد كان نظام الأجور في القرن الماضي يقوم على عدة أساليب ومن بينها أسلوب "المقايضة" الذي ظهر في بريطانيا باسم "truck-system" وفقا لهذا النظام يقوم أصحاب العمل بدفع أجر العمل عينا، وذلك بتسليم العامل مقابل عمله سلع من إنتاج المصنع وبأسعار عالية يعيد هو بيعها لقضاء احتياجاته من السلع والخدمات الأخرى¹، أو عن طريق تسليمه بطاقات أو بونات تعتبر عملة اتفاقية بين العامل وصاحب العمل، يتمكن بواسطتها العامل من قضاء كافة احتياجاته من المحلات التي يخصصها صاحب العمل للتعامل بتلك البطاقات، أو عن طريق تسليمه عملة أجنبية يقوم العامل بتصريفها أو تبادلها مع صاحب سلعة له علاقة بصاحب العمل، إلى غير ذلك من الطرق والأساليب التي ألحقت أضرارا بالعمال بحرمانهم من السيولة النقدية التي هم دائما بحاجة إليها ولأغراض مختلفة (مثلا لدفع الإيجار، دفع فواتير الكهرباء والغاز..) التي لا علاقة لها بالسلع التي يقدمها لهم صاحب العمل، هذا الأمر جعل العمال ينتفضون على هذا الوضع وذلك عن طريق إضراباتهم المتكررة، مطالبين الدولة بالتدخل لفرض ووسيلة الدفع النقدي للأجر، وهذا ما حدث فعلا في أواخر القرن الماضي، ففي فرنسا مثلا صدر بتاريخ 7 ديسمبر 1909 أول قانون ينص على وجوب تقدير ودفع أجور العمال نقدا.

إلا أنّ مثل هذه القوانين لم تحل الإشكال، ولم تقضي على رغبة أصحاب العمل في استرجاع الأجور التي يدفعونها للعمال بأية وسيلة كانت، حيث استعملوا كل الحيل لتحايل على القانون وذلك عن طريق إقامة محلات تحتوي على كل الاحتياجات اللازمة للعمال²، واستعمال بالمقابل كل الطرق لجلب وإرغام العمال على تلبية حاجياتهم المعيشية من هذه المحلات التابعة لهم، حتى يفرضون الأسعار التي تناسبهم في سبيل استرجاع أكبر قدر ممكن من الأجور المدفوعة لهم، سواء عن طريق التموين المسبق على الحساب، حيث لا يجد العامل في نهاية الشهر عند حلول موعد قبض الأجر أي شيء من هذا الأجر الذي يكون صاحب العمل قد خصم منه ما قد أخذه أو اشتراه العامل أثناء الشهر.

¹. بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 122.

². عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 297.

هذه الطريقة منعها المشرع الفرنسي بقانون 25 مارس 1910، الذي منع فيه إقامة مثل هذه المحلات، وكذلك منع على أصحاب العمل أن يفرضوا على العمال إنفاق أجورهم كلها أو جزء منها في هذه المحلات التابعة لهم¹.

فيمكن تجنب استغلال رب العمل لعماله إذا كانت وسيلة دفع الأجر تمثل نقودا معدنية أو أوراقا مالية، فلا يجوز له إذن أن يحتج على العامل أخذ أشياء أخرى بدل حصوله على السيولة النقدية التي هو دائما بحاجة إليها، وما قد يتعرض له من نقصان في الأجر والدخول في صعوبات تقدير البضائع ومقارنتها بما كان يستحق من أجر نقدي، كما أن ميزة الأجر النقدي تمكن العامل من الادخار وهو من بين الأهداف القومية، وهذا الحظر يتعلق بالنظام العام الذي يمس المصالح الاقتصادية العليا أي لا يقصد به فقط حماية العامل².

فالأجر النقدي يكفل الحرية الاجتماعية للعمال حيث يقوم بشراء ما يشاء ومن أي مكان مما يحره من التبعية في خارج إطار علاقات العمل، كما أنه يحفظ حقوقه ويمكنه من المساهمة في الأهداف الاقتصادية للبلاد.

كما جاء الدفع عن طريق الصك مكرسا في الاتفاقية الدولية رقم 95 التي تناولته صراحة في المادة 3 فقرة 2 التي أقرته كوسيلة لدفع الأجر متى كان عرفا متداولاً في المهنة أو استلزمته الظروف.

1. موقف المشرع الجزائري:

نجد أن المشرع الجزائري قد حصر وسيلة دفع الأجر في الأوراق النقدية والقطع المعدنية وذلك ما يتبين من نص المادة 85 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل " تحدد الأجور بعبارات نقدية محضة وتدفع عن طريق وسائل نقدية محضة"، لا يجوز لمستخدم مخالفة هذه القاعدة لأنها قاعدة أمر، ولكن استثناء يجوز أن يكون دفع جائزا بواسطة الشيك³. هذا الموقف الحالي هو نفسه امتداد للقوانين السابقة، حيث تم منذ البداية اعتماد مبدأ التقدير والدفع النقدي للأجور حتى في شكله العيني، إذ تقدر قيمة الأشياء العينية الملحقة بالأجر بالقيمة الحقيقية لها في وقت الدفع، حيث نص في المادة 149 من الأمر المحدد لشروط

¹. أهمية سليمان، المرجع السابق، ص 250، 251.

². أهمية سليمان، المرجع السابق، ص 252.

³. علي عوض حسين، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 223.

علاقات العمل في القطاع الخاص بأنه: " كل مبلغ يستحقه العمال أو العمال المتدربون، يجب أن يدفع لهم
معدنية بنقود

أو ورقية لها سعرها القانون رغم كل شرط مخالف، وذلك تحت طائلة البطالان"، وهو نفس المبدأ الذي جاء
في المادة 137 من القانون الأساسي العام للعامل الذي نص على أنه: " يعبر عن الأجر بمبالغ نقدية فقط
ويدفع بوسائل نقدية فقط".

مقتضى ذلك لا يجوز أن يتفق الطرفان في العقد ، أو في اتفاق لاحق على الوفاء بغير النقود، أي استبدال
الأجر النقدي بصورة عينية كالبضائع مثلا، وإلا كان الوفاء باطلا وبالتالي غير مبرر لذمة صاحب العمل،
حتى ولو أجازاه العامل، ولا يكون أمام صاحب العمل أمام حالة البطالان هذه لاسترداد ما قبضه العامل من
تقديمات عينية إلا عن طريق رفع دعوى الإثراء بلا سبب¹.

بناء على ذلك فإن الأجر النقدي يمثل الصورة الأعم لأنواع الدفع، ويتم تأديته بالنقد المتداول
في البلاد مقابل عمل أداه العامل²، فإذا كان الأمر واضحا بالنسبة للعمال الجزائريين الذين يشتغلون في
الإقليم الجزائري، أي أنهم يتقاضون أجورهم بالعملة الوطنية الدينار، فالأمر يختلف عندما يتعلق بوجود
طرف أجنبي في العقد، يستوجب الأمر الرجوع إلى ذلك العقد لمعرفة العملة التي سيدفع بها الأجر وذلك
بحسب الاتفاق المبرم طبقا للنصوص القانونية المنصوص عليها في هذا المجال ومن أمثلة ذلك العقود نجد
العقود التي ترميها الفرق الرياضية لكرة القدم والتي عادة ما تنص على الدفع بالعملة الأجنبية نظير استغلال
خدمات اللاعبين أجنبيا.

لقد منع المشرع الجزائري على صعيد آخر فتح وإنشاء مؤسسات ومخازن توريدات تباع فيها سلع للعمال
بشكل مباشر أو غير مباشر³، وذلك لتجنب استغلال العامل وفرض السلع عليه بدلا من إعطائه الأجر
بوسيلة نقدية، أو بيعه تلك السلع بقيمة تفوق الأسعار المعقولة لها، غير أن هذا الحظر لم يكن مطلقا بدليل
أن المشرع قد سمح بفتح هذا النوع من المحلات، ولكن بشرط الحصول على ترخيص من والي الولاية وبناءا

¹. همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 682.

². غالب علي الداوودي، المرجع السابق، ص 117.

³. علي عوض حسين، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 223، وكذلك المادة 159 من الأمر رقم 75-31، المتعلق
بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

على ما اتفق عليه جماعيا في هذا الشأن¹، أمّا بموجب النصوص القانونية السارية المفعول في مجال العمل فلم يعد هذا الحضر موجودا.

2. موقف القضاء:

لقد أكد حكم صادر عن محكمة حاسي مسعود على التزام المستخدم بدفع الأجر نقدا وهذا ما تؤكدته وقائع قضية رفعت أمام نفس الهيئة مفادها أن السيد (ع.م) محاسب لدى الشركة الجزائرية للفندقة والسياحة لم تدفع له أجور خمسة أشهر عمل، عند نهاية علاقة العمل التي كانت محددة طلبها بمستحقاته ومن بينها أجوره، فاقترحت عليه تقديم له جهاز كمبيوتر بدلا من دفع هذه الأجور نقدا مؤكدة له أن قيمة هذا الجهاز تقدر ب 70.000 دج، أي أكثر من قيمة أجوره المستحقة والمقدرة ب 60.000 دج وبعد مغادرته للمنصب اتضح له أن القيمة الحقيقية للجهاز أقل من مستحقاته، وطالبا بتكملة ما تبقى له من حقوق، ورفع دعوى أمام المحكمة ملتمسا إلزام الشركة بدفع كل أجوره ومستحقاته المدونة في السند، مع إبداء استعدادة برد جهاز الكمبيوتر للمدعى عليها.

استجابة المحكمة لطلب المدعي بدفع مبلغ 60.000 دج نقدا مقابل أجوره المستحقة، ورفض باقي المستحقات المدونة في سند تصفية كل الحسابات بعد تأكدها من تسليمها له" أسست المحكمة حكمها على أساس المادة 85 من ق. 11/90 التي تضمنت قاعدة أمرة، تلزم المستخدم بدفع الأجر نقدا وبوسيلة نقدية، ولا يجوز لها مخالفة هذه القاعدة حتى ولو كان برضا العامل الصريح².

كما أنّ موقف المحكمة العليا اعتمد دفع الأجر نقدا كمعيار لتمييز عقد العمل عن غيره من العقود وذلك في القرار الصادر بتاريخ 1993/01/20، الذي جاء فيه أن شخصا قدم طعنا بالنقض يطلب فيه طرد احد العمال من المسكن الذي سلمه له كمقابل أداء خدمة البستان، وأنّ هذا الأخير رفض المغادرة المسكن رغم نهاية الأشغال التي وظف من اجلها، فجاء في تسبب القرار رفض الطعن على أساس أن الأجر في عقد العمل يكون نقدا، وبالتالي فإنّ العلاقة التي تربط الطرفين ليست بعلاقة عمل بل هي علاقة إيجار³.

¹. المادة 160 من الأمر رقم 75-31، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

². حكم محكمة حاسي مسعود الصادر بتاريخ 2000/06/12 تحت رقم 267، غير منشور.

³. ق.م.ع، غ.إ.، بتاريخ 1993/01/20 تحت رقم 92942، غير منشور.

ثانيا - التزام المستخدم بدفع الأجر بالعملة الوطنية:

يقع على رب العمل التزاما آخر، يتمثل في دفع الأجر بالعملة الوطنية، هذا الالتزام تم النص عليه في التشريع الوطني والتشريعات المقارنة.

1. موقف التشريعات المقارنة:

يعتبر الدفع بالعملة الوطنية من القواعد النصوص عليه في تشريع العمل الدولي الاتفاقية رقم 95 المتضمنة حماية الأجور، كما نصت المادة 02 من الاتفاقية العربية رقم 15 لسنة 1982 بشأن تحديد وحماية الأجور على أنه: "يدفع الأجر النقدي بالعملة المتداولة محليا ويجوز الاتفاق على غير ذلك في حدود التشريعات المعمول بها".

تم أكدت عليه كل التشريعات العمالية الحديثة، ومنها التشريع الفرنسي وذلك صراحة في المادة 1/L-143 التي نصت في مضمونها على دفع الأجر النقدي بالعملة النقدية أو الورقية المتداولة قانونا.

وقد نص المشرع المصري على نفس المبدأ في المادة 33 من قانون العمل المصري بقوله: "تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانونا"¹، يتضح من خلال هذا النص أن المشرع المصري لم يقصر تحريم الدفع بغير العملة الوطنية على الأجر فقط، وإنما يسري على كل ما هو مستحق للعامل لدى صاحب العمل كالتعويض عن الفصل التعسفي ومكافأة نهاية الخدمة².

وهو نفس ما أقرته محكمة النقض الفرنسية في قرار صادر في 22 جوان 1993 الذي بموجبه تم إلزام المستخدم بان يدفع نقديا وبالعملة المتداولة قانونا لا يسري فقط على الأجر وإنما على كل ما هو مستحق للعامل لدى رب العمل كتعويضات العطل المدفوعة الأجر، تعويض الإشعار المسبق وتعويض التسريح التعسفي³.

والمبدأ الذي أجمعت عليه التشريعات العمالية الحديثة هو التزام المستخدم بدفع الأجر بالعملة المتداولة قانونا سواء كانت نقدية أو ورقية وسواء كان المستخدم أجنبي أو مواطن للدولة، ويهدف تحريم الدفع بغير العملة

¹.همام محمد زهران، المرجع السابق، ص 588.

². عبد الودود يحيى، المرجع السابق، ص 222.

³.Francis Lefebvre.Op. Cit. P1085.

المتداولة قانونا إلى تجنب ما قد يلحق بالأجر من خسارة جراء تحويل العملة الأجنبية في حال عدم استقرار سعر الصرف وبذلك لا يتحمل العامل فرق تغيير سعر العملة.¹

وقد رتبت كل القوانين العمالة البطالان في حال مخالفة المستخدم التزامه بدفع الأجر بالعمل المتداولة قانونا، وبهذا الوفاء لا تبرأ ذمته ولا يعتبر أداءه صحيحا حتى ولو تم فعلا، ولكن بغير العملة المتداولة

في الدولة، كما يرتب عليه الجزاء الجنائي، حتى ولو ارتضاه العامل.

وقد ذهب المشرع المصري إلى إقرار التزام المستخدم بدفع الأجر بالعمل المتداولة قانونا والاستثناء المنصوص في الاتفاقية العربية حيث انه نص على إمكانية الدفع أو الوفاء بالعمل الحرة أو المتفق عليها في المشاريع الخاضعة لقانون الاستثمار وذلك وفقا للمادة 30 مكرر من المرسوم رقم 45-89 الصادر عن وزير الاقتصاد.²

ولكن محكمة النقض المصرية قررت من أن تحديد اجر العامل بالعمل أجنبية وذلك في الحالات التي يمكن فيها ذلك، فإن ذلك لا يعني الاتفاق على تطبيق قانون بلد تلك العملة الأجنبية.³

وقد حدد المشرع الفرنسي مبلغ 10.000 فرنك فرنسي كالحدا الأقصى الذي لا يمكن للمستخدم الوفاء عن ما يزيد عنه نقدا، وإتما يلزم بدفعه عن طريق الصكوك البريدية أو البنكية، إذا تجاوزت قيمة الأجر المبلغ السابق، غير انه ابتداء من 1 جانفي 1999 نص على انه يجب على المستخدم تحويل قيمة 10.000 فرنك فرنسي إلى ما يقابلها بالعمل الأوروبية (الاورو) لحساب قيمة الأجر التي تدفع بموجب الصك.

2. موقف المشرع الجزائري:

رغم أن المشرع الجزائري في تشريع العمل الحالي الصادر بموجب قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل اشترط الدفع النقدي للأجر، إلا أنه لم يلزم المستخدم بدفع الأجر بالعمل الوطنية، ولا في القانون

¹. أمال بطاهر، المرجع السابق، ص198.

². همام محمد محمود الزهران، المرجع السابق، ص589.

³. طعن رقم 408 لسنة 45ق، جلسة 1982/3/22: "لقد انتهت المحكمة إلى أنه... أن تحديد اجر المطعون عليه بالعمل السعودية لا يعني اتفاق الطرفين على تطبيق القانون السعودي، فإن النص على الحكم بهذا السبب يكون في غير محله" منشور في خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، المرجع السابق، ص196.

رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل. رغم انه قد أقر في المادة 149 من الأمر رقم 75-31 الملغى على أنه يجب أن يتم الدفع بعملة ورقية أو نقدية لها سعر قانوني رغم كل شرط مخالف تحت طائلة البطلان.

كما تعرض في الفقرة الثانية في نفس المادة إلى إلزامية الوفاء بالأجر بواسطة صكوك بريدية إذا فاق الأجر المقدار المحدد قانوناً، غير أنه لم ينص في النصوص القانونية اللاحقة على المقدار الأجر الذي يلزم المستخدم على أساسه بالوفاء بواسطة الصكوك البريدية، على خلاف ذلك اشترط المشرع المغربي أن يدفع الأجر بالعملة المغربية¹، والمشرع المصري² والأردني³ الذين أوجبوا على رب العمل أن يؤدي الأجر بالعملة المتداولة قانوناً⁴، والمقصود بها العملة الوطنية، فلا يجوز الوفاء بهذه الأجور والمبالغ بأية عملة أجنبية، ولو كانت هذه العملة لإحدى الدول العربية⁵، كذلك لا يجوز إجبار العامل على تقاضي أجره بعملة غير المتداولة قانوناً لأنها لا تساوي شيئاً إلا القيمة بالنسبة لهواة جمع العملات⁶، والحكمة من ذلك تكمن في حماية العملة الوطنية من جهة⁷، وعدم الرغبة في تحميل العامل فروق استبدال العملة الوطنية بالعملة الأجنبية، وكذلك تسهيل التصرف العامل في أجره بمجرد قبضه حتى يتمكن من قضاء حاجيات معيشته⁸، وأيضاً تجنب العامل ما قد يلجأ إليه صاحب العمل من أساليب ملتوية لتحويل على الحد الأدنى للأجر⁹.

¹ تنص المادة 362 مدونة الشغل المغربية: "يجب أن تؤدي الأجور بالعملة المغربية".

² المادة 38 من ق.ع. المصري: "تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً".

³ راجع المادة 52 من ق.ع. الأردني.

⁴ المادة 38 من ق.ع. المصري: "تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً".

⁵ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 124.

⁶ اهاب حسن اسماعيل، المرجع السابق، ص 263.

⁷ غالب علي داود، المرجع السابق، ص 202.

⁸ سيد عيد نايل، المرجع السابق، ص 276.

⁹ سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 313.

وباعتبار أن عقد العمل من العقود الرضائية، فيمكن أن يتفق الطرفان على تحويل جزء من الأجر إلى عملة الأجنبية، وذلك تحت رقابة مفتشيه العمل التي تفرض عليهم تكوين ملف¹ للاستفادة من "عقد نموذجي لتحويل الأجر" « Contrat Spécifique de transfère des salaire »

3. الأجر في المنطقة الحرة:

نصت المادة 27 من المرسوم التشريعي 12/93 المتعلق بترقية الاستثمار²، على أن الأجر يخضع للاتفاقات التعاقدية التي تبرم بحرية بين العامل والمستخدم، وذلك بغض النظر عن أي أحكام قانونية أخرى مخالفة أي استبعاد التشريعات المنظمة للأجور، إن ما يميز الأجر في المنطقة الحرة هو تحديد قيمته بالعملة الصعبة القابلة للتحويل، تم يتم تحويله للعملة الوطنية، حيث نصت المادة 8 من القانون 17/94 المحدد لتنظيم الصرف في المنطقة الحرة على أنه: "يدفع أرباب العمل الأعباء المحتملة بالدنانير الجزائرية فقط الآتية من تنازل عن العملة الصعبة القابلة للتحويل التي يسعرها بانتظام بنك الجزائر غير أنه يمكن هؤلاء العمال أن يتقاضوا جزءا من أجورهم بالعملة الصعبة القابلة للتحويل وفقا لشروط يحددها بنك الجزائر".

وفقا لهذه المادة نجد أن المشرع الجزائري فرق بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي فالعامل الأجنبي يتقاضى أجره بالعملة الصعبة لان الأصل في دفع الأجر يتم بالعملة الصعبة. بينما نجد العامل الجزائري ملزم بالتنازل قانونيا عن العملة الصعبة وتحويلها للعملة الوطنية وفق السعر الذي يحدده بنك الجزائر، إلا أنه يمكن أن يتقاضى جزءا من أجره بالعملة الصعبة القابلة للتحويل غير أن التنظيم الذي يحدد شروط ونسبة أو قيمة العملة الصعبة التي يتقاضها العامل الجزائري لم يصدر بعد.

كما أن المشرع أجاز للمستخدم من اجل القيام بدفع الأجور أن يفتح في البنوك المتواجدة في المنطقة الحرة حسابات بالعملة الصعبة و/أو حسابات أجنبية بالدنانير الجزائرية القابلة للتحويل لدى البنوك الوسيطة المعتمدة.

¹. يتكون ملف تحويل الأجور من : طلب تحويل ممضي من قبل المعني - نسخة من جواز او رخصة العمل- بيان تصريح العامل بالضمان الاجتماعي -نسخو من قسيمة الأجور- ثلاثة نسخ من عقد العمل النموذجي لتحويل أجر العمل - المصدر مفتشيه العمل لولاية مستغانم .

². المرسوم التشريعي رقم 93-12 المؤرخ في 05 أكتوبر 1993 المتعلق بترقية الاستثمار، ج.ر.ج.ج. ع 64.

وإذا رجعنا للمرسوم رقم 12/93 المتعلق بترقية الاستثمار، لا نجد أي نص قانوني يتناول إلزامية الدفع بالعملة الوطنية، بل انه يسمح بإتمام المعاملات التجارية في المناطق الحرة بعملات أجنبية قابلة للتحويل، مسعرة من البنك المركزي الجزائري.¹

غير أنه بالرجوع إلى أحكام المنشور رقم 94-17². المتعلق بتنظيم المعاملات الخاصة في المناطق الحرة نجده ينص في المادة 08 على أن: " الأجر وأعباء أرباب العمل الخاصة بالعمال الجزائريين والتي تدفع من طرف المتعاملين في المناطق الحرة تدفع فقط بالدينار الجزائري". مقرا بذلك المبدأ العام المتضمن الدفع بالعملة الوطنية، واستثناءا يميز في الفقرة الثانية من المادة السابقة دفع جزء من الأجر لهؤلاء العمال بعملة أجنبية قابلة للتحويل بشروط تحدد لاحقا من طرف البنك الجزائري.

وبالتالي يجب أن يدفع الأجر بالعملة الوطنية لأن التعامل بالعملة الوطنية هو مظهر من مظاهر السيادة النقدية، لهذا يعمل القضاء الجزائري على تكريس مبدأ وجوب تغطية الالتزامات المتعاقدة بالعملة الوطنية واعتبرت أن كل خلاف لهذا المبدأ يعد خرقا للقانون، حيث قضت المحكمة العليا في قرار رقم 58799 المؤرخ في 26 مارس 1990³، بنقض وإبطال القرار الصادر عن مجلس قضاء قسنطينة الذي قضى بتأييد الحكم الصادر عن المحكمة الذي قضى بالحكم على "إدارة الجسور والطرق" بأن تدفع للسيدة "ب" إيرادا سنويا قدره 74.42 فرنك فرنسي.

حيث تم تسبيب قرار المحكمة العليا على أساس أن قضاة المجلس القضائي عرضوا قرارهم للنقض عندما لم يقوموا بتحويل المبلغ المفروض تسديده وتقدير دفعه بالعملة الوطنية، وذلك على أساس القانون الصادر في 10/04/1964 المتعلق بالعملة الوطنية".

¹ يوسف محمد، المرجع السابق، ص 122.

² منشور رقم 94-17 المؤرخ في 22 أكتوبر 1994، عن البنك الجزائري، المتعلق بتنظيم المعاملات الخاصة في المناطق الحرة، ج.ر.ج.ج.ج، ع 83.

³ ق.م.إ.، غ.إ.، رقم 58799 الصادر بتاريخ 1990/03/26، م. ق.، س 1992، ع 1، ص 106.

المطلب الثالث: الجرائم الماسة بالتزام بدفع الأجر

إنّ قانون 11/90 حدد النموذج القانوني للجرائم التي تقع بالمخالفة الأحكام المنظمة للأجر بقواعد الموضوعية، فان نطاق هذه الجرائم يكون محل نقاش واختلاف عند تحديد عنصر اللا مشروعية (ف1) ومكونات الركن المادي(فقرة2) وتوافر القصد أو الخطأ وهو الركن المعنوي (فقرة3).

الفرع الأول : اللامشروعية

إن تشريعات العمل المقارنة المختلفة تكاد تسلك نفس المنهج عند رسمها للنموذج القانوني لجرائم العمل مع اختلاف بسيط في الصياغة، أو عدد الصور التي يحصرها النص التشريعي وكثيرا ما يتضمن النص الذي يجرم سلوكا معينا على وضع قاعدة عامة، مثل كل من خالف أحكام المادة كذا ... يعاقب بغرامة من... إلى "... أو كل من خالف المواد من ... إلى ...، أو كل من خالف الأحكام المتعلقة بالأجر يعاقب ب...".

فمثل هذه الصياغة ترسي القاعدة العامة غير أنّها لا تبين بشكل دقيق مكونات الجريمة، خاصة وبعض الأحكام الموضوعية التي تنظم حقوق وواجبات كل من العامل والمستخدم غير معرفة بنص تشريعي، وهي محل خلاف بين الفقه، وذلك الخلاف يمتد أثره إلى تحديد البيان القانوني لهذه الجريمة أو تلك، وكل ذلك يتعارض مع مبدأ المشروعية الجزائية، وتتأكد هذه الملاحظة حين تحلل النصوص والمواد القانونية التي تضمنها القانون 11/90 التي تحدد النموذج القانوني لجرائم العمل الماسة بالأجر.

ومنها المادة 148 التي نصت على: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 500 دج إلى 1.000 دج كل من دفع أجرا لعامل دون أن يسلمه قسيمة الراتب المطابقة للأجر المقبوض، أو يغفل فيها عنصرا أو عدة عناصر يتكون منها الراتب المقبوض، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات".

فهذا النص عند تحليله يشير إلى إمكان ارتكاب المستخدم لثلاث جرائم هي، دفع الأجر دون قسيمة راتب أساسا، وهي من جرائم الامتناع، ويقع على المستخدم عبء إثبات انه قدم قسيمة الراتب عند النزاع في وجود أو عدم وجود هذه القسيمة طبقا لقاعدة الإثبات المنصوص عليها بالمادة 733 من القانون 11/90، ومنها دفع الأجر مع تسليم العامل قسيمة الراتب وهي شهادة الراتب-الأجر-، وعدم مطابقة الراتب المدفوع مع القسيمة المسلمة للعامل، فالواقعة المجرمة يمكن الاهتداء إليها بيسر.

بخلاف واقعة إغفال عنصر أو أكثر من العناصر التي يتكون منها الأجر، فإنها غير واضحة وغير دقيقة، كما أحسن القانون حين نص بالمادة 149 على: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1.000 دج إلى 2.000 دج كل مستخدم يدفع لعامل أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر الأدنى المحدد في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل وذلك دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.

وفي حالة العود، تتراوح الغرامة المالية من 2.000 دج إلى 5.000 دج وتضاعف حسب عدد المخالفات" إذ يمكن للقاضي أن يهتدي بسهولة إلى الوقائع التي ينطبق عليها هذا النص.

لكن هذا القانون نفسه تخلى عن هذا الوضوح عندما رسم النموذج القانوني لجريمة عدم دفع الراتب الأجر عند استحقاقه حين نصت المادة 150 منه على: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1.000 دج إلى 2.000 دج على كل مخالفة لوجوب دفع المرتب عند حلول اجل استحقاقه، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات".

فالمحكمة عليها أن تبحث عن الأحكام التي تبين متى يستحق الأجر فعلا، وهي بالتأكيد لن تجد ما يسعفها لان المادة 88 من نفس القانون تقرر القاعدة التي توجب هي الأخرى دفع الأجر عند حلول اجل استحقاقه وبالتالي يبقى اجل الاستحقاق للأجر محل خلاف، وذلك الخلاف ينعكس على مبدأ المشروعية.

ومهما كانت الفراغات القانونية التي احتوى عليها القانون 11/90 حين رسم البيان القانوني للجرائم التي تقع بالمخالفة للأحكام المنظمة للأجر، فإنها أكثر دقة من القانون المصري رقم 03/12 الذي جمع الجرائم ضمن نص المادة 247 لأنه استعمل صياغة " يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المواد 35، 37، 38، 40، 41، 42، 44، 45، 46... " والقانون التونسي رقم 1966/27¹.

لذا فمناط العقوبة لهذه الجرائم هو القواعد الموضوعية التي تنظم أحكام الأجر، ومن ثمة على المحكمة أن ترجع إلى تلك القواعد لتحديد هل هذا النص ينطبق على الواقعة المعروضة عليه أم لا، وتلك

¹ نص الفصل 234 مجلة الشغل: " يعاقب بخطية تتراوح بين 24 و 60 دينار كل من خالف مقتضيات الفصول 5 مرر و8 و 9 و 27 و 29 و 31 و 53 إلى 56 و 61 إلى 67 و 74 إلى 80 و 88 إلى 90 و 93 إلى 95 و 98 و 99 و 104 و 106 و 108 و 109 و 111 إلى 113 و 115 و 119 إلى 123 و 127 إلى 129 و 132 و 133 و 139 إلى 144 و 149 و 150 و 153 إلى 157 و 159 إلى 166 و 193.

القواعد الموضوعية نفسها غير متفق عليها، بل إن قاعدة تعدد العقوبات حسب تعدد الأفراد الذين تقع بشأنهم المخالفة محل نقاش، فبعض الفقهاء يفرق بين حالة ما إذا كانت العقوبة غايتها حماية حقوق العمال الناشئة بسبب علاقة العمل، ففي هذه الحالة تتعدد العقوبات بتعدد العمال، بينما إذا كانت الغاية منها حسن سير العمل واستتباب النظام بالمؤسسة وضمان مراقبة السلطات المختصة تطبيق القانون على الوجه الذي يحقق الغرض من إصداره فلا تتعدد العقوبة بتعدد العمال.

فعدم رسم البيان القانوني للجرائم الماسة بالأجر في القانون المصري 2003/12 بشكل دقيق احد الانتقادات التي توجه إليه، وتوجه بشكل اكثر شدة للقانون الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 الذي نصت المادة 132 منه على: "يعاقب صاحب العمل على مخالفة أي من أحكام الفصل الثالث من الباب الخامس وأي نظام صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن 50 دينار ولا تزيد على 100 دينار...".

والمادتان 199، 200 من القانون السعودي رقم م 21 الصادر بتاريخ 1389/09/06 هجري إذ استعمل عبارة كل من خالف نظام الأجر ضمن نص المادة 199 وعبارة إذا خالف أي حكم من أحكام الفصل السادس، ويعتبر القانون الأردني رقم 2000/51 اقل القوانين العربية التي تقرر الحماية الجزائية لمخالفة أحكام الأجر، إذ عاقب على جريمة واحدة بموجب المادة 53 وهي جريمة دفع اجر للعامل يقل عن الحد الأدنى المقرر للأجر¹.

فالجرائم الماسة بالأجر إذا نظر إليها من حيث ركنها الشرعي المعبر عنه أحيانا باللامشروعية، فهي جرائم تدخل ضمن الجرائم المنصوص والمعاقب عليها بقوانين خاصة وهي قانون العمل 11/90.

وإذا نظر إليها من حيث الجسامة وفقا للمعيار المعتمد في قانون الإجراءات الجزائية خاصة المادة 328 والمواد 5 و27 و28 من قانون العقوبات تدخل ضمن فئة المخالفات حتى وان ارتفعت العقوبة في حالة العود، لأن مقدار العقوبة الأصلي لا يتجاوز 2000 دج.

وإذا نظر إليها من حيث ركنها المادي ومكوناته فهي جريمة بسيطة، لان الفعل المادي يقع دفعة واحدة، وليس من خصائصه التكرار.

¹. تنص المادة 53 من القانون الأردني: " يعاقب صاحب العمل أو من ينوب عنه بغرامة لا تقل عن خمسة وعشرين دينارا ولا تزيد مائة دينار عن كل حالة يدفع فيها لأي عامل أجرا يقل عن الحد الأدنى المقرر للأجر، وذلك بالإضافة إلى الحكم للعامل بفرق الأجر وتضاعف العقوبة كلما تكررت المخالفة".

وهي جرائم مستمرة لان عنصر الزمن متجدد فيها بإرادة الفاعل، وهي جرائم سلبية لأنها تقوم على فكرة الامتناع، أي إحجام المستخدم عن تنفيذ التزام منصوص عليه قانونا، أو بموجب اتفاق أو اتفاقية جماعية، أو عقد عمل فردي، يرتب المشرع على الإخلال به عقوبة جزائية.

وإذا نظر إليها من حيث ركنها المعنوي فهي جرائم عمدية، لأن إرادة المستخدم تتجدد كلما مر جزء من الزمن وظل الفاعل ممتنعا عم عدم تسليم قسيمة الأجر المطابقة للأجر المقبوض، أو امتنع عن دفع الأجر الأدنى الوطني المضمن، أو الأجر المتفق عليه، أو امتنع عن تسديد الأجر عند حلول أجل استحقاقه، ومهما كانت طبيعة الجريمة الماسة بالأجر، فإن الأفعال تخضع لمبدأ المشروعية، وبالتالي لا يسوغ معاقبة أي مستخدم إلا إذا تطابق الفعل مع النموذج القانوني الذي رسمته القاعدة الجزائية.

الفرع الثاني: الركن المادي

الركن المادي لجرائم العمل التي تقع من المستخدم: "هو النشاط الذي يصدر عن صاحب العمل.. ويتخذ مظهرها خارجيا يتدخل من أجله القانون بتقرير العقاب" وهو إما فعل أو امتناع عن فعل، لذا فالركن المادي في الجرائم الايجابية هو الإقدام على فعل معين ينهي القانون على القيام به¹، والامتناع هو إحجام المستخدم عند تنفيذ التزام اوجب القانون القيام به².

ولا يتحقق الركن المادي لهذا النوع من الجرائم إلا إذا تحققت العناصر الأساسية المكونة له، وهي النشاط المادي سواء كان فعلا أو امتناعا عن فعل، وصفة المستخدم والعامل، والضرر أو الخطر الذي يحيط بالمصلحة

أو يهددها، وعملية الإسناد وفقا لما تنص عليه المادة 364 من قانون الإجراءات الجزائية التي نصت على "إذا رأت المحكمة أن الواقعة موضوع المتابعة لا تكون أي جريمة في قانون العقوبات أو أنها غير ثابتة أو غير مسندة للمتهم قضت ببراءته من المتابعة بغير عقوبة ولا مصاريف".

ونظرا للمنهج المتبع سواء من المشرع الجزائري أو المصري أو الفرنسي أو التونسي أو غيرهم في تحديد البيان القانوني لهذا النوع من الجرائم، بحيث يضع القاعدة العامة مثل: كل من خالف أحكام الفصل كذا...،

¹. ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل المصري والدول العربية، منشأة المعارف، ط 1، الإسكندرية، 1996، ص 246.

². بوصنوبرة مسعود، الحماية الجنائية للعمل، رسالة الدكتوراه، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2009/2008، ص 329.

أو يعاقب على مخالفة أي من أحكام المواد من .. إلى ...، أو من خالف أحكام المادة ... يعاقب" فهذا الأسلوب في صياغة النصوص يتضمن عدة صور يمكن لكل صورة من تلك الصور والنشاطات أن تشكل جريمة مستقلة¹.

فالمشرع المصري عدد صور مخالفة الأحكام المتعلقة بالأجر بموجب المادة 247 من القانون رقم 2003/12 "يعاقب صاحب العمل أو من يمثله.. إذا خالف أيا من أحكام المواد..37، 38، 40، 41، 43، 44، 45، 46..." وحصرها في عشر صور هي:

- جريمة التمييز في الأجور بين العمال بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة، وهو الالتزام المنصوص عليه بالمادة 35 من نفس القانون، ويخرج عن ذلك الاختلاف في الأجر بسبب الاختلاف في السن والخبرة والمؤهل، والإتقان، وطبيعة العمل ونوعه..الخ.
- جريمة دفع اجر يقل عن الحد الأدنى المتفق عليه، إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو العمولة، وهو الالتزام المنصوص عليه بالمادة 37 من نفس القانون.
- جريمة عدم أداء المستخدم المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانونا، وهو التزام المنصوص عليه بالمادة 38 من نفس القانون، وهي من جرائم العمد.
- وتضمنت المادة 38 المشار إليها أعلاه الإشارة إلى عدة صور هي الأخرى تكون جرائم تمس بالأجر ومنها:
 - أداء الأجر في غير أيام العمل ومكان العمل،
 - ومنها جريمة عدم أداء اجر العامل مشاهرة أي مرة على الأقل في الشهر، وهي في الغالب اليوم الأخير من كل شهر أو اليوم الأول من الشهر الموالي.
 - ومنها عدم دفع مبلغ تحت الحساب يسبق كأجر إذا كان التزام العمل يمتد لأكثر من أسبوعين.
 - ومنها عدم أداء الأجر كل أسبوع في غير الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين أ و ب من نفس المادة.
 - ومنها عدم أداء مستحقات العامل فورا بعد انتهاء علاقة العمل بإرادة المستخدم، ودفعه خلال ثمانية أيام من تاريخ المطالبة به إذا كان إنهاء هذه العلاقة بإرادة العامل.

¹. بوضنيرة مسعود، المرجع السابق، ص 329.

وتبدوا نية القانون المصري رقم 03/12 واضحة، وهي إجبار المستخدم على منح الأجر دوريا حتى يتمكن العامل من تنظيم نفسه وتحديد كيفية الوفاء بالتزاماته.

مخالفة أحكام المادة 40 من القانون رقم 03/12 ولها صورتان هما:

- نقل العامل من فئة العمال الذين يعملون شهريا إلى فئة من يعمل أسبوعيا أو باليوم أو الساعة أو بالإنتاج، لكن بشرط عدم موافقة العامل على ذلك، وإذا وافق العامل فعلى المستخدم أن يقدم للعامل جميع الحقوق المكتسبة حين كان يعمل بالشهر، فإذا خالف ذلك يكون فعله جريمة، تدخل ضمن النموذج القانوني الذي وضعته المادة 247 من نفس القانون.

- مخالفة الالتزامات المنصوص عليها بالمادة 41 وهي وجوب دفع الأجر كاملا للعامل الذي حضر إلى عمله، ووضع نفسه تحت تصرف المستخدم، ولم يتمكن العامل من أداء العمل بسبب يرجع إلى المستخدم نفسه، أما إذا كان السبب قوة القاهرة فالتزام المستخدم يقتصر على دفع نصف الأجر.

فإذا اخل المستخدم بذلك يرتكب الجريمة المعاقب عليها بالمادة 247 من نفس القانون.

- جريمة إلزام المستخدم للعامل بشراء سلع أو أغذية أو خدمات في محلات خاصة، أو مما ينتجه هو شخصيا أو يقدمه من خدمات، وهو الالتزام المنصوص عليه بالمادة 42 من نفس القانون، والغاية جليه وهي حماية العامل من عنصر الإكراه الذي قد يسلطه عليه المستخدم.

- جريمة الاقتطاع جزء من أجر العامل يفوق نسبة 10 بالمائة، وهو الالتزام المنصوص عليه بالمادة 43 من نفس القانون، بشرط أن يكون أصل الدين قرضا، والاقتطاع وفاء لهذا القرض أو كفايدة لهذا القرض.

- جريمة الاستقطاع أو الحجز أو قبول التنازل عن أجر العامل بسبب دين لغير المستخدم في ذمته، بنسبة تفوق 25 بالمائة بالنسبة للديون العادية، و50 بالمائة بالنسبة للنفقة، حماية الحقوق الدائنين وحماية العامل نفسه، بإبقاء جزء من الدخل تحت تصرفه، وهو الالتزام المنصوص عليه بالمادة 44 من نفس القانون، والمادة 76 من القانون رقم 1 لسنة 2000 المتعلق بتنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية.

- جريمة عدم إعداد سجل أو كشف يتضمن عناصر ومفردات الأجر، يوقع عليه العامل عند استلامه الأجر، بحيث لا تبرأ ذمة المستخدم إلا بهذا التوقيع في هذا السجل، أو على الأقل كشف الراتب، أو

التوقيع على وصل خاص معد لهذا الغرض، وهو الالتزام المنصوص عليه بالمادة 45 من القانون رقم 03/12.

- وأخيرا جريمة عدم تسلم القصر أجورهم ومستحقاتهم بسبب العمل المؤدى وهو الالتزام المنصوص عليه بالمادة 46 من نفس القانون.

إذا كان القانون المصري رقم 03/12 عاقب على الجرائم الماسة بالأجر بموجب المادة 247 وحدد صور وحالات تلك الجرائم بمخالفة الالتزامات المنصوص عليها بالمواد 37،38،40،41،43،44،45،46، فان القانون التونسي رقم 1966/27 المعدل بالقانون 94/29 عاقب بموجب الفصل 234 على مخالفة أحكام الفصول 139 المتعلق بدفع الأجر بالعملة الشرعية، والفصل 140 المتعلق بدفع الأجر مرة كل أسبوع أو كل شهر أو كل ثلاثة أشهر، على تفصيل في ذلك، وفقا للفصول 141،142،143 من نفس القانون لاسيما الالتزام المنصوص عليه بالفصل 45 المتعلق بكتاب الدفع، والفصلان 140 المتعلقان بعدم جواز المقاصة، والفصل 150 الذي يمنع المستخدم من اقتطاع ما يزيد عن العشر من المبالغ التي سبقها المستخدم للعامل.

وعلى نفس النهج سارت تشريعات العمل لكل من فلسطين والأردن والكويت والبحرين واليمن والسعودية، إذ حدد كل تشريع مجموعة من الالتزامات القانونية التي تقع على عاتق المستخدم، وقرر عقوبة جزائية على مخالفتها¹.

أما القانون الجزائري 11/90 فقد عدد صور الجرائم الماسة بالأجر بموجب المواد 148،149،150.

أولا: عدم تسليم الأجر

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

العنصر الأول هو قيام المستخدم بنشاط مادي يتمثل في عدم تسليم العامل أجره خلال الأجل المتفق عليه، أو المنصوص عليه قانونا وهو اجل الاستحقاق.

والعنصر الثاني هو امتناع المستخدم عن تسليم العامل قسيمة الأجر المطابقة للأجر المسلم لهذا العامل، ومن باب أولى دفع اجر للعامل من غير تسليم قسيمة الأجر لهذا العامل أصلا، فكلا السلوكيين يدخل ضمن

¹. بوضويرة مسعود، المرجع السابق، ص332.

البيان القانوني للجرائم الماسة بالأجر، والغاية واضحة وهي تمكين هيئات الرقابة من ممارسة سلطاتها حماية للعامل ذو المركز الضعيف في مواجهة المستخدم، ولم يكتفي القانون بهذين العنصرين بل ادخل ضمن النص القانوني عنصر إغفال المستخدم عمدا احد عناصر الأجر، بمعنى أن المستخدم وحتى يتملص من العقوبة المقررة بموجب المادة 148 يطابق الأجر المدفوع للعامل مع قسيمة الأجر التي تسلم إليه لإثبات استلام الأجر، لكن أن يتعمد إغفال عنصر أو عدة عناصر يتكون منها هذا الأجر¹.

من خلال هذا التحليل يتبين أن النشاط الايجابي العمد الذي يصدر عن المستخدم المتمثل في تسليم اجر من غير قسيمة، أو تسليم اجر مع قسيمة غير مطابقة لهذا الأجر أو مطابقة للأجر المسلم للعامل مع تعمد إغفال احد عناصر الأجر المتغيرة أو الثابتة، يكون العنصر الأول من الركن المادي وهو الفعل الايجابي أو الامتناع، وهما نشاطان يتحققان في هذه الجرائم من أي تناقض بينهما، لان الإخلال بالالتزام يبدأ متى سلك المستخدم فعل هو دفع الأجر، وهذا نشاط ايجابي، لكن ينشا نشاط سلمي حين يمتنع عن تسليم قسيمة الأجر أصلا،

أو تسليمها بشكل غير مطابق للأجر، أو مطابق للأجر مع تعمد إغفال عنصر من العناصر التي يتطلبها القانون في الأجر، أو يجري الاتفاق عليها بين المستخدم والعامل بواسطة عقد فردي، أو من خلال اتفاق أو اتفاقية جماعية، وهذا السلوك يتعارض مع قاعدة قانونية فيضر بالمصلحة الخاصة للعامل، والمصلحة العامة للمجتمع، ومتى تم إسناد هذه الأفعال إلى المستخدم طبقا لمفهوم المادة 364 من قانون الإجراءات الجزائية ويتطابق هذا السلوك مع النموذج القانوني للفعل محل التجريم، بتوافر علاقة السببية.

ثانيا: دفع أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الإتفاقي

هي الجريمة المنصوص والمعاقب عليها بالمادة 149 من القانون 11/90 وهي دفع المستخدم للعامل أجرا يقل عن الحد الوطني الأدنى المضمون، أو الحد الأدنى المحدد في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل، وهذه الجريمة من الجرائم الايجابية القائمة على نية العمد، إذ المستخدم يعلم بمقدار الحد الأدنى للأجور المنصوص عليه قانونا، حقيقة أو يفترض علمه بهذه القاعدة التي تبين الحد الأدنى اعتمادا على مبدأ لا يعذر

¹. حددت المادة 81 من قانون 11/90 عناصر الأجر فنصت على ما يلي: " .. الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة، التعويضات المدفوعة بحكم أقدميه العامل أو مقابل الساعات الإضافية، بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي والعمل المضطرب والإلزامي، بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة، العلاوة المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه".

أحد بجهد القانون، ومع ذلك يدفع أجرا يقل عن الحد الأدنى، والحد الأدنى يختلف من دولة إلى أخرى، بل يختلف داخل الدولة من زمن إلى زمن آخر ومتى منح العامل أجرا يقل عن هذا المبلغ اعتبر السلوك فعلا يضر بمصلحة العامل ومصلحة المجتمع، وبالتالي سلوك مخالف لقاعدة قانونية جزائية يعاقب كل من خالفها. لكن يجوز أن يحدد ضمن اتفاق أو اتفاقية جماعية مبلغ اجر شهري أو أسبوعي أو يومي أو بالساعة يزيد على الأجر الوطني الأدنى المضمون، ورغم مخالفة هذه الاتفاقية أو الاتفاق للقانون، فانه يعتبر اتفاقا صحيحا وفقا للمادة 137 من القانون 11/90، لان في ذلك مصلحة للعامل، ومتى تم إبرام هذا الاتفاق أو الاتفاقية طبقا للقانون امتنع على المستخدم مخالفتها، لأنها تأخذ حكم القانون¹، وإذا وقعت مخالفة هذا الاتفاق أو الاتفاقية من قبل المستخدم أو من يمثله اعتبر هذا السلوك نشاط مادي يمس بمصلحة العامل من خلال استنقاظه لحقوقه المقررة اتفاقا، ويمس بالمصلحة العامة، لأنّ المشرع نظم كيفية منح الأجر ومقدارها في حدود تسمح باحترام كرامة العامل، ومن خلال حماية مصلحة العامل يتم حماية المجتمع بتحقيق الاستقرار فيه².

لذا إذا تبث للمحكمة بموجب الحضر الذي حرره مفتش العمل تسليم المستخدم أجرا يقل عن الحد الأدنى الوطني المضمون، أو الحد الأدنى الذي تضمنته اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي والصفة المزدوجة - عامل مستخدم- قضى بتطابق هذا السلوك مع النموذج القانوني، وبالتالي معاقبة الفاعل وهو المستخدم متى اسند هذا الفعل إليه طبقا للمادة 364 من قانون الإجراءات الجزائية.

ثالثا: عدم دفع الأجر

عدم دفع الأجر عند حلول اجل استحقاقه، هو الالتزام الذي نصت المادة 88 من القانون 11/90 صراحة، فإذا حل اجل استحقاق الأجر وتوافرت الصفة المزدوجة" عامل مستخدم" وامتنع المستخدم عن أدائه في اجل استحقاقه، واثبت مفتش العمل هذه المخالفة، يعتبر المستخدم مرتكبا لجريمة سلبية هي الامتناع عن دفع الأجر خلال اجل استحقاقه، إخلالا بالترام قانوني الذي نصت عليه المادة 81 من القانون 11/90.

¹ المادة 127 من قانون 11/90 السالف الذكر.

² بوضويرة مسعود، المرجع السابق، ص 334.

الفرع الثالث: الركن المعنوي

رغم الخلاف الدائر في الفقه حول الركن المعنوي للجرائم الموصوفة بأنها مخالفات، ورغم أن القانون الفرنسي الصادر بتاريخ 1992/07/22 استبعد اشتراط الركن المعنوي في المخالفات حسب رأي البعض، غير أن هناك رأي آخر يأخذ بضرورة توافر الركن المعنوي في جرائم العمد والخطأ " الجرائم غير العمدية"، فهو مشترط في الجنايات والجرح وبعض المخالفات باعتبار القصد الجنائي وفقا لما عرفه القانون الايطالي بموجب المادة 43 التي نصت على: " تكون الجريمة عمدية حينما يتصور الجاني النتائج الإجرامية الضارة أو الخطورة الناجمة عن فعله أو امتناعه ويريدها" وهو نفس المعنى الذي ذهب إليه قانون العقوبات اللبناني حين نصت المادة 188 منه على " النية -وهي إرادة ارتكاب الجريمة على ما عرفها القانون".

لذا فالقانون الجزائري مازال يأخذ بالنظرية التقليدية، بحيث يفهم القصد الجنائي بأنه: " انصراف إرادة الجاني إلى ارتكاب الجريمة مع العلم بأركانها كما يتطلبها القانون، وسواء كان قصدا محمدا أو غير محدد، قصدا بسيطا أو قصدا مشددا، أو قصدا مباشرا أو غير مباشر، فانه يمكن أن يكون قصدا عاما أو قصدا خاصا¹.

وعند تحليل مكونات القصد الجنائي في الجرائم الماسة بالأجر بصورها المختلفة، يمكن الاهتمام إلى عدة أوصاف لهذا القصد بحسب تصوره الفعل المادي الذي يقع من الفاعل، ويحدث أثرا في المحيط، والعالم الخارجي وهو الالتزام الذي يرتبه القانون أو الاتفاق في ذمة المستخدم، ويخل المستخدم بهذا الالتزام تارة من خلال نشاط مادي ايجابي عمد، مثل دفع اجر من غير تسليم قسيمة الأجر المطابقة للأجر المقبوض من العامل، أو عدم تسليم هذه القسيمة أصلا، أو بتسليمها مطابقة للأجر مع تعمد إغفال عنصر أو عدة عناصر من الأجر.

فإذا نظر إلى الفعل فهو نشاط ايجابي، وإذا نظر إلى نتيجة هذا النشاط فهو امتناع عن تنفيذ التزام قانوني، وبالتالي فهو إجحام عن القيام بفعل وهو نشاط سلبي، وفي كلا الصورتين فان نية العمد تبدو أكيدة، وهو نفس التحليل الذي ينطبق على عدم تسليم الأجر عند حلول اجل استحقاقه، بينما عنصر العمد يبدو بارزا أكثر في جريمة دفع المستخدم للعامل اجرا يقل عن الحد الأدنى المنصوص عليه قانونا أو اتفاقا.

¹.أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، دار هومة، ط2، 2006، ص 120.

لذا وحتى تقوم هذه الجريمة يجب أن تتوفر عناصر الركن المادي، وهي الفعل والضرر والإسناد المادي، وإن يتطابق ذلك مع النموذج القانوني الذي رسمته القاعدة القانونية بموجب المواد 148،149،151 من القانون 11/90، وإن تثبت علاقة العمل بمعنى توافر صفة العامل والمستخدم وان تتجه إرادة المستخدم إلى المساس بالأجر مع علمه بان فعله مخالف لقاعدة قانونية¹.

ولا يكفي ذلك بل لابد من قصد خاص تتجه من خلاله إرادة الفاعل، وهو المستخدم إلى المساس بمصلحة العامل مع علمه بأن هذا الفرد عامل، وان القانون يحمي الأجر الذي يسلم إليه، ومع ذلك يتعمد مخالفة هذه الالتزامات والقوانين التي تعاقب على ذلك مع علمه، بمعنى تنشأ لديه حالة ذهنية تخوله إدراك الأمور على النحو الصحيح المطابق للواقع، وهي مجموع العناصر السابقة والمعاصرة واللاحقة للفعل الإجرامي، ويعلم بموضوع الحق المعتدى عليه، وهو مصلحة العامل والمجتمع، أي المصلحة العامة والخاصة، وان هذا الفعل يضر بالمصلحة أو يشكل خطرا عليها، ويعلم بصفته كمستخدم والمضروب له صفة العامل، وتوقعه بأن أفعاله هذه ماسة بالأجر ويتعمد القيام بذلك².

المبحث الثاني: التزامات المستخدم الإدارية

يرتب على المستخدم عند توظيفه لعمال والاتفاق على دفع اجر معلوم لهم، قيام مسؤوليته للقيام بالالتزامات عديدة تخرج عن نطاق علاقة الضيقة التي تربط العامل والمستخدم للتسع الدائرة لتشمل التزامات اتجاه كل من هيئة الضمان الاجتماعي(المطلب الأول)، و التزامات اتجاه هيئة الضرائب(المطلب الثاني).

المطلب الأول: التزامات المستخدم اتجاه هيئة الضمان الاجتماعي

إن المبدأ الرئيسي لتمويل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجزائر يتم عن طريق الاشتراكات العمالية، الذي يعتبر نظام أصيل خاص قاعدته هو أجور العمال، بالإضافة إلى مبالغ الغرامات المالية التي تفرضها هيئة الضمان الاجتماعي على المخالفين للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

¹. أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، ص123-124.

². بوضنيرة مسعود، المرجع السابق، ص336.

إنّ تقنية الاشتراكات مستمدة في الأساس من نظام التعاضديات فهي مؤسسة على اقتطاع مالي من أجر العامل ليحول لضمان تغطية الأخطار التي أراد المعنيين الحماية منها. أن تحول نظام التعاضديات إلى نظام الضمان الاجتماعي لم يمنع في الاعتماد على تقنية الاشتراكات التي تقتطع من أجور العمال كأساس لتمويل الصندوق الضمان الاجتماعي، بل الأكثر من ذلك فرض على أرباب العمل المساهمة أيضا في هذا التمويل، رغم أنهم لا يستفيدون بصفة مباشرة من الخدمات التي تقدمها الصناديق¹، فالاشتراكات نظرا لطابعها اللاتحي لا تقتطع من الأجير فقط بل إن أرباب العمل يساهمون بقسط من مدا خيل نشاطهم في تمويل الصندوق، بل إنّ المشرع فرض على رب العمل التصريح بهذه الاشتراكات المقتطعة من أجر وعليه تقع الالتزامات المتعلقة بالتأمين لدى الصندوق على عاتق المستخدم وحده باعتباره المكلف² ضمن علاقة ذات طبيعة خاصة بين كل من الصندوق والمستخدم "المكلف" في مجال الضمان الاجتماعي.

يعتبر المستخدم مكلف في مفهوم الضمان الاجتماعي كل شخص طبيعي أو معنوي يشغل عاملا واحدا أو عدة عمال مهما كانت طبيعتهم القانونية، أو مدة وشكل علاقة العمل. ويشمل هذا التعريف جميع الأشخاص الطبيعية مهما كان نوع نشاطها، والأشخاص المعنوية مهما كانت طبيعتها (مؤسسة عامة، إدارية، تجارية، حرفية...) ومهما كانت جنسيتها وطنية أو أجنبية، ويدخل في هذا الإطار حتى الفنانون وأصحاب الحرف، وحراس المواقع و الصيادون، وحمال الأمتعة وغيرهم³.

كما حددت المادة 04 من قانون 14/83 الشبيهيين بالمستخدمين الذين قد يشغلون أشخاصا لمصلحتهم الخاصة مقابل اجر كعمال المنازل والمنظفات والمربيات⁴.

¹. يستفيد أرباب العمل من تخفيضات ضريبية مقابل الاشتراكات التي يصرحون بها لدى صناديق الضمان الاجتماعي عند التصريح برقم الأعمال المسجل لدى مصالح الضرائب.

². نص المشرع في المادة 02 في قانون 14/83 وملتعلق بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، إن مفهوم التكليف في صلب هذا القانون يقصد به مجموع الالتزامات التي تقع على المستخدمين والمستفيدين من الضمان الاجتماعي. الصادر في 1983/07/02، ج.ر.ج.ج رقم 28 المعدل والمتمم بموجب قوانين المالية والقانون رقم 017/04.

³. المادة 03 من قانون 14/83 المعدل والمتمم

⁴. لقد حدد المرسوم رقم 33/85 المؤرخ في 1985/02/09. ج.ر.ج.ج. رقم 1985/09 المعدل والمتمم قائمة العمال الملحقين بالأجراء حيث عدلت القائمة أكثر من مرة مجسدة توسع المشرع في مفهوم المستخدم والأجير على السواء وذلك لاعتبارات اقتصادية واجتماعية.

إن المستخدم الذي يشغل الغير تقع على عاتقه مجموعة من التزامات، تجدد مصدرها هذه الأخيرة من علاقة عمل التي تربطهما، حتى ولو كان المستخدم لا يملك أو يحوز سجلا تجاريا أو تصريحاً بممارسة النشاط، وهو المخاطب بنصوص هذا القانون والذي يقع عليه الالتزام بدفع الاشتراكات، وينشأ هذا الالتزام بموجب التصريح الإرادي للمستخدم بالعمال وفترة العمل، والأجر الذي يدفعه وهي مجموعة الالتزامات الإرادية تقع على المستخدم المكلف والتي حددها القانون مما يجعلها التزامات ذات طابع تنظيمي أو لائحي.

الفرع الأول: الالتزامات السابقة لدفع الاشتراكات

قبل التزام المكلف - المستخدم - بدفع الاشتراكات التي تقتطع من الأجر، بالتزام بالقيام بمختلف التصريحات وهي:

أولاً - التصريح بالنشاط والعمال: تنقسم التصريحات التي يلتزم المستخدم بأدائها إلى :

1. التصريح بالنشاط:

إن المستخدم ملزم بالتصريح بنشاطه لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي خلال 10 أيام تلي بداية عمله، فهذا التصريح هو بمثابة قيام المكلف بالإعلان عن مزاولته نشاطاً مأجوراً أو تشغيل الغير لدى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليمياً خلال 10 أيام من بداية النشاط أو تشغيل الغير¹.

ولكن ماذا يقصد ببداية النشاط في مفهوم القانون المتعلق بالتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء؟

يقصد به بداية توظيف المستخدم لأول أجير، ذلك أن القانون رقم 14/83 صدر في المرحلة التي كان فيها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يضم المستخدمين الذين يشغلون إجراء والمستخدمين الذين لا يشغلون أي أجير حيث كان انتسابهم يتم لدى نفس الصندوق لكن بشروط مختلفة إلى أن تم الفصل الفئتي الثانية وتخصيصها بنظام خاص يدعى بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء². وبالتالي فإن نص المادة 06 يخص كلا الفئتين، ورغم أن نص القانون 14/83 تعرض للتعديل أكثر من مرة إلا أنه لم يتم تعديل هذه المادة بما يسمح بالفصل بين هذين النظامين المختلفين تماماً، ذلك أن بداية النشاط لها آثار

¹. راجع نص المادة 6 من قانون 14/83 السالف الذكر.

². تأسست وانفصلت عن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بموجب المرسوم التنفيذي رقم 119/93 المؤرخ في 15-05-1993، ج.ر.ج.ج، رقم 33 والمتعلق بتنظيم الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء.

فيما يتعلق بمدة سريان الحقوق والالتزامات بالنسبة للمستخدم، خاصة فيما يتعلق بتطبيق العقوبات في حالة مخالفة التشريع والتنظيمات المتعلقة بالتصريح.

فلا يعتبر مستخدماً حتى ولو كان يمارس نشاطاً لمصلحته الخاصة ما لم يشغل عامل واحداً على الأقل، ويبدأ التزام المستخدم من اليوم الذي يشغل فيه الأجير الأول بأن يلزم بالتصريح بنشاطه مهما كانت طبيعته لدى الصندوق بغرض تأمين الأجير أو الأجراء المشغلين.

فالالتزام متعلق أكثر بتشغيل الأجراء لا بممارسة النشاط الذي يعتبر محل التزام لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء، فالتصريح بالنشاط ليس الغرض منه توفير الحماية الاجتماعية للمستخدم أو توفير ضمانات للنشاط المصرح به، إنما هو وسيلة للتعريف بالمستخدم الذي سيؤمّن الإجراء.

ويقدم المستخدم لهذا الغرض طلباً للانتساب للحصول على ترقيم تعريفي خاص به إلى الصندوق ابتداءً من اليوم الذي شغل فيه الأجير الأول، بعد ملاءمة استمارة يمضي ويصادق عليها تضم المعلومات الخاصة بنشاطه رفقة الوثائق التبوتية¹، ويتم هذا التصريح مرة واحدة فقط بالنسبة للمستخدم² بينما يبقى على عاتقه التصريح بالعمال الجدد، فيلتزم لهذا الغرض بتقديم ملف التأمين للأجير، أو الأجراء المشغلين بعد ملئ استمارة خاصة تضم المعلومات الشخصية للأجير والوثائق التبوتية وهو الالتزام الثاني للمستخدم.

2. التصريح بالعمال:

وهو التزام رئيسي يسمح بإدخال الأجير المصرح به في منظومة التأمينات الاجتماعية والاستفادة من الحماية المقررة، حيث يعتبر هذا الالتزام الهدف الأساسي من التصريح بالنشاط، فلا يمكن للأجير أن يؤمّن لدى الصندوق ما لم يثبت تشغيله لدى مستخدم، بل أن الأجير يمكن أن يؤمّن لدى أكثر من مستخدم، حسب نص المادة 8 من قانون 14/83 التي أراد بها المشرع التعريف بالأجير الذي يلزم التصريح به وتأمينه لدى الصندوق بأنه كل شخص مهما كانت جنسيته يمارس بالجزائر عملاً مأجوراً أو شبيهاً ومهما كانت طبيعة الأجر المتحصل عليه أو نوع وطبيعة عقد العمل.

¹ تسمى وثيقة التصريح بالنشاط اختصاراً IM3، تملأ وتقدم رفقة الوثائق الضرورية من أهمها وثيقة تبين طبيعة النشاط الممارس كالسجل التجاري أو قرار الاعتماد أو رخصة ممارسة النشاط.

² لكن هذا لا يمنع أن يكون لنفس المستخدم أكثر من ترقيم لدى هيئات الضمان الاجتماعي إذا كان يمارس عدة نشاطات منفصلة (بناء مقهى) حيث يسجل كل نشاط بترقيم خاص مادام يشغل عاملاً أو أكثر في كل نشاط.

فالمادة 08 جاءت كتطبيق لنص المادة 02 من قانون العمل من أن نتيجة الاعتراف بصفة الأجير هي ضرورة التأمين لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، فالشرط الأساسي الذي يجب توفره

في العامل حتى يوصف بالأجير هو ضرورة وضع الأجير نفسه تحت تصرف شخص آخر لتقديم عمل لمصلحة هذا الشخص يدعى المستخدم، ومقابل اجر مهما كانت كيفية تسديده، أي خضوع العامل الأجير لأوامر المستخدم أو ما يسمى بالتبعية القانونية، وقد توسع المشرع في مفهوم الأجير من خلال تنظيم علاقة العمل التي تثبت بأي وسيلة كانت، وأن مفهوم الأجير لم يعد قاصرا فقط على العامل اليومي مع الاختلاف في طبيعة الاداءات التي يستفيد منها كل فئة¹.

ويحدد القانون أجال التصريح المكلف بالأجير في ظرف 10 أيام التي تلي توظيفه، بمألاً استثمارية خاصة رفقة الوثائق الضرورية خاصة منها شهادة الميلاد الأصلية لتمكين الصندوق من تسجيل الأجير وحصوله على رقم تأمين وطني ثابت يمكنه من الاستفادة من اداءات الضمان الاجتماعي له ولذوي حقوقه.

1.1. التصريح بالعمال الخاضعين للبطالة بسبب الظروف المناخية:-

إذ يتعلق هذا الالتزام بتأمين رب العمل للعمال الذين قد يتعرضون البطالة الناتجة عن الظروف المناخية والطبيعية، فهو تأمين خاص يقوم به رب العمل لتأمين عمال البناء والأشغال العمومية والري، الذين يعملون في الورشات خلال 48 ساعة من التوقف عن العمل بسبب تلك الظروف، طبقاً للأمر 01-97 المؤرخ في 1997/10/11 المتعلق بتأسيس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء والأشغال العمومية.

2.1 الانتساب التلقائي:

نظراً لكون الأجير هو أساس نظام التأمينات الاجتماعية أجاز المشرع لهيئة الضمان الاجتماعي أن تقوم بعملية الانتساب التلقائي للأجير في حالة عدم قيام صاحب العمل بالتزامه وهذا بناء على طلب العامل أو كل ذي مصلحة ممثلاً في ذوي الحقوق أو أي شخص آخر، أو بناء على تدخل نقابة عمالية أو بموجب

¹ حدد المشرع قائمة العمال الشبهين بموجب المرسوم رقم 33/85 الصادر في 1985/02/09، ج.ر.ج. رقم 09 المعدل والمنتم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 274/92 الصادر في 1992/07/06، ج.ر.ج. رقم 52.

تقرير عون المراقبة المكلف¹، هذه المبادرة يقوم بها عون من أعوان هيئة الضمان للقيام بالتحريات اللازمة لإثبات علاقة العمل ومن تم تأمين الأجير. ويترتب عن عدم تقديم صاحب العمل طلب انتساب العامل لديه في المدة المحددة غرامة تأخير تقدر ب 500 دج عن كل عامل، إضافة ذلك زيادة تأخير بنسبة 20% عن كل شهر².

ثانيا: التصريح بالأجور

وهو الالتزام الثالث لرب العمل اتجاه هيئة الضمان الاجتماعي، الذي يلتزم من خلاله في نهاية كل فترة ثلاثية أو شهرية حسب عدد العمال، بالتصريح بالاشتراكات الخاصة بالعمال المشغلين لدى المستخدم في الفترة المعينة.

1. التصريح الشهري أو الفصلي

فيجب عليه القيام بالتصريح الشهري بالعمال، إذا كان يشغل عمالا أكثر من عشرة (10)، ويتم التصريح الشهري خلال ثلاثين (30) يوما التي تلي الشهر، وهذا ما نصت عليه المادة 1/21، 3 من القانون رقم 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

أو يقوم صاحب العمل المكلف بالتصريح الفصلي إذا كان يشغل اقل من عشرة عمال، أي من عامل واحد (1) إلى تسعة (9) عمال، ويتم التصريح الفصلي خلال ثلاثين (30) يوما التي تلي الفصل.

ويتم هذا التصريح كاملا بملا استمارة خاصة معدة من طرف مصالح الصندوق تسمى التصريح بالأجور "DAC" إن هذه الوثيقة لا يتم ذكر أسماء العمال وفترة تشغيلهم وتاريخ دخولهم وخروجهم من العمل بل يتم فقط ذكر وعاء الاشتراك المعتمد لحساب الاقتطاعات والنسبة المحددة (والتي هي مبالغ الأجور الخاضعة للاشتراك) وقيمة الاشتراكات (وهو المبلغ الواجب دفعه في الفترة المصرح بها) وعدد العمال المعنيين، تم على المستخدم تسديد قيمة الاشتراكات المثبتة بموجب التصريح الذي يعتبر اعتراف صريح من المستخدم بأحقية الصندوق بهذا المبلغ.

¹ المادة 12 من قانون 14/83 السابق الذكر.

² المادة 13 من القانون 14/83 السالف الذكر.

2. التصريح السنوي :

كما يستلزم على صاحب العمل أن يقدم لهيئة الضمان الاجتماعي خلال ثلاثين يوما تلي نهاية كل سنة مدنية كشفا اسميا بالأجور والأجراء ويطلق على هذه الوثيقة بـ « LA DAS »، بحيث يبين من خلالها الأجور المتقاضاة من أول يوم عمل إلى آخر يوم عمل من السنة لكل عامل، ومبلغ الاشتراكات المستحقة على كل عامل، ويذكر رب العمل في هذه الوثيقة أيضا اسم كل عامل ورقمه للضمان الاجتماعي وتاريخ دخوله.

وبالتالي يلتزم المستخدم بالتصريح في نهاية كل سنة وابتداء من 01 جانفي للسنة الموالية بتقديم لمصلحة الضمان الاجتماعي تصريحا اسميا سنويا يقدم في قرص ممغنط والذي به ملف التصريح وملف الأجور ووثيقة الاستلام **bordereau de dépôt** من ثلاث نسخ بها رقم المستخدم واسمه وعنوانه ونشاطه. كما أن هذا التصريح لا يكون محل تسديد أي مبلغ إلا فيما يتعلق بتطبيق غرامات التأخير في حال تجاوزت مدة التصريح المحددة بثلاثون يوما من شهر جانفي.

ويقوم الأعوان المكلفون في هذه المصلحة بعملية المراقبة للكشف السنوي للأجر والأجراء « **LA DAS** » ففي حالة تطابق المعطيات الموجودة على الملف مع تلك المعلومات الموجودة على المطبوعة **bordereau de dépôt** فإنه تمنح لصاحب العمل نسخة من المطبوعة ممضاة وتحمل ختم المصلحة، أما في حالة عدم تواجده تطابق فإنه يطلب من صاحب العمل أن يعيد تصحيح الأخطاء الواردة ولا يتم قبول ملفه إلا بعد تصحيحه.

3. أهمية التصريح بالأجور:

يحتل التصريح بالأجور، خاصة التصريح السنوي، أهمية خاصة في المجال العملي من حيث ضمان مصلحتي هيئة الضمان الاجتماعي والمؤمنين اجتماعيا.

حماية مصلحة المؤمن اجتماعيا:

تظهر حماية مصالح المؤمن اجتماعيا، في التصريح السنوي، في التالي:

أنه يعتبر مرجعا أساسيا أثناء حساب معاشات العمال.

أنه يحمي العمال من تجاوزات أرباب العمل، في عدم التصريح بهم، في التصريحات الشهرية أو الفصلية.

حماية مصالح هيئة الضمان الاجتماعي:

وتبدو حماية مصالح هيئة الضمان الاجتماعي في التصريح الشهري او الفصلي والسنوي في النقاط

التالية:

- والغرض منه تحديد بدقة حقوق الأجراء في الاستفادة من اداءات الضمان الاجتماعي والمتعلقة بمدة عمل الأجير والأجر المصرح به خاصة بالنسبة للمنح العائلية؛
- تمكين هيئات الضمان الاجتماعي، من وضع الفاتورة الخاصة، التي تحدد فيها مستحقاتها؛
- تمكين هيئات الضمان الاجتماعي، من وضع الفاتورة الخاصة، التي تحدد فيها مستحقاتها؛
- أنه الأساس لحساب وضبط ومراقبة التصريحات الشهرية أو الفصلية للأجور والاشتراكات؛
- أنه يعتبر مرجعا لفتح الحقوق، في مجال الضمان الاجتماعي للاستفادة من الاداءات.

الفرع الثاني: دفع الاشتراكات

وتنقسم الاشتراكات في مجال الضمان الاجتماعي إلى صنفين رئيسين: الاشتراكات المتعلقة بالعمال الأجراء والاشتراكات المتعلقة بالعمال الشبهيين (الفئات الخاصة)، حيث يحدد كل صنف نسبة الاشتراكات وقاعدة حساب هذه النسبة.

أولاً: الاشتراكات المتعلقة بالعمال الأجراء

وهي النوع الأهم لكونها تغطي اكبر فئة من المؤمنين وبالتالي فهي تمثل النسبة الأكبر من حيث التحصيل، وأساس احتساب اشتراكات هذه الفئة هو الأجر، لكن ليس كل الأجر بل قسط منه يدعى وعاء الاشتراك، فيحدد الاشتراك بتطبيق معيارين: النسبة ووعاء الاشتراك.

1. الأجر كوعاء للاشتراك:

يتكون وعاء الاشتراك من أجر العمل الخاضع للاشتراكات الضمان الاجتماعي، وهذا الأجر كما سبق الإشارة إليه يخضع في تقديره إلى الاتفاق الحاصل بين صاحب العمل والعامل أو يخضع للاتفاقية الجماعية لكل قطاع نشاط حسب المنصب الذي يشغله العامل والذي هو محل عقد العمل.

هو مبلغ الدخل الخاضع للضريبة على الدخل الإجمالي، يعتبر الحد الأدنى لهذا المبلغ هو المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون¹، أما الحد الأقصى فهو ثمانية أضعاف (08) المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون.

كما أنّ استحقاق الاشتراكات مرتبط باستحقاق الأجر أي مقابل العمل، فإذا كان العامل في عطلة مرضية، مما يؤدي إلى تخفيض أجره، كانت الاشتراكات منخفضة، أما إذا كان في عطلة دون أجر فهنا غياب الأجر يعني غياب الاشتراك²

ليس كل عناصر الأجر معنية بالاقطاع لتغطية اشتراكات الضمان الاجتماعي، بل حدد المشرع العناصر الخاضعة للاقتطاع، ويحدد وعاء الاشتراك مفهوماً خاصاً للأجر في مجال الضمان الاجتماعي يختلف عن مفهومه في قانون العمل، ذلك أن وعاء الاشتراك لا يضم كل عناصر الأجر³.

وقد اصدر المشرع المرسوم التنفيذي رقم 01/95 المتعلق بتحديد وعاء الاشتراك الذي يعتمد لدفع الاشتراكات وحساب التعويضات⁴، حيث نصت المادة الأولى منه على أن: " وعاء الاشتراك يؤسس على مجموعة عناصر الأجر ومدا خيل ناتج العمل، باستثناء الاداءات ذات الطابع العائلي والمنح ذات الطابع التعويضي والمنح ذات الطابع الاستثنائي والمتعلقة بشروط العمل، وأضافت المادة 03 من نفس المرسوم أن الأجر المؤسس لوعاء الاشتراك هي اجر المنصب الذي نعني به الأجر المطابق للعمل الفعلي⁵.

وعليه فإنّ وعاء الاشتراك مؤسس أولاً على اجر المنصب للأجير المؤمن، وأجر المنصب حسب المادة السابقة يضم عدة عناصر غير محددة لكن المشرع حدد طبيعتها بأنها تلك العناصر من الأجر التي لها علاقة بنشاط الأجير وإنتاجيته.

¹. إذا كان الأجر الخاضع لاقطاع الاشتراك اقل من الأجر الوطني الأدنى فان مصلحة الاشتراكات تحيل الملف إلى مصلحة مراقبة أصحاب العمل لمراقبة الأجر المصرح بها من طرف رب العمل، من خلال الاطلاع على وثائق المحاسبة لرب العمل ومن خلال قيام المراقب بزيارة مكان العمل وقيامه باستجواب العمال والتحقق من الأجر الذين يتقاضونه.

². رمضان جمال كامل، المرجع السابق، ص 92.

³. العناصر الأجر التي تطرقنا إليها بالتفصيل في الباب الأول عند دراسة مكونات الأجر.

⁴. المرسوم التنفيذي 95-01 المؤرخ في 21-01-1995، ج.ر.ج. رقم 05/1995.

⁵. بشير هدي، المرجع السابق، ص 135.

كما أنّ المشرع لم يحدد العناصر الخاضعة لوعاء الاشتراك وذلك تماشياً أن الأطراف علاقة العمل في ظل قانون 11/90 أصبح لهم كامل الحرية التفاوض لتحديد العناصر المكونة للأجر، وبالتالي فليس هناك حدود قصوى للأجر مما يعني عدم وجود حدود لعناصر الأجر التي تدخل في وعاء الاشتراك .

لكن رغم ذلك فقد حدد المشرع العناصر التي لا تخضع للاقتطاع من وعاء الاشتراك بموجب المرسوم رقم 96/208¹، وبالتالي فكل عنصر لم يذكر في هذا المرسوم معناه انه خاضع للاشتراك. كما أكد هذا المرسوم إن عناصر الأجر الخاضعة للاشتراك غير محددة على سبيل الحصر وإنما فقط على سبيل المثال بتحديد طبيعتها فقط.

ورغم مبدأ حرية الأجور فإن المستخدم مقيد من ناحية تحديد عناصر الواجبة التصريح بها في وعاء الاشتراك (كمنحة المنطقة بالنسبة لسكان الجنوب) ومقيد من جهة أخرى بضرورة احترام الحد الأدنى للأجور المصرح به في وعاء الاشتراك، وهو متعلق أساساً بتشريع العمل مما يدل على أن تشريع الضمان الاجتماعي هو تطبيق للقانون الاجتماعي.

2. نسبة الاشتراك:

إنّ الالتزام المتعلق بالتصريح بالاشتراك لا يتوقف عند تحديد وعاء الاشتراك والتصريح به بالنسبة للمستخدم، إنّما لا بد إن يستكمل بتسديد مبلغ الاشتراكات المستحقة في الآجال المحددة، ويعتبر اشتراك أرباب العمل في تمويل صندوق الضمان الاجتماعي قرينة على مسؤوليتهم الاجتماعية اتجاه الضمان المالي للعمال، وتقدر حالياً نسبة الاشتراكات بـ 35% من وعاء الاشتراك، حيث يلزم المستخدم وحده بتسديدها تحت طائلة العقوبات، رغم انه يتحملها الأجير ورب العمل معا وهي نسبة عامة وموحدة بالنسبة لجميع الإجراءات ولجميع قطاعات النشاط خاص أو عام.

فقد حدد المشرع مجموع الاقتطاع 34.50 تتوزع كما يلي: نسبة 25% من وعاء الاشتراك على عاتق المستخدم، ونسبة 9% من وعاء الاشتراك تخصم من راتب الأجير، ولا يجوز أن يعترض عن اقتطاع هذه

¹. المرسوم التنفيذي رقم 208/96 السالف الذكر.

النسبة من أجره، كما أنها لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تكون محل مفاوضات بين الأجير والمستخدم¹.

كما يضاف لنسبة الاشتراك المقدرة بـ 34.5% بالنسبة لقطاع البناء والأشغال العمومية والري نسب نص عليها المرسوم التنفيذي رقم 46/97 وهي كما يلي:

فنصت المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 46/97 على أنه: "عملا بأحكام المادة 52 مكرر 2 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المعدل والمتمم، أحكام المادة 13 من الأمر رقم 01/97 المؤرخ في 11 يناير 1997 والمذكورين أعلاه، يحدد هذا المرسوم نسب الاشتراكات الواجبة الدفع إلى الصندوق الوطني لتعويض العطل المدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، بعنوان العطل المدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية"¹.

فتحدد نسبة الاشتراك في العطل المدفوعة الأجر بمقدار 12.21% وتحسب على أساس وعاء اشتراكات الضمان الاجتماعي، ويتحمل صاحب العمل وحده هذا الاشتراك، وهذا وفقا لما نصت عليه المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 46/97 السالف الذكر¹².

ونصت المادة 03 من نفس المرسوم على انه تحدد نسبة الاشتراك في البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية بمقدار 0.75% على أساس وعاء الاشتراكات الضمان الاجتماعي وتوزع كما يلي:

0.375% من حصة صاحب العمل

0.375% من حصة العمال

إلا أن نسبة الاشتراكات الخاصة بالعمال الأجراء ثابتة ولا تعكس الفروقات الاقتصادية ومستوى الأجور في كل فئة من النشاط الاقتصادي، فالنسبة العامة للاشتراكات تطبق على جميع الأجور في حدود الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون. وكان على المشرع أن يستغل تطور اليد العاملة في الجزائر خاصة الأجنبية منها من أجل المساهمة من جهة في تحسين مردودية الاشتراكات خاصة بالنظر لارتفاع أجور العمال

¹. المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 15-236، المتعلق بتحديد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، الذي يعدل المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 6 يوليو سنة 1994، ج.ج.ج.ع، ع 49، المؤرخة في 16 سبتمبر 2015.

الأجانب وعمال الشركات الأجنبية، ومن جهة أخرى تخفيف العبء عن ذوي الدخل الضعيف، بخلق نوع من التوازن بين الاشتراكات في القطاع الخاص غير الاقتصادي أدت بكثير من المعنيين في هذه الفئة إلى التهرب وعدم التصريح سواء الكلي أو الجزئي بالعمال الأجراء والتي قدرت نسبته العامة 14% سنة 2009 في قطاع النشاطات الصغيرة والمتوسطة وفي القطاع الخاص وعليه فإن معالجة هذه الظاهرة تنطلق من إعادة النظر في نسبة الاشتراكات بين فئات العمال الأجراء.

تخفيض نسبة الاشتراك:

إنّ المشرع الجزائري بموجب القانون رقم 021/06 المؤرخ في 11/12/2006. جريدة رسمية رقم 06 والمتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية الشغل حيث يهدف المشرع من خلال هذا القانون حسب مادته الأولى: "إلى وضع تدابير تشجيعية عن طريق تخفيف الأعباء الاجتماعية التي يتحملها المستخدمون، بالإضافة إلى تحديد كل أشكال المساعدة، وحددت المادة 04 من القانون شروط الاستفادة من الإعفاءات وذلك عن تخفيف الأعباء الاجتماعية التي يتحملها المستخدمون، بالإضافة إلى تحديد كل أشكال المساعدة، وحددت المادة 04 من القانون شروط الاستفادة من الإعفاءات وذلك عن طريق تخفيض نسبة الاشتراكات المتعلقة بقسط رب العمل فقط والمقدرة ب 26% ولكن بشرط توافر الشروط التالية:

- أن يكون المستخدم مستوفي لجميع التزاماته اتجاه الضمان الاجتماعي.
- أن يكون العمال المشغلين مسجلين لدى وكالات التشغيل المحلية.
- عدم تسريح أي عامل قبل الاستفادة من إجراءات التخفيض بغرض توظيف العمال المعنيين بالتخفيض في نفس المنصب.
- عدم تسريح العامل أو العمال الذين تم الاستفادة بسببهم من التخفيض قبل نهاية مدة العمل المحددة في العقد، وتتراوح هذه المدة في حدها الأدنى 12 شهرا إلى 03 سنوات كأقصى تقدير بالنسبة للعامل الواحد.

وبغية تشجيع الاستثمار في المناطق النائية والهضاب العليا والجنوب وكذلك الحال بالنسبة لبعض القطاعات الخدمية كالسياحة والصناعات التقليدية والفلاحة أقر المشرع أيضا تدابير إضافية تتمثل في تخفيض الحد الأدنى لعقد العمل للعامل المستفيد بسببه للامتياز إلى 06 أشهر¹. كما تم إقرار إجراءات تحفيزية أخرى

¹المادة 13 و14 من القانون 021/06.

لصالح المستخدمين الذين يشغلون أكثر من 09 عمال ويقومون بمضاعفة عدد عمالهم، ويتم تطبيق الامتياز لمدة سنة فقط¹.

وبما أن أموال الاشتراكات مخصصة قانونا لتغطية نفقات الصندوق فإن الفارق الذي تم تخفيضه من نسبة الاشتراكات يتكفل بتعويضه الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وفق للمادة 22 من القانون الذي لم يحدد مستويات التخفيض وأحالت المادة 21 تحديد ذلك إلى التنظيم.

وكتأكيد على هذه الإجراءات صدر المرسوم التنفيذي رقم 386/07² والمتعلق بكيفيات منح الامتيازات المنصوص عليها في القانون السابق الذي يعتبر كتطبيق له حيث نص على تدابير إجرائية فيما يخص نسبة التخفيض وكيفيات تطبيقها على المستخدمين ، فقد نصت المادة 02 منه على أن التخفيض يقدر ب20% من قسط اشتراك رب العمل عن كل طالب عمل يتم تشغيله لمدة 12 شهرا على الأقل. وتضاعف نسبة التخفيض إلى 28% في حالة كان طالب العمل جديد ولم يسبق له العمل لدى أي مستخدم آخر.

وبالنسبة لطالبي العمل في القطاعات السياحة والبناء والأشغال العمومية والفلاحة والذين يشتغلون أيضا في الجنوب والهضاب العليا فان مدة العمل الدنيا تخفض إلى 06 أشهر بالإضافة إلى نسبة الاشتراكات لطالبي العمل في الجنوب والهضاب العليا تضاعف تخفيضها إلى 36%³.

كما تم اتخاذ تدابير إضافية تدخل في إطار ترقية الشغل بتشجيع المستخدمين على توظيف حاملي الشهادات الجامعية وكذا تخفيض أرباب العمال على تكوين عمالهم. فقد نصت المادة 08 من المرسوم على إعفاء المستخدم كليا من دفع الاشتراكات بالنسبة للعمال الذين يوضعون في وضعية تكوين وتحسين المستوى وذلك لمدة شهر إلى 03 أشهر كحد أقصى بالنسبة للعامل الواحد وحسب فترات تكوينه.

كما نصت المادة 106 من قانون المالية 2009 التكميلي رقم 01/09 المؤرخ في 2009/07/22 على جملة من الامتيازات للمستخدمين الذين يشغلون أصحاب الشهادات الجامعية بتخفيض نسبة الاشتراكات تصل إلى 35% عن كل عامل مشغل جديد .

¹.المادة 15 من قانون 021/06.

². المرسوم التنفيذي رقم 386/07، المؤرخ في 2007/12/05. ج.ج.ج.ر. 77.

³.المواد من 03 إلى 06 من المرسوم التنفيذي رقم 386/07، السالف الذكر.

إنّ الإجراءات التي أقرها المشرع لصالح المستخدمين بتخفيض نسب الاشتراكات والتي يكلف الصندوق بإدارة وتسيير هذه الإجراءات دون أن يكلف بتمويلها مادام أن الصندوق الوطني للبطالة تدخل بمساهمته في ترقية الشغل وتقليص البطالة.

ثانيا: الاشتراكات المتعلقة بالعمال الشبهيين:

وهم مجموعة من الفئات الخاصة لا تتوفر فيهم صفة العامل اليومي العادي نظرا لعدم وجود عمل ثابت وعدم وجود اجر محدد، وقد حددها المشرع طبقا للمرسوم رقم 34/85 المعدل والمتمم والمتعلق بتحديد الاشتراكات للفئات الخاصة وفصلها إلى صنفين:

فئة الذين لا يتجاوز دخلهم أو أجرهم الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون: كعمال المنازل، والطلبة حيث يعتمد على الحد الأدنى للأجر لحساب الاشتراكات التي تختلف نسبتها من فئة إلى أخرى، والفئة الثانية التي لها دخل عبارة عن منحة كمنحة المجاهدين حيث تعتمد هذه المنحة كوعاء اشتراك.

إنّ هذه الفئات ضعيفة من حيث التحصيل مقارنة بالعمال الأجراء، نظرا لاعتمادها على وعاء اشتراك ثابت لا يتناسب وتطور النشاط الاقتصادي، فهي تتعلق أكثر بسياسة تعميم الحماية الاجتماعية لجميع فئات المجتمع حتى لو كانت هذه الفئات غير منتجة.

ثالثا: دفع الاشتراكات

يلتزم رب العمل بدفع الاشتراكات المستحقة، للضمان الاجتماعي التابع لها إقليميا بقسطها قسط رب العمل والعامل، ويتم الدفع بصفة موحدة للقسطين، وفقا للمادة 21 من القانون 14/83 ، ويتم دفع هذا الاشتراك حسب التالي:

بالنسبة لرب العمل الذي يشغل عشرة فاكتر من العمال ، يتم دفع الاشتراكات خلال 30يوما التالية لكل شهر تستحق فيه.

بالنسبة لرب العمل الذي يشغل اقل من عشرة عمال يتم دفع الاشتراكات خلال 30يوما التالية لكل فصل.

وبالنسبة للتأمين عن البطالة فإنه يتم تحديد كيفية دفع مساهمة تحويل الحقوق والفترة التي تستحق فيها بموجب اتفاقية تبرم بين المستخدم المعني والهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين على البطالة، مع وجوب أن تحدد

الاتفاقية العدد الأقصى للأشهر التي تمتد خلالها اجل الاستحقاقات ويسري مفعول هذه الاتفاقية ابتداء من تاريخ التوقيع عليها، غير أنه إذا فاقت هذه المدة خمسة عشر شهرا (15) توجب على المستخدم دفع فائدة تعادل نسبتها خمسين بالمائة (50%) من النسبة التي تطبقها الخزينة العمومية في مجال مكافأة التوظيف.

الفرع الثالث: الإخلال بالالتزامات اتجاه هيئة الضمان الاجتماعي

إن الإخلال المستخدم بالالتزامات اتجاه هيئة الضمان الاجتماعي يرتب عقوبات تتجسد فيما يلي:

أولاً: غرامات وعقوبات التأخير:

- إن عدم التصريح بالنشاط يترتب على المستخدم عقوبة تصل إلى 2000 دج وتكون مغرمة ب 10% لكل شهر تأخير¹
- إن عدم التبليغ بالانخراط في الآجال المحددة يترتب عليه عقوبة تصدرها هيئة الضمان الاجتماعي ضد الهيئة المستخدمة تقدر ب 500 دج لكل عامل غير منخرط.
- مبلغ عقوبة التأخير تكون مغرمة ب 20% لكل شهر تأخير المادة 13 من قانون 83-14
- إن عدم دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي يؤدي إلى عقوبات تتمثل في غرامة تصل إلى 5% من مبلغ الاشتراك المستحقة.
- وتغرم الاشتراكات الرئيسية بغرامة 01% لكل شهر تأخير ويجري العمل بأجل جديد عدته شهر واحد ابتداء من نفس التاريخ².

أمثلة عن أجال دفع الاشتراك

- 1- بالنسبة للأجور المقبوضة خلال جانفي 2015 إذا كان يتم الدفع الأجور شهريا فإنه يجب دفع الاشتراكات على تقدير في 02 مارس 2015.
- 2- بالنسبة للأجور المقبوضة خلال الفصل الأول من سنة 2016 إذا كان يتم دفع الأجر فصليا فإن الاشتراكات يجب أن تدفع على أقصى تقدير في 30 افريل 2016.

¹. المادة 7 من قانون 83-14 السالف الذكر.

². المادة 24 من قانون 83/14 السالف الذكر.

ثانيا:الضريبة الجزافية

في حالة عدم التصريح بالأجور من طرف المستخدم في الآجال المحددة قانونا، فإنه يحق لهيئة الضمان الاجتماعي أن تحدد وبصفة مؤقتة مبلغ هذه الاشتراكات على أساس اشتراكات مدفوعة لكل شهر أو لكل فصل أو للسنة الماضية على أساس جزائي محسوب بدلالة كل عناصر التقديم السابقة، وعليه يغرّم مبلغ الاشتراك المحدد بصفة مؤقتة بغرامة خمسة5%.

المطلب الثاني: التزامات المستخدم اتجاه مصلحة الضرائب

يلتزم المستخدم وحده بجميع الالتزامات المرتبطة بالضريبة على الأجر أمام هيئة الضرائب¹، تسري الضريبة على الدخل الإجمالي على جميع الإيرادات المتولدة عن العمل، وتمثل هذه الإيرادات ما يتحصل عليه الأفراد الذين يرتبطون مع رب العمل بعلاقة تبعية وإشراف من جانبه عليهم، وهي ضريبة مباشرة لأنها تفرض على الدخل حين الحصول عليه، وقبل التصرف فيه بأي وجه من وجوه التصرف.

الفرع الأول: وعاء الضريبة

لقد سبق القول أنّ الضريبة تحجز أساسا من المنبع، على أن يلتزم أصحاب العمل بدفع الإيراد الخاضع للضريبة بان يحجزوا مما يكون عليهم دفعه من المبالغ التي تكون وعاء الضريبة "قيمة الضريبة المستحقة الرواتب و الأجور والريوع العمرية".

أولاً: خصائص الضريبة على الأجر :

تتميز الضريبة على الدخل الإجمالي على الرواتب، والأجور .بمجموعة من الخصائص أهمها أنّها:

- 1- مفروضة على دخل الأشخاص الذين يرتبطون بالغير بعلاقة عمل.
- 2- كما أنّها ضريبة مباشرة يتحملها الشخص بذاته، تقتطع من المنبع، حيث يلتزم أرباب العمل باقتطاعها قبل تسديد الأجور، وإعادة دفعها إلى قابض الضرائب المباشرة.

¹ . voir. YELLES CHAUCHE Bachir, « La législation fiscale charge l'employeur, à lui seul, de toutes les obligations liées à l'imposition des traitements et salaires » L'imposition des traitements et salaires, Revue regards sur la droit social, N°04, 2013, p 24. '

3- أنها تعتبر أكثر عدالة بحيث أنها تحسب على أساس جدول تصاعدي¹، مقسما إلى فئات المداحيل والذي يسمح بتطبيق معدلات تصاعدية. ولكن رغم أهمية السلم التصاعدي في الاقتراب من العدالة الضريبية، إلا أن صياغته تحتاج إلى مراجعة كون الأساس الأدنى الذي يبدأ من خلاله فرض الضريبة هو 120.001 دج، الذي هو أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون، كما أن هذا الجدول لا يراعي بعض المعايير التنظيمية مثل عدم مرونة التصاعدية المعتمدة، بحيث نجد أن طول الشريحة الأولى 120 ألف دج، في حين طول الشريحة الثانية 360 ألف دج أما الشريحة الثالثة فإن طولها يساوي 1 مليون و44 ألف دج، وهذا في الواقع يصب في مصلحة الدخول المرتفعة لذلك يجب أن تكون الشريحة الأولى واسعة، حتى يمكن التخفيض من حدة التقلبات على الدخل².

4- كما أنها ضريبة إجمالية: حيث تخص الدخل الإجمالي الصافي الذي يتم الحصول عليه بعد طرح جميع الأعباء التي يسمح بها القانون.

5- ضريبة تصريحية: لأنها تحصل بعد إعداد التصريح الذي يقوم به الخاضع للضريبة، ويقدمه لإدارة الضرائب³، لكن غياب الوعي الضريبي لدى المكلفين وضعف الإدارة الضريبية، جعل هذه الضريبة تواجه إشكالا حول مدى التحكم في تطبيقها.

¹ المادة 5 من قانون رقم 12/07 المؤرخ في 30 ديسمبر 2007، المتضمن قانون المالية لسنة 2008، التي تعدل وتتمم المادة 77 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، ج.ر.ج.ج.، ع82، المؤرخة في 31 ديسمبر 2007.

التي تنص على ما يلي: "تحسب الضريبة على الدخل الإجمالي تبعا للجدول التصاعدي الآتي:

نسبة الضريبة "%	قسط الدخل الخاضع للضريبة "دج"
0	لا يتجاوز 120.000
20	من 120.001 إلى 360.000
30	من 360.001 إلى 1.440.000
35	أكثر من 1.440.000

² ناصر مراد، تقييم الإصلاحات الضريبية في الجزائر، مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 25، ع 2، 2009، ص 183.

³ خلاصي رضا، جباية الأشخاص الطبيعيين والمعنويين، ج2، دار هومة، ط2، الجزائر، 2006، ص 69.

ثانيا: العناصر المكونة للأجر الخاضع للضريبة

من خلال المادتين 66 و 67 من قانون الضرائب المباشرة¹ فألها تحدد المداخل الخاضعة للضريبة والتي تقتطع من المصدر وهي:

- المبالغ المقبوضة من قبل الأشخاص يعملون في بيوتهم بصفة فردية لحساب الغير ، وهذا مقابل عملهم؛
- علاوات المدودية والمكافآت أو غيرها التي تمنح لفترات غير شهرية، ولكن تدفع بصفة اعتيادية من قبل المستخدمين؛
- المداخل الأساسية المرتبات، الأجور، العلاوات؛
- الإيرادات المماثلة للأجور، على سبيل المثال: المزايا العينية (التغذية والسكن والألبسة)، فيضاف إلى المرتبات والأجور كافة ما يحصل عليه الشخص من مزايا نقدية أو عينية طالما كانت هذه المزايا تعتبر جزءا متمما للمرتب²؛
- المداخل الملحقه كالإكرايميات والزيادة في السعر مقابل الخدمات؛
- المداخل المدفوعة إلى الشركاء والمسيرين لشركات ذات مسؤولية محدودة والشركاء الأشخاص والشركات المدينة المهنية وأعضاء شركات المساهمة؛
- العلاوات والتعويضات والتسديدات والمنح المدفوعة لمسيري الشركات؛
- التعويضات الممنوحة في إطار الاستخلاف المضمنة بشكل ثانوي؛
- المنح الناتجة عن أي نشاط ظرفي ذات طابع فكري؛
- المنح والتعويضات بمختلف أشكالهم: تعويض الخدمة الدائمة، الضرر، المدودية، المسؤولية....

¹. الأمر رقم 101/76 المؤرخ في 1976/12/09 المتضمن قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، ج.ر.ج.ج.، ع102، المؤرخة في 1976/02/22 المعدل تم شهد التشريع الضريبي إصلاحات وذلك بموجب القانون 36/90 المؤرخ في 31 ديسمبر 1990، والمتضمن قانون المالية لسنة 1991، ج.ر.ج.ج.، ع57.

². تنص المادة 71 من قانون الضرائب المباشرة على ما يلي: "يقصد بالامتيازات العينية، التغذية والسكن والألبسة والتدفئة والإنارة التي تقدر من طرف المستخدم، حسب القيمة الحقيقية للعناصر المقدمة والخاصة بكل ثلاثة أشهر، أو بكل خمسة عشر (15 يوما)، أو بكل يوم أو بكل ساعة، حسب الحالة. كما أنه يمكن تحديد القيمة الواجب اعتبارها للتغذية، بمبلغ 50 دج عن كل وجبة في حالة عدم وجود إثباتات".

- المنح والعمولات الممنوحة في إطار علاقة عمل مأجورة؛

- المعاشات والريوع العمرية.

فالأصل أن جميع المبالغ المالية التي يتقضاها العامل بمناسبة عمله تخضع للضريبة¹ أيا كانت طريقة حسابها أو دفعها، فالضريبة تسري سواء تم الحساب على أساس الشهر أو الأسبوع أو اليوم أو الساعة، أو على أساس القطعة، وسواء تم دفع المرتب أو الأجر نقدا أو عينا (تسري الضريبة على العمولة التي يتقضاها بعض العاملين علاوة على أجورهم المحددة في العقود . كما تسري الضريبة على ما يتقاضاه وكلاء التأمين والشركات إذا ما تبين خضوعهم لرقابة هذه الشركات، ولو حصل الوكيل على أتعابه في صورة عمولة أو اشتغاله لحساب أكثر من منشأة متى استبان خضوعه لرقابة هذه المنشآت وتوجيهها له في عمله.

1) الإعفاءات: وفقا لنص المادة 68 من قانون الضريبة المباشرة والرسوم المماثلة، فإنه يعفى من الضريبة على المرتبات والأجور كل من :

- الأشخاص من جنسية أجنبية الذين يعملون في الجزائر في إطار مساعدة بدون مقابل، منصوص عليها في اتفاق دولي؛

- الأجور والمكافآت الأخرى المدفوعة في إطار البرامج الرامية إلى تشغيل الشباب، وفقا للشروط المحددة عن طريق التنظيم؛

- العمال المعوقون حركيا أو عقليا أو بصريا أو الصم البكم الذين تقل أجورهم أو معاشاتهم في النظام العام عن هذا المبلغ؛

- تعويضات مصاريف التنقل والمهمة؛

- تعويضات المنطقة الجغرافية؛

- المنح ذات الطابع العائلي التي نص عليها التشريع الاجتماعي مثل: الأجر الوحيد ومنحة الأمومة²؛

- المنح المؤقتة والخدمات والريوع العمرية المدفوعة لضحايا حوادث العمل أو لذوي حقوقهم؛

¹ YELLES CHAUCHE Bachir ; op.cit.p 21.

² . YELLES CHAUCHE Bachir ; op.cit.p 27-28.

- منح البطالة والتعويضات والمنح المدفوعة على أي شكل كان من قبل الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية تطبيقا للقوانين والمراسيم الخاصة بالمساعدة والتأمين؛
- الربوع العمرية المدفوعة كتعويضات عن الضرر بمقتضى حكم قضائي من أجل تعويض ضرر جسماني نتج عنه بالنسبة للضحية، عجز دائم كلي ألزمه اللجوء إلى مساعدة الغير للقيام بالأفعال العادية للحياة؛
- المعاشات المدفوعة بصفة إلزامية على إثر حكم قضائي؛
- تعويضات التسريح.

الحالات الخاصة: يعفى السفراء والقناصل والأعوان القنصليون من جنسية أجنبية من الضريبة عندما تمنح البلدان التي يمثلونها نفس الامتيازات للأعوان الدبلوماسيين والقنصليين الجزائريين والأمر نفسه بالنسبة للأشخاص الذين يرجع فرض الضريبة على دخلهم إلى بلد آخر بموجب اتفاقية¹.

(2) التخفيضات المطبقة:

تستفيد المداخيل المذكورة في المادة 66 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة من تخفيض نسبي على الضريبة الإجمالية بمعدل يساوي 40%، غير أنه لا يمكن لهذا التخفيض أن يقل عن 12.000 دج في السنة، أو يفوق 18.000 دج في السنة (أي ما بين 1.000 و1.500 دج في الشهر). يستفيد العمال المعوقون حركيا أو عقليا أو بصريا أو الصم البكم وكذا العمال المتقاعدون الذين تقل أجورهم عن عشرين ألف دينار جزائري (20.000 دج) شهريا في النظام العام، من تخفيض إضافي على مبلغ الضريبة على الدخل الإجمالي في حدود 1.000 دج في الشهر، يكون مساويا ل:

- 80 % فيما يخص الدخل الذي يفوق أو يساوي 20.000 دج ويقل عن 25.000 دج
- 60 % فيما يخص الدخل الذي يفوق أو يساوي 25.000 دج ويقل عن 30.000 دج.
- 30 % فيما يخص الدخل الذي يفوق أو يساوي 30.000 دج ويقل عن 35.000 دج
- 10 % فيما يخص الدخل الذي يفوق أو يساوي 35.000 دج ويقل عن 40.000 دج

كما يطبق تخفيض قدره 20% على المرتبات المدفوعة على أساس الخبرة أو التكوين.

(3) الأعباء القابلة للحسم: تحسم من التعويضات الخاضعة للضريبة:

¹ راجع المادة 68 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة المعدلة والمتممة.

- المبالغ التي يقطعها المستخدم لتشكيل معاشات أو منح التقاعد؛

- المساهمة العمالية في التأمينات الاجتماعية .

الفرع الثاني: الاقتطاع وتسديد الضريبة

يجب على كل شخص طبيعي أو معنوي، دفع مرتبات أو أجورا أو تعويضات أو معاشات أو ريع عمري أن يقدم لمفتش الضرائب المباشرة لمكان وجود مسكنه أو مقر مؤسسته أو مكتبه، على الأكثر يوم 30 أبريل من كل سنة¹ جدولا بما فيها على الحامل المعلوماتي يتضمن الأجور والعلاوات الأخرى المسددة، الاقتطاعات التي تمت وسددت بعنوان الضريبة، الألقاب والأسماء والعمل والعنوان والحالة العائلية للمستفيدين وكذا الفترة المعنية، تقدم المطبوعة من قبل الإدارة الجبائية.

أولا: تسديد الاقتطاع

1. حساب وخصم الاقتطاع من المصدر

يحسب الاقتطاع من خلال تطبيق على المبالغ الخاضعة للضريبة جدول الضريبة على الدخل الإجمالي الشهري المنصوص عليه فيما يخص الأجور وتخصم خلال كل دفع يتم من طرف المستخدم أو المدين بالراتب، غير أن نسبة الاقتطاع هي:

فيما يخص 10% تخصم من علاوات المردودية والمكافآت أو غيرها التي تمنح لفترات غير شهرية، بصفة اعتيادية من قبل المستخدمين.

المبالغ المسددة لأشخاص يمارسون إضافة إلى نشاطهم الأساسي كأجراء نشاط التدريس أو البحث أو المراقبة أو كأساتذة مساعدين بصفة مؤقتة، وكذا المبالغ المسددة للأشخاص الذين يمارسون نشاط ظرفي ذي طابع فكري.

¹ V. PHILLIPPE BONAFoux, « .le code générale des impôt fait obligation aux employeurs de déclarer chaque année le montant des salaires ; indemnités et remboursements de frais versés à chaque salarié » taxe et Impôts sur les salaires ; répertoire de droit du travail, Encyclopédie, Dalloz. Paris,1989, P6.

يعد هذا الاقتراع محرر، ماعدا في حالة تعويضات مصدرها نشاطات ظرفية ذات طابع فكري يفوق مبلغها الإجمالي السنوي 200.000 دج .

الاستدراكات التي تخص الأجور والتعويضات والمكافآت والمنح المذكورة أعلاه.

ملاحظة:

يستثنى تطبيق معدل 10% ربح التخفيض على الضريبة المنصوص عليها لفائدة الأجراء أو أصحاب المعاشات.

2. تسديد الاقتراع

التسديد الشهري:

يجب على المستخدم أن يقتطع من الأجر دوريا وأن يدفع هذه الاقتراعات خلال العشرين يوما (20) الأولى للشهر الموالي لدى صندوق قابض الضرائب. وذلك لأن الشهر الضريبي يساوي 26 يوما أي 190 ساعة، وإذا كانت الأجور من الناحية الزمنية أقل من الشهر إلى صندوق قابض الضرائب وذلك من خلال الاستثمارات التي يبعثها المحاسب لمفتشيه الضرائب التي يقوم بمراقبتها.

التسديد الثلاثي:

يمكن أن تدفع المبالغ المستحقة عن مدفوعات السنة الجارية، خلال العشرين (20) يوما من كل ثلاثي مدني، بالنسبة للثلاثي المنصرم، من قبل المستخدمين والمدنين بالرواتب الخاضعين للضريبة وفقا للنظام المبسط المنصوص عليه في المواد من 20 مكرر إلى 20 مكرر2، والأشخاص الخاضعين لنظام التصريح المراقب الذين يتحصلون على الأرباح غير التجارية على الأرباح غير التجارية المذكورة في المادة 22 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة.

الحالات الخاصة:

يتعين على المكلف بالضريبة الذي يقبض مداخيل من هذا النوع من أشخاص طبيعيين ومعنويين غير المقيمين بالجزائر، حساب بنفسه الضريبة التي تخص المبالغ التي دفعت له وأن يسددها لدى قابض الاشتراكات لمكان إقامته، بنفس الشروط والآجال، ويكون كل دفع مصحوبا بوثيقة تمنحها الإدارة الجبائية بملؤها وهي عبارة عن جدول إشعار مؤرخ وموقع من قبل الطرف الذي قام بالدفع .

ينتج عن تغير النطاق الإقليمي لدائرة اختصاص القابضة أو التنازل أو توقف النشاط، الدفع الفوري للضريبة المفروضة بسبب المرتبات والأجور الأخرى الخاضعة للضريبة.

ينتج عن وفاة المستخدم أو المدين بالراتب دفع الضريبة خلال العشرين (20) يوما التالية لتاريخ الوفاة. يؤدي التوقف عن دفع الضريبة إلى القيام بتصريح مععل لتوقف هذا الدفع من طرف المستخدمون، خلال الشهر الموالي للفترة المعتبرة، لدى مفتشية الضرائب المباشرة لمكان فرض الضريبة.

ثانيا: الجزاء في حالة المخالفة

يطبق الرسم تلقائيا على المكلفين بالضريبة، الذين لم يمتثلوا بالالتزامات دفع اقتطاعات الضريبة على الدخل الإجمالي الأجور.

يحسب فرض الضريبة بتطبيق نسبة ثابتة ب 20% على أساس تقدره تلقائيا الإدارة بعد شهر من مخالفة المكلف بالضريبة.

في حالة بيع أو توقف المؤسسة كليا أو جزئيا أو التوقف عن ممارسة المهنة، يجب أن يقدم الجدول المشار إليه أعلاه، خلال أجل مدته عشرة (10) أيام ابتداء من تاريخ البيع أو التوقف.

في حالة وفاة المستخدم، فإن التصريح بالمرتبات والأجور والمعاشات والريوع العمرية التي دفعها المتوفي أثناء السنة التي توفي فيها، يجب أن يكتبه الورثة خلال الستة أشهر التالية للوفاة لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يمتد هذا الأجل إلى ما بعد 31 جانفي من السنة التالية.

الفصل الثاني: التزامات المستخدم عند نهاية علاقة العمل

وفقا لقواعد العامة فإنّ الالتزامات في مختلف العقود تنتهي بمجرد تنفيذ مضمون العقد المتفق عليه، لكن نظرا لتعسف أصحاب العمل بإنهاء علاقة العمل ومساسهم بالحقوق المالية للعمال في مرحلة سيادة مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد، ونظرا لخصوصية عقد العمل وما يمثله الأجر بالنسبة للعامل فإنّ المشرع تدخل لتمديد الحماية للأجر، حتى عند نهاية علاقة العمل، فتتعدد أسباب إنهاء عقد العمل وتتعدد التعويضات المترتبة في ذمة المستخدم فيلتزم بتبرئة ذمته من التزامه بدفع الأجر (المبحث الأول)، أو يلتزم المستخدم

أو بتدخل طرف جديد " هيئات الضمان الاجتماعي " بدفع مختلف التعويضات والمبالغ المالية المترتبة عن هذا الإنهاء (المبحث الثاني) .

المبحث الأول: تبرئة ذمة المستخدم من التزام بدفع الأجر وملحقاته.

يرتب العامل مقابل عمله الفعلي أو الحكمي دينا في ذمة صاحب العمل وهو الأجر، ولا تبرأ ذمته منه كقاعدة عامة إلا بالوفاء به فعلا، وذلك لا يتم إلا بإثبات تقاضي العامل لأجره كاملا، وقد وضع المشرع وسيلتين مكتوبتين لإثبات الوفاء بالأجر أولهما قسيمة الأجر¹، وثانيهما سجل الأجر لإثبات قيمته، وإثبات الوفاء أو عدم الوفاء به (المطلب الأول).

كما أن عند نهاية علاقة العمل المستخدم ملزم بتسليم العامل وثائق تبين انتهاء علاقة العمل من جهة وتبين انه قد تقاضى كل حقوقه المالية من جهة ثانية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: إثبات الوفاء بالأجر عن طريق دفتر أو سجل الأجر²

إنّ قانون 11/90 تحدث عن سجل الأجر بصفة عامة، وأحال في المادة 156 منه إلى تنظيم لاحق يبين تحديد السجلات والدفاتر التي ينبغي على صاحب العمل أن يمسكها، وهو المرسوم التنفيذي رقم

¹ لقد تطرقنا في التزام المستخدم بدفع الأجر دوريا، لالتزامه بتسليم قسيمة الأجر كما بينا أهميتها في الإثبات، راجع المبحث الأول من الباب الثاني.

² ويعبر عنه المشرع التونسي " بكتاب الدفع " إذ تنص المادة 199 من قانون العمل التونسي أنه: " يتحتم ترسيم البيانات المنصوص عليها بالبطاقة المشار إليها بالفصل السابق بكتاب يعبر عنه " بكتاب الدفع " يمكن لمتقدي الشغل مطالبة الاطلاع عليه في كل وقت..".

98/96 المؤرخ في 06 مارس 1996¹، والذي نص في المادة الثالثة على أن دفتر الأجر من الدفاتر الإجبارية التي يلزم المستخدم بمسكها، كما نص أيضا على البيانات الواجب إدراجها فيه وهي:

- اسم العامل ولقبه؛

- فترة العمل؛

- منصب العمل المشغول؛

- الأجر القاعدي؛

- العلاوات والتعويضات والزيادات مقابل ساعات العمل الإضافية؛

- الاقتطاعات المستحقة قانونا لاسيما الاقتطاعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي والضرائب.

الفرع الأول: أهمية دفتر الأجر في الإثبات وكيفية مسكه وتنظيمه:

إنّ هذا الازدواج في تسجيل البيانات الخاصة في القسيمة وفي السجل الخاص بالأجور يعتبر حجة في الإثبات، لأنّ كل طرف من طرفي العلاقة لديه صورة من هذه البيانات، وفي مقابل هذه الإلزامية المفروضة على صاحب العمل بوجوب تسليم قسيمة الأجر ومسك دفتر الأجر فإنّ المشرع أعفاه من رسوم الدمغة طبقا للمادة 154 من أمر 31/75، في حين لم تنص القوانين والتنظيمات الحالية على ذلك.

كما نص المشرع على إلزامية المستخدم بأن يمسك دفتر الأجور وكل الدفاتر الأخرى في أماكن العمل التي يشتغل فيها العمال والمتمهون².

كما أنّ المادة 14 من مرسوم 98/96³ نص أيضا على وجوب ترقيم وتسجيل دفتر الأجر فقط لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليميا، دون بقية الدفاتر والسجلات الأخرى، وهو ما يبين أهمية الكبرى، بل إن المادة 19 من نفس المرسوم أوجبت على المؤسسات التي تستعمل أجهزة الإعلام الآلي في تسييرها أن تكمل دفتر الأجور بغض النظر عن أحكام المادة الثالثة من هذا المرسوم بسندات الإعلام الآلي، بحيث لا

¹. مرسوم تنفيذي رقم 96-98، المؤرخ في 6 مارس 1996 الذي يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلتزم بها المستخدمون ومحتواها، ج.ر.ج.ج.ع، ع17- المؤرخة في 13-03-1996.

². المادة 18 من مرسوم 98/96 السالف الذكر.

³. تنص المادة 14 من مرسوم 98/96 السالف الذكر على ما يلي: "يرقم ويسجل دفتر الأجور كاتب ضبط المحكمة المختصة إقليميا".

يتضمن هذا الدفتر في هذه الحالة إلا المبلغ الإجمالي بالنسبة لهذه المؤسسات، ولكل عنصر من عناصر الأجر بما فيها الاقتطاعات القانونية.

وقد ألزم القانون صاحب العمل بالاحتفاظ بهذه الدفاتر والسجلات لمدة معينة حددتها المادة 17 من المرسوم المذكور ب 10 سنوات ابتداء من تاريخ اختتامها¹، في حين يلزم القانون السابق أمر 31/75 الملغى صاحب العمل بان يحتفظ بالسجل لمدة ثلاثة أعوام من تاريخ قفله، وإذا كان لصاحب العمل فروع عمل متعددة وجب إعداد سجل الأجور في كل فرع أو وحدة، تم إعداد دفتر آخر يتضمن البيانات الإجمالية لهذه الدفاتر الموجودة في الفروع التابعة له.

وقد حرصت غالبية التشريعات العمالية على إبراز دور السجلات في الإثبات، ومن ذلك المشرع المصري الذي نص في المادة 35 من قانون العمل رقم 187 لسنة 1981 أنه: " لا تبرأ ذمة رب العمل من اجر العمل إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك، أو في كشوف الأجور، أو إيصال خاص معد لهذا الغرض على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر"².

ونفس الأمر أكده القضاء المصري فقضت الغرفة الجزائية لمحكمة النقض المصرية أن: " كشوف الحساب المخصصة لإثبات عملية صرف أجور العمال بطريق الوكالة تعد في حكم الدفاتر التجارية تصلح للاستدلال قبل كل من يعينه أمر البيانات التي أعدت لإثباتها، وكل تغيير فيها يعد تزويراً"³.

الفرع الثاني: الجزاء المترتب عن عدم مسك دفتر الأجور

تنص المادة 22 من المرسوم رقم 98/96 انه: " يعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا المرسوم طبقاً للتشريع المعمول به". وبالرجوع إلى قانون 11/90 نجد المادة 154 منه تعاقب صاحب العمل بغرامة مالية

¹. وهي نفس المدة التي تضمنها القانون التجاري في المادة العاشرة، ويذهب الاجتهاد القضائي التجاري إلى عدم قبول دعوى المطالبة بتقديم الدفاتر التجارية التي ترفع بعد المدة المذكورة، قرار المحكمة العليا، بتاريخ 1988/05/08، ملف رقم 46728، م.ق، ع 02، س 1988، ص85.

². جلال علي العدوي وعصام أنور سليم، قانون العمل، ص 236.

³. نقض جزائي مصري رقم 34 لسنة 29، جلسة 1956/06/23، س.10، ص 657، المنشور عن عمرو عيسى الفقى، " ضوابط الإثبات الجنائي"، منشأة المعارف الإسكندرية، طبعة 1999، ص 59.

2000 دج إلى 4000 دج عن كل مخالفة في مسك الدفاتر والسجلات الخاصة، وعن عدم تقديمها لمفتش العمل من أجل مراقبتها، وفي حالة العود ترفع الغرامة من 4000 إلى 8000 دج¹.

ويلاحظ أنها عقوبة اشد من عقوبة عدم تسليم الأجر المنصوص عليها في المادة 150 من قانون 11/90، لأنّ دفتر لا يعني عاملا واحدا بعكس قسيمة الأجر² لكن كلاهما يعد من النظام العام الاجتماعي. وهكذا نجد أنّ المشرع الجزائري اهتم بتوفير الضمانات ووسائل الحماية الكافية للأجر، ورتب على مخالفة الأحكام الخاصة بذلك عدة جزاءات.

وتجدر الإشارة إلى أنّ جرائم العمل يمكن التصالح فيها كما هو الحال بالنسبة لجرائم المرور والحوادث الجمركية مما يوقف المتابعة الجزائية بشأنها، حيث تنص المادة 155 من قانون 11/90 انه: "يمكن مخالفي أحكام هذا القانون أن يضعوا حدا للدعوى الجنائية المباشرة ضدهم بدفع غرامة الصلح تساوي الحد الأدنى للغرامة المنصوص عليها في هذا القانون.

ولا يزيل دفع غرامة الصلح طابع العود في المخالفة المتكررة ويحدد التنظيم إجراءات وكيفيات دفع غرامة الصلح المذكورة" لكن هذا التنظيم لم يصدر لحد الآن، الأمر الذي لا يسمح لنا بمعرفة حالات التصالح، وأثاره، وإجراءاته، ولمن تدفع هذه الغرامة؟

وإضافة إلى ما سبق ذكره فان عدم مسك الدفاتر التجارية من طرف المستخدم قد يشكل نزاعا فرديا للعمل، خاصة في حالة ما إذا ألزمه القانون بتسليم نسخة منها إلى العامل، ففي مثل هذه الحالة تدرج ضمن سياق المادة 21 من قانون 04/90، التي أوردت في فقرتها الثانية عبارة: "أو الوثائق المنصوص عليه قانونا لإثبات النشاط المهني للعامل"، ومن أمثلة ذلك الدفاتر المترلية الخاصة بالعمال في المنازل³.

¹. طبقا للمادة 139 ق ع ع، والمادة 58 عقوبات، فان حالة العود تثبتت للعامل إذا أدين المستخدم بسبب مخالفة مماثلة خلال اثني عشر شهرا السابقة للمخالفة، يثبت العود كغيره من المسائل الجنائية بكافة طرق الإثبات، ومنها الأوراق الرسمية، واعتراف المتهم نفسه، وشهادة الشهود، وعمليا يثبت عن طريق صفيحة السوابق العدلية(وثيقة رسمية).

². نص أمر 31/75 في المادة منه انه: " يترتب عن عدم تقديم دفتر الأجرة، أو عدم وجوده، أو سوء إمساكه، أو عدم الاحتفاظ به طيلة المدة المقررة عقوبة غرامة مالية من 250 إلى 1000 دج".

³. المادة السادسة من المرسوم التنفيذي رقم 474/97، المتعلق بعلاقات العمل في المنازل نصت أنه: "يسجل المستخدم عند تسليم المنتج موضوع الطلب على دفتر تسلّم نسخة منه إلى العامل، بعد توقيع الطرفين عليها ما يأتي "تاريخ التسجيل، ومبلغ الأجر المدفوع فعلا، وعند الاقتضاء اللوازم المستردة" وهنا يشكل عدم تسليم نزاعا فرديا للعمل مادام أن القانون نص على تسليم العامل نسخة من هذا السجل.

المطلب الثاني: الوسائل الأخرى لإثبات دفع الأجر وملحقاته

إن إثبات الأجر لا يرتبط بقسمة الأجر وبدفتر الأجور، إذ يمكن إثبات الوفاء بالأجر بكافة طرق، وهذا نظرا لطبيعة علاقات العمل، ولذاتية قواعد قانون العمل، فطالما أن المشرع يميز إثبات عقد العمل بكافة طرق الإثبات فهذا لا يمنع في ذات الوقت إثبات بقية الحقوق العمالية المتفرعة عنه بنفس الطرق، وخاصة وأن الأجر هو احد عناصر الجوهرية لهذا العقد.

الفرع الأول: مبدأ حرية إثبات الأجر وملحقاته:

إن للأجر أهمية بالغة في الحياة المهنية للعامل باعتبارها سبب لجوئه إلى العمل، ولذا فإن إثباته اكثر من حتمي بالنسبة للعامل وذوي حقوقه خاصة إذا ادعى صاحب العمل أن اتفق معه العامل على أداء الخدمة مجاناً، ويقع على صاحب العمل عبء إثبات ذلك.

فالأجر باعتباره المورد الأساسي الذي يعول عليه العامل في كسب قوته، فإنه يحظى بحماية قانونية مشددة، وأن أي تلاعب بالمرتبات والعلاوات من شأنها أن تعرض القدرة المعيشية للعامل للخطر، خاصة وأن الأجر أبعادا اقتصادية واجتماعية كبيرة تم أسرة العامل بالدرجة الأولى قبل أن تكون مجرد حق مالي للعمل ناتج عن علاقة أو عقد العمل.

وتظهر أهمية الأجر أيضا في تحديد قيمة الاشتراكات لدى مؤسسات الضمان الاجتماعي، ومن تم في تحديد قيمة التعويضات عن الخطر المؤمن عنه، لأنها تحسب على أساس اجر العامل وليس على أساس الحد الوطني الأدنى للأجور.

كما أن إثبات قيمة الأجر له أهمية كبيرة في تقدير التعويضات من طرف القضاة في حال تعرض العامل لحادث مرور قد يمنعه من العمل بسبب العجز المؤقت الذي قد يحدث له، وليس بالضرورة أن يكيف على أنه حادث عمل، والتعويض هذا تدفعه شركة التأمين المؤمن لديها صاحب المركبة المتسببة في حادث، ويحسب على أساس الأجر الذي يتلقاه المعني، وهذا ما يوضحه بدقة الأمر 15/74 المؤرخ في 30 جانفي 1974، والمتعلق بالزامية التأمين عن السيارات والتعويض عن حوادث المرور، والمعدل والمتمم بالقانون رقم 31/88 المؤرخ في 19 جويلية 1988 لاسيما في ملحقه، وينص هذا القانون في الملحق الخاص أنه إذا لم يستطع المعني (العامل المصاب)، إثبات للأجر أو كان دخله أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون، فإن التعويض يحدد على أساس الحد الوطني الأدنى للأجور وقت الحادث، أما الضحايا الحاصلين على شهادات

المتمتع بتجربة أو تأهيل وليس بإمكانهم إثبات اجر أو دخل فيعوضون بالرجوع إلى الحد الأدنى للأجر الأساسي لهذا المنصب¹ وليس على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون، والذي يكون صافيا من التكاليف الضريبية ومن أي اقتطاعات مهما كان نوعها.

مجال تطبيق هذا المبدأ:

تقتضي القاعدة العامة في الإثبات انه في غير المواد التجارية إذا كان التصرف القانوني تزيد قيمته على 1000 دج أو كان غير محدد القيمة فلا تجوز البينة في إثبات وجوده أو انقضائه ما لم يوجد نص يقضي بخلاف ذلك¹، فإذا عرفنا أن قيمة دين الأجر لا تقل قانونا عن 18.000 دج شهريا كحد وطني أدنى للأجور، فهذا يؤدي بنا القول بوجوب تطبيق نص المادة 333 مدني في إثبات الأجر باعتباره عنصرا في تصرف قانوني هو عقد العمل، أي أنه لا يثبت إلا بالكتابة. خاصة إذا علمنا أن عقد أو علاقة العمل ليس ذات طبيعة تجارية. وأنه توجد فوارق كبيرة بين عقد العمل وعقد الشركة (م416 مدني) وبين عقد العمل وعقد الإيجار (م 467 مدني وما بعدها)، أي أن الأمر لا يتعلق بمنازعة تجارية، ومن تم يفترض أنه لا يجوز إثبات الأجر إلا بالدليل الكتابي مادام أن مقداره يجاوز 1000 دج.

وفي الواقع إن ذلك يجاوز نية المشرع في حماية العامل، يريد تسهيل مهمة العامل في إثبات حقوقه وليس تصعيب الأمر، إضافة إلى أن المادة 333 مدني نفسها تحل الإشكال إذ تنص في فقرتها على الاستثناء وهو ما يفهم من عبارة " ما لم يوجد نص بخلاف ذلك" وهذا النص هو المادة 10 من قانون 11/90 التي تعتبر بمثابة نص خاص للقانون المدني، والقاعدة تقتضي أن الخاص يقدر العام، ومن تم يمكن القول أن المادة 333 مدني لا تطبق في مجال إثبات عقد العمل وفي إثبات الأجر وكافة الملحققات المتعلقة به ولو تجاوز مقداره نصيب البينة المقدر ب 1000 دج، نظرا لاختلاف عقود العمل عن العقود المدنية، وللاعتبارات الاجتماعية والإنسانية التي تضبط الأجور، وعقود العمل بصفة عامة، وللمركز الاقتصادي والاجتماعي الضعيف للعامل مقارنة بصاحب العمل، ويكون هذا الحكم نتيجة التفسير الأصح للعامل².

يستثنى من تطبيق هذا المبدأ المستخدم:

¹. المادة 333 ق.م.ج.

². مصطفى جلال القريشي، المرجع السابق، ص32.

قاعدة حرية الإثبات تسري على العامل وحده، في حين يقيد صاحب العمل بالكتابة أو ما يقوم مقامها طالما أن المشرع ألزمه تحت طائلة تسليط عقوبات جزائية بتسليم كشف الراتب و بمسك دفتر الأجور، ومن تم عليه إن يلتزم بالإثبات بهاتين الوسيلتين فقط، وهو نفس الحكم المطبق في التشريع المصري، فإذا ادعى العامل أنه لم يتقاض أجره، فإن نفي هذا الادعاء من صاحب العمل لا يكون إلا بإحدى الوسائل المشار إليها في المادة 30 عمل، أي لا يجوز لهذا الأخير أن يثبت أن العامل تقاضى بوسيلة أخرى غير الكتابة المتمثلة في كشف الراتب أو سجل الأجور أو إيصال استلام الأجر، ويكون إبراء ذمة صاحب العمل من أدائه الأجر حتى ولو لم يبين في الإيصال أو الكشف أو السجل مفردات الأجر¹.

إن ما دفع أغلب التشريعات العربية إلى تبني هذه القاعدة الإثباتية التي تتيح للعامل وحده إثبات الأجر على خلاف صاحب العمل، هو أهمية الأجر بالنسبة للعامل من جهة، والمشكلات الدقيقة والمعقدة في إثبات الأجر من جهة ثانية. وخاصة امتلاك صاحب العمل للوسائل الفنية للإثبات في مقابل قصور إمكانات العامل عن ذلك. وعلى الأخص جهله بقواعد الإثبات، وبعض التشريعات تحتم على رب العمل الإثبات بالكتابة فقط. ومنها التشريع المصري والمغربي والتونسي والسوري والعراقي²، كما أن العامل يعد الطرف الضعف رغم أنه الدائن، بعكس الغالب الأحوال الأخرى التي يكون فيها الدائن هو الطرف القوي كالمؤجر في عقد الإيجار مثلا.

ونشير إلى أن المشرع المصري أورد في الفقرة الأخيرة من المادة 30 عمل حكما مهما بأنه فرض على صاحب العمل إعطاء العامل " إيصالا بالأوراق والشهادات"، التي أودعها لديه عند تحرير عقد العمل. ولا يكفي في ذلك إثبات بيانات هذه الأوراق على ملف خدمة العامل أو إرفاقها به، وإنما الالتزام بتحرير العقد المكتوب منفصل عن الالتزام بإعطاء العامل الإيصال المشار إليه، وتتمثل هذه الأوراق في الشهادات المهنية والعلمية والثبوتية وشهادة الخبرة وغيرها، وهي تندرج جميعها تحت اسم " مسوغات التعيين"، وكذلك يلتزم صاحب العمل بأن يبين في الإيصال ما تسلمه من أدوات العمل الخاصة بالعامل، كملابس العمل والأدوات المملوكة للعامل، فهي تعتبر بمثابة أمانة لدى صاحب العمل، ويترتب على مخالفة هذا الحكم الأخير نفس العقوبة المحددة بالمادة 170 عمل مصري.

¹. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل المصري، المرجع السابق، ص308.

². يوسف الياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، المرجع السابق، ص91.

أولاً: حرية إثبات الأجر مبدأ من مبادئ حماية الأجر:

إن ارتباط العامل بصاحب العمل أو عقد عمل لا يمنع الأول (العامل) من إثبات بعض حقوقه كالأجر والعلاوات والعطل المدفوعة الأجر، وغيرها بكل طرق الإثبات حتى ولو كان عقد العمل مكتوباً، لان المادة العاشرة من قانون 11/90 تكلمت فقط عن إثبات عقد العمل (غير مكتوب)، والذي يكون بجميع طرق الإثبات، أما إذا كان العقد مكتوباً فإنه لا يثبت إلا بالكتابة، وهذا الحكم لا يمكن تطبيقه على بقية الحقوق العمالية المترتبة عن عقد العمل التي قد لا يتضمنها عقد العمل ولو كان ثابتاً بالكتابة. وعلى هذا الأساس فإنه يمكن للعامل أن يلجأ إلى إثبات حقوقه وخاصة الأجر وملحقاته بالقرائن وباليمين وبشهادة الشهود وبالسجلات التي يملكها المستخدم بغض النظر عن دفتر الأجور وقسيمة الأجور، ولا ينبغي أن نقيده بهاتين الوسيلتين إلا إذا ادعى العامل أجراً لا يتطابق مع المنصوص عليه صراحة في عقد العمل أو محدد بموجب اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل، وهذا نظراً لطبيعة علاقة العمل وعناصرها، ونظراً لأهمية هذه العناصر بالنسبة للعامل خصوصاً عنصر الأجر.

ويرى البعض أنه إذا اشترط القانون الكتابة لإثبات عقد ما فوجب إثبات عناصر هذا العقد بالكتابة أيضاً، وان كان ذلك قد يصح بشأن إثبات عنصر الأجر بحيث يمكن إثباته بجميع وسائل الإثبات ولو كان عقد العمل مكتوباً فقد لا ينص عليه هذا العقد، وقد تكون عباراته غامضة، أو قد يطرأ عليه تعديل لاحق، أو أن يكون ظاهر العقد يخالف حقيقته، ثم إن الوفاء بالأجر هو عمل قانوني مستقل بذاته عن التصرف المنشئ للالتزام، وتظهر هذه الفكرة أكثر وضوحاً في حالة وجود دعوى مشتملة على عدة طلبات تتضمن ديوناً مترتبة عن تصرفات ذات صبغة واحدة تمت في أوقات مختلفة.

ومثال ذلك دين الأجر الذي ينشأ عن عدة عقود محددة المدة ومتوالية التنفيذ، قد يكون بعضها مكتوب والبعض الآخر غير مكتوب، ويمكن اعتبار عقود العمل المكتوبة المحددة المدة في هذه الحالة بمثابة مبدأ ثبوت لوجود الدين (الأجر) إذا كانت تشير إلى الواقعة المراد إثباتها.

وما يؤكد هذا القول أن المشرع أوجب دفع الأجر للعامل وحفظ حقوقه كاملة حتى في حالة بطلان علاقة العمل، لأن بطلان هذه العلاقة لا يعني حتماً بطلان الأجر أو زوال الآثار المتولدة عنه، خلافاً للقواعد العامة

للبلطان¹، وتفسير ذلك أن الشروع في تنفيذ العمل غير قابل للاسترداد بالنظر إلى أن جهد العامل غير قابل للاسترجاع، وبالنظر إلى الفائدة التي جناها رب العمل من وراء ذلك وكأنه أترى من غير سبب.

والمشروع اعتبر الأجر حقا مكتسبا، وذلك من خلال الفقرة الثانية من المادة 135 من قانون علاقات العمل مما يعني أن إثبات الأجر ليس مرتبطا حتما بإثبات عقد العمل، وان كان لا يتصور دفع أجر دون إبرام عقد عمل، وإلا فلا يصح أن نسميه عقد عمل.

إن صاحب العمل كمدن يبقى ملزما بالوفاء بالتزامه بدفع الأجر للعامل (كدائن) عاجلا أو آجلا، وعند عدم تنفيذه يعتبر خطأ يرتب مسؤولية في جانبه لا يدرؤه عنها إلا اثبت وجود قوة قاهرة أو حالة إفلاس أو إعسار من جانبه منعه من الوفاء بالأجر بصفة نهائية طبقا لأحكام المادة 307 من القانون المدني الجزائري التي جاء فيها أنه: " ينقضي الالتزام إذا ثبت أن الوفاء أصبح مستحيلا عليه لسبب أجنبي عن إرادته"، والقاعدة تقتضي بأن المدين ملزم بإثبات الحادث الجبري أو القوة القاهرة التي يدعيها، لأنه يدعي خلاف الحالة الطبيعية، وليس بلازم أن يقيم المدين الدليل القاطع على حصول الحادث الجبري أو القوة القاهرة، إذ يجوز الأخذ بوقوع هذه الحوادث عن طريق القرائن القانونية، لأنها تعتبر وقائع مادية لا أعمالا قانونية، فإذا أقام المدين الدليل على أنه عني عناية رب الأسرة بعمله، وتبت ذلك، ترتب عليه وجود قرينة على وقوع حادث جبري أو قهري منعه من أداء الأجر.

وتقدير ما إذا كانت الواقعة المدعى بها تعتبر قوة قاهرة هو تقدير موضوعي يخضع لسلطة التقديرية لمحكمة الموضوع، مادامت قد أقامت قضائها على أسباب سائغة².

ثانيا: عبء تبات الأجر وملحقاته:

لم يتضمن القانون 11/90 أي نص يتكلم عن مسألة عبء إثبات الأجر، بعكس القانون السابق حيث نصت المادة 176 من الأمر 31/75 انه: " يجب على صاحب العمل أن يثبت قبضه المبالغ المشار إليها في المادة السابقة، وتسليمها لمستخدميه" وبناء عليه فإنّ صاحب العمل هو المكلف بعبء إثبات مقدار الأجر، وعبء إثبات تسليمه أو عدم تسليمه إلى العامل، ولو كان طرفا مدعيا في الخصومة. وهنا نرى مخالفة هذا الحكم للقواعد العامة للإثبات، ويتم ذلك بمختلف وسائل الإثبات مهما بلغت قيمة الأجر.

¹. المادة 99 من ق.م.ج.

². نقض مدني مصري ، طعن رقم 26، سنة 23 ق.جلسة 1956/12/27، س7، ص1022.

والتساؤل الذي يطرح بهذا الشأن هو ما حكم الاتفاقات التي تعدل من عبء الإثبات؟

يرى عبد الرزاق السنهوري أنه يجوز صراحة أو ضمنا على نقل عبء الإثبات قبل نظر النزاع وفي أثناءه¹، لأن القواعد المتعلقة بعبء الإثبات وتوزيعه بين المدعي والمدعى عليه ليست من النظام العام.

ويرى القضاء الفرنسي أن مسألة توزيع عبء الإثبات هي مسألة قانون يتعين على القاضي احترامها تحت طائلة النقض، وفي هذا الصدد أيضا قضت محكمة النقض المصرية بان: "الأصل أن العامل غير مكلف بإثبات ما يدعيه من تأخر في الأجر، وإنما يجوز صراحة أو ضمنا على مخالفة ذلك، لأن قواعد الإثبات لا تتعلق بالنظام العام²، وان إخفاق الخصم في الإثبات يعد قرينة قضائية لصالح خصمه، ويحكم له بالمطلوب إذا توافرت قرائن أخرى.

الفرع الثاني: دور بعض الوسائل الأخرى في الإثبات

أولاً: دور السجلات في إثبات الأجر وملحقاته

نص المرسوم التنفيذي رقم 98/96 المؤرخ في 06 مارس 1996 على جملة من الدفاتر والسجلات التي يلزم المستخدم بمسكها بانتظام، وقد حصرتها المادة الثانية منه في سبعة دفاتر وسجلات وهي: دفتر الأجر، وسجل العطل المدفوعة الأجر، وسجل العمال، وسجل العمال الأجانب، وسجل الفحص التقني للمنشآت والتجهيزات الصناعية، وسجل حفظ الصحة والأمن وطب العمل، وسجل حوادث العمل، وقد سبق وان تحدثنا عن دفتر الأجر ومدى حجيته وأهميته في إثبات الأجر، والتساؤل المطروح هنا هل تقبل السجلات الأخرى في إثبات الأجر أيضا؟

يرى الفقه والقضاء المصرين على إمكانية الاعتماد عليها أيضا كدليل لإثبات الأجر خاصة في حالة غياب دفتر الأجر لسبب ما (سرقة أو تلف)، أو لعدم وجوده أصلا، وهذه السجلات يمكن تقديمها كدليل إثبات في أية مرحلة من مراحل الدعوى سواء أمام المحكمة الابتدائية أو أمام المحاكم الاستئنافية، غير أنها لا تقدم لأول مرة أمام محكمة النقض باعتبارها محكمة قانون لا محكمة موضوع، على انه إذا قدم الخصم ورقة أو محررا في أية مرحلة من مراحل الدعوى فلا يجوز له سحبه بغير رضاء خصمه إلا بإذن كتابي من القاضي

¹. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، ج2، ف57

² نقض مصري في 1970/02/40، سنة 22، رقم 250

أو رئيس المحكمة بعد أن تحفظ منه صورة في ملف الدعوى، ويؤشر عليه كاتب الضبط بمطابقتها للأصل¹، وللقاضي سلطة مطلقة في تقدير الوثائق المقدمة دون رقابة من المحكمة العليا.

وتطبيقا لما تقدم قضت محكمة النقض المصرية أنه: "متى كانت المحكمة إذا رفضت إجابة طلب الطاعن وإلزام المطعون عليه بتقديم دفاتر الوقف لإثباته وفائه للأجرة التي ادعى أنه قام بدفعها قد قررت بالأدلة المبررة وبما لها من سلطة التقدير الموضوعية في هذا الخصوص أنه طلب غير جدي، فإن النعي عليها بمخالفة القانون يكون على غير أساس.

هل الوفاء بأجرة شهر معين قرينة على الوفاء بالأجور السابقة؟

لم يتعرض قانون العمل الجزائري لهذه المسألة، وإن كان من المحتمل أن تعرض على القضاء واقعة بهذا الشأن، بحيث يطالب فيها العامل بأجوره كاملة، غير أن صاحب العمل يدفع بآته سدد هذه الأجور ولا يقدم سوى قسيمة تثبت دفعه اجر آخر شهر فقط، فهل يمكن اعتبارها قرينة على وفائه ببقية الأجور السابقة؟

لا مانع من أن يتجه القضاء الجزائري في غياب النص القانوني إلى تطبيق هذه القاعدة الإثباتية بشأن عقود العمل معتبرا إياها قرينة قضائية، قد تتحول إلى قرينة قانونية.

وهذا ما يتماشى مع منطق الإثبات وروح قانون العمل الذي وفر حماية كافية لصالح العامل على حساب المستخدم، ذلك أن المبدأ السائد في نطاق السياسة التشريعية لقوانين العمل هو إقامة توازن بين طرفي علاقة العمل. على أنه يمكن اعتبارها قرينة بسيطة يمكن إثبات عكسها بكل الطرق الممكنة، وعبء إثبات عدم تسلم الأجور السابقة يقع عليه بوصفه مدعيا، لأنه يدعي خلاف الظاهر أصلا²، وقد يعتمد في ذلك على كشف الرواتب أو صكوك بريدية أو بنكية، خصوصا وأن القانون لا يرى مانعا من دفع الأجور عن طريق صك أو حوالة بريدية³، والإثبات في هذه الحالة قد يكون صعبا أو حتى مستحيلا على العامل إذا طالت المدة وكثرة الأجور غير المدفوعة مع انه من المفروض أن لا يتأخر دفع الأجر عن شهر واحد، ويتعين على العامل أن يوجه إنذارا مكتوبا إلى رب العمل قبل اللجوء إلى منازعته قضائيا.

¹. المادة 25 من قانون الإثبات المصري، وكذلك محمد مجي مطر، مسائل الإثبات في المواد المدنية والتجارية، الدار الجامعية، القاهرة، ص 98.

². يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، المرجع السابق، ص 91.

³. المادة 85 من ق. 11/90 والمادة 164 من الامر 31/75.

وقد يثبت صاحب العمل انه دفع الأجر ولكن العامل لم يستلمها، ومن تم دفعه للأجرة مضاعفة يعد دفعا غير مستحق¹.

ثانيا: دور البيئة في إثبات الأجر:

إنّ لشهادة الشهود دور كبير في إثبات الأجر واثبات الوفاء به، وخاصة في حالة عدم وجود كشف الراتب، أو عدم تسليمه للعامل أو في حالة ضياعه، وكذا في حالة عدم وجود بيانات أخرى في عقد العمل تتحدث عن الأجر على انه ينبغي على العامل المعني أن يعتمد في إثبات عدم تلقيه الأجر على شهادة شهود من عمال نفس الهيئة المستخدمة أو من نفس الفرع من المؤسسة المستخدمة ذاتها، وفي المقابل لا يمكن لصاحب العمل دحض هذه البيئة بالبيئة، وإنما عليه تقديم دليل كتابي متمثل في كشف الأجور أو سجل الأجور، على أن العامل قد تلقى أجره كاملا كغيره من العمال.

والمشرع الجزائري لم ينص في قانون العمل على شهادة الشهود كوسيلة لإثبات الوفاء بالأجر، ولكن هذا لا ينفي الاعتماد عليها باعتبارها من الوسائل العامة في الإثبات، وذلك بالرجوع إلى أحكام القانون المدني في مادة البيئة، وبمقارنة ذلك مع التشريع التونسي مثلا، فإننا نجد أنه ينص في الفصل 144-2 من قانون العمل رقم 28 لسنة 1966 أنه: "عند كل دفع يمضي العامل أمام اسمه بهذا الكتاب" كتاب الدفع"، وإذا كان عاجزا عن الإمضاء أو لا يحسنه يجب أن يثبت الدفع بشهادة شاهدين من اختياره". قد أحالت هذه المادة صراحة على تطبيق الأحكام العامة فيما يخص إثبات الأجر، وهو ما تدل عليه المادة 146 من قانون العمل الفرنسي التي تنص على: "الصيغ القانونية التي يجب بمقتضاها دفع العمال حقوقهم لا تكون عرضة في سبيل تطبيق القواعد التي سنها قانون الالتزامات والعقود في مادة البيئة".

المطلب الثاني: الوثائق والمستندات التي يلزم المستخدم بتسليمها

عند انتهاء علاقة العمل يلتزم المستخدم بتسليم بعض الوثائق والمستندات إلى العامل هذه الوثائق قد ينص عليها القانون مثل شهادة العمل، وقد يتم النص عليها عقد العمل أو الاتفاقية الجماعية أو سري عرف المهنة بتسليمها للعامل، فقد فرض الواقع العملي على المستخدم تسليم سند تصفية الحسابات ليثبت فعلا أن علاقة العمل قد انتهت وبأن العامل قد تحصل على كل مستحقاته المالية.

¹. ق.غ.إ.، بتاريخ 1990/12/31، ملف رقم 71015، م.ق، ع02، س 1992، ص12.

لهذا سنقسم دراسة هذا المطلب إلى تسليم المستخدم لسند تصفية كل الحسابات في الفرع الأول، أما الفرع الثاني فخصصناه لدراسة شهادة العمل وعلاقتها بالأجر.

الفرع الأول: التزام المستخدم بتسليم العامل سند تصفية كل الحسابات

عند نهاية كل علاقة العمل يلزم صاحب العمل بدفع جميع الحقوق المالية والعينية للعامل وذلك من أجل تبرئة ذمته اتجاه هذا الأخير، وإثبات تبرئة هذه الذمة فلا بد أن يوضح في سند مكتوب الحقوق المدفوعة، وكما سبق الإشارة فإنّ هذا السند يسمى بسند تصفية كل الحسابات *solde de tout compte*.

إنّ إنهاء علاقة العمل خاصة إذا كان ذلك نتيجة لتسريح تتولد عنها نتائج وخيمة على العامل ومشاكل لا متناهية، وعدم وضع القانون لأحكام تضبط هذا الوصل من شأنه أن يشدد من النتائج السلبية لإنهاء علاقة العمل، فكان من الأولى أن يقوم المشرع الجزائري بتنظيم هذا الوصل عن طريق نصوص قانونية لعدم ترك حرية واسعة للمستخدم في هذا المجال. وعلى العموم فإن هذه الوثيقة تطرح عدة مسائل من حيث مضمونها، والشخص المؤهل لتحريرها، وكذا الآثار المترتبة عنها؟

وإنّ سند تصفية كل الحسابات لا يتضمن فقط الأجر، بل حتى التعويضات عن الأضرار الناجمة عن التسريح وكل المبالغ الواجب دفعها للعامل أثناء وعند نهاية علاقة العمل، وتظهر أهمية هذا السند بالنسبة للعامل الذي قد يجرمه المستخدم من حقوقه المستحقة عند نهاية علاقة العمل، كذلك بالنسبة للمستخدم حتى لا يرجع عليه العامل الذي يكون قد تسلم كافة الحقوق قبل مغادرته لمنصبه، وبطالبه بحقوق تم دفعها له من أجل إثراء على حسابه.

ورغم أهمية السند فإنّ المشرع الجزائري لم ينظم أحكامه بل لم يذكره في ظل قانون 11/90، رغم أن وصل تصفية كل حساب لا يقل أهمية عن شهادة العمل، بحيث نجد المادة 67 نصت صراحة عند نهاية علاقة العمل شهادة العمل، فحين لم تشير إلى سند تصفية كل الحسابات، فحين نجد قرار المحكمة العليا قد قرر صراحة على أن تسليم شهادة العمل وسند تصفية كل الحسابات دليل على نهاية علاقة العمل¹.

¹ لقد اعتبر الاجتهاد القضائي أن مطالبة العامل بوصول تصفية كل حساب بدون تحفظ دليلا على إنهاء علاقة العمل، ق.م.ع.، غ.إ.، رقم 75980، المؤرخ في 1992/02/17، م.ق.، 1993، ع 03، ص 89.

أولاً: مضمونه وطريقة تحريره:

إن وصل تصفية كل حساب هو وثيقة يسلمها العامل إلى صاحب العمل عند انتهاء علاقة العمل، يعترف فيها أنه قد تسلم كل مستحقاته المالية وهي كل حقوق العامل الناشئة عن القواعد القانونية أو الاتفاقيات الجماعية، أو عقد العمل ويكون ذلك سواء في عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة، ومهما كان سبب إنهاء علاقة العمل سواء يرجع إلى تسريح تآديبي، اقتصادي، استقالة... الخ.

يجرر هذا الوصل من نسختين ويتم النص على ذلك في الوصل، فيحتفظ العامل بنسخة ويسلم الأخرى لصاحب العمل، وليس هناك شكل محدد لهذا الوصل، فيمكن أن يكون مكتوباً باليد أو الآلة الكاتبة أو مطبوعاً، كما يجب أن يذكر في الوثيقة عبارة "تصفية كل حساب" بخط يد العامل وتكون متنوعة بتوقيعه¹،

كما يجب أن يجرر هذا الوصل بدون شرط أو تحفظ وإذا أبدى العامل تحفظات عليه فيكون لذلك أثراً على ذمة المستخدم اتجاهه.

ويشترط في الوصل أن يكون مؤرخاً، أي يحمل تاريخاً معيناً، ويذكر فيه المدة التي يحق فيها للعامل أن يطعن فيه، والتي يبدأ حسابها من تاريخ التوقيع عليه، وتكون كتابة هذا الأجل -LE Délais de forclusion- بشكل واضح لا يدع مجالاً للشك أو اللبس².

ويجرر العامل هذا الوصل عند مغادرته الفعلية للمؤسسة، وبما أن عقد العمل لا ينتهي إلا بنهاية مهلة الإخطار، فإذا حرر العامل وصل تصفية كل حساب أثناء تنفيذ مهلة الإخطار فهذا لا يبرئ ذمة المستخدم من المستحقات المالية للعامل، أما إذا لم ينفذ العامل مهلة الإخطار بإعفائه منها فيترتب عن هذا الوصل كل

وفي وقت لاحق تراجع المحكمة العليا عن هذا الموقف فاعتبرت أن تسليم العامل حسابه النهائي لا يدل على إرادته في إنهاء علاقة العمل، ق.م.ع.، غ. إ.، رقم 153681، المؤرخ في 1997/12/09.

¹ إذا كانت عبارة "تصفية كل حساب" مطبوعة أي غير مكتوبة بخط يد العامل فهذا يؤثر على مدى براءة ذمة المستخدم من المستحقات المالية للعامل، لذلك يدع مجالاً للشك حول ما إذا كان العامل قد تسلم فعلاً كل مستحقاته المالية، كما اعتبر قضاة محكمة النقض الفرنسية أن عبارة "قراءة ووافقت" « lu et approuve » لا تعوض عبارة تصفية كل حساب. راجع في هذا الشأن

Gérard Lyon Caen, Jean Pélissier, Alain Supiot, Op.Cit, P804.

² حيث يمكن للمستخدم التمسك بالسقوط إذا لم يطعن العامل في الوصل في الآجال المحددة من تاريخ توقيعه وهي مدة شهرين في القانون الفرنسي.

آثاره اتجاه المستخدم والعامل¹، كما يجب أن يشمل الوصل على كل القيم والمستحقات المالية التي دفعها المستخدم للعامل، بشكل واضح وصريح، ولا يمكن أن يشمل هذا الوصل على الديون التي لم تنشأ بعد، فيمكن أن ينشأ حقا للعامل بعد التوقيع على الوصل مثل التعويض عن عدم احترام قاعدة الأولوية في تشغيل العامل المسرح²

بالإضافة إلى ما سبق يجب أن تتوفر في الوصل شروط الصحة وفقا للقواعد العامة لصحة التصرف القانوني³، حيث يجب أن يتمتع العامل الذي يجرر الوصل بالأهلية، أن يكون راشدا وأن يكون العامل يعرف الكتابة⁴، وبما أن هذا التصرف هو مضر بصاحبه، فلا يجب أن يكون لعامل قاصرا، وإذا كان كذلك لا بد من حضور ممثله الشرعي.

ويجب أن تكون إرادة العامل حرة في التوقيع على الوصل ولا يوجد ما يجبره على ذلك⁵، والتوقيع من طرف العامل يفيد أن المستخدم قد دفع له كل مستحقاته، لكن رفض توقيع العامل لهذا الوصل لا يعني أن المستخدم لم يدفع له مستحقاته⁶.

¹. Jean Savatier, Revue de droit social 1989, p834.

². إلا أنه إذا اشتمل الوصل على تعويض مهلة الإحطار والأجور ومستحقاتها فهذا لا يمنع العامل من المطالبة أمام المحكمة بالتعويض عن التسريح التعسفي مثلا حتى بعد نهاية الأجل المحدد في الوصل أي اجل السقوط.

³. Yves Delamotte et Daniel Marchand ,Op. Cit, P142.

⁴. يشترط القانون الفرنسي أن تكون عبارة تصفية كل حساب مكتوبة باليد، أي بخط يد العامل، حتى ولو كانت باقي البيانات ليست مكتوبة باليد مطبوعة مثلا، كما لا يمكن مواجهة العامل بما جاء في الوصل إذا كانت هذه العبارة مكتوبة بيد شخص آخر.

⁵. يجب أن يكون العامل على دراية تامة بما يوقع عليه، إلا إن عند نهاية علاقة العمل وخاصة في حالة التسريح يكون العامل في ظروف نفسية صعبة، حيث يتجه تفكيره إلى آثار البطالة وما ينجر عنها من عواقب، هذه الضغوط النفسية كلها قد تشكل في حرية العامل في التوقيع، راجع في هذا الشأن:

Daniel Boulmier ; Le Reçu pour solde de tout compte. Un acte de tous les dangers pour le seul salaire, Revue du droit social, N°11, Novembre 1996, P927

⁶. Halène Roux, Op. Cit. P

ثانيا: الآثار المترتبة عن تسليم وصل تصفية كل الحساب

إنّ الوصل المحرر بطريقة صحيحة والذي لم يقيم العامل بالاعتراض والاحتجاج على ما جاء في الأجل المين فيه، ينجم عنه سقوط حق العامل في الاحتجاج على ما جاء بالوصل.

1. براءة ذمة المستخدم

إنّ توقيع العامل على هذا الوصل يكون بمثابة اعتراف منه، على براءة ذمة المستخدم من القيم المالية المذكورة فيه وتشمل الأجر، التعويض عن التسريح، التعويض عن مهلة الأخطار، أي ما يكون في ذمة المستخدم للعامل بمناسبة تنفيذ علاقة العمل أو إنهائها. أمّا في حالة استقالة العامل التي تتكون غطاءا للتسريح، فهنا الوصل لا يجرر صاحب العمل من دفع تعويض للعامل، ومن أجل براءة ذمة المستخدم يشترط أن يحتوي الوصل بيانات صحيحة وموقع من طرف العامل، ففي القانون الفرنسي إذا لم يشتمل البيانات المنصوص عليها قانونا فلا يكون الوصل باطلا، وإنّما يكون له وظيفة إثبات أنّ العامل قد تسلّم القيم المنصوص عليها في « il a seulement un effet probatoire et non libératoire »

نجد التشريع الفرنسي قد ألزم المستخدم صراحة بتسليم للعامل سند تصفية كل الحسابات عند نهاية علاقة العمل، ولا بد أن يحمل هذا السند المكتوب عبارة سند تصفية كل الحسابات، وأن يحدد فيه كل المبالغ المستحقة للعامل، مع العلم أن هذا السند لا يسلم للعامل إلا عند نهاية علاقة العمل وبعد تبليغه بنهايتها إلى جانب ذلك لا بد أن يمضي العامل بتوقيعه على السند وبالنسبة للتوقيع فقد اشترط القضاء الفرنسي بوجوب كتابة عبارة انه تحصل على كل ما دون في السند، وذلك بخط يد العامل وليس بالة الرقاعة¹.

إذن كان على التشريع الجزائري أن ينظم أحكام سند تصفية كل الحسابات بدقة، نظرا لأهميته في حماية العامل من كل تعسف أو تحايل من صاحب العمل، لاسيما عادة ما يكون هذا الأخير في ظروف نفسية مضطربة عند نهاية العمل فيمضي على السند دون التأكد من الحقوق المدونة فيه، أو يمضيه تحت ضغط المستخدم، فهل يستطيع المطالبة بعد إمضاءه على الحقوق التي لم يستلمها وعلى أي أساس؟

بالرجوع إلى التشريع الجزائري الخاص بتنظيم علاقة العمل نجد أنه لم يورد أي نص لحل مثل هذا الإشكال، على خلاف التشريع الفرنسي الذي منح للعامل حق الاعتراض والرجوع على المستخدم وذلك خلال

¹ Antoine Mazeaud; Droit du travail ; Mont Chrestien. E.J.A. 1998.P..

شهرين ابتداء من تاريخ إمضاء السند وعليه فإذا طرح نزاع حول العناصر المحددة في السند الموقع عليه من قبل العامل، فكيف يمكن للقاضي الفصل في هذا النزاع وذلك بعد التمييز بين حالتين:

- حالة ما إذا أمضى العامل على السند تحت ضغط وتهديد صاحب العمل فهنا يكون العامل مكره، ويمكن للقاضي الاستناد إلى نظرية الإكراه المنصوص عليها في المادة 88 من القانون المدني متى أثبت العامل عناصر الإكراه، و أثبت للمحكمة أن رضاه كان معيبا عند إمضاء السند.

- أما إذا ادعى العامل انه امضى على السند دون إثبات وقوع هذا الإكراه فان إمضاه يشكل قرينة بسيطة على براءة ذمة المدين طبقا للمادة 332 من القانون المدني، التي نصت على أن التأشير على سند بما يستفاد منه براءة المدين حجة على الدائن إلى أن يثبت العكس.

وعليه بناء على هذه المادة يمكن للقاضي اعتبار أن مجرد إمضاء العامل على السند قرينة بسيطة على براءة ذمة المستخدم والتي يمكن للعامل إثبات عكسها، وعلى القاضي أن يراعي عند تطبيق هذه المادة بنوع من التحفظ، ونجد القضاء الفرنسي قد ذهب ببسط حماية كبيرة للعامل فيما يخص تسليم هذا السند والآثار المترتبة عليه، بحيث اوجب أن يكون السند مكتوب على نسختين تمنح نسخة للعامل فإن لم يتم ذلك فان السند يعد عديم الأثر.

وهنا نتساءل عن الآثار المترتبة عن تسليم العامل سند تصفية الحسابات، هل تسلم السند للعامل بعد توقيعه يعني انه تحصل على المبالغ المستحقة؟

في الحقيقة لا يمكن اعتبار تسلم العامل للسند بعد توقيعه انه قد استوفى حقوقه لان إمضاه يؤكد على أن العناصر المدونة في السند تمثل فعلا الحقوق المطالب بها، وبالتالي يكون للسند نفس الأثر المترتب عند تسليم قسيمة الراتب السابق بيانه.

والإشكال يطرح كذلك بالنسبة للقاصر العامل، وكما سبق تبيانه فإنه لا يمارس أي عمل إلا بعد رخصة من وليه، فعند نهاية علاقة العمل لابد من بسط الحماية له، فهل يمكن للعامل القاصر أن يوقع شخصيا على سند تصفية الحساب، دون حضور وليه؟

نظرا للحماية التي يتمتع بها القاصر العامل ناقص الأهلية، فإنّ عند تسليم سند تصفية الحساب فإنّ المستخدم ملزم بإحضار وليه عند إمضاء هذا الأخير لسند وهذا ما ذهب إليه القضاء الفرنسي، بحيث اعتبر أن مجرد إمضاء القاصر على السند لا يكون له أي أثر إلا بحضور وليه الشرعي

2. الطعن في وصل تصفية كل الحساب:

يمكن للعامل أن يطعن في هذا الوصل خلال المدة المحددة فيه كأجل للاحتجاج حول ما جاء فيه، ويبدأ حساب اجل الطعن في الوصل من تاريخ التوقيع عليه. وهذا الطعن في الوصل الذي يقوم به العامل أو من يمثله يجب أن يكون تصرفا لاحقا لإبرام وصل تصفية كل حساب، كما يجب على العامل أن يسبب هذا الاحتجاج، فيذكر فيه الحقوق التي يحتج عليها لإعلام المستخدم حول ما هو مطلوب منه، فالطعن يكون

في اجل محدد، مكتوب، ومسبب، ويعتبر القضاء الفرنسي أنه إذا تضمن الوصل تاريخين الأول مطبوع وثاني مكتوب بخط اليد العامل، فالعبرة بالتاريخ الثاني، أما إذا جاء الوصل خاليا من أي تاريخ، اعتبر القضاء الفرنسي إن الأجل المحدد قانونا والمقدر بشهرين، لم يبدأ بعد في السريان¹.

3. سقوط الحق في الاحتجاج:

عند مرور الأجل المحدد في الوصل لا يمكن للعامل أن يحتج حول ما جاء فيه، أي يسقط حقه في ذلك، فيفترض أن المستخدم دفع ما كان للعامل من ديون في ذمته سواء تلك المتعلقة بتنفيذ علاقة العمل كالأجور أو إهمائها كالتعويضات².

وفي الأخير فإن الحل الأمثل لحماية العامل من النتائج السلبية المترتبة عن تسليم هذا الوصل يجب أن يكون علاجيا وليس وقائيا وذلك عن طريق منع تسليمه من العامل إلى المستخدم بموجب نص قانوني صريح³.

الفرع الثاني: تسليم شهادة العمل ومدى ارتباطها بالأجر

وفقا للمادة 11/90 المتعلق بعلاقات العمل فان صاحب العمل يلتزم بتسليم شهادة العمل إلى العامل⁴.

¹. G.H.Camerlynk, Op. Cit. P 473.

². Gérard Lyon Caen, Jean Pélissier ; Alain Supiot, Op. Cit. P807.

³. Daniel Boulmier, Op. Cit. P931.

⁴. تنص المادة 67 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل: "يسلم للعامل، عند انتهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ انتهاء علاقة العمل، وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها.

لم يشترط القانون عند تسليم شهادة العمل نموذجاً محددًا من حيث الشكل فهو يختلف من مؤسسة مستخدمة إلى أخرى، في حين يشترط القانون إن تشتمل شهادة العمل من حيث المضمون على بيانات إلزامية حددها المادة 67 من قانون علاقات العمل.

أولاً: بالنسبة لمضمون شهادة العمل:

تسلم شهادة العمل من طرف المستخدم في شكل استمارة أو مطبوعة خاصة بالمؤسسة، وفي حالة عدم وجود هذه المطبوعة أو عدم وجود ختم المؤسسة أو صاحب العمل، فلا بد أن يقوم المستخدم بوضع إمضائه على شهادة العمل، وهذا الإمضاء لا بد أن يكون مصادق عليه، والقانون لم يشترط شكلاً معيناً، فيمكن أن تكتب شهادة العمل باليد-*Manuscrite*- أو بالآلة الكاتبة-*dactylographie*- أو تكون مطبوعة-*Imprimée*-، كما يمكن أن يحررها العامل ويوقعها المستخدم. تحتوي شهادة العمل على بيانات إلزامية وكذلك بيانات اختياريه أو كمالية.

1. البيانات الإلزامية:

حسب المادة 67 من ق.ع.ع لا بد من أن يذكر في شهادة العمل تاريخ التوظيف، تاريخ إنهاء علاقة العمل، وكذلك المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها، ولكن هذا لا يدع مجال للشك، أن هوية المستخدم والعامل يجب أن يظهر في شهادة العمل.

1.1 تاريخ التوظيف:

وهو التاريخ الذي بدأ فيه العامل نشاطه في المؤسسة المستخدمة، وفي حالة العمل تحت التجربة، يكون الطرفان مرتبطان بعقد عمل، فان تاريخ التوظيف لا بد أن يحدد عند بداية هذه الفترة¹.

وفي حالة إذا ما طرأت تعديلات على الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة، فان جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير تبقى قائمة بين المستخدم الجديد والعمال¹ كمبدأ عام فرغم التغييرات المتتالية

لا يترتب عن تسليم شهادة العمل فقدان حقوق وواجبات المستخدم والعامل الناشئة عن عقد العمل أو عقود التكوين إلا إذا اتفق الطرفان على عكس ذلك كتابة".

¹. Hélène Roux, documents établis a la rupture du contrat du travail, juris Classeur, travail traité, édition technique, 1990, fascicule 32-10, p05.

لأصحاب العمل فمن المنطقي أن المستخدم الأخير هو الذي يكون ملزماً بتسليم شهادة عمل واحدة فيها تاريخ التوظيف الأول في المؤسسة المستخدمة.

2.1. تاريخ إنهاء علاقة العمل:

وهو تاريخ خروج العامل من المؤسسة هو التاريخ الذي تنتهي فيه علاقة العمل، بغض النظر عن تنفيذ العامل لمهلة العطلة أو إعفائه منها.

3.1. المناصب التي شغلها العامل:

لابد أن يذكر المستخدم المنصب الذي شغله العامل فعلاً، فلا يجوز له مثلاً أن لا يحدد طبيعة العمل الذي كان يمارسه العامل بشكل فعلي، مما يلحق ضرراً بالعامل، كأن يذكر في شهادة العمل أن العامل كان يشغل منصب تقني، وفي الحقيقة هو عامل عادي أو كان يذكر أن العامل مهندس معماري بدل مهندس مدني، فلا بد من تحديد المنصب بشكل لا يترك لبس أو مجال للشك حول المهام التي كانت منوطة بالعامل ونطاق هذه المهام.

إذا من حق العامل أن يذكر المستخدم المنصب الذي شغله فعلاً في شهادة العمل، لكن هذا لا ينطبق على المنصب الذي يشغله العامل بصفة مؤقتة لاستخلاف عامل آخر يكون في عطلة.

4.1. فترات العمل المناسبة لها:

ولا يكفي ذكر منصب العمل وإنما أيضاً فترات العمل المناسبة لهذا المنصب، وإذا شغل العامل عدة مناصب عمل لابد من تحديد طبيعة كل منصب والفترة المناسبة له.

ففي حالة العامل المرتبط بعقد عمل غير محدد المدة وبالعمل بتوقيت الجزئي، فهنا المستخدم يسلمه شهادة عمل عند انتهاء عقد العمل، أما في حالة عقد عمل محدد المدة يقوم المستخدم بتسليم العامل شهادة عند تجديد كل عقد وفي حالة تجديد عدة مرات نكون أمام عدة عقود عمل محددة المدة وعدة شهادات عمل.

أما في حالة إعادة تكييف عقد العمل المحدد المدة إلى عقد عمل غير محدد المدة من طرف المحكمة، فهنا لابد أن تشمل شهادة العمل، مجموعة المناصب التي شغلها العامل كلها في شهادة واحدة².

¹. المادة 74 من ق رقم 11/90.

². Hélène Roux, Op. Cit. P06.

ولا يكون من الضروري أن يذكر في شهادة العمل، الفترات التي علق في فترتها العمل مهما كان السبب أو المدة، وهذا ما أكدته المحكمة العليا في قرارها رقم 307768¹ فجاء في محتواه أنه: " لا تعتبر الفترة التي لم يعمل فيها العامل، بسبب رفض المستخدم تنفيذ الحكم القاضي بالإرجاع فترة عمل، مادام أن العامل لم يقم بأي نشاط مهني لدى المؤسسة المستخدمة وبالتالي لا تدرج في شهادة العمل عند انتهاء علاقة العمل"، أما بالنسبة لحالة تعليق علاقة العمل نتيجة عطلة التكوين، فهي تحسب بمثابة فترة عمل لتحديد حقوق العامل، وفي حالة تغير صاحب العمل عدة مرات فيجب أن يذكر في شهادة العمل المدة التي شغلها عند كل واحد منهم وطبيعة المنصب الذي كان يشغله في كل فترة.

5.1. ذكر هوية المستخدم والعامل

يجب تحديد هوية المستخدم بذكر اسمه، فهو يحرر ويوقع على شهادة العمل، كما يجب أن تحمل هذه الشهادة البيانات الخاصة بالمؤسسة المستخدمة بشكل لا يترك مجال للشك حول شرعية وصحة هذه الشهادة، بالإضافة إلى ضرورة تحديد هوية العامل بذكر اسمه ولقبه.

2. البيانات الكمالية أو الاختيارية:

لا يفرض القانون على المستخدم أن يذكر في شهادة العمل مثلاً أن إنهاء علاقة العمل لم يكن بخطأ من العامل، كما أن صاحب العمل غير ملزم بأن يذكر في الشهادة رأياً يكون في مصلحة العامل حول كفايته المهنية والخدمات التي قدمها للمؤسسة، بالنسبة للقانون فهو لا يفرض ذكر عبارات التقدير ولا عكسها، لكن في الواقع يمكن عن طريق اتفاق مسبق بين المستخدم والعامل أن يذكر في شهادة العامل عبارات في مصلحة العامل.

أما إذا كان العامل ملتزماً بعدم منافسة المستخدم عند إبرام عقد العمل، فيمكن لصاحب العمل أن يدرج هذا الالتزام في شهادة العمل، لأن ذلك لا يلحق ضرراً بالعامل ولا يقلل حظوظه في إيجاد عمل، بما أن واجب الوفاء يستدعي من العامل أن يوضح للمستخدم الجديد مدى نطاق حرته، في التعاقد واحترام واجباته الناجمة عن تعاقد السابق، وبالتالي فإن إدراج المستخدم لشرط عدم منافسة العامل له بعد إنهاء عقد العمل لا يلحق أي ضرر بالعامل، مادام أن هذا الالتزام يقع على عاتق العقد الذي كان قائماً بينهما.

¹ ق.م.ع.، غ.إ.، رقم 307768، الصادر بتاريخ 2005/07/06، م.ق.، س 2005، ع 02، ص 251.

وفي حالة المستخدم الذي يذكر في شهادة العمل تصريحات لا تتناسب مع المؤهلات المهنية للعامل، والتي تكون غير صحيحة أو مبالغاً فيها، فيكون المستخدم في هذه الحالة مسؤولاً أمام الغير الذي يلحقه ضرر، إذا أخذ بعين الاعتبار عبارات التقدير هذه من اجل تعيين العامل، فهذا الغير يكون قد وقع في غلط حيث تكون هنا شخصية العامل محل اعتبار في التعاقد

ثانياً: حجية شهادة العمل في الإثبات

تكون لشهادة العمل، قوة ملزمة لما تتضمنه من بيانات سواء بالنسبة للمستخدم أو العامل أو المستخدم الجديد، كما تثبت شهادة العمل أن هناك علاقة عمل كانت قائمة فعلاً، سواء في وجه صاحب العمل أو بالنسبة للغير¹.

1. بالنسبة للمستخدم:

إن عبارات التقدير التي يذكرها المستخدم في شهادة العمل تكون حجة عليه، فيمكن للعامل أن يتمسك بها إذا ادعى صاحب العمل أنه ثم تسريح العامل نتيجة خطأ جسيم.

كما أنه إذا التزم المستخدم بإعادة إدراج العامل في وقت لاحق في منصب عمله، ويُدْرَج ذلك في شهادة العمل، عندها تكون له أولوية في التوظيف، ففي حالة عدم تنفيذ هذا الالتزام من طرف المستخدم، يمكن للعامل أن يطالبه بالتعويض عن الضرر الذي لحقه، كما أن البيانات التي تذكر في شهادة العمل تكون حجة على المستخدم مثل تاريخ التوظيف، المناصب التي شغلها... الخ، والتصريح ببيانات خاطئة في شهادة العمل تعرض صاحبها لمتابعة جزائية².

2. بالنسبة للمستخدم الجديد:

يجب على المستخدم الجديد أن يتأكد من أن العامل قد تحرر من علاقة العمل السابقة وإذا كان المستخدم الجديد ينافس المستخدم السابق في نفس النشاط، فهذا يجعله مسؤولاً بالتضامن مع العامل في عدم احترام شرط عدم المنافسة، الذي يكون قد التزم به العامل عند إبرام عقد العامل السابق ولا يمكنه التملص من المسؤولية.

¹ تكون شهادة العمل حجة على الغير خاصة الهيئة المكلفة بتسيير التامين على البطالة، التقاعد...

² وذلك من اجل جنحة التزوير واستعمال المزور المعاقب عليها بموجب المادة 228 قانون العقوبات.

3. بالنسبة للعامل:

البيانات الموجودة في شهادة العامل تكون حجة على العامل، يفترض أنه قبل بها صراحة أو ضمنا، فادا ذكر المستخدم أن إنهاء علاقة العمل كان بسبب خطأ ارتكبه العامل فإذا لم يحتج على ذلك عند استلام شهادة العمل، ففي حالة وجود نزاع، لا يمكنه استنتاج أن هناك إرادة صريحة في الاستقالة.

إن تسليم شهادة عمل ليس في حد ذاته دليلا على إنهاء علاقة العمل، إلا إذا اشتملت شهادة العمل على عبارة معني من كل التزامات *libre de tout engagement*، والعكس غير صحيح، فالمستخدم الذي لم يسلم تلقائيا بعد إنهاء علاقة العمل شهادة عمل إلى العامل فهذا لا يعني أن المستخدم لم يكن يقصد إنهاء علاقة العمل¹. كما أن تاريخ تسليم شهادة العمل لا يعني انه هو نفس تاريخ إنهاء علاقة العمل.

ثالثا: الجزاءات الموقعة على المستخدم إذا امتنع عن تسليمها:

يقوم المستخدم بتسليم شهادة عمل إلى العامل عند انتهاء علاقة العمل، ويعتبر هذا التسليم مطلوب وليس محمول، ومتى امتنع المستخدم عن تسليم شهادة العمل سواء عن طريق الرفض أو التأخر في التسليم أو في حالة إدراج بيانات غير صحيحة لإلحاق ضررا بالعامل يتعرض العامل بتعرض المستخدم لجزاءات محددة قانونا.

كما يقوم صاحب العمل بتسليم شهادة العمل بصفة عامة إلى العامل سواء كان تابعا للقطاع العام أو الخاص، والتزم المؤسسة المستخدمة بتسليم شهادة عمل يكون قائما مهما كانت طبيعة علاقة العمل²، وبغض النظر عن ظروف الإنهاء سواء إنهاء عاديا أو إنهاء نتيجة نزاع ما³.

¹.Hèlène Roux ; Op. Cit. P09.

². لم ينص المشرع الجزائري على أن تسليم شهادة العمل هو إلزامي على عكس المشرع الفرنسي الذي جعل من تسليم شهادة العمل التزاما يقع على عاتق المستخدم، راجع في هذا الشأن:

L122/6. « L'employeur **doit** a l'expiration du contrat du travail, délivrer au travailleur un certificat.. »

³. وتسليم شهادة العمل يكون حتى إذا كان العامل تاركا لمنصبه، فلا يجوز في هذه الحالة معاقبته بجرمانه من شهادة العمل، بل يكفي أن يقوم المستخدم بمتابعة العامل قضائيا عن ما لحقه من ضرر إذا كان هناك مجال للتعويض - لمزيد من التفاصيل انظر:

Nasri Hafnaoui , Op. Cit. P 80 et 81.

كما ينتقل هذا الالتزام إلى ورثة المستخدم في حالة وفاته وكذلك يقوم به في حالة التسوية القضائية،
المصفي
أو وكيل التفليسة¹.

وتسليم شهادة العمل هو حق مطلوب وليس محمول، ولا يبيح حقا محمولا إلا في حالة الحكم على
المستخدم بتسليم شهادة العمل تحت غرامة تهديدية، فيجب على العامل أن يطلب من المستخدم أن يسلمه
شهادة العمل، وإذا ادعى العامل أن صاحب العمل امتنع عن تسليمه إياها، يقع عليه عبء إثبات أنه قد
طلبها منه.

كما يمكن للمستخدم أن يثبت أنه قد سلم للعامل فعلا شهادة العمل عن طريق وصل أو إشعار بالوصول
موقع من طرف العامل.

من أجل تسليم شهادة عمل من صاحب العمل إلى العامل، يفترض أن يكون هناك عقد عمل
موجود، فيحق لكل عامل أن يطلبها مهما كانت الفئة العمالية التي ينتمي إليها، وفي حالة الاستلام المتأخر
لشهادة العمل يمكن للعامل أن يطالب المستخدم بالتعويض عن الضرر الذي لحقه من جراء هذا التأخير،
بعدها أن يثبت أنه طلبها منه فعلا.

أما في حالة وفاة العامل يمكن لورثته أن يطالبوا من صاحب العمل الحصول على شهادة عمل خاصة
بالعامل المتوفي.

3. وقت استحقاقها:

يتم تسليم شهادة العمل عند انتهاء علاقة العمل وفقا لما جاء في المادة 67 من قانون علاقات
العمل إلا أن العامل في حاجة إليها من قبل، عندما يكون له الحق في ساعتين كل يوم أثناء مهلة العطلة
ليبحث فيهما عن عمل آخر، وهو أثناء هذه المرحلة بحاجة إلى شهادة العمل، والقانون لم يعالج هذه
المسألة، فيمكن في هذه الحالة منح العامل شهادة عمل مؤقتة يذكر فيها تاريخ تسريح العامل، وبداية سريان
مدة مهلة العطلة².

¹. Catherine Puigelier. Op. Cit. P256.

². Camerlynck. Op.Cit. P 490.

وبما أنّ القانون قد سكت عن المدة التي يمكن للعامل أن يطلب خلالها شهادة العمل فيرجع تحديد هذه المدة للعرف المعمول به، ويسقط حقه في ذلك بمرور سنة طبقاً للقواعد العامة في القانون المدني¹.

لكن في غياب نص خاص، فإنّ حق العامل في الحصول على شهادة عمل، يخضع للقواعد العامة للقانون المدني. وإذا ادعى العامل أنّ صاحب العمل قد امتنع عن تسليمه شهادة العمل يقع عليه عبئ إثبات أنّه قد طلبها منه، ويتقدم حق العامل في رفع الدعوى بمرور 30 سنة وفق القواعد العامة، وتصدر المحكمة حكمها بصفة ابتدائية ونهائية فيما يتعلق بتسليم شهادة العمل².

إنّ الأمر رقم 1975/04/29 كان يرتب على الإخلال بالتزام المستخدم تسليم شهادة عمل، دفعه لغرامة مالية، كما كرس ذلك قانون 1982/02/27 نفس القاعدة في المادة 95 منه التي كانت تقرر عقوبة جزائية تتمثل في غرامة تتراوح ما بين 500 و1000 دج يتحملها المستخدم الذي لم يسلم شهادة عمل أو يكتب فيها ما يسئ للعامل.

أمّا قانون 1991/04/21 استبعد العقوبة الجزائية، كما أنّه لم يبين أن تسليم شهادة العمل هو التزام يقع على عاتق المستخدم أي لم يشر إلى الطابع الإلزامي لتسليم شهادة العمل³ لكن تبقى السلطة التقديرية للقاضي للحكم ب:

1.3. الغرامة التهديدية :

يمكن للقاضي الذي يصدر الحكم بضرورة تسليم شهادة العمل من المستخدم إلى العامل أن يرفق هذا الحكم بغرامة تهديدية، خاصة في حالة ثبوت سوء نية صاحب العمل في عدم تسليم شهادة العمل، والغرامة التهديدية مستقلة عن التعويض عن الضرر المحتمل الحصول عليه.

¹ علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل، دراسة مقارنة للتشريع الفرنسي وتشريعات الدول العربية وعلى الأخص الجزائر، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، 1985، ص 359.

² المادة 21 من القانون رقم 04/90 المتعلق بتسويات النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم بالقانون 28/91 المؤرخ في 1991/12/21.

³ نشر إلى أنّه في التشريعات المقارنة ومنها القانون الفرنسي تكون العقوبة المقررة عند مخالفة المادة (16-122) المتعلقة بالتزام تسليم شهادة العمل هي الغرامة المحددة للمخالفات من الدرجة الرابعة⁴ وفي حالة العود تكون العقوبة هي المحددة للمخالفات من الدرجة الخامسة و/أو الحبس لمدة 10 أيام إلى شهر. راجع في هذا الشأن: Jean Claude Javillier. OP.CIT.P 421

2.3. التعويض عن الضرر:

يمكن للعامل أن يرجع على المستخدم بالتعويض عن الضرر الذي لحقه وفق القواعد العامة للمسؤولية المدنية، حيث يجب أن يصدر خطأ من المستخدم ويتمثل في عدم تنفيذ التزامه بتسليم شهادة العمل سواء بعدم تسليم شهادة العمل أو التأخير في تسليمها، أو كان تكون محررة بشكل غير صحيح. بما يلحق ضرراً بالعامل. فعلى العامل الذي يدعي أن المستخدم قد امتنع عن تسليمه شهادة العمل أن يثبت أنه قد طلبها منه، وأن يثبت كذلك أن هذا الامتناع أو التأخير في التسليم قد تسبب له في ضرر، كما واجهته لصعوبات من أجل تسجيله في نظام التأمين على البطالة مثلاً¹. ولكي يحكم القاضي بالتعويض لا بد أن تكون هناك علاقة سببية بين الضرر الذي لحق العامل وعدم تسليمه شهادة العمل، ويرجع تقدير هذا التعويض للسلطة التقديرية للقاضي، وبما أن هذه الوثيقة مطلوبة، فلا يحق للعامل الحصول على تعويض إذا لم يرفض المستخدم تسليمه إياها.

وفي الأخير يمكن للعامل أن يعترض على أن يدرج صاحب العمل بيانات في شهادة العمل من شأنها أن تلحق ضرراً به كان يذكر الأجر الذي كان يتقاضاه، أو شروط قبول في المنصب أو أسباب إنهاء علاقة العمل وبصفة عامة كل ما من شأنه أن يجعل حصول العامل على منصب شغل جديد أمراً صعباً².

المبحث الثاني: التزام بدفع مختلف المبالغ المالية عند نهاية العمل

لقد حددت المادة 66 من قانون 11/90 مختلف الحالات التي تنتهي من خلالها علاقة العمل³، ومن غير المنطق أن تنتهي علاقة العمل ويفقد العامل الأجر الذي مصدر رزقه وعيشه هو وأسرته، بدون أن يكون هنالك بديل لهذا الأجر يختلف هذا البديل حسب سبب الإنهاء.

¹. Catherine Puigelier .Op.Cit. P257.

². Claude Lobry. Op.Cit. P 48.

³. تنص المادة 66 من ق11/90 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: "تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية:

- البطالة أو الإلغاء القانوني؛
- انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة؛
- الاستقالة؛
- العزل؛
- العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع؛=

لهذا سنقوم دراسة مختلف المبالغ المالية التي سيتمنحها له المستخدم وطبيعتها القانونية عند الانتهاء علاقة العمل (المطلب الأول)، والقيم المالية التي تمنحها هيئات الضمان الاجتماعي عند نهاية علاقة العمل والتكييف القانوني الممنوح لهذه المبالغ وعلاقتها بالأجر (المطلب الثاني).

المطلب الأول: التزام المستخدم بدفع التعويضات وعلاقتها بالأجر

باعتبار المستخدم طرفا في علاقة العمل، فإن إنهاء علاقة العمل، تفرض عليه أن يدفع التعويضات اللازمة لجبر الضرر اللاحق بالعامل نتيجة فقدانه مصدر عيشة، تختلف قيمة هذا التعويض باختلاف سبب الإنهاء، سواء أكان التسريح لأسباب اقتصادية (الفرع الأول) أو التسريح التعسفي (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التعويض النقدي في حالة التسريح الاقتصادي

1- حساب قيمة تعويض نهاية العمل

يستند حساب تعويض نهاية العمل على متوسط الأجر السنوي للسنة الأخيرة الذي يتقاضاه العامل¹، وهو ما يمثل توسيعا في دائرة الحماية الاقتصادية المقررة للعامل بعد انتهاء علاقة عمله، إذ يؤخذ في الاعتبار الزيادة الأخيرة في الأجر بجميع عناصرها. وبالتالي فإن تعويض نهاية العمل الذي قدره المشرع باجر ثلاثة أشهر من العمل، يحسب على أساس متوسط الأجر الشهري المتقاضى خلال الاثني عشر (12) شهرا الأخيرة قبل إنهاء علاقة العمل.

ويمثل الأجر الخام الذي يحسب على أساسه تعويض نهاية العمل، الأجر القاعدي وجميع التعويضات والمنح أيا كان نوعها والتي يثبت لها صفة الأجر، باستثناء الساعات الإضافية إلا إذا كان لها صفة الدوام والاستمرار بحيث يعتمد عليها العامل في معيشته. ويخضع تعويض نهاية العمل على غرار التعويضات الأخرى الممنوحة في إطار التسريح لأسباب اقتصادية دون تعويض العطللة مدفوعة الأجر لاقتطاع الضريبة

- التسريح للتقليص من عدد العمال؛
- إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة؛
- التقاعد؛
- الوفاة".

¹ تنص المادة 23 من القانون المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية على انه: "تحسب التعويضات المشار إليها في المادة 22 أعلاه (تعويض نهاية العمل) على أساس معدل الأجر الشهري الخام المتقاضى خلال الاثني عشر (12) شهرا قبل إنهاء علاقة العمل".

على الأجور والضمان الاجتماعي، ويمثل ذلك تمكينا للعامل من احتساب هذا التعويض ضمن منحة التقاعد عندما يستكمل شروطه سواء أثناء إحالته على نظام البطالة أو بعدها.

يستفيد العامل المسرح اقتصاديا في إطار تقليص عدد العمال من تعويض مالي يساوي اجر ثلاث (03) أشهر يدفعه له المستخدم¹ ويتم حساب هذا التعويض على أساس معدل الأجر الشهري الخام الذي تقاضاه العامل خلال الاثني عشر(12) شهر التي سبقت تسريحه²، ولكي يتحصل العامل على هذا التعويض يجب أولا أن يقبل الاستفادة من نظام التامين على البطالة. كما يستفيد بعد مرور شهرين على تسريحه من اداءات التامين على البطالة.

وهذا التعويض يتم دفعه للعامل مباشرة بعد تسليم قرار التسريح إضافة إلى استفادته من حقه في العطلة المدفوعة الأجر³. أما بالنسبة للعمال الذين يستفيدون من شغل جديد ، أو العمال الذين يحالون على التقاعد، أو يحالون على التقاعد المسبق، فلا يستفيدون من هذا التعويض من هذا التعويض بل لهم الحق فقط في التعويض عن العطلة المدفوعة الأجر⁴.

أولا: التعويض عن مهلة الإخطار:

لم يهتم المشرع الجزائري بتنظيم مهلة الإخطار إلا في حدود ضيقة جدا وهي حالة التسريح المنصوص عليه في المادة 73 مكرر 5 من قانون علاقات العمل وترك أمر تنظيمها إلى الاتفاقيات الجماعية. ويكون للعامل أثناء مهلة الإخطار الحق في ساعتين في كل يوم قابلتين للجمع ومأجورتان حتى يتمكن من البحث عن منصب عمل آخر.

¹. انظر المادة 22 من المرسوم التشريعي رقم 09/94 المشار إليه سابقا.

². انظر المادة 23 من المرسوم التشريعي رقم 09/94 المشار إليه سابقا.

³. أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 384.

⁴. انظر المادة 21 من المرسوم التشريعي رقم 09/94 المشار إليه سابقا.

كما يمكن للمستخدم أن يعفي العامل من البقاء في منصبه حتى نهاية مدة مهلة الإخطار ويدفع له مبلغ يساوي الأجر الذي يكون قد تقاضاه لو بقي في عمله إلى غاية انتهائها أي الإعفاء من تنفيذ مهلة الإخطار¹.

وبخصوص اجر العامل المعفى من تأدية خدمته فعليا أثناء مهلة العطلة، فإنه يستفيد منه ومن العناصر المرتبطة به ماعدا تعويض المصاريف المهنية ومن بين تلك العناصر المتعلقة باستمرار عقد العمل لحين حلول أجل انتهاء مهلة العطلة نجد تلك العلاوات المرتبطة بشرط الحضور أثناء مهلة العطلة.

وإذا كان اجر العامل مركبا من جزء ثابت وجزء متغير بحسب نتيجة العمل، فإن المحكمة يمكنها أن تلجأ إلى طريقة المعدل السنوي للأجر المقبوض للتمكن من حساب تعويض مهلة العطلة، وأن الساعات الإضافية إذا كانت على شكل ثابت ومدعمة لراتبه الشهري الذي كان العامل الأجير يعول عليه فإن هذه الساعات الإضافية هي الأخرى تؤخذ بعين الاعتبار عند حساب المعدل السنوي.

والجدير بالإشارة أن الراتب الذي يجب دفعه هو الراتب الخام الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي، الذي كان العامل سيتقضاه لو انه أدى عمله فعليا في فترة مهلة العطلة.

ثانيا: تحديد طبيعة تعويض نهاية العمل

لم يغفل المشرع كخطوة أولى وقبل الإقرار بحق العامل في التأمين عن البطالة، النص الذي منحه تعويض نهاية العمل، وذلك ضمن القانون المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية²، وهو ما يمثل مقابل لتسريح العامل من خلال الاستعمال المشروع لحق الإنهاء بالإرادة المنفردة.

إذا كان المشرع قد حدد، المستفيدين من تعويض نهاية العمل وهم العمال المسرحون في إطار التسريح لأسباب اقتصادية، وبين مقداره من حيث أنه تعويض يساوي أجر ثلاثة أشهر من العمل، فإنه بالمقابل لم

¹. راجع المادة 6-73 من ق11/90 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر.

². المرسوم التشريعي 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، ج.ر.ج. العدد 34 المؤرخة في 01 جوان 1994، معدل بموجب القانون رقم 98-07 المؤرخ في 02 أوت 1998، ج.ر. عدد 57 الصادرة في 1998.

يوضح صراحة طبيعة هذا التعويض المحمول على صاحب العمل، فيما إذا كان مكافأة تكميلية للأجر أم أنه تعويض عن الضرر المترتب عن فقدان الوظيفة؟

وفي سبيل تحديد طبيعة تعويض نهاية العمل في تشريع العمل الجزائري يمكن الاستعانة بآراء الفقه الذي انقسم في هذا الشأن إلى قسمين، منهم من يرى بأنه مكافأة تكميلية للأجر ومن منهم من يرى بأنه تأميناً عن فقدان الوظيفة.

1. تعويض نهاية العمل مكافأة تكميلية للأجر

اتجه موقف محكمة النقض الفرنسية إلى اعتبار تعويض نهاية العمل بمثابة تكملة للأجر الذي يتقاضاه العامل من صاحب العمل، ويدخل بالتالي ضمن ملحقات الأجر، حيث يرى أن السبب القانوني لهذا التعويض يكمن في أداء العمل بالمنشأة، ويتعين بالتالي تشبيهها بكافة مستحقات العامل التي تدخل في المفهوم الواسع للأجر، فلا يقتصر على الأجر الذي يتقاضاه العامل ليعول نفسه وعائلته، بل يتضمن بجانب ذلك جزءاً آخر يكفل للعامل تدير حاجاته المستقبلية، طالما أن المقصود منه هو مكافأة العمل الذي قام به العامل في المؤسسة.¹

يميل جانب من الفقه إلى اعتبار تعويض نهاية العمل مكافأة تكميلية للأجر، تستند على النشاطات والأعمال التي قام بها العامل، ذلك أن الأجر لا يقتصر على المقابل الممنوح للعامل بشكل دوري لسد حاجاته الاجتماعية، وإنما يشمل أيضاً الحاجات المستقبلية، فهو إذن اجر مؤجل الدفع، حيث يقتطع ويجمد له إلى أن يتقاضاه بعد انقضاء خدمته بالمؤسسة، وذلك بدل من أن يحصل العامل دورياً على أجر مرتفع.

ويضيف البعض الآخر في تأصيل هذه الفكرة، إلى أن العامل لا يكتسب الحق في هذه المكافأة بالتدرج مع خدماته مثل ما هو الشأن في العطلة المدفوعة الأجر، وإنما يكتسب هذا الحق تعويضاً عن خدماته الطويلة لدى صاحب العمل ومكافأة عن إخلاصه في تنفيذ التزاماته المهنية. وهذا ما ذهب إليه قضاء محكمة النقض المصرية إلى أن مكافأة مدة الخدمة، تمثل جزءاً من الأجر، سببه ما أداه العامل من خدمات لرب العمل بناء على العقد الذي تم بينهما، أمّا بصفة جزءاً مؤجلاً من كل أجرا يتلقاه العامل، أو باعتباره أجرا عن جملة العمل السابق.

¹ احمد شوقي محمد عبد الرحمن، قواعد استحقاق مكافأة مدة الخدمة، دراسة مقارنة في قانوني العمل المصري والفرنسي، 1978، بدون دار

لكن هذا الاتجاه لم يسلم من النقد الذي وجه إليه، وذلك أن القواعد الخاصة بمكافأة مدة الخدمة تتعارض مع الطبيعة القانونية الخاصة بالأجر، من حيث أن اعتبار مكافأة نهاية العمل أجرا يقتضي حساب مبلغها على أساس نسبة مئوية من الأجر المدفوع للعامل في كل سنة من سنوات العمل بينما يتم تحديد قيمة المكافأة على أساس الأجر الذي يتقاضاه العامل عند انتهاء علاقة العمل، وهو ما يستبعد معه اعتبار تعويض نهاية العمل أجرا تكميليا.

2. تعويض نهاية العمل تعويض عن الضرر

يذهب الرأي المخالف من الفقه، إلى تكييف تعويض نهاية العمل على انه تعويض عن الضرر المترتب عن فقدان الوظيفة، ذلك أن التطور الحماي لأحكام قانون العمل أصبح يرفض السلطة المطلقة لحق الإنهاء بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، لذلك فإن سلطته لم تعد مطلقة، بل مقيدة بالأحكام الإجرائية والموضوعية التي تهدف بالأساس إلى تحقيق الأمن والاستقرار الوظيفي للعامل، إذ أن طول مدة عمله أثبت كفاءته وحسن نيته وإخلاصه في تنفيذ العمل، وبالتالي فإن تسريحه دون خطأ منه ينتج عنه ضررا محققا.

غير أن هذا الرأي بدوره تعرض للنقد، ذلك أن العامل لا يستحق التعويض إلا عن الإنهاء غير المشروع، إذ أن صاحب العمل الذي قام بتسريح العامل وفقا لما توجبه الأحكام الشكلية والموضوعية المقررة إنما استعمل الرخصة التي يجيزها له القانون، بوضع حد للعلاقة التعاقدية التي تربطه بالعامل.

وتبعاً لما سبق يلاحظ أن مقصد المشرع من تقرير تعويض نهاية العمل هو تحقيق اعتبارات العدالة تجاه العامل إذ لا يمكن تسريحه دون النظر إلى وضعه المادي الجديد وتمكينه من مواصلة معيشته ولو لفترة معينة. وبالتالي فإن تكييف تعويض نهاية العمل وفقا للمشرع الجزائري هو تعويض يأخذ شكل الأجر طالما انه تقرر نتيجة فقدان العامل لوظيفته في إطار التسريح لأسباب اقتصادية، والدليل على ذلك أن منحه متوقف على قبول العامل الاستفادة من نظام التأمين عن البطالة، وهو ما يعني أن العامل الذي يجد عملا مباشرة بعد تسريحه يفقد حق الاستفادة من هذا التعويض.

وفي هذا الإطار يلاحظ أيضا أن الربط الذي أقامه المشرع بين التعويض عن نهاية العمل بسبب التسريح لأسباب اقتصادية، وبين قبول الاستفادة من نظام التأمين عن البطالة في غير محله، لأنه يستثنى العامل الذي لا يقبل الاستفادة من هذا النظام، ويقلص بالتالي من مجال الحماية الاقتصادية المقررة في هذا المجال، لذلك من

اللائق إلغاء هذا الاستثناء لتعميم منح هذا التعويض لجميع العمال طالما أنه مقرر نتيجة فقدان الوظيفة بالطريق المشروع، وأن تقديره يأخذ في الاعتبار الأقدمية ومدة الخدمة لدى صاحب العمل.

الفرع الثاني: التعويضات في حالة التسريح التعسفي

إنّ الطبيعة القانونية للتعويض كانت دائما محل جدل فقهي، فهل هي على سبيل الأجر أم على سبيل التعويض؟ والرأي الراجح هو أنّها على سبيل التعويض والمحكمة العليا سبق لها أن حسمت الموقف في اجتهادها القضائية، فالأجر يكون مقابل عمل فقط¹.

كما يختلف هذا التعويض عن قواعد المسؤولية المدنية، فيكون التعويض بغض النظر عن خطأ المستخدم أم لا، كما لا يقدر التعويض حسب الضرر الذي أصاب العامل بل حسب الأقدمية والأجر الذي كان يتقاضاه.

أولاً: التعويض في حالة عقد العمل غير المحدد المدة:

يستحق العامل تعويضا إذا ثبت أنه تم تسريحه مخالفة القواعد الإجرائية الإلزامية التي يتطلبها القانون أو الاتفاقيات الجماعية أو النظام الداخلي أو عقد العمل أو في حالة التسريح المخالف للقواعد الموضوعية وذلك في حالة التسريح.

1. التعويض عن التسريح المخالف للإجراءات:

وفقا للمادة 4/73 فقرة أولى التي تنص على ما يلي: "إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة² تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العمل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله...".

وعليه فإنه يحق للعامل الذي يتعرض لتسريح من هذا الشكل أن يلجأ إلى الجهات القضائية المختصة في المسائل الاجتماعية لإلغاء قرار التسريح، فتقوم المحكمة بالفصل ابتدائيا ونهائيا بإلغاء التسريح بسبب عدم

¹ سبق وأن بينا ذلك في الباب الأول عند دراسة الأساس القانوني لاكتساب العامل الحق في الأجر.

² لم يشر المشرع إلى الإجراءات التي يفرضها النظام الداخلي.

احترام الإجراءات وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراءات المعمول به وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم¹، لا يقل عن الأجر الذي كان سيتقاضاه العامل لو استمر في عمله.

1.1 ماهو التكيف القانوني لهذا المقابل المالي؟

وهذا التعويض المالي ما هو في الحقيقة إلا حيلة ابتداعها المشرع حتى لا يتناقض ومقتضيات نص المادتين 53 و80 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 التي تنص على أن الأجر هو مقابل العمل المؤدى. إلا أن تحديد هذا التعويض المالي في كونه يعادل الأجر الذي يتقاضاه العامل كما لو استمر في عمله يمكن أن يتعارض مع أحكام المادة 81 من قانون علاقات العمل.

حيث لا يمكن منطقيا منح علاوات مرتبطة بالإنتاجية لفترة لم يعمل فيها العامل، إلا إذا كان المشرع يقصد من تقرير جزاءات على العيب الإجرائي منح تعويضات لم يترك تقديرها للقاضي²، فهل يتم التعويض عن الفترة ما بين قرار التسريح وصدور الحكم أو يشمل التعويض كذلك الفترة الممتدة إلى غاية التنفيذ؟ اعتبرت المحكمة العليا أن الفترة التي تمتد بين قرار التسريح والحكم القضائي هي وحدها التي تشملها التعويضات المالية³.

كما يمكن للعامل أن ينتفع في حالة الغرامة التهديدية إذا أثبت أن المستخدم قد رفض إعادة إدماجه في مرحلة تنفيذ الحكم بشرط أن يكون الحكم مهورا بالصيغة التنفيذية وفقا لما جاء في المادة 39 من قانون 04/90 التعلق بتسوية التراعات الفردية في العمل⁴، وقد منحت المادة 37 من نفس القانون لرئيس القسم الاجتماعي صراحة الاختصاص للنظر في طلب الغرامة التهديدية⁵.

¹ وللتذكير فإنَّ اجتهاد المحكمة العليا يتجه إلى اعتبار أن المادة 4/73 فقرة أولى تتعلق بالإجراءات الغير التأديبية كما سبق شرحه وإنما هي تتعلق بالإجراءات الخاصة بتقليص عدد العمال أو الإحالة على التقاعد، راجع ق.م.ع.، غ. إ.، رقم 235063 صادر بتاريخ 2002/2/9.

² راجع عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 517.

³ ق.م.ع.، غ. إ.، رقم 159386 المؤرخ في 1998/03/10، م.ق. 1998، ع 02، ص 101.

⁴ ق.م.ع.، غ. إ.، رقم 181284، المؤرخ في 1999/12/07، م.ق. 2000، ع 02، ص 105.

وأیضا: ق.م.ع.، غ. إ.، رقم 214908، المؤرخ في 2001/03/21، م.ق. 2002، ع 02، ص 303.

⁵ ق.م.ع.، غ. إ.، رقم 240430، المؤرخ في 2000/07/11، م.ق. 2001، ع 01، ص 191.

2. التعويض عن التسريح التعسفي:

التسريح التعسفي هو المتخذ مخالفة لمقتضيات المادة 73 من قانون 11/90 وهو التسريح الذي يؤسس على خطأ خارج النطاق القانوني المسطر بهذا النص أو خطأ داخل ضمن هذا النطاق لكن لم يثبت ارتكابه من طرف العامل، فالتسريح التعسفي هو الذي ينفذ خرقاً لقواعد القانون الموضوعية الجوهرية¹، وهو التعريف الذي خلصت إليه المادة 4/73 فقرة 2 حيث اعتبرت التسريح التعسفي هو ذلك التسريح الذي يقع خرقاً للمادة 73 من قانون علاقات العمل².

ومتى تبين للعامل أن تسريحه كان تعسفياً، يلجأ للجهة القضائية المختصة والتي تفصل بحكم ابتدائي ونهائي إما بإعادة إدماج العامل مع احتفاظه بالامتيازات المكتسبة وهذا ما سوف نتناوله في النقطة الأولى، وإما بمنحه تعويضاً في حالة رفض أحد الطرفين لهذا الإدماج سواء العامل والمستخدم هذا التعويض الذي لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (06) أشهر من العمل إضافة إلى تعويضات أخرى محتملة وهذا ما سوف نتطرق له في النقطة التالية:

1.2 إعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بالامتيازات المكتسبة:

إذا تبين للعامل أن تسريحه جاء تعسفياً أقام دعوى أمام القسم الاجتماعي للمحكمة قصد إلغاء قرار التسريح المتخذ ضده، حيث نص المادة 4/73 فقرة 2 يرتب رجوع العامل إلى منصبه عند معاينة الطابع التعسفي للتسريح مع احتفاظه بالامتيازات المكتسبة، وإن كان موضوع رجوع العامل إلى منصبه أمراً واضحاً³ فإن مفهوم الامتيازات المكتسبة يستدعي نوعاً من التفصيل وفق ما يلي:

¹ وهذا ما يعبر عنه في القانون الفرنسي بانعدام السبب الفعلي والجددي.

² غير أنه يلاحظ عند قراءة نص المادة 73 مكرر 3 من ق.ع.ع، فإن المشرع اعتبر كل تسريح فردي يقع خرقاً لهذا القانون يعتبر تسريحاً تعسفياً، وهذا يعني مهما كانت القاعدة القانونية التي تم خرقها جوهرية كانت أو إجرائية.

³ هناك من يرى أن إعادة الإدماج هو التزام ببذل عناية وليس تحقيق نتيجة انظر:

1.1.2 تحديد مفهوم الامتيازات المكتسبة:

أن مفهوم الامتيازات المكتسبة مستمد من القانون الفرنسي وهو مفهوم جديد على التشريع الجزائري وبالتالي تعريفه يقتضي الرجوع إلى الاجتهاد القضائي الفرنسي في هذا المجال. فماذا نقصد بالامتيازات المكتسبة وما علاقتها بالأجر؟

لقد عرف الاجتهاد القضائي الفرنسي الامتيازات المكتسبة بأنها مجموعة الامتيازات الفردية والجماعية المنصوص عليها إما في القانون أو التنظيم أو في عقد العمل، أو في الاتفاقية الجماعية، وتعتبر امتيازات مكتسبة على سبيل المثال، تلك الامتيازات المرتبطة بالحالات المرضية الأمومة، ومختلف العطل، العلاوات، استعمال سيارة المصلحة، الاستفادة من مسكن وظيفي... الخ.

ولا يمكن أن يكون التعداد شاملا مانعا، وللتفرقة بين الامتيازات الفردية والجماعية فان المعيار المعمول به هو ذلك الذي يعتبر الامتياز الفردي اعتمادا على القابلية للاستعمال الخاص نظير الامتيازات الجماعية التي تكون غير قابلة للاستعمال الخاص.

هذا بالنسبة لمفهوم الامتيازات المكتسبة، فمن الضروري أيضا تحديد مفهوم الاكتساب وهذا ما يثير أيضا صعوبات، نظرا لصعوبة تحديد الوقت الذي يمكننا فيه اعتبار الامتياز مكتسبا، فهل يجب أن يكون العامل قد استفاد فعلا من هذا الامتياز أو يكفي احتمال الاستفادة منه؟ فالاجتهاد القضائي يميل إلى الأخذ بالرأي القائل بان الامتيازات المكتسبة هي تلك التي استفاد منها العامل فعلا¹.

2.1.2 مدى اعتبار الأجور داخلة ضمن الامتيازات المكتسبة:

الأصل أن الأجر هو مقابل العمل المؤدى، فلا يصبح هذا الأجر حقا إلا إذا قام بإنجاز العمل، لكن بالرجوع إلى تفسير اجتهاد المحكمة العليا لفكرة الحقوق المكتسبة فهي ترى أنها تشمل جميع الحقوق المترتبة عن علاقة العمل القائمة حين التسريح بما في ذلك الأجور التي كان يتقاضاها العامل²، وجاء في منطوق القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا ما يلي: " فيقصد بالحقوق المكتسبة حقوق قائمة وغير

¹. راجع عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 521-522، وترى محكمة النقض الفرنسية منذ 1987 ان الامتياز المكتسب هو ذلك الذي يعادل حقا قائما سواء كان مستمرا أو دوريا نظير الحقوق التي لها صلة بوقوع حادث عرضي غير متجدد مثل عطلة الأمومة وتعويض التقاعد.

². ق.م.ع.، غ. إ.، رقم 213253 المؤرخ في 20/03/2001.

احتمالية والتي كان يستفيد منها العامل خلال علاقة العمل قبل أن يتم قطعها تعسفيا من طرف المستخدم والتي تفتح الحق في الأجور وملحقاتها وكذا الحق في الامتيازات العينية الأخرى"¹.

كما جاء في قرار آخر للمحكمة العليا فيما يخص تحديد مفهوم الامتيازات المكتسبة بأنها: "الامتيازات المكتسبة تعتبر حقوقا قائمة غير احتمالية يستمدتها العامل إما من القانون وإما من النظام الداخلي، وأما من عقد العمل، أو الاتفاقيات الجماعية وكان يستفيد منها طيلة سريان علاقة العمل وعلى هذا الأساس تعتبر الامتيازات المكتسبة بمثابة الحقوق المكتسبة"².

ومما هو جدير بالملاحظة أن هذا الموقف للمحكمة العليا فيما يخص الأجور قد يتعارض مع أحكام المادة 81 من قانون علاقات العمل التي تبين معنى الأجر حيث كيف يمكن منح علاوات مرتبطة بالإنتاجية لفترة لم يعمل فيها العامل كما إن هذا التوجه الجديد للمحكمة العليا والذي يعتبر الأجور تدخل ضمن الحقوق المكتسبة جاء يعارض الاجتهاد القضائي المستقر عليه وهو أن الأجر يكون مقابل عمل.

3.1.2 دور القاضي في تحديد الحقوق المكتسبة:

يجب على القاضي أن يقوم بتحديد الحقوق المكتسبة التي يستفيد منها العامل وتحديدتها نقدا عندما تكون قابلة للتقييم.

ولكي يحكم القاضي بإعطاء الحقوق المكتسبة للعامل، لا بد على هذا الأخير أن يطالب بها وأن يقوم بتعدادها، فالقاضي لا يستطيع أن يمنحها للعامل من تلقاء نفسه حتى ولو كان منصوصا عليها قانونا، فالقاضي ملزم بالبت في حدود ما طلبه العامل ولا يحق له أن يحل محل الأطراف للتعبير عن طلباتهم، حيث جاء في قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا ما يلي: "ومما لا جدال فيه أن القاضي لا يستطيع أن يكتفي بعبارة "الإبقاء على الامتيازات المكتسبة" ولكن ولمنح هذه الامتيازات يجب تعدادها والمطالبة بها لأن القاضي لا يستطيع منحها من تلقاء نفسه..."

¹. ق.م.ع.، غ. إ.، رقم 182539 المؤرخ في 2000/01/18، م.ق. 2001، ع. 02، ص 41.

². ق.م.ع.، غ. إ.، رقم 235063 المؤرخ في 2002/01/09، بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في التشريع الجزائري، دار هومة، ص

2.2 رفض إدماج العامل في منصبه ومنح التعويض:

يمكن لأحد أطراف علاقة العمل أن يعترض على الإدماج سواء كان العامل أو المستخدم مقابل تعويض حدده القانون، ويكون ذلك بناء على تقنية التعسف في استعمال الحق من خلال منح العامل المسرح تعسفا التعويض المقابل والتعويض عن الأضرار اللاحقة به من جراء فقد منصب عمله، هذا التعويض النقدي يدفعه المستخدم للعامل عندما يكون التعويض العيني مستحيلا لان إرغام احد الأطراف قبول رجوع العامل يتنافى مع ما يقتضيه عقد العمل من تعاون مستمر بين الأطراف داخل المؤسسة.

بالتسبة لرفض إدماج العامل في منصبه:

إنّ المادة 73 مكرر4 معدلة ومتممة بالأمر رقم 21/96 المؤرخ في 6 جوان 1996 تمنح الحق لأطراف علاقة العمل في رفض احدهما لإعادة الإدماج، هذا عكس ما كان معمول به سابقا، حيث كان يترتب على إلغاء قرار التسريح عودة العامل إلى منصبه، إلا أنّ التشريع الجديد يعطى الحق للمستخدم وللعامل على حد سواء في رفض هذا الإدماج، ومن المنطقي أن هذا الرفض نادرا ما يصدر من العامل نظرا لتمسكه دائما بمنصب شغله لصعوبة الحصول على شغل جديد، فأغلب الأحيان يكون هذا الرفض صادر عن صاحب العمل.

وعلى العموم فإنّه يتوجب على الطرف الذي يرفض الإدماج أن يبدي ذلك الرفض بشكل صريح وواضح لا لبس فيه حيث لا يمكن استنتاجه من طلبات أخرى.

فبالتسبة للمستخدم فان رفضه يكون عن طريق الطلب المقابل أو التعبير عنه في المذكرات الجوابية، فيكون هذا التعبير عن الرفض أثناء سير دعوى وقبل قفل باب الرافعة، ولا يمكن إثارته عند تنفيذ الحكم القضائي، ذلك أنّ إثارة المستخدم لهذا الرفض أثناء تنفيذ الحكم يعرضه لدفع غرامة تهيديّة، ومتى عبر المستخدم عن رفضه لإعادة إدماج العامل في الوقت الملائم، وتمت معاينة هذا الرفض قانونا أثناء سير الدعوى، فهنا لا يمكن للقاضي أن يحكم بإعادة العامل إلى منصبه وإلا تعرض حكمه للنقض، هذا بالتسبة للرفض الصادر من جانب المستخدم، أمّا إذا كان من جانب العامل، فلا بد من ثبوت هذا الرفض وفق نفس الإجراءات السابقة.

1.2.2 بالنسبة للتعويض المالي:

عند التعبير عن رفض الإدماج في الوقت الملائم، فإن القاضي يحكم بمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن ستة (06) أشهر من الأجر ودون الإخلال بالتعويضات المحتملة الأخرى وذلك وفقا ما جاء في المادة 4/73 فقرة 2.

1 - منح العامل تعويض مالي لا يقل عن اجر ستة 6 أشهر:

في حالة رفض الإدماج يمنح القاضي تعويضا ماليا حدد المشرع حد أدنى له وهو قيمة 6 أشهر من الأجر، وسواء كان هذا الرفض من المستخدم أو من العامل نفسه.

والقاضي يكون مقيد بتطبيق هذا النص حتى ولو انصب الطلب على اقل من 6 أشهر عمل، المشرع قد حدد الحد الأدنى للتعويض إلا أنه لم يحدد الحد الأقصى له مما يصعب من مهمة القاضي في تقدير التعويض ومع ذلك يمكن للقاضي أن يأخذ بعين الاعتبار اقدمية العامل، سنه، صعوبة إيجاد عمل آخر... الخ.

وهذا التعويض يخضع للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع دون مراقبة المحكمة العليا، فيكفي أن يعاين القاضي الطابع التعسفي للتسريح ويقدر التعويض حسب الضرر الذي لحق العامل.

2.2.2 بالنسبة للتعويضات الأخرى المحتملة:

يمكن للقاضي إلى جانب التعويض عن التسريح التعسفي في حالة إعادة إدماج العامل أن يحكم بمنح العامل تعويضات أخرى محتملة.

وبالرجوع إلى القواعد العامة في المسؤولية فان الحق في التعويض لا يقوم إلا بقيام عناصرها وهي الخطأ، الضرر والعلاقة السببية بينهما وطالما أن التعويض المدني لا ينصب سوى على الضرر الحال، فان مفهوم الضرر المحتمل الذي يقصده المشرع بالمادة 73 مكرر 4 ينصرف إلى مفهوم تفويت الفرصة فهذه الأخيرة وان كانت أمرا محتملا فان تفويتها يعتبر أمرا محققا.

وبالتالي يمكن الحكم بالتعويض للعامل عن الضرر الذي يقدر على أساس الخطأ الذي ارتكبه المستخدم عند اتخاذ قرار التسريح وإساءة استعمال الحق باعتراضه على طلب إرجاع العامل لشغله، وكذلك الضرر الذي لحقه من جراء صعوبة إيجاد عمل جديد.

ويتعين على العامل أن يثبت هذا الضرر الذي لحق به حسب القواعد العامة في الإثبات وفق المادة 182 ق.م وهذا التعويض مسألة واقع تخضع لتقدير قاضي الموضوع ولا رقابة للمحكمة العليا عليه.

3.2.2 عدم الجمع المحتمل بين الإدراج في العمل والتعويض:

من خلال قراءة المادة 73 مكرر 4 فقرة 2 نلاحظ ان المشرع ألغى الجمع المحتمل بين إعادة إدراج العامل في منصبه وحصوله على التعويض، فإذا كان نص المادة 73 مكرر 4 الوارد في القانون رقم 29/91 المؤرخ في 1991/12/21 يمنح للعامل المسرح تعسفا الحق في الرجوع إلى منصب العمل مع التعويض، فإنّ التعديل الوارد على نفس النص في الأمر التشريعي رقم 21/96 المؤرخ في 1996/07/09 يمنح للعامل عند التسريح التعسفي المطالبة بحق الرجوع إلى منصب عمله مع الاحتفاظ بالحقوق المكتسبة، دون ان يعطيه الحق في التعويض، فما يمنح للعامل في حالة الحكم بإعادة إدراجه بسبب الطابع التعسفي للتسريح ليس تعويض " وإنما الأجور المتعلقة بالفترة التي لم يعمل أثنائها العامل بسبب المستخدم إضافة إلى ملحقات الأجر والامتيازات العينية والتي يكون قد استفاد منها. واجتهاد المحكمة غزير في هذا المجال.

حيث قامت المحكمة العليا بنقض الحكم المطعون فيه الذي منح أجورا للعامل بجانب التعويض عن مدة لم يعمل فيها، في حين إذا كانت إعادة الإدماج فعلية فإنّها تفتح الحق في الأجور دون التعويض كما هو واضح من نص المادة 73 مكرر 4 فقرة 2 التي ألغت الجمع المحتمل بين الإدراج في العمل والتعويض وكذلك الخيار بين هذين الحلين.

ثانيا: التعويض عن الإنهاء غير المشروع لعقد العمل المحدد المدة

ينتهي عقد العمل المحدد المدة، بحلول الأجل المتفق عليه في العقد أو بانحياز العمل المبرم لأجله العقد، ولم يتكلم المشرع الجزائري عن أي تعويض يمنح للعامل عند انتهاء العقد بحلول الأجل.

كما قد ينتهي عقد العمل المحدد المدة قبل حلول أجله أو قبل إنجاز العمل المتفق عليه وقد يكون هذا الإنهاء مشروعاً حيث يرجع لسبب لا يد للمستخدم فيه، كحالة القوة القاهرة، وفاة العامل، أو صدور خطأ جسيم منه فهنا لا مجال للتعويض، كما قد يكون الإنهاء غير مشروع، كان يتعسف المستخدم في إنهاء العقد قبل حلول أجله ففي هذه الحالة لا بد من تعويض العامل حسب القواعد العامة للقانون المدني.

1. تحديد التعويض:

قد يحدد التعويض عن طريق القانون كما هو الحال بالنسبة للمادة 09 من الأمر 21/96 المؤرخ في 09/07/1996 المعدلة للمادة 73 مكرر 4 من قانون علاقات العمل حيث قدرت التعويض ب06 مرات ما يقابل اجر العامل، كما قد يجد التعويض مصدره في الاتفاق وفق قواعد المسؤولية التعاقدية وهو ما يسمى بالشرط الجزائي

حيث يجوز للطرفين أن يقدرا مبلغ التعويض مقدما والذي يكون مستحقا لأحد المتعاقدين نتيجة إخلال المتعاقد الآخر بالتزامه التعاقدية وذلك وفق المادة 183 من القانون المدني والتي تنص على ما يلي: "يجوز للمتعاقدين أن يحددا مقدما قيمة التعويض بالنص عليها في العقد أو في اتفاق لاحق وتطبق في هذه الحالة أحكام المواد من 176 إلى 181".

2. كيفية تقدير التعويض:

التعويض يقدره القانون، كما قد يقدره الأطراف، لكن قد يحصل أن لا يكون التعويض مقدرا في القانون ولا في العقد، فهنا يكون للقاضي دورا في تقدير التعويض وهذا ما نصت عليه المادة 182 من القانون المدني.

والهدف من التعويض في قانون العمل، هو أن عقد العمل أنشأ حقا في اجر طويلة مدة العقد، وبجرمانه منه يلحق العامل ضررا ماديا ومعنويا، لذا التعويض يكون على أساس ما لحق من خسارة وما فاته من كسب. ويتدخل القاضي أيضا من اجل تخفيض أو زيادة الشرط الجزائي¹، فيمكن للقاضي أن يخفض من التعويض إذا نفذ المدين الجزء الأكبر من التزاماته ولم يبقى منها إلا القليل، ويأخذ القاضي بعين الاعتبار عند تقدير التعويض المنافع التي حرم منها العامل في عمله الجديد مقارنة مع عمله السابق، وعلى العموم فان القاضي حرا في تقدير التعويض بشرط أن يبين في قراره الأسباب التي استند عليها في تقدير هذا التعويض.

¹. المادة 2/184 من ق.م.ج.

المطلب الثاني:تدخل هيئة الضمان الاجتماعي لتسديد مختلف حقوق مالية عند نهاية علاقة العمل وعلاقتها بالأجر

إذا انطلقنا من فكرة أن الاشتراكات التي تم اقتطاعها من اجر طيلة فترة عمله هي عبارة عن اجر مؤجل أو أجر تكميلي نظرا لتأسيسها على فكرة الاحتياط الإجباري من دخل الأجير، والذي يوجه لتغطية الأخطار الاجتماعية التي يتعرض لها العامل عند نهاية علاقة العمل "كالشيخوخة والعجز الكلي..." أو لذوي حقوقه.

كما تعرف أكثر التشريعات المعاصرة، اجرا يوصف بالأجر الاجتماعي أو الأجر الثاني يحدد تبعا للحاجات الخاصة للأجير وعائلته. مثال ذلك بعض المنافع تكمل أجر العامل أو تعوض عنه حينما يعجز العامل عن انجاز واجبه تدفعها هيئات الضمان الاجتماعي، لا ريب أنه ليس من الضروري أن تدفع هذه المنافع إلى العامل من قبل صاحب العمل مباشرة، إلا أن أغلبها يجد سببه القانوني في العمل و الأجر.¹

ظهر الأجر الاجتماعي² في صورة قيم مالية بجانب الأجر المباشر، كنتيجة لتغير طبيعة الأجر المباشر ذاته من كونه دخلا لأحد عناصر الإنتاج إلى صيرورته دخل الإنسان. فلم يعد العامل مجرد بائع لقوة عمله التي يتحدد سعرها طبقا لقانون العرض والطلب، ولكنه إنسان بكل متطلباته الشخصية والعائلية، يعمل للحصول على الأجر ليشبع هذه الاحتياجات بشقيها : شخصية وعائلية.

فظهرت بجانب الأجر المباشر مدفوعات أخرى غير مرتبطة بتقديم العمل، وبما أن هذه المدفوعات تهدف إلى ضمان الأمن للعامل والمحافظة على قدرته المستمرة على الكسب، يمكن أن نسميها الأجر الاجتماعي³.

¹ مصطفى قريشي، المرجع السابق، ص 209.

² SALAIRE SOCIALE يتمثل في تقديمات اجتماعية تعطى للعامل المجر على الانقطاع عن عمله لكي يؤمن له دخلا ثابت(بدل حقيقي عن الأجر المسمى أحيانا أجر عدم النشاط) ومرادفه الأجر غير المباشر SALAIRE INDIRECTE، جبرار كورنو، معجم المصطلحات القانونية، المرجع السابق، ص 61

³ Le salaire indirect « le salaire proprement dit, lié au travail effectif du salaire, disparaît avec la suspension ou la cessation du travail, tout l'effort du droit social contemporain consiste à garantir la continuité dès ressource au travailleur en congé, maladie, invalide, chômeur ou retraite, si le salaire continue à être versé par l'employeur quoique sans travail correspondant(maladie, jours fériés chômés)V. Jean Pèlissier, Alain Supiot, Antonie Jeammaud, Op.cit, p1004.

إن هذه المبالغ غير مرتبطة بالعمل على عكس الأجر، هذا ما يثير العديد من التساؤلات: من الذي يتولى عبء تمويل هذه المبالغ؟ هل هي الحكومة أو صاحب العمل، وفي هذه الحالة هل تدفع تفضيلاً أم أن للعامل حقا فيها؟

فيمكن تعريف الأجر الاجتماعي بأنه: " جزء من الأجر المباشر يستقطع مباشرة من الإنتاج بواسطة السلطات العامة أو الهيئات المهنية لكي يمكن توزيعه في ظروف وأحوال معنية على العاملين وذويهم. بالتالي يتم استقطاع هذا الجزء من الأجر المباشر للعاملين تم رده إليهم مرة ثانية. فنكون أمام شيوخ كفوا عن العمل، أو مرضى لا نستطيع أن ندخل المبالغ التي تمنح لهم في نطاق الأجر المباشر بمفهومه" الأجر مقابل العمل"¹.

يهدف الأجر الاجتماعي إلى:

- ضمان استمرار الدخل عندما يقل الدخل أو ينقطع للعجز أو الشيخوخة أو الوفاة
- استمرار الدخل للمواطنين بعد التقاعد يوفر لهم قوة شرائية تساهم في تنشيط حركة السوق ومواجهة الركود.
- الشعور بالاطمئنان إلى المستقبل يعزز في نفس الإنسان العامل دواعي الاستثمار ويستثير فيه طاقات العمل المبدع ويغدو أكثر تفاعلاً وإنتاجاً.
- كما تساهم برامج التقاعد والضمان في النمو الاقتصادي أي التأثير على الدخل من خلال استقطاع جزء من دخل الفئة المخصصة لتوزيعه من جديد بين المؤمنين عليهم.
- إن التأمينات الاجتماعية لا تقتصر فقط على تحقيق الأمن الاجتماعي فحسب بل يمكن اعتبارها وسيلة لتأثير على الأزمات الاقتصادية، حيث أنها تحسن ظروف العمل وإطار المعيشة ومستواها، كما يحقق العدالة الاجتماعية، فإحساس الفرد بالأمان يزيد من مرودية المؤسسة من خلاله تتحقق التنمية الاقتصادية.
- فهل ينبغي إعطاء هذه أقساط المساهمة في الضمان الاجتماعي ومنافع العمال منها صفة الأجر؟

¹. للأجر الاجتماعي مفهومان: مفهوم ائتمان ومفهوم تضامن الأول اقتصادي، والثاني اجتماعي بحماية العامل من العوز والفقير، كما يعتبر الأجر الاجتماعي حافز للعمل بدفع المستمر للاشتراكات.

- إنّ المنافع الكثيرة التي تمنحها صناديق الضمان، تؤلف بنظر بعض الاقتصاديين أجرا مؤجلا، إذ لا بد من أن يعطي كل التعويض إلى الأجير حالا ليتصرف به كيفما يشاء، يقتطع جزءا منه ويدفع إليه احتمالا إذا تحققت بعض المخاطر التي يتعرض لها كالعجز والشيخوخة والعجز والبطالة... الخ، فهل تعتبر هذه المنافع أجورا بنظر القانون؟ لا ريب أنّها تتبع بالنسبة لكثير من الاعتبارات القواعد التي تحكم الأجور. ومع هذا لا يمكن أن تمنح نفس الطبيعة، وسبب ذلك في الواقع، إنّ هذه المنافع لا تتصل بالعمل المؤدى مباشرة.

- معنى الأجر توسع وتغير بسبب التغيرات الاقتصادية التي طرأت عليه، فلم يعد في يومنا مقابلا للعمل المؤدى حقيقة، بل انه مجموع الفوائد التي يأمل الأجير الحصول عليها من عمله مستقبلا.

الفرع الأول: التعويض عن التسريح الاقتصادي وإنهاء نشاط المستخدم

يستفيد العمال المسرحون لأسباب اقتصادية أو بسبب إنهاء نشاط المستخدم من تعويض يتمثل في:

- 1- شغل بتحويل العمال إلى أنشطة أو مؤسسات أخرى، وفي حالة الرفض يستفيدون من التعويض عن التسريح؛
- 2- إحالة على التقاعد؛
- 3- إحالة على التقاعد المسبق؛
- 4- الاستفادة من نظام التأمين على البطالة.

ولقد أحدثت من اجل ذلك المشرع الجزائري في مجال عالم الشغل المرسوم التشريعي الصادر تحت رقم 09/94 والمتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية ولأسباب اقتصادية والمدعم بالمرسوم التشريعي الصادر تحت رقم 10/94 المحدث لنظام التقاعد المسبق وكذلك المرسوم التشريعي الصادر تحت رقم 11/94 المتعلق بالتأمين على البطالة.

وسوف نتطرق في هذا الفرع إلى دراسة كل من نظام التقاعد المسبق ونظام التأمين على البطالة (الفرع الأول) والى التعويضات الأخرى في حالة العجز الكلي والتقاعد والوفاء (الفرع الثاني)

الفرع الأول: التعويض عن التسريح الاقتصادي

أولاً: التقاعد المسبق

لقد أحدثت المشرع الجزائري المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق لمواكبة التطورات الاقتصادية الجديدة في الجزائر والمرتبطة بعلاقة العمل. فأصبح العامل يستطيع أن يحصل على تقاعد مسبق لتفادي اللجوء إلى تسريحه وذلك يكون إما بالنسبة لحالة تقليص عدد العمال لأسباب اقتصادية أو حالة التوقف القانوني لنشاط المستخدم.

1- الاداءات التي يستفيد منها الأجير في إطار نظام التقاعد المسبق:

يستفيد العامل المحال على التقاعد المسبق والتي توافرت فيه الشروط القانونية من:

- معاش تقاعد مسبق شهريا مع زيادة شهرية عن الزوج المكفول، كذلك الاداءات العائلية للتأمين على المرض.
- إضافة إلى الاداءات العائلية حسب الشروط المنصوص عليها في التشريع المعمول به ورأسمال الوفاة والمعاش المنقول عند الاقتضاء¹.

3. حساب معاش التقاعد المسبق:

يستفيد العامل من معاش تقاعد مسبق يدفع له شهريا كما له الحق في زيادة شهرية عن الزوج المكفول يقدر مبلغها ب 12.5 من الأجر الوطني الأدنى المضمون شهريا وتمنح لكل عامل مستفيد من المعاش زيادة واحدة فقط على الزوج المكفول².

تحسب النسب و معاشات التقاعد المسبق ودورية دفعها بنفس الطريقة المعمول بها في طريقة حساب معاش التقاعد³ كما يخضع مبلغ معاش التقاعد المسبق لإنقاص يساوي 1% عن كل سنة تسبق يستفيد منها العامل، ويعاد تقدير مبلغ معاش التقاعد المسبق بمرور 12 شهر من تاريخ بداية الاستفادة من المعاش، بحيث

¹. راجع المادة 19 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق السالف الذكر.

². راجع المادة 18 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق السالف الذكر.

³. راجع المادة 14 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق السالف الذكر.

تكون الزيادة مساوية للمبلغ الذي تم إنقاصه عن كل سنة تسبيق¹، وتعد المبالغ الدنيا والقصوى لمعاش التقاعد المسبق هي نفسها المطبقة في مجال التقاعد².

وتعتبر فترات دفع معاش التقاعد المسبق فترات عمل مأجور ويترتب عليها دفع نظام التأمين على البطالة للاشتراك في الضمان الاجتماعي الخاص بالمستخدم يساوي نسبة 14% من الأجر الوطني الأدنى المضمون³.

ويحال الاستفادة من التقاعد المسبق عند نهاية فترة التسبيق على التقاعد، وتعتبر سنوات التسبيق سنوات معتمدة تضاف إلى سنوات التقاعد والتي يحسب على أساسها معاش التقاعد⁴.

كما تعد القواعد المتعلقة بدفع معاشات التقادم المسبق وتقدمها وتوقفها وحجزها وإعادة تحويلها هي تلك المطبقة في مجال التقاعد⁵، ونشير إلى أن معاش التقاعد المسبق يقدر من جديد حسب الشروط المعمول بها بالنسبة لمعاشات التقاعد، كما ان معاش التقاعد المسبق يخضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي والضرية⁶.

ثانيا: نظام التأمين على البطالة:

يستفيد الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية ولأسباب اقتصادية من نظام التأمين عن البطالة المحدث بالمرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 26 ماي 1994، ولقد حدد هذا المرسوم الشرعي فئة العمال التي يمكن لها أن تستفيد من هذا النظام، كما اشترط توفر شروط خاصة لتحويل الأجير هذا الحق.

¹. فمثلا إذا استفاد العامل من 5 سنوات تسبيق، فهنا نسبة الإنقاص تكون 5% فيمرور سنة أو 12 شهر من الاستفادة من المعاش فهنا يعد تقدير المعاش بالزيادة حيث تصبح نسبة الإنقاص 4%، وهكذا إلى غاية انتهاء سنوات التسبيق. راجع المادتين 15 و16 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق السالف الذكر.

². راجع المادة 22 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق السالف الذكر.

³. راجع المادة 20 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق السالف الذكر.

⁴. راجع المادة 17 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق السالف الذكر.

⁵. راجع المادة 21 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق السالف الذكر.

⁶. راجع المادة 33 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق السالف الذكر.

تعتبر اداءات التأمينات عن البطالة من أهم المزايا التعويضية التي تصرف للعامل بعد تسريحه من وظيفته لسبب اقتصادي. فهي تستهدف توفير الدخل المناسب للعامل المؤمن عليه لفترة معينة عن طريق التعويض التأميني من ناحية، والمساعدة على توفير عمل أو وظيفة جديدة مناسبة تتفق مع قدراته البدنية والفكرية من ناحية أخرى.

لذلك اخضع المشرع هذا النوع من التعويض لأحكام وشروط متميزة تظهر من خلال تحديد طبيعته القانونية، وكيفية تقديره، والأسباب المؤدية إلى وقف صرفه للعامل.

1. طبيعة اداءات التعويض عن البطالة:

إذا كان المشرع قد نص صراحة على اعتبار اداءات التأمين عن البطالة، نظام تأميني يندرج ضمن إطار نظام الضمان الاجتماعي، فان ذلك يعني تميز هذا النظام عن الأجر الذي يتقاضاه العامل أثناء تنفيذ علاقة العمل، وعن مكافأة نهاية العمل السابق الإشارة إليها:

1.1 التمييز بين الأجر وأداءات التأمين عن البطالة:

لما كان استحقاق أداءات التأمين عن البطالة يفترض إنهاء علاقة العمل لسبب اقتصادي مرتبط بالمؤسسة وخارج عن إرادة العامل، فلا يمكن بذلك اعتبار هذه الاداءات أجرا، ذلك أن أسباب الالتزام بدفع الأجر هو أداء العمل المعهود للعامل، والذي يتم في ظل قيام علاقة عمل بين الطرفين، والتي تشكل مصدرها الأساس التنظيمي للالتزام بأداء الأجر.

وإذا كانت اداءات التأمين عن البطالة لا تعتبر أجرا، فهي لا تدخل في حكم التعويضات الملحققات المرتبطة بالأجر، لان سبب الالتزام بها في جميع الحالات هو تنفيذ العمل والحصول على خدمات العامل، بخلاف اداءات التأمين عن البطالة التي تستند على الأقساط التأمينية المدفوعة مسبقا للانتساب لصندوق التأمين عن البطالة.

2.1 التمييز بين أداءات التأمين عن البطالة وتعويض نهاية العمل

رغم ارتباط الحق في تعويض نهاية العمل بقبول العامل الاستفادة من نظام التأمين على البطالة، فان تعويض نهاية العمل يصرف للعامل فور إنهاء العمل ويتحمله صاحب العمل، بخلاف اداءات التأمين عن البطالة التي تصرف بعد انتهاء علاقة العمل. ولا يكفي لاستحقاق هذه الاداءات إنهاء العمل، بل لابد من

توافر بعض الشروط التأمينية من بينها الاشتراكات التي يؤديها صاحب العمل عن العاملين لديه أثناء قيام علاقة العمل، والمساهمة في تحويل الحقوق.

3.1 اداءات التامين عن البطالة تعويض تأميني:

وفقا لما أشار إليه القانون المتعلق بالتأمين عن البطالة، فإنّ هذا النظام التأميني لا يشمل جميع العاطلين عن العمل، وإنّما استحدث لفائدة العمال المنتمين للقطاع الاقتصادي العمومي والخاص، الذين يفقدون وظائفهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية أو بسبب إنهاء نشاط صاحب العمل وذلك لتأمينهم من أخطار فقدان الوظيفة، وتبعاً لذلك فإن اداءات التامين عن البطالة عبارة عن تعويض تأميني يرتبط أساساً بتحقيق خطر البطالة، يصرف للعامل لمدة معينة في شكل أقساط تدفع شهرياً، ويراعى في تقديرها بعض المنافع المتناسبة مع الأجر السابق قبل إنهاء علاقة العمل، فهو بهذا الوصف يمثل تعويضاً عن جزء من الأجر السابق، يترتب على استحقاقه توفر الشرطين التاليين:

أ) لا تقبل اداءات التأمين عن البطالة الجمع مع أي نشاط مهني مأجور، إلا في حالة إبرام عقد محدد المدة حيث تعلق حقوق العامل في الاستفادة من الاداءات إلى حين انتهاء مدة العقد.

ب) لا تقبل اداءات التأمين عن البطالة الجمع مع اداءات التأمين عن المرض والتأمين عن الولادة والأمومة والتقاعد والتقاعد المسبق واداءات العطل المدفوعة الأجر على أساس انها اداءات تخضع لنظام الضمان الاجتماعي، وترتبط بوضعية العمل الفعلي. ومع ذلك يجوز للعامل الاستفادة من الاداءات العينية للتأمين عن المرض والأمومة مثل الأدوية والأجهزة الاصطناعية الممنوحة لذوي العاهات والاستحمام في الحمامات المعدنية، ويستتبع ذلك إمكانية الجمع بين اداءات البطالة والإعانات التي تقدمها النقابات العمالية أو الجمعيات الخيرية.

2. الاداءات المالية التي يستفيد منها الأجير في إطار التامين عن البطالة:

إن قبول العامل في نظام التامين على البطالة يسمح له بالاستفادة من اداءات الضمان الاجتماعي والتي تتمثل في ما يلي:

1.2 حساب التعويض الشهري عن البطالة:

أخذ المشرع في تقدير قيمة اداءات التأمين عن البطالة، طريقة النسبة المؤوية من متوسط الأجر، المتقاضى قبل التسريح.

يستفيد العامل من تعويض شهري عن البطالة يحسب على أساس اجر مرجعي يساوي نصف المبلغ المحصل عليه بجمع متوسط الشهري الخام الذي تقاضاه العامل طوال الاثني عشر شهرا(12) التي سبقت تسريحه. وتكون عناصر المرتب التي تدخل في الحساب هي ذات العناصر التي يحسب على أساسها الاشتراك في الضمان الاجتماعي، يضاف إليها الأجر الوطني الأدنى المضمون¹.

ولا يمكن أن يقل التعويض عن البطالة عن 75 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون، ولا يمكن أن يكون أكثر منه بثلاث(03) مرات² ولا بد أن يدفع هذا التعويض شهريا³.

ويخضع هذا التعويض لاقتطاع الضمان الاجتماعي⁴ كما يتقدم الحق في تعويض التأمين عن البطالة بمرور 12 اثني عشر شهرا ابتداء من اليوم الذي استوفى فيه العامل كل الشروط اللازمة للاستفادة من التعويض، كما يكون هذا التعويض قابلا للتنازل والحجز بتطبيق القواعد المتعلقة بالأجور في هذا المجال⁵.

وفي مقبل هذه التعويضات التي يستفيد منها العامل، فيمكن أن يجبر على القيام بنشاط في إطار تنظيم وإقامة ورشات أعمال ذلك منفعة عامة أو عمل مأجور ويكون ذلك حسب إمكانيات ومؤهلات العامل⁶.

2.2 حساب مدة التكفل بالعامل وكيفية توزيعها:

¹ الأجر المرجعي = متوسط الأجر الشهري الخام ل 12 شهر قبل التسريح + الأجر الوطني الأدنى المضمون.

راجع المادتين 10 و 13 من المرسوم التشريعي رقم 11/94، والمتعلق بالتأمين على البطالة.

² راجع المادة 17 من المرسوم التشريعي رقم 11/94، والمتعلق بالتأمين على البطالة.

³ راجع المادة 42 من المرسوم التشريعي رقم 11/94، والمتعلق بالتأمين على البطالة.

⁴ المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 189/94 مؤرخ في 6 جوان 1994، والذي يحدد مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة و كفيات حساب ذلك.

⁵ راجع المادتين 43 و 44 من المرسوم التشريعي رقم 11/94، والمتعلق بالتأمين على البطالة.

⁶ راجع المادة 23 من المرسوم التشريعي رقم 11/94، والمتعلق بالتأمين على البطالة.

لقد حدد المشرع كيفية تحديد مدة التكفل في التأمين على البطالة وتحسب هذه المدة بقدر شهرين من كل سنة اشتراك وتعتبر كسنوات اشتراك، الأقدمية عند آخر مستخدم وتمثل هذه الأقدمية في سنوات العمل التي عملها الأجير عند آخر مستخدم، وعند الاقتضاء سنوات العمل عند مستخدمين آخرين في حالة تغير المستخدم بسبب إعادة هيكلة أو إعادة توزيع العمال¹.

ولا يمكن أن تقل المدة الدنيا للتكفل التي يتحملها نظام التأمين على البطالة عن اثني عشر (12) شهرا². كما لا يمكن أن تتعدى مدة التكفل 36 شهرا³، وتوزع فترة التكفل على أربع (4) فترات متساوية وتكون نسبة حساب التأمين عن البطالة تنازلية بالنسبة لكل فترة من الفترات الأربع من التكفل⁴.

ويحدد تعويض التأمين على البطالة بتطبيق النسب التنازلية على الأجر المرجعي ما يلي:

- 100% من الأجر المرجعي خلال الربع الأول من مدة التكفل.
- 80% من الأجر المرجعي خلال الربع الثاني من مدة التكفل.
- 60% من الأجر المرجعي خلال الربع الثالث من مدة التكفل.
- 50% من الأجر المرجعي خلال الربع الرابع من مدة التكفل⁵.

ولا يمكن أن تقل هذه النسبة عن 50% من الأجر المرجعي⁶، وينتهي حق الأجير في الاستفادة من تعويض تعويض التأمين على البطالة بانتهاء المدة القصوى المحددة بـ 36 شهرا، وماذا تعذر بعد ذلك إدماج العامل في الحياة العملية ثانية، فإنه يمكن إحالته على التقاعد المسبق حسب الشروط التي يحددها المرسوم التشريعي رقم 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق.

¹. راجع المادة 14 من المرسوم التشريعي رقم 11/94، والمتعلق بالتأمين على البطالة.

². راجع المادة 16 من المرسوم التشريعي رقم 11/94، والمتعلق بالتأمين على البطالة.

³. راجع المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 189/94 مؤرخ في 6 جوان 1994، والذي يحدد مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة وكيفية حساب ذلك.

⁴. راجع المادة 05 من المرسوم التشريعي رقم 11/94، والمتعلق بالتأمين على البطالة.

⁵. المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 189/94 والذي يحدد مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة وكيفية حساب ذلك.

⁶. راجع المادة 17 من المرسوم التشريعي رقم 11/94، والمتعلق بالتأمين على البطالة.

وفي هذه الحالة يتكفل نظام التأمين على البطالة بالالتزامات المترتبة على المستخدم فيما يخص اشتراكات المستخدم في الضمان الاجتماعي وتقدر بنسبة 15% من الأجر الوطني الأدنى المضمون عن كل عامل¹.

3. الأحكام الخاصة بالتعويض عن البطالة:

لقد حدد المشرع الحالات التي لا يمكن فيها للعامل الجمع بين تعويض التأمين على البطالة وبعض التعويضات الأخرى المختلفة، كما حدد حالات وقف استفادة العامل من تعويض التأمين على البطالة وحالات إلغائه، إضافة إلى نهاية حق العامل في هذا التعويض.

1.3 عدم جواز الجمع بين تعويض التأمين عن البطالة مع التعويضات أخرى:

العامل الذي يستفيد من اداءات التأمين على البطالة لا يمكنه الجمع بين هذا التعويض مع حالات محددة في القانون على سبيل الحصر وهي²:

- أي دخل ناجم عن نشاط مهني.
- معاشات العجز والتقاعد و التقاعد المسبق.
- تعويضات العطل المدفوعة الأجر
- اداءات التأمين عن المرض والتأمين عن الأمومة المدفوعة نقدا.

2.3 حالات وقف التعويض عن البطالة:

هناك حالات يتم فيها تعليق تعويض التأمين عن البطالة وهي كالتالي:

إذا وجد العامل أثناء فترة التكفل به من نظام التأمين على البطالة عملا بعقد محدد المدة فإنَّ حقه في التعويض يعلق أو يتوقف بناء على تصريح من الهيئة المكلفة بتسيير التأمين على البطالة، فالتعويض يتوقف أثناء فترة العقد وبعد انتهائها يستأنف العامل الاستفادة من هذا التعويض للفترة المتبقية مع زيادة فترة ما بين شهر واحد كحد أدنى إلى 03 أشهر كحد أقصى³، إذ فترة العمل في إطار محدد المدة لا تحسب

¹. راجع المادة 12 من المرسوم التشريعي رقم 11/94، والمتعلق بالتأمين على البطالة.

². راجع المادة 22 من المرسوم التشريعي رقم 11/94، والمتعلق بالتأمين على البطالة.

³. راجع المادة 25 من المرسوم التشريعي رقم 11/94، والمتعلق بالتأمين على البطالة.

ضمن فترة التكفل بل فترة التكفل تحدد بعد نهاية عقد العمل المحدد المدة إذا بقي العامل بدون عمل، هذا بالنسبة لممارسة العامل لنشاط عن طريق عقد عمل محدد المدة، أمّا في حالة ممارسته لنشاط ذي منفعة عامة تكلفه به الهيئة المكلفة بتسيير التامين على البطالة، فهنا لا يعلق التعويض¹.

كما تعلق تعويض التامين عن البطالة في حالة عدم امتثال العامل عند إجباره بالقيام بنشاط في إطار تنظيم وإقامة ورشات أو أعمال ذات منفعة عامة أو عمل مأجور يمنح له حسب إمكاناته ومؤهلاته².

وتعلق الهيئة المكلفة بتسيير التامين عن البطالة منح التعويض للعامل إذا خرق المادة 22 من المرسوم التشريعي رقم 11/94 وهي الجمع بين التعويض عن البطالة والتعويضات المحددة في هذه المادة السابقة.

3.3 الاداءات الأخرى المرتبطة بالتامين على البطالة:

إضافة إلى استفادة العامل من تعويض شهري كما سبق تفصيله فانه يستفيد من مجموع اداءات الضمان الاجتماعي والمتمثلة فيما يلي:

يستفيد العامل من اداءات عينية للتامين عن المرض والتامين عن الأمومة والمنح العائلية وإذا أنهى حق العامل في التامين عن البطالة بانتهاء المدة القصوى المحددة في القانون وهي مدة ستة وثلاثين (36) شهراً، فإذا لم يستطيع العامل الاندماج في الحياة العملية ثانية فهنا يواصل الاستفادة من الاداءات العينية للتامين عن المرض والمنح العائلية لمدة اثني عشر شهراً³.

كما تحسب فترة التكفل بالنسبة لنظام التامين عن البطالة كفترة نشاط لدى نظام التقاعد والاستفادة من رأسمال الوفاة لفائدة ذوي الحقوق عند الاقتضاء⁴.

كما يستفيد العامل من اداءات الخدمات الاجتماعية التي تؤدها المؤسسة المستخدمة الأصلية الأخيرة، لمدة 12 شهر كحد ادني، كما يمكن أن ترفع لمدة اكبر تحددها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية⁵.

¹. راجع المادة 24 من المرسوم التشريعي رقم 11/94، والمتعلق بالتامين على البطالة.

². راجع المادة 26 من المرسوم التشريعي رقم 11/94، والمتعلق بالتامين على البطالة.

³. راجع المادة 19 من المرسوم التشريعي رقم 11/94، والمتعلق بالتامين على البطالة.

⁴. راجع المادة 11 من المرسوم التشريعي رقم 11/94، والمتعلق بالتامين على البطالة.

⁵. راجع المادة 28 من المرسوم التشريعي رقم 09/94 رقم 09/94 المؤرخ في 1994/05/26 المشار اليه سابقا.

الفرع الثاني: التعويضات الأخرى

إضافة إلى ما سبق فإن العامل يستفيد عند انتهاء علاقة العمل من تعويضات أخرى تتمثل أساسا في معاش التقاعد، التعويض عن العجز، التعويض عن الوفاة.

أولا: في حالة التقاعد

هي ليست تعويضات وإثما معاشات أو منح، وتشكل انتقال من قانون العمل إلى قانون الضمان الاجتماعي.

يستفيد المنخرطون في نظام التقاعد متى توافرت الشروط القانونية لمعاش تقاعد، فمعاش التقاعد مشتق عما تكرر للعامل أثناء خدمته وبسببها فإن المعادلة لاحتساب الراتب التقاعدي تقوم على عنصرين هما الأجر الأصلي ومدة الخدمة، ويؤمن هذا المعاش الصندوق الوطني للتقاعد "CNR".

1. منحة التقاعد:

وهو مبلغ مالي يطبق عليه نفس القواعد المتعلقة بالمعاش التقاعد باستثناء قاعدة الحد الأدنى، وقد خصص المشرع منحة التقاعد للعمال الأجراء وغير الأجراء الذين لم يستوفوا شرط مدة الخدمة للاستفادة من معاش التقاعد¹، ويشترط على العامل الذي لم يكمل 15 سنة في الخدمة، ليفتح له الحق في منحة التقاعد أن يثبت مزاولته للنشاط الفعلي لمدة 5 سنوات أو 20 ثلاثيا مدفوعة الاشتراك على الأقل، وأن يكون قد بلغ سن 60 سنة للعامل الأجير و 65 سنة للعامل غير الأجير.

وهذا بغض النظر عن جنس العامل والفئة التي ينتمي إليها، حتى يتمكن هؤلاء من الاستفادة من منحة التقاعد بعد دفع الاشتراك التعويضي والمساهمة الجزافية للأشخاص الذين لم يستوفوا شرط مدة الخدمة.

وإذا تحصل الأجير على منحة التقاعد واستمر في ممارسة نشاط مهني واستوفى الشروط المطلوبة للاستفادة من معاش التقاعد، يمكنه الحصول على هذا الأخير على معاش التقاعد بدل منحة التقاعد، على أن يرجع المبالغ التي قبضها باسم منحة التقاعد باتفاق يبرمه مع الصندوق الوطني للتقاعد.

¹ انظر المادة 47 من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، المعدل بالقانون رقم 03/99 المؤرخ في 1999/03/22.

2. معاش التقاعد

يستفيد العامل عند انتهاء خدمته بإحالة على التقاعد، من معاش يتم حسابه على أساس الأجر الذي كان يتقاضاه العامل ومدة الخدمة، والأجر له أهمية بالغة في قانون التقاعد لان أقساط الاشتراكات تتحدد بنسبة من الأجر، كما أن الحقوق التقاعدية التي يحصل عليها العامل المتقاعد تتحدد على ضوء الأجر الذي يقتطع منه الاشتراك ويحسب المعاش بضرب المعدل الإجمالي (الحاصل من ضرب عدد السنوات المعتمدة في نسبة الاعتماد) في الراتب الشهري المتوسط والأجر المرجعي.

3. الأجر كأساس لحساب معاش التقاعد:

عناصر تصفية المعاش يصفى المعاش على أساس 03 عناصر أساسية وهي الأجر المرجعي، مدة الخدمة، ونسبة الاعتماد لسنوات التامين 2,5%.

1.3 الأجر المرجعي:

وهو الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي¹ أي الخاضع للاقتطاعات الخاصة بالضمان الاجتماعي ومنها نسبة التقاعد والذي يحسب كما يلي:

- إمّا بمتوسط الأجر الشهري للسنوات الخمس الأخيرة التي تسبق الإحالة على التقاعد.
- وإمّا الأجر الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الخمس التي تقاضى فيها المعني بالأمر الأجر الأقصى خلال حياته المهنية إذا كان ذلك أكثر نفعاً له².

ويعتبر الأجر المرجعي هو الوعاء الذي يجمع أساس كل العوامل التي تدخل في حساب الأجر، باستثناء التعويضات ذات الطابع العائلي والتعويضات المتمثلة في المصاريف التي يفرزها العمل، كالتعويضات المتعلقة بالشروط الخاصة بالإقامة والبعد عن مكان العمل، والتعويضات ذات الطابع الاستثنائي كالتسريح وغيرها³

¹ يعتبر الأجر المرجعي هو الوعاء الذي يجمع أساس كل العوامل التي تدخل في حساب الأجر باستثناء التعويضات ذات الطابع العائلي والتعويضات المتمثلة في المصاريف التي يفرزها العمل.

² راجع المادة 2 من القانون رقم 99-03 المؤرخ في 22/03/1999 المعدلة للمادة 13 من قانون التقاعد 83/12 السالف الذكر.

³ من محاضرة المدير العام للصندوق الوطني للمعاشات، السيد /محمد دويري، أقيمت في ندوة تكوينية نظمها المعهد الوطني للدراسات الاجتماعية والبحوث النقابية يومي 29 و30/10/1997، بعنوان المنظومة التقاعدية في الجزائر، نشر في جريدة الثورة والعمل، الصادرة في 11/11/1997، ع 178.

2.3 فترة التامين:

وهي سنوات العمل المعتمدة وتضم فترات الخدمة الفعلية ومضافة إليها الفترات التي تكون في حكم فترات عمل كما حددها المادة 11 من قانون التقاعد مع الأخذ بعين الاعتبار المادة 9 و14 من نفس القانون.

حيث تحسب كل سنة من مدد الخدمة القابلة للتصفية بنسبة 2,5% من عناصر الأجر الشهري المكون لقاعدة تصفية المعاش.

3.3 كيفية حساب مبلغ المعاش للمتقاعدين:

بالتسوية للمتقاعدين الأجراء يحصر عناصر تصفية المعاش، فتتكون القاعدة التي يحسب على أساسها مبلغ معاش التقاعد وفق الخطوات التالية:

- يقوم الصندوق بحساب عدد السنوات المعتمدة للعامل حسب مساره المهني؛
- يضرب عدد السنوات المحصل عليها في نسبة الاعتماد وهي 2,5% للحصول على نسبة معينة؛
- يحسب مبلغ الأجر المرجعي على النحو السابق ذكره؛
- تضرب النسبة المحصل عليها في مبلغ الأجر المرجعي والحاصل هو المعاش التقاعدي الذي تضاف له علاوة عن الزوج المكفول؛

مثال: عامل اشتغل ودفع اشتراكات لمدة 22 سنة فمبلغ معاشه يحسب كما يلي:

$$22 \times 2,5 = 55\% \text{ من الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي.}$$

4.3 مبلغ معاش التقاعد:

من أجل حماية القدرة الشرائية للفئات الدنيا من المتقاعدين قد لجأ المشرع الجزائري إلى تحديد الحد الأدنى المضمون لمبلغ المعاش، بحيث لا يجب أن يقل عن 75% من الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون¹.

¹. المادة 16 من قانون التقاعد رقم 83-12 السالف الذكر، معدل بالأمر 96/18 المؤرخ في 06/07/1996.

أما بالنسبة للمبلغ الأقصى لمعاش التقاعد فهو يساوي 80% من الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي، كما تم تحديد سقف المبلغ الخام لمعاش التقاعد بـ 15 مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون¹.

وتتكفل الدولة بدفع نفقات الدعم الوطني (الفروق التكميلية) إلى الذين يقل معاشهم عن المبلغ الأدنى المضمون من أجل حماية القدرة الشرائية للمتقاعدين.

وينتفع العامل بمعاش التقاعد من اليوم الأول من الشهر الذي يبلغ فيه المعني بالأمر سن التقاعد وذلك بتوافر الشروط التي تخول له الحق في التقاعد ولا يمنح المعاش إلا بالإنتهاء الفعلي لعلاقة العمل². كما يستفيد العامل إضافة إلى مبلغ المعاش من زيادة أو علاوة عن الزوج المكفول، ولا تمنح إلا علاوة واحدة في حالة تعدد الزوجات³.

كما تتم مراجعة معاش ومنحة التقاعد من أجل حماية القدرة الشرائية للمتقاعدين وترتبط هذه الزيادة في معاش التقاعد بالزيادة في الأجور وتكون هذه الزيادة ابتداء من أول شهر ماي من كل سنة بقرار صادر عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح مجلس إدارة الصندوق الوطني للتقاعد.

ويدفع معاش التقاعد شهريا ويدفع الاستحقاق الأول بعد شهر من تاريخ الإنتهاء الفعلي لعلاقة العمل، كما لا يجوز دفع معاش او منحة التقاعد خارج الجزائر، إلا في حالة مصادقة الجزائر على معاهدات دولية تسمح بذلك في إطار اتفاق المعاملة بالمثل.

كما يستفيد من الاداءات العينية لضمان الاجتماعي كتعويضات المرض، الأمومة، المنح العائلية، الأدوية...

ثانيا: التعويض عن العجز الكلي

يستفيد العامل المؤمن له من تعويض عن العجز الكلي الذي لحق به الذي يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل، متى توافرت فيه الشروط القانونية، ويختلف هذا التعويض وطريقة حسابه حسب السبب الذي أدى إلى العجز، أي هل العجز يرجع لأسباب صحية أم لأسباب مهنية.

¹. المادة 17 و17 مكرر من نفس القانون.

². المادة 19 من نفس القانون.

³. المادة 15 من نفس القانون.

1. التعويض النقدي عن العجز الكلي لأسباب صحية:

التأمين على العجز يهدف أساسا إلى ضمان حماية اقتصادية للعامل عن طريق منحه معاش، نتيجة نقص يصيب قدراته الفيزيائية، مما يجعل دخله ينقص بنسبة معينة، فيحق للعامل المؤمن له الاستفادة من اداءات نقدية تصل إلى 100% إذا كان معاش العجز اقل أو يساوي الأجر الوطني الأدنى المضمون.

1.1 الأداءات النقدية للتأمين على العجز:

التأمين على العجز يسمح للعامل المؤمن له من أن يستفيد من الاداءات النقدية للتأمين على المرض والأمومة، وكذلك الحق في الحصول على معاش العجز وكذلك منحة الوفاة لذوي الحقوق إذا توفي المؤمن له.

يكون لصاحب معاش العجز وكذلك ذوي الحقوق الحق في الاداءات النقدية للتأمين على المرض والأمومة، كما يعفى هو وذوي الحقوق من *le ticket modérateur*.

عندما تكون قيمة المعاش اقل أو تساوي الأجر الوطني الأدنى المضمون طبقا للمادة 04 من المرسوم 27/84 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية

2.1 معاش العجز:

الهدف من معاش العجز هو منح مدخول بديل للمؤمن له المصاب بعجز ذهب بنصف قدرته على العمل أو الكسب على الأقل ويكون للمؤمن له الحق في معاش العجز من أول يوم يصبح فيه تابع لنظام التأمين على العجز، ومعاش العجز له طابع مؤقت، وبالتالي لا بد من مرجعته، كما أن هذا المعاش غير قابل للتنازل عنه أو الحجز عليه¹.

3.1 الأجر كمرجع لحساب قيمة معاش العجز:

من اجل تحديد مبلغ المعاش لدينا ثلاث أصناف من العجزة، حددتهم المادة 36 من قانون التأمينات الاجتماعية.

¹. المادة 88 من قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

الصنف الأول: وهم العجزة الذين مازالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور وفي هذه الحالة يساوي المبلغ السنوي للمعاش 60% من الأجر السنوي المتوسط للمنصب والذي يحسب بالرجوع إلى:

- إمّا إلى آخر اجر سنوي تم تقاضيه، وإما إلى الأجر السنوي المتوسط لثلاث سنوات حيث يكون قد بلغ أجر العامل أقصاه خلال حياته المهنية، إذا كان هذا الأجر أحسن ملائمة له.
- وإذا لم تكتمل للعامل 03 سنوات من التامين يحسب المعاش حسب الأجر السنوي المتوسط لفترات العمل التي أداها¹.

أمّا بالنسبة للصنف الثاني: فهم العجزة الغير قادرين إطلاقاً على القيام بأي نشاط مأجور ويساوي في هذه الحالة مبلغ المعاش السنوي 80% من الأجر السنوي المتوسط للمنصب².

أمّا الصنف الثالث: فهم العجزة الغير قادرين إطلاقاً على القيام بأي نشاط مأجور ويحتاجون إلى مساعدة من غيرهم، ويساوي المبلغ السنوي للمعاش 80% من الأجر السنوي المتوسط للمنصب، ويضاعف بنسبة 40% دون أن تقل الزيادة عن حد ادني يحدد عن طريق التنظيم³.

- ولا يمكن في كل الأحوال أن يقل المبلغ السنوي لمعاش العجز من 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون⁴ ويدفع معاش العجز والمعاشات المنقولة شهريا عند حلول اجل استحقاقها⁵، كما ترفع قيمة الأجر المعتمدة كأساس لحساب المعاشات وفق جداول العوامل السنوية المطبقة على معاشات التقاعد.

¹. المادة 37 من قانون التأمينات الاجتماعية السالف الذكر.

². المادة 38 من قانون التأمينات الاجتماعية السالف الذكر.

³ المادة 39 من قانون التأمينات الاجتماعية السالف الذكر.

⁴. المادة 41 من قانون التأمينات الاجتماعية معدلة بالمرسوم التشريعي رقم 94-04 المؤرخ في 11/04/1994.

⁵. المادة 43 من نفس القانون السالف الذكر.

- أما بالنسبة لمعاش العمال غير الأجراء، فيساوي المبلغ السنوي لمعاش العجز %80 من الدخل السنوي الخاضع للاشتراك¹، ويرفع مبلغ المعاش بنسبة 40% عندما يكون العاجز ملزم باللجوء إلى مساعدة الغير للقيام بالأعمال اليومية العادية مثل القيام، الأكل، الغسل، الحركة... الخ

4.1 مدة الاستفادة من المعاش:

إنّ معاش العجز له دائماً طابعا مؤقتا، فيمكن أن يكون محل مراجعة أو تعليق أو إلغاء.

1.2.1 مراجعة المعاش:

يمكن مراجعة معاش العجز لأسباب طبية أو لأسباب إدارية:

أ. الأسباب ذات الطابع الطبي:

تفرض المادة 44 من المرسوم 27/84 أن يخضع المؤمن له لفحوصات طبية التي تطلبها منه هيئة الضمان الاجتماعي وبعد المراقبة الطبية يمكن للطبيب المستشار أن يلاحظ تغييرات في الحالة الجسدية للمؤمن له ويقرر بناء على ذلك إما تغيير الصنف الذي ينتمي إليه العامل، سواء الصنف الأول، الثاني، أو الثالث كما يمكن أن يقرر تعليق معاش العجز أو إلغائه.

بالتسبة لتغيير الصنف:

يمكن للطبيب المعالج أن يقترح تغيير الصنف الذي ينتمي له المؤمن له بعد الفحص الطبي، إذا لاحظ تغييرات على حالة العامل، وهذا التغيير يترجم بالزيادة في المرتبة في حالة اشتداد العجز، أو بالنقصان في حالة تحسن حالة العجز وبالتالي تتم مراجعة المعاش إما بالزيادة أو النقصان حسب الحالة.

2.2.1 تعليق المعاش:

يعلق معاش العجز عندما يلاحظ الطبيب المستشار تحسن في حالة المؤمن له وذلك من خلال ارتفاع قدرته على ممارسة عمل بنسبة تزيد على الأقل عن 50% من الأجر الذي يتلقاه عامل ينتمي إلى نفس النشاط المهني.

¹ المادة 06 من المرسوم رقم 85/35 المؤرخ في 1985/02/09 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون عملا مهنيا، معدل و متمم بالمرسوم التنفيذي 96-434 المؤرخ في 1996/11/30.

3.2.1 إلغاء المعاش العجز:

يتم إلغاء معاش العجز عندما يحدث تحسن مهم ودائم للمؤمن له العاجز، عندما يسترجع قدرته على العمل بنسبة تفوق نصف الأجر الذي يتقاضاه عامل ينتمي إلى نفس النشاط المهني.

ب. الأسباب ذات الطابع الإداري:

يمكن تعليق أو إلغاء معاش العجز لأسباب إدارية:

تعليق معاش العجز: يعلق معاش العجز للأسباب التالية:

- حالة ذهاب المؤمن له لأداء واجب الخدمة الوطنية،
- في حالة استحالة إجراء مراقبة طبية،
- عندما يكون الجمع بين المعاش والأجر يزيد عن الأجر الممنوح لعامل ينتمي لنفس النشاط المهني.

إلغاء المعاش:

- عندما يرفض العامل إجراء المراقبة الطبية،
- حالة وفاة المؤمن له،
- عندما يقوم العامل الذي ينتمي للصنف الثاني والثالث بمزاولة عمل من جديد سواء كان نشاطا مأجورا أو غير مأجورا¹،
- عندما يقوم العاجز المؤمن له بمغادرة التراب الوطني نهائيا²،
- كما يتم تعويض معاش العجز عند وصول العامل لسن التقاعد بمعاش تقاعد³ يكون مساوي على الأقل لمعاش العجز مع زيادة عند الضرورة عن الزوج المكفول.

2. الجمع بين مبلغ المعاش وتعويضات أخرى:

يمكن الجمع بين معاش العجز الذي يتعلق فقط بالصنف الأول من العجزة كما يلي: يجمع معاش العجز مع الأجر، مع التعويضات اليومية للتأمين على المرض، وكذلك اداءات التأمين على الأمومة لكن

¹. المادة 45 من قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية السالف الذكر.

². المادة 83 من قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية السالف الذكر.

³. المادة 46 من قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية السالف الذكر.

في الحدود المسموح بها بحيث لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يتجاوز الأجر الذي يتقاضاه عامل ينتمي لنفس النشاط المهني.

كما يمكن الجمع بين معاش العجز وريع حادّ عمل أو مرض مهني بشرط أن هذا الجمع لا يتجاوز الأجر الذي حسب على أساسه هذا المعاش¹.

2.2 معاش العجز المنقول:

إذا توفي صاحب معاش العجز، فيستفيد ذوي الحقوق²، منحة وفاة تساوي المبلغ السنوي لمعاش العجز³.

ويستفيد ذوي الحقوق من معاش عجز منقول إليهم⁴، بنفس الشروط المحددة في القانون رقم 12/83 والمتعلق بالتقاعد أي يحدد معاش ذوي الحقوق كما هو منصوص عليه في المادة 34 من قانون التقاعد.

3. التعويض عن العجز الكلي الناجم عن حادّ عمل أو مرض مهني:

للعامل المصاب بعجز دائم نتيجة حادّ عمل أو مرض مهني الحق في اداءات في شكل ريع

1.3 حساب مبلغ الريع:

للعامل المصاب بعجز دائم الحق في الحصول على ريع يحسب على أساس الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الذي تتقاضاه العامل العاجز عند مستخدم واحد أو عند عدة مستخدمين خلال 12 شهر التي تسبق التوقيف عن العمل نتيجة الحادّ⁵.

أمّا إذا عمل المصاب لمدة تقل عن 12 شهراً وقت انقطاعه عن العمل نتيجة حادّ عمل أو مرض مهني فالريع يحسب على أساس إما:

- أجر منصب عمل المصاب إذا عمل لمدة شهر واحد على الأقل.

¹. المادة 70 من قانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

². ذوي الحقوق حددهم المادة 67 من قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية السالف الذكر.

³. المادة 51 من قانون 11/83 السالف الذكر.

⁴ المادة 40 من قانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

⁵ المادة 39 من قانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

- أجر منصب عمل مطابق للفئة المهنية التي ينتمي إليها المصاب إذا عمل لمدة تقل عن شهر واحد.
- أمّا إذا لم تظهر حالة العجز الدائم لأول مرة إلا بعد انتكاس حالة المصاب أو تفاقمها، ففترة 12 شهرا التي تعتمد لحساب الربيع هي المدة التي تسبق إما تاريخ الانقطاع عن العمل نتيجة حادت العمل أو المرض المهني وإما تاريخ الانقطاع عن العمل نتيجة انتكاس المصاب أو تفاقم حالته أو من تاريخ التئام الجروح أي حسب طريقة الحساب الأكثر نفعاً للعامل المصاب بعجز دائم¹.
- ويحسب مبلغ الربيع على أساس اجر سنوي لا يجوز أن تقل قيمته عن 2300 مرة قيمة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون مهما كانت قيمة مبلغ الأجر الحقيقي² كما لا يمنح للعامل أي ربيع إذا كانت نسبة العجز اقل من 10 % وإنما يحق له الحصول فقط على رأسمال تمثيلي.

2.3 مبلغ الربيع:

- يساوي مبلغ الربيع اجر المنصب المتوسطة التي يتقاضاها المصاب خلال 12 شهرا الأخيرة مضروبة في نسبة العجز، ويضاف مبلغ الربيع بنسبة 40 % إذا كان هذا العجز الدائم يضطر المصاب إلى اللجوء لمساعدة الغير من اجل القيام بالشؤون العادية للحياة كالأكل، النهوض، اللباس.. الخ.
- وفي حالة ما إذا كانت حالة المصاب يشملها التأمين عن العجز والحق في معاش العجز من باب التأمينات الاجتماعية، ترفع قيمة الربيع، بحيث تساوي قيمة معاش العجز إذا كانت أقل منها.
- ويسدد مبلغ الربيع للعامل المصاب شهريا عند اجل استحقاقه وفي مقر سكنه، كما يمكن الجمع بين الربيع ومعاش التقاعد أو معاش العجز أو التعويضات اليومية عن التأمين على المرض والأمومة.
- كما يكون للعامل المصاب أو لذوي حقوقه الحق في تعويضات إضافية في حالة وقوع حادت مرور يكيف في نفس الوقت كحادث عمل، إضافة إلى التعويض الذي يدفعه صندوق الضمان الاجتماعي للعامل المصاب أو ذوي حقوقه، يمكن أن يحصلوا على تعويض في نفس الوقت في إطار قانون 31/88 المؤرخ في 19/06/1988 المتعلق بنظام التعويضات عن حوادث المرور.

ثالثا: الاداءات في حالة الوفاة:

¹. راجع المادة 13 و14 من المرسوم رقم 28/84 المؤرخ في 11/02/1984، المتضمن كليات تطبيق العنوانين الثالث والرابع والثامن من القانون 13/83 المؤرخ في 02/07/1983.

². المادة 41 من قانون 13/83 المشار إليه سابقا.

إذا نتج عن حوادث العمل أو المرض المهني وفاة العامل فتمنح لذوي الحقوق كما تم تحديدهم في قانون التأمينات الاجتماعية، منحة وفاة وريع.

1. علاقة الأجر بمنحة الوفاة:

تدفع منحة الوفاة لذوي الحقوق الهالك وتقدر بمبلغ 12 مرة مبلغ الأجر الشهري للعامل ولا يجوز أن يقل هذا المبلغ عن 12 مرة قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون، وتدفع هذه المنحة دفعة واحدة كما لا يمكن الجمع بينها وبين منحة الوفاة من باب التأمينات الاجتماعية.

2.1 ريع ذوي الحقوق:

يستفيد ذوي الحقوق في حالة وفاة العامل المصاب اثر الحادث، من ريع وفق المادة 34 من قانون 12/83 والمتعلق بالتقاعد، ولا يمكن الجمع بين هذا الريع ومعاش التقاعد المنقول بل يدفع المعاش الأكثر نفعاً، وفي حالة وفاة عامل عاجز يستفيد من ريع عن حوادث عمل أو مرض مهني، فإن ذوي الحقوق يستفيدون من ريع منقول ويطبق على هذا الريع أحكام من المواد 30 إلى 40 من قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.

3.1 التعويض في حالة صدور خطأ من صاحب العمل أو الغير:

يمكن للعامل المصاب أو لذوي حقوقه المطالبة بالتعويضات الإضافية عن الأضرار الناجمة عن الحادث في إطار قواعد القانون العام¹، وذلك في حالة صدور خطأ غير معذور أو متعمد من صاحب العمل، كما يمكن في هذه الحالة أن تحل هيئة الضمان الاجتماعي محل العامل المصاب أو ذوي حقوقه من أجل رفع الدعوى ضد المتسبب في الحادث أمام محاكم القانون العام ويكون ذلك بناء على طلبهم، كما يمكن للعامل أو لذوي حقوقه المطالبة كذلك بالتعويض عن الضرر وفق قواعد القانون العام في حالة ما إذا كان المتسبب في الحادث شخص من الغير².

¹ ق.م.ع، غ.إ، رقم 50879، المؤرخ في 1989/01/23، م.ق.، 1991، عدد 02، ص 119.

² راجع الباب 5 من قانون 15/83، المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بمنازعات العمال في مجال الضمان الاجتماعي.

2. التعويض عن الوفاة

بما أنّ وفاة العامل المؤمن له اجتماعيا تشكل خسارة كبيرة بالنسبة لعائلته والأشخاص الذين كان يعولهم المتوفي، بالخصوص في الجانب المادي، فالوفاة هو خطر اجتماعي يغطيه قانون التأمينات الاجتماعية، حيث يدفع إلى عائلة المتوفي والأشخاص الذين هم في عهده عائدا يسمى منحة الوفاة يهدف إلى تعويض ذوي الحقوق عن المصاريف الناجمة عن وفاة المؤمن له والانتقاع المفاجئ لأجره، ويستحق ذوي الحقوق هذه المنحة مهما كان سن المتوفي ومهما كان سبب الوفاة (وفاة طبيعية، جريمة، انتحارا، حادث عادي أو حادث عمل) ومهما كان مدخول ذوي الحقوق، المهم أن يكون للعامل المتوفي صفة المؤمن به اجتماعيا وان يكون ذوي الحقوق كما حددهم تشريع التأمينات الاجتماعية، وتكون الوفاة إما طبيعية، وإما نتيجة مرض أو حادث مهني.

1.2 التعويض عن الوفاة الطبيعية:

إذا كانت الوفاة واقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل، يستفيد ذوي حقوق المتوفي من منحة الوفاة، ويقدر مبلغ رأسمال الوفاة ب12 مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له والمعتمد كأساس لحساب الاشتراكات ولا يجب أن يقل مبلغ رأسمال الوفاة عن قيمة 12 مرة مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون، ويدفع دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له، لذوي الحقوق وفي حالة تعددهم توزع عليهم منحة بالتساوي.

أمّا إذا كان العامل المتوفي يستفيد من معاش عجز أو معاش تقاعد، أو معاش تقاعد مسبق أو ريع حادث عمل الموافق لنسبة عجز عن العمل تساوي 50% على الأقل، فيستفيد ذوي الحقوق من رأسمال وفاة يساوي مبلغه المبلغ السنوي (12 شهرا) لمعاش العجز أو معاش التقاعد أو معاش التقاعد المسبق أو ريع حادث العمل على أن لا يقل هذا المبلغ عن 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون¹، والحق في منحة الوفاة يمنح بدون شرط مدة معينة للعمل، فيستفيد ذوي الحقوق من منحة الوفاة بمجرد ان يكون العامل المتوفي قد مارس نشاطا مهنيا حتى تاريخ وفاته، بشرط أن لا تكون علاقة العمل قد انتهت قبل وفاته

¹. راجع المواد من 47 إلى 51 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

ولكي يدفع نظام التأمينات الاجتماعية منحة الوفاة، لابد على ذوي الحقوق احترام الشكليات التي يفرضها القانون بتقديم الوثائق اللازمة لذلك.

كما أن الآثار المترتبة عن عقد العمل قبل وفاة العامل كحقوقه في الأجر والعلاوات والمنح والترقية التي يترتب عنها اثر مالي فتدخل في التركة ويسوغ للورثة المطالبة بها.

2.2 التعويض عن الوفاة الناجمة عن حادث عمل أو مرض مهني:

إذا كانت الوفاة ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني كما هي محددة في قانون حوادث العمل والأمراض المهنية، فهنا يستفيد ذوي الحقوق¹ من منحة الوفاة ومعاش منقول يتمثل في ريع الوفاة.

3. منحة الوفاة:

ويقدر مبلغ منحة الوفاة باثني عشر مرة الأجر الشهري الأكثر نفعا والذي تحصل عليه المالك خلال السنة السابقة للوفاة والمعتمد كأساس لحساب الاشتراكات، ولا يمكن أن يقل هذا المبلغ عن 12 مرة قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون كما يدفع هذا المبلغ دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له، ولا يمكن الجمع بين هذه المنحة ومنحة الوفاة التي تدفع من باب التأمينات الاجتماعية².

1.3 ريع ذوي الحقوق:

يدفع لكل واحد من ذوي الحقوق ريع، يحسب على أساس الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الذي تقاضاه الضحية لدى مستخدم أو عدة مستخدمين خلال اثني عشر 12 شهرا التي تسبق التوقيف عن العمل³، ويحسب الريع مهما كانت قيمة مبلغ الأجر الحقيقي على أساس اجر سنوي لا يجوز أن تقل قيمته عن 2300 ألفين وثلاثمائة مرة قيمة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون. ولا يمكن الجمع بين الريع المدفوع لذوي الحقوق ومعاش التقاعد المنقول ويدفع الامتياز الأكثر نفعا.

¹ ذوي الحقوق حددتهم المادة 31 ن قانون التقاعد، المشار إليه سابقا.

² المادة 52 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ، معدل والمتمم بالأمر رقم 19/96 المؤرخ في 1996/07/06.

³ . راجع المادة 54 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

وتطبق على ريع ذوي الحقوق أحكام المادة 30 إلى 40 من قانون رقم 12/83 والمتعلق بالتقاعد، ويعتبر من ذوي الحقوق الزوج ولكي يستفيد من معاش منقول لا بد أن يكون زواجه شرعياً من الهالك، وكذلك الأولاد المكفولين مثلما حددتهم المادة 67 من قانون التأمينات الاجتماعية، وهم الأطفال الذين ولدوا قبل وفاة الهالك أو خلال 305 أيام التالية لتاريخ وفاته على الأكثر بالإضافة إلى الأصول المكفولين من طرف العامل المتوفي أثناء حياته.

كما يوزع ريع ذوي الحقوق، وفق النسب المحددة قانوناً بالمادة 34 من قانون التقاعد وهي نسب تتم مراجعتها كلما تغير عدد ذوي الحقوق، ويستفيد ذوي الحقوق من المعاش من عند تاريخ الوفاة، أما في حالة ما إذا توفي المستفيد من ريع حادث عمل لسبب غير ناجم عن الحادث، فيستفيد ذو حقوقه من ريع يحسب على أساس ريع المتوفي.

أمّا بالنسبة للعمال الأجانب، فإن ذوي الحقوق لا يتقاضون أي تعويض إلا إذا كانوا مقيمين بالجزائر وقت وقوع الحادث ويمنح لذوي حقوق العامل الأجنبي الذين يرحلون عن الجزائر منحة تتمثل في تعويض إجمالي مقداره ثلاث 03 مرات المبلغ السنوي لريعتهم، إلا أن هذه القاعدة لا تطبق إلا على الرعايا الأجانب الذين يشملهم اتفاق على التعامل بالمثل مبرم مع الجزائر أو معاهدة دولية صادقت عليها الجزائر.

رغم جميع المنافع التي تم ذكرها إلا أن نظام الضمان الاجتماعي لا يزال ينظر له البعض على أنه أداة ضريبية من طرف الدولة، وأنه يشكل عائقاً ضد التنمية، سواء بالنسبة للأرباب العمل الذين يرون في اقتطاعات الاشتراك إضراراً بمدخلهم الرئيسية، بينما يرى العمال أن أقساط الاشتراك تحرمهم من التمتع بأجرهم كاملاً، وهو ما سهل عملية تواطأ العمال مع أرباب العمل في التهرب من التصريح لدى الضمان الاجتماعي، غير أن عملياً يؤكد الدور الذي يلعبه الضمان الاجتماعي أثناء سريان علاقة العمل وعند نهايتها في تحقيق الاستقرار الاقتصادي للعامل، ودور الذي يلعبه في دعم التنمية الاقتصادية بصفة عامة والتي يستفيد منها مستخدم

أو العامل أو الدولة على حد سواء، شريطة خلق التوازن بين وسائل التنمية الاجتماعية ووسائل التنمية الاقتصادية، ويرتكز دور الضمان الاجتماعي من الناحية الاقتصادية على إعادة توزيع الدخل القومي على المستفيدين من أجل تنمية رأس المال البشري الذي هو أساس كل تنمية وضمن المساواة الاجتماعية بين الأفراد.

سلطان الخاتمة

تهدف جميع التشريعات الاجتماعية عموماً إلى التوفيق بين مصالح المؤسسة الاقتصادية، التي تعتبر اللبنة الأساسية في عالم الاقتصاد، ومصالح العمال، باعتبارهم الطرف الضعيف في علاقة العمل خاصة في مسألة الأجر، ولإنجاح هذه المعادلة الصعبة تعرف قوانين العمل تعديلات متكررة، خصوصاً أمام اقتراحات أرباب العمل ومطالب العمال.

فعلى المستوى التنظيمي للأجر، سجل تراجعاً مفرطاً للدولة لصالح الأساليب الاتفاقية ومنها أسلوب عقد العمل، فإن كان ذلك مبرراً بضرورة التكيف مع المعطيات الجديدة للاقتصاد العالمي وضرورة مواكبة الإصلاحات التي شرع فيها منذ 1989، لكن هناك في المقابل حقائق لا يمكن أن نجعلها، تتمثل أساساً

في الضغوط التي تمارسها المؤسسات المالية الدولية الكبرى كصندوق النقد الدولي، والبنك العالمي خاصة بعد إبرام اتفاقيات إعادة جدولة الديون الخارجية للجزائر سنوات 1994-1995، الشيء الذي أدى إلى جمود أجور العمال، بل إلى تسريح الآلاف من العمال وغلق العديد من المؤسسات. هذا التراجع الكبير لتدخل الدولة في تنظيم علاقة العمل يعتبر تراجعاً مفرطاً وفيه خطورة بالنسبة للعمال نظراً لكون العامل هو الطرف الضعيف في عقد العمل، رغم ما يظهر لنا من كون هذا العقد إطار التقاء إرادتين متساويتين، فعقد العمل بإعتباره عقد إذعان، لذلك كان على الدولة أن لا تنسحب بالشكل الذي تم تجسيده في قانون 11/90.

ذلك لأن الأجر ليس كأي عنصر آخر في عقد العمل، فهو العنصر الأكثر حساسية لأنه يلعب دوراً حاسماً في العقد من حيث وجوده وتكييفه، إضافة إلى كون أمر تحديده يشكل أولوية في ذلك العقد بالرغم من فرض قيود قانونية وأخرى اتفاقية على ذلك.

رغم ذلك فإن المشرع قد ابتعد تدريجياً عن المفهوم الاقتصادي للأجر الذي كان يعتبر كأحد عناصر تكلفة الإنتاج، واقترب من النظرة الإنسانية للأجر التي يجد فيها كل عامل نصيبه من خيرات وطنه، في حين أن كثافة العناصر التي تدخل في تكوين الأجر، جعلت من هذا الأخير العنصر الأكثر تعقيداً 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. إن النظرة إلى الأجر قد توسعت جداً، فقد أصبح الأجر يتكون من عدة عناصر منها ما يقابل العمل المؤدي من طرف العامل ومنها ما لا يقابل، وإن كانت معظم هذه العناصر

ترجم لصالح العمال إلا أنها أحيانا تكون ضدهم، مثل حالة احتساب اشتراكات الضمان الاجتماعي الذي يقوم على أساس احتساب مجموعة من الأجور تزيد كثيرا عن التعويض الثابت، وتعويضات عوائد الإنتاج فهي لا تضاف إلى الحد الأدنى للأجر، ولكنها تحتسب لغرض تقدير الاشتراكات.

إنّ الأخذ بالمفهوم الواسع للأجر لا يقتصر على الأجر الأساسي فقط، بل يعتبر أجرا كل ما يقدم للعامل من ملحقات سواء تقابل عملا مؤدى من طرف العامل أو لم يتقابل، وهذا المفهوم الواسع يشكل ضرورة ملحة أكثر منها في ظل قوانين الدول النامية أكثر منها في ظل قوانين الدول المصنعة كالقانون الفرنسي، لذلك

في ظل قوانين هذه الأخيرة تتحمل جهات مختلفة، غير صاحبة العمل، مسؤولية دفع بديل للأجر إلى العامل في حالة انقطاع أجره الأصلي، سواء بنص القانون أو اتفاقات الجماعية، مما جعل الفقه في مشكلة خاصة به تتمثل في البحث في طبيعة ما يدفع من قبل هذه الجهات، وهذا مالا يوجد في قوانين الدول النامية ومن بينها الجزائر، باستثناء بعض الإعانات البسيطة التي تمنحها مؤسسات الضمان الاجتماعي إلى العمال في بعض الحالات التي يتوقف فيها الأجر الأصلي، إلا أن عدد المتفاعلين من خدمات هذه المؤسسات لازال محدودا.

إنّ أجر المنصب يتكون من عنصرين أحدهما ثابت ويتمثل في الأجر الأساسي والثاني المتغير ويتجسد في مختلف التعويضات مثل التعويض عن الضرر، والعمل التابع لمنصب، والساعات الإضافية والخبرة، المنطقة، المكافآت أو عقوبة المردود، وهذا العنصر المتغير الذي يأتي تطبيقا لمبدأ "من كل حسب قدرته ولكل حسب عمله" يمكن للعامل من أن يستخدم بصفة فعالة وسائل الإنتاج المتاحة له، ويشجعه على تحسين مهارته ودخله، كما يساعد على تنفيذ سياسة التوازن الجهوي وأولويات التخطيط.

كذلك إنّ المشرع يحاول أن ينظم فكرة الأجر، ويحددها ليضمن وصوله إلى العامل في اقصر وقت وبدون أية منازعة، ولكن الخطر الجسيم الذي يهدد العامل يظل يلازمه أحيانا عندما تسوء حالة صاحب ذاته، وعندما تتكاثر الديون عليه، لهذا تدخل المشرع لبيسط حماية على أجر العامل، سواء كان ذلك قبل دائني صاحب العمل، أو قبل صاحب العمل أو من قبل دائني العامل.

كما أنّ القواعد القانونية التي يحملها قانون رقم 11/90، في مجال الأجر قواعد ساكنة تفتقد إلى التفصيل والشرح هذا ما دفع القضاة في اغلب الأحيان اللجوء إلى تطبيق النصوص الملغاة لحل مختلف النزاعات،

وهذا كله راجع إلى الإسراع في مسار الإصلاحات الشاملة في الداخل، قصد طمأنة الشركاء الاقتصاديين للجزائر

في الخارج على صدق نوايا الدولة في اعتناقها للنهج الرأسمالي، وذلك من خلال إحالة المسائل المتعلقة بعالم الشغل إلى الأساليب الاتفاقية.

وبالرغم ما حمّله قانون 11/90 من قواعد تحمي مصلحة العمل من خلال ما رأيناه من إقرار لمبادئ الدفع النقدي للأجر وامتيازاه على بقية الديون الأخرى...، وغيرها من المبادئ، وكذلك عدم تطبيقه لنظرية العامة للسبب ومبدأ التقابل بين الالتزامات، فقانون العمل يعترف للعامل باستحقاقه لأجره على الرغم من عدم أدائه الفعلي للعمل، عندما تتطلب ظروف العامل ذلك ولأن احتياجات العامل لا تختلف في فترة توفقه عن العمل عنها في فترة أدائه للعمل.

كما أقرّ وجوب دفع الأجر بوسائل نقدية فقط، وحظر على صاحب العمل تقييد حرية العامل في التصرف بأجره، كما حظر عليه أن يلزم عماله بشراء أشياء من منتوجاته أو من أماكن محددة هذا بالإضافة إلى أن الوفاء النقدي يسمح للعامل بان يتحقق من مقدار ما تسلم من أجر من صاحب العمل حال تسلمه. إلا أن الحظر لا يمتد إلى الشراء الاختياري، إذ يمكن للعامل أن يشتري من منتوجات صاحب عمله دون أن يكون في ذلك مخالفة للقانون.

- ضمان عدم انقطاع الأجر في الحالات التي لا يؤدي فيها العامل عملا فعليا، وكذلك ضمان جزء كبير من الأجر المستحق للعامل بعيدا عن أيدي دائنيه لينفق منه على معيشته.

- أن المشرع عند نقله للقواعد المدنية إلى نطاق قانون العمل، فهو لا ينقلها بحذافيرها، وإنما ينقلها بحذر شديد، فمثلا إن المشرع لم يطبق المقاصة بين ديون صاحب العمل وأجره إلا في حدود نسب معينة.

- كما أن التدرج للضريبة على المرتبات و الأجر المرن يأخذ في الاعتبار قدرة المساهمة بالنسبة لكل أجير، كما انه يستجيب لمبدأ عدالة الضريبة، ويقوم بتصحيح عيوب المقياس القديم للضريبة على الرواتب والأجور.

إلا أنه هنالك العديد من السلبيات والنقائص ومن بينها:

- بالرغم من إقرار المشرع لمعايير إيجابية في تحديد الأجر مراعاة لمصالح الطرفين، إلا أن الاتفاقيات الجماعية عندما تناولت مسألة تحديد الأجر فإنها أعادت التأكيد فقط على ما تم النص عليه في قانون 11/90 والقوانين السابقة الملغاة بموجبه، وعليه لا بد من مراجعة هذه الاتفاقيات لكي تلعب دورها كاملا في هذا المجال.

- أنه لا مجال لتطبيق أحكام المادة 90 من قانون 11/90، الملغاة ضمنا. بموجب قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، والذي أصبح بالنتيجة القانون الوحيد الواجب التطبيق في شأن الحجز على الأجر، من خلال ذلك يكون التشريع الجزائري قد تصالح مع الاتفاقية رقم 95 للمنظمة الدولية للعمل، بحيث لم تمنع هذه الأخيرة الحجز على الأجور بصورة مطلقة وإنما قصرت المنع إلا على الجزء الضروري لحياة العامل وأسرته.

- كما أن الحد الأدنى المضمون للأجر الوطني المعمول به حاليا، لم يكن حصيلة تفاعل العوامل الاقتصادية لوحدها، بل هناك عوامل اجتماعية لها أهميتها في تحديد الأجر، وعليه فإن الأجر ليس سعرا للعمل، ولا يخضع في تحديده لعوامل السوق وحدها، كما أنه وضع على مرجعية الزمن "القيام بمدة معينة من العمل"، غير أن ذلك لا ينطبق على ما سماه المشرع " دخل متناسب مع نتائج العمل" وهو الدخل الذي يجب أن يعتمد

في مرجعيته على أساس القطعة، لذلك يجب وضع حد أدنى لفئة العمال الذين يشتغلون على أساس القطعة.

- إن إقرار حماية قانونية للأجر، أمر إيجابي، غير أنه من الضروري توضيح النصوص القانونية المنظمة للحماية القانونية للأجر وذلك لتجنب اللجوء إلى نصوص القانون المدني والى نصوص قانونية أُلغيت من قبل لاسيما قانون رقم 31/75، و تعديل نص المادة 993 من القانون المدني المتعلقة بالامتياز والتي تعطي الأولوية

في استيفاء دين الأجر قبل ديون الخزينة العمومية.

- ضرورة توضيح دقيق للعناصر التي يجب أن تشملها الحماية القانونية وفرزها عن العناصر الغير المشمولة بتلك الحماية، كما لم ينظم سند تصفية كل الحسابات.

- تطبيق قواعد التقادم المنصوص عليها في القواعد العامة أي التقادم بخمس عشر سنة بدل التقادم بسنة واحدة أو خمس سنوات، لإضفاء حماية أكبر لحق الأساسي.

- وبعد الاطلاع على أحكام التي تضمنها قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل لم يأتي بقواعد قانونية تعالج وتحكم جميع المسائل الهامة التي تمس الأجر وذلك إما إغفال أو تعمد منه لترك أكثر حرية للأطراف ولاسيما أن هذا التشريع جاء بعد صدور دستور 1989 الذي عرفت بموجبه الجزائر عدة الذي عرفت بموجبه الجزائر عدة تغييرات مست عدة جوانب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، لكن لا يمكن ترك حرية التعاقدية المطلقة، بل لابد من التدخل وضع قواعد تحكم وتنظم هذه الحرية ومنع أي التعسف، باعتبار أن عقد العمل من عقود الإذعان حيث يجره رب العمل مسبقا ولا يبقى أمام العامل إلا الإذعان له وقبول شروطه دون أي مناقشة.

- ضرورة تعزيز دور مفتشية العمل، وإعطائه صلاحية توقيع عقوبات ردعية في مجال حماية الأجر، وإعطائه وقتا كافيا للقيام بعمله قبل عرض النزاع على مكتب المصالحة.

ضرورة خلق آليات قانونية لضمان فرض تطبيق أحكام العدالة في مجال الأجر، وفي كافة القضايا الاجتماعية الأخرى.

ضرورة توسيع التمثيل في لقاءات الثلاثية إلى النقابات الأخرى التي تم اعتمادها وعدم الاقتصار على اتحاد العام للعمال الجزائريين كشريك اجتماعي وحيد، خاصة بعد ظهور مستويات تمثيل عليا لتلك النقابات في سلسلة الإضرابات التي عرفتها مختلف القطاعات خلال السنوات الأخيرة.

مع ذلك يبقى حاليا، انتظار قانون العمل الجديد الذي تتوعد به الوزارة المعنية، للنظر فيما إذا كان متفقا مع قانون الإجراءات المدنية والإدارية الحالي وقانون المدني، بل أكثر من ذلك يتحتم الأمر أن يحرص المشرع الاجتماعي كل الحرص على تضمين قانون العمل الجديد بأحكام تكون متفقة مع كل ما جاء به قانون الإجراءات المدنية والإدارية في شأن الحجز على الأجر، وفي نفس الوقت مكملة له في كل ما اغفل تنظيمه، خاصة منه مسألة حوالة الأجر ومراعي خصوصية الدولة من كل الجوانب الاقتصادي والاجتماعي والسياسي لتحقيق سياسة أجرة عادلة تحقق التوازن والاستقرار في علاقات العمل التي تنعكس اقتصاد المؤسسة ودولة ككل. وبالمقابل ضرورة مكافحة سوق العمل الموازية للقضاء على الأجر الغير المطابقة

للقانون ووضع حد لاستغلال العمال مقابل أجور منخفضة، ومن وراء ذلك وضع حد لحرمان خزينة الدولة من نصيبها من الضرائب المفروضة على الأجور.

كما أن ربط أي زيادة في الأجر بالأسعار هي عملية مهمة جدا، حتى يبقى الحد الأدنى للأجر محتفظا بالقدرة الشرائية للعامل، وابتاع الدولة لأسلوب الدعم المالي لسلع الاستهلاك سيمكنها من عدم إجراء تعديل

في الأجر النقدي لمواجهة حركة الأسعار. و يجب أن يخضع بالدرجة الأولى إلى مؤشرات التحسن المالي لكل مؤسسة على انفراد، لان المؤسسة لها كيان مالي مستقل عن أية وصاية من الدولة، غير أن ذلك لا يجب أن يكون مبررا معيقا لزيادة أجور عمال الوظيف العمومي الذين هم خاضعين لوصاية الدولة. في حين أن التذبذب والإختلالات في موقف المشرع اتجاه ملف الأجور وجودها يدفع إلى القول بان الدولة تفتقد إلى سياسة الأجور وعدم استقرارها، ودليل على ذلك وجود مفارقات بين أجرين في نفس المنصب، وتراجع أجور الوظيف العمومي تراجعا كبيرا مقارنة بأجور عمال القطاع الاقتصادي.

المراجع

قائمة بأهم المراجع

الدساتير:

1. دستور 1963 المؤرخ في 08 سبتمبر 1963 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 64.
2. دستور 1976 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 الصادر بموجب أمر رقم 76-97 ج.ر.ج. عدد 94.
3. دستور 1989 المؤرخ في 28 فبراير 1989 الصادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 89-18 المتضمن نص التعديل الموافق عليه في استفتاء 23 فبراير 1989 بالجريدة الرسمية عدد 09.
4. دستور 1996 المؤرخ في 28-11-1996، المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07/12/1996، ج.ر. عدد 76 المؤرخة في 08/12/1996، المتمم بالقانون رقم 02-03، المؤرخ في 10/04/2002، ج.ر. عدد 25 مؤرخة في 14/04/2002، المعدل بموجب القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15/11/200، ج.ر. العدد 63 المؤرخة في 16/11/2008.

الاتفاقيات الدولية و العربية :

1. الاتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور، الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1949 والمصادق عليها من طرف الجزائر سنة 1962.
2. الاتفاقية الدولية رقم 100 المتعلقة بالمساواة في الأجور بين العمال والعاملات، الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1952، والتي صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1966.
3. الاتفاقية الدولية رقم 111 لسنة 1958.
4. الاتفاقية الدولية رقم 131 لسنة 1970 الخاصة بتحديد المستويات الدنيا للأجور مع إشارة خاصة للدول النامية.
5. الاتفاقية العربية رقم 15، المتعلقة بتحديد وحماية الأجور.

النصوص القانونية:

1. أمر رقم 75-30، مؤرخ في 29 أبريل 1975، يحدد المدة العمل الأسبوعي، جريدة رسمية، عدد 39، الصادرة في 1975، ملغى بموجب القانون رقم 81-03 المؤرخ في 21 فيفري 1981، جريدة رسمية، عدد 08، الصادرة في 1981.
2. أمر رقم 75-31 مؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، جريدة رسمية، عدد 39 الصادرة في 1975، ملغى بموجب القانون رقم 11/90، المؤرخ في 21 أبريل 1990، جريدة رسمية، عدد 17، الصادرة في 1990.
3. أمر رقم 75-32 مؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق بالعدالة في العمل، جريدة رسمية، عدد 39، الصادرة في 1975.
4. أمر رقم 75-33 مؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ج.ر عدد 39 الصادرة في 1975، ملغى بموجب القانون رقم 03/90، المؤرخ في 08 فيفري 1990، جريدة رسمية، عدد 06 الصادرة في 1990.
5. أمر رقم 75/34، المؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق بحجز ما للمدين ويوقف دفع المرتبات، جريدة رسمية، عدد 39، الصادرة في 1975 (ملغى).
6. أمر رقم 75/58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، جريدة رسمية، الصادرة بتاريخ 1975/09/30 عدد 78، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 05-10 المؤرخ في 6 فيفري 2005، جريدة رسمية، عدد 11 الصادرة في 2005.
7. أمر رقم 75-59 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون التجاري، جريدة رسمية، عدد 78، الصادرة في 1975، معدل ومتمم بموجب القانون رقم 02/05 المؤرخ في 6 فيفري 2005، جريدة رسمية، عدد 11 الصادرة في 2005.
8. قانون رقم 78-12 مؤرخ في 5 أوت 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، جريدة رسمية، عدد 32، الصادرة في 8 أوت 1978، ملغى بموجب القانون رقم 11/90، المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية، عدد 17، الصادرة في 1990.

9. قانون رقم 81-03 مؤرخ في 15 فيفري 1981، يتعلق بالمدة القانونية للعمل، جريدة رسمية، عدد 08، الصادرة في 1981، ملغى بموجب الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997، والمتعلق بالمدة القانونية للعمل، جريدة رسمية، عدد 03، الصادرة في 1997.
10. قانون رقم 82/06 المؤرخ في 27 فبراير 1982 المتضمن علاقة العمل الفردية، جريدة رسمية، عدد 09، المؤرخة في 2 مارس 1982، ص 457.
11. قانون رقم 83-11 مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، جريدة رسمية، عدد 28، الصادرة في 5 جويلية 1983، ص 1792 معدل ومتمم.
12. قانون رقم 83-12 مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتقاعد، جريدة رسمية، عدد 28، الصادرة في 5 جويلية 1983، ص 1803، معدل ومتمم.
13. قانون رقم 83-13، مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، جريدة رسمية، عدد 28، الصادرة في 5 جويلية 1983، ص 1403، المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 96-19 المؤرخ في 06 جويلية 1996، ج.ر. عدد 42. الصادرة في 1996.
14. قانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ج.ر.ج. عدد 02، الصادرة في 1988.
15. قانون رقم 90/03 مؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بمفتشية العمل، جريدة رسمية، عدد 06، الصادرة في 1990، معدل ومتمم بموجب مرسوم 96/11 والمؤرخ في 10 جوان 1996، جريدة رسمية، عدد 36، الصادرة في 1996.
16. قانون 90/14 المؤرخ في 21/6/1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية، العدد 23 المؤرخة في 06/06/1990 المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 91/30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، جريدة رسمية، العدد 68 المؤرخة في 25/12/1991 وبموجب الأمر رقم 96/12 المؤرخ في 10 يونيو 1996، جريدة رسمية، العدد 36 المؤرخة في 12/06/1996.
17. قانون رقم 90-04 مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، جريدة رسمية، عدد 06، الصادرة في 1996، معدل ومتمم بموجب القانون رقم 91-28 المؤرخ في 21 سبتمبر 1991، جريدة رسمية، عدد 68 الصادرة في 1991.

18. قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 افريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية، عدد 17، الصادرة في 25 أفريل 1990، ص 562، المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 12/12/1991، جريدة رسمية، العدد 68 لسنة 1991، ص 2654، والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11/04/1994، جريدة رسمية، عدد 20، لسنة 1994، ص 05، والامر رقم 21/96 المؤرخ في 09/07/1996، جريدة رسمية، عدد 43 سنة 1996، ص 06 والأمر رقم 02/97 المؤرخ في 11/01/1997 والأمر 03/97 المؤرخ في 11/01/1997، ج.ر عدد 03 لسنة 1997، ص 2652، والقانون رقم 10-14 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014.

19. قانون 36/90 المؤرخ في 31 ديسمبر 1990، والمتضمن قانون المالية لسنة 1991، جريدة رسمية، عدد 57.

20. المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، جريدة رسمية، العدد 34، المؤرخة في 01 جوان 1994.

21. مرسوم تشريعي رقم 94-11 مؤرخ في 26 ماي 1994، يحدث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، جريدة رسمية، عدد 34، الصادرة في 1994، معدل بموجب القانون رقم 98-07 المؤرخ في 02 أوت 1998، جريدة رسمية، عدد 57 الصادرة في 1998.

22. الأمر رقم 101/76 المؤرخ في 09/12/1976 المتضمن قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، جريدة رسمية، العدد 102 المؤرخة في 22/02/1976

23. أمر رقم 97-03 مؤرخ في 11 جانفي 1997، يتعلق بالمدة القانونية للعم، جريدة رسمية، عدد 03، الصادرة في 1997.

24. القانون رقم 06/21 المؤرخ في 11/12/2006، والمتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية الشغل، جريدة رسمية، رقم 06 المؤرخة في 11/12/2006، ص 4.

25. قانون رقم 07/08 مؤرخ في 25 فبراير 2008 ، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جريدة رسمية، العدد 21 المؤرخة في 23 أبريل 2008 المعدل المتمم للأمر رقم 154/66، المؤرخ في 08 جوان 1966.

النصوص التنظيمية:

1. مرسوم رقم 80-118 مؤرخ في 12 أبريل 1980، يتضمن عمل وتدخل اللجنة الوطنية للأجور، جريدة رسمية، عدد 16، الصادرة في 1980.
2. مرسوم رقم 81-14 مؤرخ في 31 جانفي 1981، يحدد كفاءات حساب تعويض العمل التناوبي، جريدة رسمية، عدد 5، الصادرة في 1981، معدل ومتمم بموجب المرسوم رقم 88-220، المؤرخ في 02 نوفمبر 1988، جريدة رسمية، عدد 46، الصادرة في سنة 1988.
3. مرسوم رقم 81-85 مؤرخ في 28 مارس 1981، يتعلق بكفاءات حساب تعويض الضرر ومقداره، جريدة رسمية، عدد 13، الصادرة في 1981، معدل ومتمم بموجب المرسوم رقم 88-219 المؤرخ في 02 نوفمبر 1988، جريدة رسمية، عدد 46 الصادرة في 1988.
4. مرسوم رقم 82-356 مؤرخ في 20 نوفمبر 1982، يحدد الضريبة الوطنية لتصنيف الأجور، جريدة رسمية، عدد 47 الصادرة في 1982.
5. المرسوم 82/184 المؤرخ في 18/05/1982 المتعلق بالراحات القانونية، جريدة رسمية، عدد 20 الصادرة بتاريخ 18 ماي 1982، ص 1056.
6. مرسوم رقم 85-58 مؤرخ في 23 مارس 1985، يتعلق بتعويض الخبرة، جريدة رسمية، عدد 13، الصادرة في 1985، معدل ومتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 02-334 المؤرخ في 16 أكتوبر 2002، يتم المرسوم رقم 85-58، جريدة رسمية، عدد 69 الصادرة في 2002.
7. مرسوم رقم 86-52 مؤرخ في 18 مارس 1986، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال قطاع البحث العلمي والتقني، جريدة رسمية، عدد 12 الصادرة في 1986، المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-195 المؤرخ في 15 جويلية 2004، يعدل المرسوم رقم 86-52، جريدة رسمية، عدد 45، الصادرة في 2004.

8. مرسوم رقم 88-219، مؤرخ في 02 نوفمبر 1988، يتضمن كفاءات حساب تعويض الضرر، جريدة رسمية، عدد 46، الصادرة في 1988.
9. مرسوم رقم 88-221 مؤرخ في 02 نوفمبر 1988، يتضمن شروط تطبيق المكافأة على المردود، وطرق ربط الأجور بالإنتاج، جريدة رسمية، العدد 48، الصادرة في سنة 1988
10. مرسوم رقم 88-222 مؤرخ في 02 نوفمبر 1988، يعدل ويتمم المرسوم رقم 80-119، المؤرخ في 12 أبريل 1980، والمتضمن إنشاء لجان تصنيف مناصب العمل، جريدة رسمية، عدد 64، الصادرة في 1988.
11. مرسوم تنفيذي رقم 90-290 مؤرخ في 29 سبتمبر 1990، يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل لمسيرى المؤسسات، جريدة رسمية، عدد 42، الصادرة في 1990.
12. مرسوم تنفيذي رقم 94-187، مؤرخ في 06 جوان 1994، يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، جريدة رسمية، الصادرة في 1994، المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-326 المؤرخ في 01 أكتوبر 1996، جريدة رسمية، عدد 58، الصادرة في 1996.
13. مرسوم تنفيذي رقم 94-326 مؤرخ في 15 أكتوبر 1994، يحدد مبلغ المنح العائلية، جريدة رسمية، عدد 68، الصادرة في 1994.
14. مرسوم تنفيذي رقم 96-98 مؤرخ في 06 مارس 1996، يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، جريدة رسمية، عدد 17، الصادرة في 1996.
15. المرسوم التنفيذي رقم 97-48، المؤرخ في 04 فيفري 1997، يحدد قائمة المهن والفروع وقطاعات النشاط الخاضعة للعطل المدفوعة الأجر، جريدة رسمية، العدد 8 الصادرة في 5 فبراير 1997 ص 13
16. مرسوم تنفيذي رقم 97-473 مؤرخ في 08 ديسمبر 1997، يتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي، جريدة رسمية، عدد 03 الصادرة في 1997.
17. مرسوم تنفيذي رقم 97-474 مؤرخ في 08 ديسمبر 1997، يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعين العمال في المنزل، جريدة رسمية، عدد 03، الصادرة في 1997.
18. مرسوم رئاسي رقم 03-467 مؤرخ في 02 مارس 2003 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، جريدة رسمية، عدد 76، الصادرة في 2003.

19. المرسوم التنفيذي رقم 102/05 مؤرخ في 26 مارس 2005، الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، جريدة رسمية، العدد 22، المؤرخة في 27 مارس 2005، ص 3.
20. المرسوم التنفيذي رقم 386/07 المؤرخ في 2007/12/05، الذي يحدد مستوى وكيفية منح الامتيازات المنصوص عليها في القانون 06-021 المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل. جريدة رسمية، عدد 77 المؤرخة في 2007/12/09، ص 23.
21. المرسوم الرئاسي رقم 407/11، المؤرخ في 29 نوفمبر 2011، الذي يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، جريدة رسمية، العدد 66، المؤرخة في 4 ديسمبر 2011، ص 4.
22. مرسوم تنفيذي رقم 15-236 مؤرخ في 3 سبتمبر 2015، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 6 يوليو 1994، الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي.
23. مرسوم تنفيذي رقم 15-59 مؤرخ في 8 فبراير 2015، الذي يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون.

التشريعات المقارنة:

1. قانون الشغل التونسي رقم 62 المؤرخ في 15 جويلية 1996.
2. قانون العمل الأردني رقم 08 لسنة 1996، المؤرخ في 16 أبريل 1996. جريدة رسمية، رقم 4113.
3. قانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل المصري، جريدة رسمية، رقم 14 المؤرخة في 07 أبريل 2003.
4. الظهير الشريف رقم 194.03.1 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003 المتضمن مدونة الشغل المغربية، جريدة رسمية، رقم 5167 الصادرة في 08 ديسمبر 2003.
5. قانون العمل الفرنسي، الصادر بتاريخ 02 أوت 1989 والمعدل سنة 2008.

أهم قرارات المحكمة العليا:

1. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 47425، الصادر في 23-05-1988، المجلة القضائية، عدد 04، 1991، دوات، الجزائر، 1991، ص 176 إلى 178.
2. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 56179، الصادر في 25-06-1990، المجلة القضائية، عدد 03، 1991، دوات، الجزائر، 1991، ص 135 إلى 138.
3. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 62132، الصادر في 08-10-1990، المجلة القضائية، عدد 01، 1992، المؤسسة الجزائرية للطباعة والنشر، الجزائر، 1992، ص من 112-115.
4. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 71015، الصادر في 31-12-1990، المجلة القضائية، عدد 02، سنة 1990، المؤسسة الجزائرية للطباعة والنشر، الجزائر، 1991، ص من 120 إلى 122.
5. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 70670، الصادر في 20-01-1992، المجلة القضائية، عدد 03، 1993، دوات، الجزائر، 1995 ص من 120 إلى 122.
6. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية رقم 58799 الصادر بتاريخ 26/03/1990، م ق سنة 1992، ع 1، ص 106.
7. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 107398، الصادر في 30-03-1994، المجلة القضائية، عدد 01، 1994، دوات، الجزائر، 1996، ص من 117 إلى 121.
8. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 10576، الصادر في 31-03-1994، المجلة القضائية، عدد 03، دوات، الجزائر، 1996، ص من 117 إلى 121.
9. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 116805، الصادر في 20-12-1994، المجلة القضائية، عدد 01، دوات، الجزائر، 1997، ص 164-174.
10. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 116049، الصادر في 24-01-1995، المجلة القضائية، عدد خاص بمنازعات العمل والأمراض المهنية، ج 2، 1997، دوات، الجزائر، 1997 (ص 173-176).

11. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 122458، الصادر في 16-10-1995،
المجلة القضائية، عدد خاص بمنازعات العمل والأمراض المهنية، ج2، 1997، د و أ ت، الجزائر،
1997(ص من 181 إلى 184).
12. قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 340921 بتاريخ 14/03/1995، نشرة القضاء،
سنة 1999، عدد 55، ص 193.
13. قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 134407 بتاريخ 24/09/1996، نشرة القضاء،
سنة 1999، عدد 54، ص 89.
14. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 129628، الصادر في 12-03-1996،
المجلة القضائية، عدد خاص بمنازعات العمل والأمراض المهنية، ج2، 1997، د و أ ت، الجزائر، 1997،
"ص من 185 إلى 189".
15. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 196348، الصادر في 11-04-2000،
المجلة القضائية، عدد 02، 2001، دار القصة للنشر، الجزائر، س 2002، "ص 155-158".
16. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 307768، الصادر بتاريخ 06/07/2005، مجلة
القضائية لسنة 2005، ع 02، ص 251.

أ) الكتب العامة باللغة العربية

1. أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، دار هومة، ط2، 2006.
2. أحمد بديع بليح، التشريع الضريبي، الضرائب على الدخل، توزيع منشأة المعارف بالإسكندرية.
3. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، قواعد استحقاق مكافأة مدة الخدمة، 1978.
4. أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد 1999، ط1، مكتبة دار الثقافة للنشر
والتوزيع.
5. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ج2،
ط2002، ديوان المطبوعات الجامعية.
6. أنور العمروسي، قضاء العمال، ط2، 1971، بدون دار النشر.
7. اهاب حسن اسماعيل، وجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ج1، مطبعة جامعة القاهرة.
8. بشير هديفي، الوجيز في شرح قانون العمل لعلاقات العمل الفردية والجماعية، ط 2 جسور للنشر
والتوزيع، 2003.

9. بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد، 2011.
10. بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد، 2011.
11. توفيق حسن فرج، قانون العمل الجديد، ط 3، 2007.
12. جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، علاقة العمل الفردية، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، 1984.
13. حمدي عبد الرحمن، محمد يحيى مطر، قانون العمل، الدار الجامعية، 1978.
14. خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، أحكام عقد العمل عن بعد، مكتبة القانون والاقتصاد، ط1، 2014.
15. خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيواقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2011.
16. خلاصي رضا، جباية الأشخاص الطبيعيين والمعنويين ، ج2، دار هومة، ط2، الجزائر، 2006.
17. رابح توابحية، قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى، 2012.
18. رشيد واضح ، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، 2003.
19. رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، ط2 مزيدة ومنقحة، 2001، الأصيل للنشر والتوزيع.
20. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مطابع جامعة الملك سعود.
21. السيد محمد السيد عمران، شرح قانون العمل رقم 137 لسنة 1981 ومشروع القانون الجديد، 2001، دار المطبوعات الجامعية.
22. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة، دار الثقافة، 2010.
23. شواخ محمد الأحمد، قانون العمل، دراسة في ضوء القانون رقم 91 لسنة 1959 والقوانين المكملة والمعدلة له، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، 2006.
24. طريبت سعيد ، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، دار هومة، 2012.
25. عبد الرزاق أحمد السنهوري ، العقود الواردة على العمل، المقاوله والوكالة والوديعة والحراسة، ج7، المجلد الأول.
26. عبد الرزاق أحمد السنهوري، مصادر الحق في الفقه الإسلامي، دراسة مقارنة بالفقه الغربي، ط2 جديدة، منشورات الحلبي الحقوقية، 1998، لبنان.
27. عبد السلام حبيب، مشاكل العمل والعمال، مكتبة النهضة المصرية، 1951.

28. عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، 2003.
29. عبد العال الديري، الحماية الدولية للحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، ط1، المركز القومي للاصدارات القانونية، مصر، 2013.
30. عبد الواحد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1998.
31. عصام انور سليم، قانون العمل، ط2، 2002.
32. علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل، دراسة مقارنة للتشريع الفرنسي وتشريعات الدول العربية وعلى الأخص الجزائر، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، 1985 ص 359.
33. علي عوض حسن، مختصر الوجيز في شرح قانون العمل، 2001، دار الفكر الجامعي.
34. علي عوض حسين، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الكتب القانونية، 1999.
35. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، دار الثقافة، 2011.
36. فاطمة محمد الرزار، استقرار علاقات العمل في ظل قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، 2004.
37. فتحي عبد الرحيم عبد الله، احمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف بالإسكندرية، 2001-2002.
38. محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع.
39. محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت.
40. محمود سلامة جبر، الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل، منشورات مكتب الإعلام لمنظمة العمل العربي.
41. مصطفى الفيلاي، مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 2006.
42. مصطفى قويديري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، ط2، دار هومة، 2011.
43. منير عبد الحميد، تنازع القوانين في علاقات العمل الفردية، منشأة المعارف بالإسكندرية.
44. مهدي بخدة، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، 2013.
45. مهدي بخده، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري. دراسة مقارنة. دار الجامعة الجديدة، 2013،
46. ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل المصري والدول العربية، منشأة المعارف، ط 1، الإسكندرية، 1996.
47. ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، ط1، 1996، توزيع منشأة المعارف بالإسكندرية.

48. همام محمد زهران، قانون العمل ، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، 2003.
49. همام محمد محمود زهران، قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، 1997.
50. همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، قانون 137 لسنة 1981 ومشروع القانون الجديد فقها وقضاء، 1997-1998 ديوان المطبوعات الجامعية.
51. هيثم حامد المصاورة، المنتقى في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة بالقانون المدني، ط1، 2008، دار الحامد.
52. يوسف الياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل، ط1، دار وائل للنشر، 2008.
53. يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل، رقم 71 لسنة 1987.

الكتب المتخصصة:

- 1- أمال بطاهر ، النظام القانوني لحماية الاجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، 2013
- 2- حماد محمد شطا، النظرية العامة للاجور والمرتبات، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982.
- 3- محمود سلامة جبر، الحماية القانونية للأجور، وفقا لقانون العمل العماني وقوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ومعايير العمل الدولية(دراسة مقارنة)، 2007، دار الكتب القانونية.

المعاجم والقواميس:

1. الإمام ابن منظور الإفريقي، لسان العرب، المجلد الأول، وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف، 2010.
2. جيرار كورنو، معجم المصطلحات القانونية، ترجمة منصور القاضي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1، 1998.

رسائل الدكتوراه:

- 1- أحمد خلف بيومي، حق العمل ضماناته وآثاره، دراسة مقارنة في كل من القانون المصري والجزائري والشريعة الإسلامية ، جامعة الجزائر، رسالة دكتوراه في الحقوق

2- معاشو نبالي فظة، ازالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لاسباب اقتصادية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2008/2007 ، رسالة دكتوراه في الحقوق.

3- عجة الجليلي، المظاهر القانونية للاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق الجزائر، سنة 2005/2004.

4- بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية بين الاطار القانوني والواقع العملي، رسالة الدكتوراه، جامعة وهران كلية الحقوق، 2008./2007.

5- بوصنوبرة مسعود، الحماية الجنائية للعمل، رسالة الدكتوراه، جامعة منتوري قسنطينة، 2009/2008.

مذكرات الماجستير:

1. بوخالفة غريب، عنصر الاجر في علاقة العمل، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 1987.
2. بوقبرين عابد، ضوابط تحديد اجل العامل في ظل العولمة الاقتصادية، مذكرة ماجستير جامعة عبد الحميد ابن باديس 2012/2011.
3. دايم بلقاسم، إتفاقيات منظمة العمل الدولية والتشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة سيدي بلعباس، 1995/1994.
4. منال سالم شوق الرشيدي، الحماية القانونية للأجور فبقانون العمل الأردني والكويتي ،مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الاوسط، 2010.

المقالات:

1. إبراهيم عبد الحميد، مدخل إلى السياسة الوطنية للأجور، مجلة العمل الجزائرية، العدد 17، 1987، الجزائر.
2. أحمية سليمان، حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، المفهوم، الخلفية التاريخية والقانونية، مجلة الجزائرية للعلوم القانونية، الاقتصادية والسياسية، الجزائر، ع04 سنة 2010.
3. بلقاضي نبيلة، تأثير التعديل الإرادي لعقد العمل على عنصر الأجر، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، عدد 06، 2015 جامعة وهران.

4. بن عزوز بن صابر، الأجر الوطني الأدنى المضمون ودوره في تعزيز العمل اللائق، مجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، تيزي وزو، ع1، 2014.
5. بن قو أمال، الحماية القانونية للأجر في ظل التشريع الجزائري، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، عدد 04، 2013 جامعة وهران.
6. بوالكور رفيقة، تكريس الطابع التعاقدى لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مجلة الجزائرية للعلوم القانونية، الاقتصادية والسياسية، الجزائر، ع01، سنة 2010.
7. بوقبرين عابد، الأجر بين الحماية الاجتماعية والتنمية الاقتصادية، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، عدد 04، 2013 جامعة وهران.
8. بوكلي حسن شكيب، حظر الحجز على الأجور وتحويلها بناء على أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، مجلة الجزائرية للعلوم القانونية، الاقتصادية والسياسية، الجزائر.
9. حسان نادية، علاقات العمل الفردية في القانون الجزائري: تكريس تنائيه حرية التعاقد والتأطير القانوني، مجلة دراسات قانونية، العدد 04، سنة 2007، جامعة تلمسان.
10. خليفي عبد الرحمان، الاختصاص المانع للقسم الاجتماعي في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، مجلة الجزائرية للعلوم القانونية، الاقتصادية والسياسية، الجزائر، ع02، سنة 2012.
11. دهماني محمد الصغير، حماية العامل في حالة إفلاس صاحب المشروع، مجلة الحجة، تلمسان، ع1، سنة 2007.
12. شهيدة قادة، حماية الطرف الضعيف في عقد العمل: محاولة لتأصيل الفكرة وتقرير آليات الحماية، مجلة سداسية، دراسات قانونية، القانون الخاص المعمق، ع05، سنة 2008.
13. صباحي ربيعة، حدود تدخل الدولة في المجال الاقتصادي في ظل اقتصاد السوق، مجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، تيزي وزو، ع02، سنة 2012.
14. طيب محمد حامد التكنينة، مقال، العمل وعائده في الاقتصاد الإسلامي والوضعي، مجلة الشريعة والقانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد الخامس، ماي 1991
15. قادري حليلة، مقال جودة الحياة في ظل ارتفاع الأجور لدى أساتذة التعليم الثانوي، مجلة القانون الاجتماعي، العدد 04، 2013.

16. قويديري مصطفى، حوالة الدين بين القانون المدني وقانون الصفقات العمومية الطابع العملي للنظرية، مجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، الجزائر
17. كريم زينب، آثار خصوصية المؤسسات العمومية على علاقة العمل، مجلة العلوم القانونية والإدارية، سيدي بلعباس، ع02، سنة 2005.
18. كمال مخلوف، أحكام تشريع العمل، اي ذاتية؟، مجلة الأكاديمية للبحث القانوني، بجاية، ع02، سنة 2011
19. كيرواني ضاوية، الحماية القانونية للعمال القصر في ظل قانون علاقات العمل الجزائري رقم 11/90، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، تيزي وزو، ع02، سنة 2014.
20. مباركي دليلة، عمالة الأطفال بين الواقع والنصوص، مجلة العلوم القانونية والإدارية، تلمسان، ع03، سنة 2005.
21. مراد بدران، بعض مظاهر التداخل بين قانوني العمل والوظيفة العامة، مجلة العلوم القانونية والإدارية، تلمسان، ع04، 2006.
22. معاشو نبالي فضة، مبدأ حرية العمل من خلال مبادئ منظمة العمل الدولية والقانون الداخلي، مجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، ع02، سنة 2008، تيزي وزو.
23. معيني لعزیز، دور المعاملة الضريبية في تشجيع الاستثمار الأجنبي وتوجيهه في قانون الاستثمار الجزائري، مجلة الأكاديمية للبحث القانوني، بجاية، ع02، سنة 2011.
24. معيني لعزیز، دور المعاملة الضريبية في تشجيع الاستثمار الأجنبي وتوجيهه في قانون الاستثمار الجزائري، مجلة الأكاديمية للبحث القانوني، بجاية، ع02، سنة 2011.
25. ناصر مراد، تقييم الإصلاحات الضريبية في الجزائر، مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 25، ع2، 2009
26. نعيمي فوزي، نظريات قانونية مختلفة حول نطاق الحصة بالعمل في الشركات التجارية في القانون الجزائري، مجلة العلوم القانونية والإدارية، تلمسان، ع02، سنة 2004.

الوثائق:

1. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، لجنة التقويم، تقرير حول الظروف الاقتصادية والاجتماعي للسداسي الأول من سنة 1998، الدورة الثانية عشر نوفمبر 1998.
2. الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية، سبتمبر 1994.
3. الاتفاقية الجماعية للمؤسسة مجمع أسميدال "فرع فريتال"، سنة 2002/04/27.
4. الاتفاقية الجماعية لمؤسسة البناء والأشغال العمومية، ولاية عنابة، لسنة 2012./05/17.

1) **Ouvrage:**

1. AMOURA Amar ;Droit du travail et droit social ;guide pratique, El maarifa édition, Alger, 2002.
2. Antoine Mazeaud ; Droit du travail ;mont chrestien.E.J.A. 1998.
3. Antoine Mazeaud ; Droit du travail ;mont chrestien.E.J.A. 1998.
4. BELOULA Tayeb, Droit du travail, Dahleb, Alger 1992.
5. BORSALI HAMDAN Leila , Droit du travail, BERTI Éditions, Alger, 2014.
6. BOUTEFNOUCHET Mostefa, Les travailleurs en Algérie, ENAP , Alger 1984.
7. CHESTIN Jaques ;LANGLOISE Philippe, Droit du travail,2^{ème} Édition, Paris ; 1977.
8. CLAUDE JAVILLIER Jean, Droit du travail,7 ème Edition, L.G.D.J ,Paris ,1999.
9. COZIN Maurice- PETIT-Jean Maurice, Manuel de droit du travail et de droit social ; 5^{ème} Édition, litec, Paris ;1996.
10. Georges Fridman et Pierre Naville, traité de sociologie du travail, Dalloz,1961.
11. Gérard Lyon-Caen, le salaire, Dalloz,2eme édition ;1981.
12. LYON-CAEN , Gérard-PELLISSIER Jean, SUPIOT Alain, Droit du travail, 7^{ème} Édition, Dalloz, Paris,1994.
13. MENTRI Messaoud, Essai d'analyse de la législation et de la réglementation du travail en Algérie, OPU, Alger,1986.
14. OLLIER Pierre Dominique, Droit du travail, LAC ,Paris ;1972.

15. PELISSIER JEAN,SUPIOT ALAIN–JEAM MAUD ANTOINE, droit du travail ,20^{ème} édition ,Daloz ,parhs, 2000.
16. PELISSIER Jean-SUPIOT Alain, JEMMAUD Antoine, Droit du travail, 21^{ème} Édition, Daloz, Paris, 2002.
17. Pierre Bouloc, Manuael de droit du travail et de droit social, Edition d'organisation, 1977, p 8.
18. RIVERO Jean- SAVATIER jean ;droit du travail ;P U F.Paris, 1993.
19. RIVERO Jean , SAVATIER Jean, Droit du travail, PUF, Paris , 1993.
20. Susana Lopes Dos Santos, TOP ACTUEL DROIT DU TRAVAIL 2013/14, hachette.
21. Tayeb Belloula, Droit de travail, Dahleb, Alger,1994.
22. TEYSSIE Bernard ,Droit du travail, 2^{ème} Édition, litec, Paris ;1992.
23. VALTICOS Nicolas, Droit du travail, droit international du travail , 2^{ème} Édition, Daloz, Paris,1983.

ARTICLES :

1. ANTONMATTEI-Paul Henri ,les éléments du contrat de travail ;N°04 ,1999, Paris.
2. BEDOURA Jean, Salaire définition, forme, répertoire de droit du travail, Encyclopédie, Daloz,Paris,1989.
3. BENGHERSALLAH-S , le régime juridique des conflits individuels du travail »,RAT , N°spéciale aux conflits individuel du travail N°22,1998,PSA , Alger.
4. BORSALI HAMDAN Leila ; article « le salaire entre fonction sociales et compétitivité économique » ;la revue de Laboratoire de Droit Social .N°4 2013.
5. Daniel Boulmier ; Le Reçu pour solde de tout compte.un acte de tous les dangers pour le seul salariè, Revue du droit social ,N°11,Novembre1996.
6. GH.Camerylank ; « Tendances du droit du travail francais contemporain »Daloz.1978.
7. Hèlène Roux, documents établis a la rupture du contrat du travail, juris Classeur,travail traité, édition technique,1990,fascicule 32-10.
8. MARREFI Karim , Le SNMG à 10.000 DA et après, Revue la Gazette des finances, N°07,2003, Alger.
9. PHILLIPPE BONAFOUX, taxe et Impôts sur les salaires ; répertoire de droit du travail, Encyclopédie, Daloz , Paris,1989.

10. Rade Christophe « a propos de la compensation des salaires et des dettes de responsabilité de salarié, RDS.N°6, 2000, Paris.
11. Radè Christophe, Contrat de travail : la faute lourde du salarié, condition de la compensation des dettes salariales ;RDC 2005.N°4 ,L.G.D.J.
12. Rade Christophe, Rémunération, prime, conventionnelle intégration dans le salaire mensuel, accord nécessaire du salarié ; RDS, N°06,200 , Paris.
13. VOLOVITCH Pierre,qui doit rémunérer le travail ! RDS, N°04 ,1999, Paris.
14. YELLES CHAOUICHE Bachir ;L'imposition des traitements et salaires, la revue regards sur la droit social, N°04, 2013.

الملاحق

الملحق الأول

شهادة الاجور

ملاحظة : هذه الشهادة تطلبها هيئة التقاعد من أجل الحصول على معاش التقاعد ومختلف التعويضات، حيث تثبت بان العامل كان مؤمن وان أجره كان يخضع للاقتطاع الضريبي



الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ولاية :

شهادة الأجر ATTESTATION DE SALAIRE

(شهادة معدة من طرف المستخدم لتحديد الأجر المعتمدة كأساس لحساب التقاعد)
(A établir par l'employeur pour certifier les salaires soumis à cotisation de sécurité sociale)

L'employeur : SARL TECHNO LUX INDUSTRIE	N° S.S EMPLOYEUR 3144859239		
Atteste que : M. G	N° A.S ASSURÉ 610083042653		
Né(e) le : 2 4 0 3 1 9 6 1	Wilaya de : KRISTEL		
A fait partie de l'entreprise du : 2 0 0 1 2 0 1 0	Au : 0 1 0 7 2 0 1 2		
En qualité de : ELECTRICIEN	(Mettre une croix dans la case correspondante)		
Agent d'Execution <input type="checkbox"/>	Cadre Moyen <input type="checkbox"/>	Cadre Supérieur <input type="checkbox"/>	Cadre Dirigeant <input type="checkbox"/>
A perçu à la date d'enregistrement de sa demande, les salaires mensuels soumis à retenue de la sécurité sociale durant les soixante (60) derniers mois tels que mentionnés au verso de la présente attestation.			

رقم صاحب العمل المنتسب
..... أنا المستخدم الموقع أدناه :
رقم الضمان الإجتماعي للمؤمن
..... أشهد بأن السيد(ة) :
المولود(ة) بتاريخ في ولاية
(ت) يعد من مستخدمي المؤسسة ابتداء من : إلى
بصفته(ها) :
(ضع علامة على الخانة المناسبة)
 عون تنفيذ إطار إطار سامي إطار مسير

قد استفاد(ت) عند تاريخ تسجيل طلبه (ها) من الأجر الشهرية الخاضعة لإشتراكات الضمان الإجتماعي العائدة إلى ستين (60) شهرا الأخيرة وذلك حسب ما هو مشار إليه على ظهر هذه الشهادة.

نصائح مهمة

تنص المادتان 82 و 83 من المذاهبات رقم 08-08 الصادر في 23 فبراير 2008 على أنه: يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنتين (2) وبغرامة مالية من ثلاثين ألف دينار (30.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج) ، كل من أدلى بتصريحات كاذبة ، عرض خدمات أو قبلها أو قدمها بغرض حصوله أو حصول الغير على أدايات غير مستحقة.

RECOMMANDATIONS IMPORTANTES

Est puni d'un emprisonnement de six (06) mois à deux (02) ans et d'une amende de trente mille dinars (30.000 DA) à cent mille dinars (100.000 DA), toute personne ayant fait de fausses déclarations, offert, accepté ou prêté des services pour obtenir, pour lui-même ou faire obtenir indûment des prestations à des tiers ". (Art.82 et 83 Loi n°08-08 du 23 février 2008)

الأجور الشهرية الخاضعة لإشتراكات الضمان الإجتماعي

SALAIRES MENSUELS SOUMIS A COTISATION

الفترة المرجعية	الأجر الخاضع للإشتراكات	الفترة المرجعية	الأجر الخاضع للإشتراكات	الفترة المرجعية	الأجر الخاضع للإشتراكات	الفترة المرجعية	الأجر الخاضع للإشتراكات
Période Référence	Salaire soumis à cotisation	Période Référence	Salaire soumis à cotisation	Période Référence	Salaire soumis à cotisation	Période Référence	Salaire soumis à cotisation
				01 / 2012	22 790,39	01 / 2011	19 136,50
				02 / 2012	22 790,39	02 / 2011	20 835,57
				03 / 2012	21 146,13	03 / 2011	17 053,77
				04 / 2012	21 146,13	04 / 2011	18 453,77
				05 / 2012	19 392,25	05 / 2011	22 400,00
				06 / 2012	22 900,00	06 / 2011	23 148,72
				07 / 2012	12 460,00	07 / 2011	21 584,60
						08 / 2011	22 461,54
						09 / 2011	22 900,00
						10 / 2011	21 968,27
						11 / 2011	22 900,00
						12 / 2011	22 297,11
	المجموع (5) Total (5)		المجموع (4) Total (4)	142 625,29	المجموع (3) Total (3)	255 139,85	المجموع (2) Total (2)
							المجموع (1) Total (1)
							212 330,58

Total général (60) mois

610 095,72

المجموع العام (60) شهرا

Cachet, date et visa
de l'Employeur

ختم، تاريخ وتوقيع
المستخدم

Salaire mensuel moyen

19 680,51

الأجر الشهري المتوسط

SARL TECHNOLUX

Zone Industrielle Hassi Ameur

ORAN - 31242

RC: 0105907 B 02

الملحق الثاني

شهادة العمل

ملاحظة شهادة العمل تطلبها هيئة الضمان الاجتماعي في ملف التقاعد ومن بين أهم العناصر الموجودة فيها

فترة العمل المأجورة بالإضافة إلى الأجر الخاضع للاشتراك الضمان الاجتماعي خلال السنة المدنية.



شهادة عمل
ATTESTATION DE TRAVAIL

(تملأ من طرف المستخدم مبينا فترات الأجرة خلال العمل في المؤسسة)
(A établir par l'employeur pour certifier la durée de salariat accomplie dans l'entreprise)

L'employeur soussigné : SARL TECHNO LUX INDUSTRIE Déclare que Mr Mme Melle
(Cachet, raison sociale ou nom et adresse)

Adresse : PROMOTION IMMOBILIERE N°113 GDYEL ORAN

Né(e) le : 24/03/1961 à wilaya KRISTEL

A fait partie du personnel de l'entreprise du : 20/01/2010 au 01/07/2012

Numéro	Employeur	Assuré
Allocations Familiales	3144859239	610083042653
Allocations Sociales		

يصرح بأن السيد(ة) : (ة) ابن(ة) و
المولود(ة) بتاريخ 24/03/1961 في ولاية KRISTEL
المؤمن(ة) الإجتماعي(ة) تحت الرقم 610083042653 المهنة ELECTRICIEN
العنوان : PROMOTION IMMOBILIERE N°113 GDYEL ORAN
يعد من مستخدمي المؤسسة ابتداء من : 20/01/2010 إلى 01/07/2012

نصائح مهمة

تنص المادتين 82 و 83 من قانون المنازعات رقم 08-08 الصادر في 23 فبراير 2008 على أنه: "يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنتين (2) و بغرامة مالية من ثلاثين ألف دينار (30.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج) ، كل من أدلى بتصريحات كاذبة ، عرض خدمات أو قبلها أو قدمها بغرض حصوله أو حصول الغير على أداءات غير مستحقة.

RECOMMANDATIONS IMPORTANTES

Est puni d'un emprisonnement de six (06) mois à deux (02) ans et d'une amende de trente mille dinars (30000 DA) à cent mille dinars (100000 DA), toute personne ayant fait de fausses déclarations, offert, accepté ou prêté des services pour obtenir, pour lui-même ou faire obtenir indûment des prestations à des tiers ". (Art. 82 et 83 Loi n°08-08 du 23 février 2008)

IMPCNAS 03/10 RET.03 (mod)

أنتم غير ملزمين مطلقا بجمع عدة سنوات في السطر الواحد، و هذا في الجدول الخلفي المتعلق بالمدة المأجورة، بل بوضع في كل سطر سنة مدنية، ولا ضرر في وضع سنة واحدة في السطرين، ادا ثبت ان المستخدم قد عمل خلال السنة المدنية الواحدة فترات عمل متقطعة.

You ne devez jamais bloquer sur la même ligne de ce tableau des renseignements concernant plusieurs années civiles (1966 et 1967 par exemple), vous devez remplir une ligne ou moins pour chaque année civile. Vous pourrez être amené à remplir deux lignes pour une même année s'il se produit en cours d'année deux périodes de travail séparées par une interruption.

الملحق الثالث

مواد من اتفاقيات جماعية تتناول موضوع الأجر

1- الاتفاقية الجماعية للمؤسسة البناء والأشغال العمومية

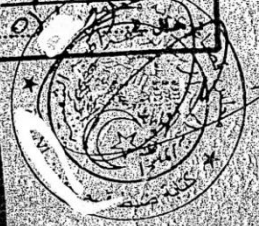
2- اتفاقية جماعية للمؤسسة "مجمع أسمدال *فرتيال*"

مؤسسة البناء و الأشغال العمومية

* للسيد / ~~XXXXXXXXXX~~

محكمة باس
المنطقة الإدارية
أودع بتاريخ 19/05/2014
تحت رقم 42/14
رقم الملف 42/14

محكمة
نسخة طبق الأصل
2014.05



الاتفاقية الجماعية

العنوان / مركز دائرة ~~XXXXXXXXXX~~

BERRAHEL CENTRE DAIRA DE BERRAHEL
WILAYA DE ANNABA.

الفهرس

المواد :

المادة: 01 إلى 07.

* الفصل الأول : تدابير عامة .
- مجال التطبيق .

المادة: 08 إلى 21.

* الفصل الثاني : قواعد العمل .
- المدة القانونية للعمل .
- العمل التناوبي .
- الساعات الإضافية .
- العمل الليلي .
- الراحة القانونية .

المادة: 22 إلى 25.

* الفصل الثالث : الغيابات .

المادة: 26 إلى 30.

* الفصل الرابع : البطالة التقنية .

المادة: 31 إلى 41.

* الفصل الخامس : شروط التوظيف .
- كفاءات التوظيف .

المادة: 42 إلى 47.

* الفصل السادس : الترقية، التنزيل
إنهاء علاقة العمل.

المادة: 48 إلى 60.

* الفصل السابع : الأجور .
- الأحكام العامة للأجور .
- تصنيف مناصب العمل .
- الأجر القاعدي .
- شبكة الأجور .
- منحة الأجر الوحيد .
- منحة السلة .
- منحة النقل .

المادة: 61 إلى 83.

* الفصل الثامن : النزاعات الجماعية في العمل.

المادة: 84.

* الفصل التاسع : الملحقات .

* الفصل العاشر : الأحكام الختامية .

الفصل السابع * الأجر *

الأحكام العامة للأجر

* المادة 48 :

للعامل الحق في أجره مقابل العمل المؤدى بحسب على أساس قاعدة وقت العمل الفعلي.

* المادة 49 :

تحدد الأجر بعبارات نقدية محضة و تدفع عن طريق وسائل نقدية محضة.

* المادة 50 :

يدرج مبلغ الأجر و العناصر التابعة له بالتسمية في قسيمة الراتب الدوري التي يعدها المستخدم.

* المادة 51 :

يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون الأجر القاعدي و العلاوات والتعويضات مهما كانت طبيعتها، باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل.

* المادة 52 :

يجب على المستخدم دفع الأجر لكل عامل بانتظام و عند حلول أجل استحقاقه.

تصنيف مناصب العمل

* المادة 53 :

يشكل التصنيف المهني لمناصب العمل بالنسبة للمؤسسة الأداة المفضلة لسياسة الأجر.

* المادة 54 :

تعرف مناصب العمل من قبل المؤسسة خصوصا على أساس الأهداف و المهام المنوطة بها وكذلك التنظيم، التكنولوجيا المستعملة توزيع الأعمال و المسؤوليات المرتبطة بكل منصب عمل.

الفصل السابع * الأجر *

* المادة 55 :

يتم ترتيب المناصب على أساس أربعة (04) مجموعات مهنية :

- ❖ وظائف التنفيذ بدون مؤهل.
- ❖ وظائف التنفيذ المؤهلة ذات التأهيل العالي.
- ❖ وظائف الكفاءة، تقني و تقني سامي.
- ❖ الوظائف الخاصة بالإطارات و الإطارات السامية.

الأجر القاعدي

* المادة 56 :

يحدد الأجر القاعدي لكل عامل عن طريق التصنيف المهني للمنصب المشغول كما هو مدرج في قائمة مناصب العمل للمؤسسة وتبعاً لسلم الأجر الساري المفعول.

شبكة الأجر

* المادة 57 :

تلحق بهذه الاتفاقية شبكة الأجر المتضمنة الأجر القاعدية الشهرية المعمول بها في المؤسسة.

منحة عن الأجر الوحيد

* المادة 58 :

يمنح التعويض عن الأجر الوحيد للعامل المتزوج الذي لا يمارس زوجه أي نشاط مدفوع الأجر.
قيمة هذه المنحة محددة بمبلغ (500,00 دج) في الشهر ولا تدفع في حالة تعليق علاقة العمل مدة تفوق الشهر.

منحة السالة

الفصل السابع * الأجور *

* المادة 59 :

منحة السلة هي تعويض عن التكاليف التي يتحملها العامل المضطر للعمل حسب نظام العمل المستمر، وتناول وجبة الغذاء في مكان عمله وفي أماكن مهيأة لهذا الغرض .

❖ مبلغ منحة السلة محدد بقيمة 150,00 دج عن كل يوم عمل فعلي.

❖ لا تدفع منحة السلة في حالة التغيب مهما كانت طبيعته.

منحة النقل

* المادة 60 :

تشكل منحة النقل تعويضا جزافيا عن المصاريف التي يتحملها العمال عندما لا تضمن المؤسسة النقل بوسائلها الخاصة.

قيمة منحة النقل السارية المفعول محددة بـ 160,00 دج عن كل يوم عمل فعلي .

في جميع الحالات تمنح منحة النقل على أساس شهادة الإقامة التي يقدمها العامل .

كل تغيير في مقر الإقامة ينبغي التصريح به لإدارة المؤسسة.

2002/51 كوكب

2002/06 كوكب

27 (04) 2002

المصنف

* مجمع أسـمـدال *

م.ع.إ. * * فرتيال * * ش.ذ.أ

2002

29

نيسان 2002 / 696

الإتفاقية الجماعية
للمؤسسة

جانفي 2002

الفصل 2 : الساعات الإضافية

63 : الساعات الإضافية المنصوص عليها في القانون، الإتفاقية الجماعية أو الإتفاق بي، يؤدي إلى دفع زيادة محددة أداها كالتالي:
% للأربعة (04) الساعات الإضافية الأولى التي تجرى إضافة إلى المدة القانونية الأسبوعية
لباقى الساعات الإضافية التي تجرى ما بعد الساعة الإضافية الرابعة.
% للساعات الإضافية التي تجرى لئلا أو يوم الراحة الأسبوعية، و كذلك أيام الأعياد و مدفوعة الأجر .

64 : إن اللجوء إلى الساعات الإضافية يجب أن يكون لضرورة مطلقة للخدمة و يكتسي استثنائي.
إن الساعات الإضافية هي التي تجرى ما بعد مدة العمل التي تقدر بتسعة (09) ساعات عمل سبوع، أي 38 ساعة أقصى حد في الشهر، و هذا، مع إحترام المدة اليومية للعمل، إلا في رة قاهرة.
إن الساعات الإضافية تعطي زيادة في الدفع.

الفصل 3 : العمل التناوبي

65 : لأسباب ضرورية متعلقة بالإنتاج أو خدمة من الخدمات يمكن تنفيذ العمل بالفرق ية و هذا، حسب أحد الأنظمة المنصوص عليها في المادة 66 الآتية.

66 : ينظم العمل التناوبي كالتالي:
نظام الدائم 8×3 = الخدمة مضمونة 24 ساعة على 24 ساعة كافة أيام الأسبوع، أيام الراحة عية القانونية و أيام الأعياد.
نصف النظام الدائم 8×3 = الخدمة مضمونة 24 ساعة على 24 ساعة مع التوقف خلال راحة الأسبوعية القانونية.
النظام الدائم 8×2 = الخدمة مضمونة 16 ساعة على 24 ساعة، كافة أيام الأسبوع، أيام الأسبوعية القانونية و أيام الأعياد.
النظام المنقطع 8×2 = الخدمة مضمونة 16 ساعة على 24 ساعة مع التوقف خلال يوم الأسبوعية القانونية.
النظام المنقطع 12×2 = الخدمة مضمونة 24 ساعة على 24 ساعة مع التوقف خلال يوم الأسبوعية القانونية.



٤: حتى لا يعد العامل في حالة غياب غير مبرر، عليه إعلام مسؤوله المباشر، و باب الغياب، و هذا خلال اليوم الأول من الغياب. في حالة ما لم يبرر العامل غيابه نية و الأربعون (48) ساعة، تبلغ المؤسسة العامل بامثاله أمام لجنة التأديب التي تجتمع نية أيام.

الثمانية و الأربعون (48) ساعة الإضافية الخاصة بالغياب غير المبرر، تعلن المؤسسة نامل من منصب عمله. ل من الأحوال، تجتمع لجنة التأديب كما هو محدد أعلاه للفصل في الحالة التأديبية كما إليه في هذه المادة.

الغيابات مدفوعة الأجر

٤: يسمح للعاملات بعد الولادة أن تستقذن من ساعات للرضاعة مقسمة كالاتي :
يومياً خلال الستة (06) اشهر التي تلي الإلتحاق العادي بالعمل، و هذا بعد إنهاء عطلة

مياً خلال الستة (06) أشهر التي تلي المدّة المشار إليها.
ن العاملة، يمكن للمؤسسة أن توافق على إعطاء ساعات الرضاعة بصفة إجمالية،
عنية تستفيد مباشرة بعد عطلة الولادة بفترة واحدة (غير مجزأة).

8: يمكن لكل عامل، وهذا بتحفظ عن التبليغ و التبرير المسبق للمؤسسة، أن يستفيد من مدفوعة الأجر في الحالات التالية:
ورات للتكوين المهني أو النقابي مسموح به من طرف المؤسسة،
متحانات أكاديمية أو مهنية.

8: يمكن لكل عامل وهذا بتحفظ عن التبليغ و التبرير المسبق للمسؤول المباشر أن يستفيد من مدفوعة الأجر مع الإحتفاظ بكل الإمتيازات، في الحالات التالية:
استدعاؤه في جلسة جنائية خلال فترة الدورة القضائية.
استدعاؤه كعضو في مكتب المصالحة أو كمحلف لدى المحاكم المنعقدة في المواد

ية

الغيابات الخاصة مدفوعة الأجر

8٤: بتحفظ عن التبليغ و التبشير المسبق للمؤسسة، يستفيد العامل من غيابات دون فقدان في الحالات التالية طبقا للتعليمات الصادرة عن مديرية الموارد البشرية رقم 01/14 2001/09/0٤
ثلاثة (03) أيام متتالية :

كن أن تبرر حالات الولادة أو الوفاة لاحقا.
تكون (30) يوما، مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل لتأدية فريضة الحج.
كل الأحوال يسمح بالغيابات المدفوعة الأجر إلزاميا عند حدوث المناسبة.

إببات لأسباب مرضية :

8٤: كل غياب بسبب مرض، يجب أن يبرر بتقديم شهادة مرضية مسلمة من طرف طبيب
خة من هذه الشهادة تسلّم إلى الإدارة خلال 48 ساعة، يمكن أن تسلّم أو ترسل عن طريق
ع الإفادة بالإستلام، إن الطابع البريدي يثبت ذلك.
غياب لا يأخذ بعين الإعتبار هذه القواعد يعتبر تخلي عن منصب العمل.
8٤: كل عامل مجبر على الخضوع للمراقبات الطبية الداخلية أو الخارجية المبرمجة
المؤسسة في إطار طبّ العمل و مراقبة المواظبة.

الباب السادس: التكوين

الفصل 1- تنظيم و تمويل التكوين

87: التكوين هو حقّ و واجب يفرض على المؤسسة و العامل، يستهدف الترقية
نية و المهنية للعامل و تطوّر المؤسسة.
نشاطات التكوين موضوع توقعات سنوية و متعددة الدورات في إطار مخططات و برامج
مسبقا على جهاز المساهمة للإدلاء بالرأي.
النشاطات لا تقتصر إلا على الهيئة و العمّال المحددين في مخططات التكوين المتوقعة

الإطار.

الفصل 3 : تقاضى الأجور خلال التكوين

94: خلال مدة التكوين، يحافظ العامل على الأقل على راتبه كما يلي:
القاعدي على منصب العمل.

من الخبرة المهنية (ت.خ.م).
صيات ذات الطابع العائلي المقدمة من طرف المستخدم، وكذلك الأداءات الإجتماعية.

95: العامل المقبول لمتابعة دورة تكوين قبل التوظيف، يستفيد من شبه راتب مؤشّر (م)، إذ يأخذ هذا الأخير بعين الإعتبار مستوى التكوين المعين و كذا المدة المحددة. التوظيف من خلال التكوين و في تساوي الشروط، تعطى الأولوية لأبناء العمال.

96: إن العامل المستدعي لمتابعة تكوين بالجزائر بمبادرة من المؤسسة، يتقاضى خلال تكوين الكاملة اجرا يكون كالتالي:
بين داخل وحدة تابعة للمؤسسة:

ممال المسمون "مقتطعين"
الذين يشتغلون بالمؤسسة والمستفيدين من عملية التكوين ذات التوقيت الكامل، يتقاضون ر الأجر التالية:

ر القاعدي المتطابق لترتيب أجر منصب عمل مشغول.
جس الخبرة المهنية.

ة الإستعداد، منحة الإلزام الخاصة، منحة المسؤولية.
ويض الجزافي للخدمة الدائمة.

يض الضرر حسب مكان التكوين طبقا للتشريع الداخلي للمؤسسة.

يض المنطقة حسب مكان التكوين طبقا للتشريع الداخلي للمؤسسة.

ويض الخاص بالسلة و الغذاء، طبقا للتشريع الداخلي للمؤسسة.

يض النقل أو السيارة، طبقا للتشريع الداخلي للمؤسسة.

اءات الإجتماعية.

العمال الموظفين الجدد

الراتب.

اءات الإجتماعية.

2 - التكوين خارج المؤسسة

العمال الشاغلين بالمؤسسة و المستفيدين من تكوين ذو توقيت كامل (العمال المسمون طعين"):

أجر القاعدي.

1: تلزم المؤسسة بإحترام الحماية القانونية التي يستفيد منها المنتخبون النقابيون في نشاطهم النقابي، و على مدى السنتين (02) التابعتين لنهاية الإنتداب.

2: لا يمكن أن تكون الإعلانات النقابية مستعملة لأغراض سياسية، حملات أو لا حتى للإخلال بنظام المؤسسة.

3: إن المؤسسة تلزم بإحترام الحماية القانونية التي يستفيد منها المندوبون النقابيون في أرسلة إعتمادهم النقابي، مع العمل على وضع التسهيلات الضرورية للقيام بنشاطهم.

الباب الثاني عشر: الأجر

الفصل 1 : عموميات

1: بمقابل العمل المقدم، للعامل الحق في أجر أو دخل مناسب للنتائج و مدفوع محض.

2: يقصد بمرتب في مفهوم الإتفاقية الحالية: عدي، كما يستنتج من التصنيف المهني للمؤسسة. المدفوعة بسبب التبعات الخاصة. و التعويضات المرتبطة خاصة بالإستحقاق و الأقدمية للعامل. المرتبطة بنجاعة العمال و المؤسسة، لنتائج العمل و المشاركة في النتائج المالية

3: يجب على المؤسسة أن تضمن بمقابل عمل ذو قيمة متساوية، المساواة في الأجر نون أي تمييز.

الفصل 2 : المكافآت و التعويضات

1: تعويض الخبرة المهنية (ت.خ.م) قديمة موجهة لمكافأة الوفاء للمؤسسة ، و كذا الإقدمية المكتسبة من طرف العامل لدى خدمة أخرى يحدد و يقيم المعدل السنوي لتعويض الخبرة المهنية داخل المؤسسة

2: عمل. وي تعويض الخبرة المهنية، خارج قطاع الكيمياء و البيئروكيميا و خارج المؤسسة، و على كل حال، المعدل الإجمالي لتعويض الخبرة المهنية لا يتعدى في أي حال 60 % مجة في الراتب الشهري، تقدم حسب المعدل الوقتي للأيام المشغولة، بتاريخ 31 ديسمبر حدد معدل ت.خ.م للعامل حسب معدل الأشهر المشغولة.

: يعبر تعويض الأقدمية بمعدل مستنتج من الأجر القاعدي، يمنح سنويا خلال الحياة ل، و هذا مهما يكون عدد سنوات الأقدمية.

: الترقية حسب الإستحقاق :

لم الترقية حسب الاسحقاق والذي يتوج دوريا الزيادة في قيمة:
نية المكتسبة في منصب العمل.
العمل.
ي العمل.
ل.

حسب الإستحقاق موصوف ب :
ة آية بدرجة واحدة لفائدة كل عمال المؤسسة.
ة حسب الإستحقاق.

نية إستثنائية بدرجة واحدة مسموح حالة بحالة و موزعة عبر وحدات المؤسسة.
نقادة من الترقية حسب الإستحقاق المذكورة سابقا محددة بالإجراء المهيا في هذا

: المشاركة في الأرباح :

كة في الأرباح للعمال على أساس النتيجة الصافية للمؤسسة كما يتضح في حصيلة
سنة المالية الموافق عليها قانونا.

: الحصنة للأرباح الموزعة التي ترجع للعمال تحدد من طرف الجمعية العامة العادية
مجلس الإدارة للمؤسسة بوزع بصفة موحدة وجزافية لجميع العمال المعنيين.
يع حصنة الأرباح التي ترجع للعمال تحدد عن طريق التفاوض الجماعي داخل

: علاوة النتيجة :

توة شهرية موجهة كمكافأة درجة تحقيق الأهداف الإقتصادية و المالية للمؤسسة من
ل أو جميع العمال.

ة إضافية مكملة موجهة لزيادة التحفيز و المنافسة لمختلف المجموعات.
ى لعلاوة النتيجة محددة من 00 % الى 200% من الأجر القاعدي، حسب الإنجازات
عليها من طرف جماعات المرجع.

أولى (1) : * من 00 % الى 100 % للمجموعات المساندة للمديرين.

* من 00 % الى 150 % لجماعات القاعدة.

الحصنة شهريا حسب نظام النتيجة الساري المفعول.

ثانية (2) : * من 0% الى 100% لكل الجماعات.

: التعويض الجزافي لإستعمال السيارة الشخصية :
 يشغل منصب عمل حيث يستلزم عليه الإستعمال العادي و الدائم لسيارة، و التي
 معها تحت تصرّفه من طرف المستخدم، يستفيد، عندما يستعمل اعتيادياً سيارته
 في أداء مهامه المهنية، من تعويض جزافي لإستعمال السيارة الشخصية
 (ن).
 خيرة حسب المدونة السارية المفعول و حسب الجدول التالي:

أقل من 20 كلم	2200 دج
ما بين 20 كلم و 40 كلم	2500 دج
ما بين 40 و 60 كلم	3000 دج
ما فوق 60 كلم	3300 دج
رئيس دائرة	3100 دج
رئيس قسم	3500 دج

1: يمنح ال ت.إ.س.ش حسب المعدل الوقتي للأيام المشغولة فعلياً، يحفظ هذا
 في الحالات التالية:
 .ي إلى توقف السيارة منذ شهر واحد.
 سبب تكوين في الجزائر.
 ل التراب الوطني .

أداة هذا التعويض عند استعمال و سائل النقل التابعة للمؤسسة .
 يفيات منح هذا التعويض للسيارة الشخصية، و كذلك قائمة مناصب العمل التي تستفيد
 دة طبقاً لتعليمية مديريةية الموارد البشرية و الإدارة رقم 15 المؤرخة في 2001/02/26

1: كلّ عامل مدعو إلى استعمال سيارته الشخصية لحاجيات الخدمة، أبعد من محيط
 ، إطار مهمة مأمورة، يستفيد من تعويض كيلو متري يعوّض المصاريف المسجلة،
 المبلغ ب 5 دج في الكيلو متر المجتاز لحساب المؤسسة .
 ط 50 كلم، يحدّد تعويض الكيلو متري إلى 3 دج/كلم، في كلّ حالات استعمال السيارة

لأسباب الخدمة.

16 : تعويض النقل

طن العامل في محور غير مؤتمن بوسائل النقل للمؤسسة. هذه الأخيرة تمنحه تعويضا نقل موزعة كما يلي:

مبلغ / شهر دج	مسافة المنزل / مكان العمل
270 دج	من 0 الى 03 كلم
350 دج	أكثر من 03 كلم و أقل من 05 كلم
400 دج	أكثر من 05 كلم و أقل من 12 كلم
600 دج	أكثر من 12 كلم و أقل من 30 كلم
900 دج	أكثر من 30 كلم و أقل من 50 كلم
1100 دج	أكثر من 50 كلم

ويض النقل بعد تقديم شهادة إقامة مجددة كل عام خلال شهر جانفي و لا يمكن جمع النقل مع التعويض الجرافي لإستعمال السيارة الشخصية.

162 : عندما تضمن المؤسسة جزئيا نقل العامل، و إذا كانت المسافة التي تبقى له للوصول لسكناه أكثر من ثلاثة (03) كم، يمنح له تعويض النقل بنفس الشروط كما هو في المادة 161 أعلاه، بعد تقديم مبررات.

163 : تعويض تكاملي للمنحة العائلية " ت.ب.م.ع " مل مسجل في لائحة (جدول) عمال المؤسسة، و له أولاد على عاتقه، يستفيد من تعويض للمنح العائلية.

حدد المبلغ الشهري لـ : " ت.ب.م.ع " بـ : 100 دج على كل و لد يدرس عمره ستة (06) و أكثر، و هذا، حتى إنقضاء حقوقه التابعة للمنح العائلية.

164 : تعويض السلة الذي ينجز على الأقل خمسة (05) ساعات عمل في اليوم، يستفيد من تعويض السلة بمبلغ ج في اليوم المشغول فعليا.

165 : مصاريف المهمة صارييف المهمة في إطار مهمات مأمورة من طرف المؤسسة على محيط يساوي أو يفوق مسين (50) كلم، و لمدة أقل أو تساوي شهر واحد.

166 : المبلغ اليومي لمصاريف المهمة داخل التراب الوطني محدد بخمسمائة دينار ي (500 دج) للوجبة لمصاريف الإطعام. وألف و مأتي دينار جزائري (1200 دج)

: بين 12 سا و 14 سا

: بين 19 سا و 21 سا

: بين 23 سا و 04 سا

1: عندما تضمن المؤسسة تكفل العامل في المهمة داخل بنياتها التحتية، تعويضات مارييف المطعم و الإيواء تتراجع إلى 30% من المبالغ المحددة أعلاه. و كفيات منح مصاريف المهمة من طرف المؤسسة.

1: تعويض الأجر الوحيد "ت.أ.و"

ب لا تمارس زوجته أي نشاط ذات طابع مربح، يستفيد من تعويض شهري يسمى "عيد"، بعد تقديم شهادة عدم نشاط الزوجة. تعويض أيضا للعاملات اللواتي أزواجهن بدون عمل.

1: يحدد مبلغ تعويض "الأجر الوحيد" ب 500 د.ج شهريا.

1: تعويض العطلة

لمتعلق بالعطلة السنوية يساوي واحد من اثني عشر 1/12 الأجر الكامل المتحصل من ل أثناء السنة المرجعية للعطلة أو بصفة السنة السابقة للعطلة.

1: تعويض العمل التناوبي

يري لتعويض العمل التناوبي، المحدد في المادة 66 من الإتفاقية الحالية، يحدد حسب الربيع:

، الأجر القاعدي كحد أدنى إذا كانت الخدمة مضمونة 24س / 24س، بما في ذلك أيام لراحة الأسبوعية.

، الأجر القاعدي كحد أدنى إذا كانت الخدمة مضمونة 24س / 24س مع التوقف يوم سبوعية.

ن الأجر القاعدي كحد أدنى إذا كانت الخدمة مضمونة من طرف فريقين متتاليين خارج و الراحة الأسبوعية.

1: أوقات العمل المطبقة من طرف المؤسسة داخل تنظيم الربيع لا تكون قاعدة التثبيت يرض العمل التناوبي الذي يمنح حسب الدوام أو عدم النشاط.

1: إن العمل التناوبي - ت.ع.ت يعوض عن الصعوبات التالية:

توقيت بسبب نقل التعليمات.

ناء يوم الراحة الأسبوعية.

بلي.

01.....	مقدمة.....
09.....	الباب الأول: الأجر حق للعامل.....
10.....	الفصل الأول: أساس اكتساب العامل الحق في الأجر.....
10.....	المبحث الأول: القيام بالعمل كأساس لاكتساب الحق في الأجر.....
11.....	المطلب الأول: الحق في الأجر كمقابل للعمل الفعلي.....
11.....	الفرع الأول: مفهوم العمل الفعلي وارتباطه الأجر.....
14.....	أولاً: شروط تجسيد العمل الفعلي.....
14.....	1- الارتباط الشخصي للعمل.....
15.....	2- العناية اللازمة.....
16.....	ثانياً: ارتباط الأجر بوقت العمل.....
17.....	الفرع الثاني: مفهوم الأجر.....
17.....	أولاً: تعريف الأجر في المعاهدات الدولية والعربية.....
18.....	1. في المعاهدات الدولية.....
18.....	2. في المعاهدات العربية.....
19.....	ثانياً: تعريف الأجر في تشريعات العمل.....
19.....	1. في التشريعات المقارنة.....
20.....	2. في قانون العمل الجزائري.....
22.....	ثالثاً: الأنظمة المشابهة للأجر والمتعلقة.....
22.....	1. المرتب.....
24.....	2. الدخل.....
24.....	المطلب الثاني: حالة استحقاق الأجر دون أداء العمل.....
25.....	الفرع الأول: حالة العطل والغيابات المدفوعة الأجر.....
25.....	أولاً: المقابل المالي في العطل.....
25.....	1. الراحة الأسبوعية.....
26.....	2. العطلة السنوية.....
28.....	3. الأعياد المدفوعة الأجر.....

- ثانيا: المقابل المالي في حالة الغيابات..... 29
- 1.الغيابات المدفوعة الأجر..... 29
- 2.الغيابات الغير مدفوعة الأجر..... 31
- الفرع الثاني: حالة تقصير من رب العمل..... 37
- أولا: حضور العامل لمقر العمل..... 38
- ثانيا: استعداده التام لقيام بالعمل..... 38
- ثالثا: ارتكاب رب العمل خطأ عمدي أو غير عمدي..... 39
- المبحث الثاني: الأساس الاتفاقي لاستحقاق الأجر..... 39**
- المطلب الأول: الوسائل الاتفاقية لتحديد الأجر..... 40
- الفرع الأول: عقد العمل كأساس لاستحقاق الأجر..... 40
- أولا: الأجر عنصر جوهري في عقد العمل..... 41
- 1.مدى لزوم تحديد الأجر في العقد..... 41
- 2.الأجر في حالة بطلان عقد العمل..... 42
- ثانيا:تعديل الأجر في عقد العمل..... 45
- 1.القاعدة العامة..... 45
- 2.حالة تعديل الأجر بإرادة المنفردة لرب العمل..... 46
- الفرع الثاني:الاتفاقية الجماعية كأساس لاستحقاق الأجر..... 47
- أولا: أهمية اتفاقية العمل الجماعية..... 48
1. من الناحية القانونية..... 48
- 2.من الناحية الاقتصادية..... 48
- ثانيا: تعريف الاتفاقية الجماعية..... 48
- 1.الصفة التعاقدية للاتفاقية الجماعية..... 49
- 2.الصفة الجماعية للاتفاقية الجماعية..... 49
- المطلب الثاني:مضمون الاتفاق حول الأجر..... 50**
- الفرع الأول: تحديد أشكال الأجر..... 50
- أولا: حساب الأجر وفقا لمعيار الوقت..... 51
- 1.موقف المشرع الجزائري..... 52
- 2.تقييم معيار المدة لحساب الأجر..... 53
- ثانيا: حساب الأجر وفقا لمعيار الإنتاج..... 54

55.....	1.موقف المشرع الجزائري.....
56.....	2.تقييم معيار الإنتاج لحساب الأجر.....
58.....	ثالثا: المعيار المزدوج لحساب الأجر.....
58.....	1.طرق حساب الأجر وفقا لمعيار المزدوج.....
59.....	2.هل اخذ المشرع الجزائري بالمعيار المزدوج؟.....
60.....	الفرع الثاني: تحديد مكونات الأجر.....
61.....	أولا: الأجر الثابت.....
77.....	ثانيا: الأجر المتغير.....
86.....	الفصل الثاني: الحماية القانونية للأجر.....
86.....	المبحث الأول: ضمانات حماية الأجر في مواجهة صاحب العمل.....
87.....	المطلب الأول: إقرار نظام عام اجتماعي للأجور.....
87.....	الفرع الأول: الأجر الوطني الأدنى المضمون.....
88.....	أولا: المعايير المعتمدة في تحديد الحد الأدنى المضمون.....
92.....	ثانيا: مكونات ومشمطات الأجر الوطني الأدنى المضمون.....
94.....	الفرع الثاني: مبدأ المساواة.....
95.....	أولا: مبدأ عدم التمييز.....
98.....	ثانيا: مضمون المبدأ.....
100.....	المطلب الثاني: الضمانات القانونية لاستيفاء دين الأجر.....
100.....	الفرع الأول: تقييد صاحب العمل في الاقتطاع والمقاصة.....
100.....	أولا: حكم المقاصة والاقتطاع على الأجر.....
100.....	1.حكم المقاصة.....
102.....	2.الديون القابلة للاقتطاع.....
109.....	ثانيا: حدود المقاصة والاقتطاع على الأجر.....
112.....	الفرع الثاني: حالات تضامن المدينين باجر العامل.....
113.....	أولا: التضامن بين صاحب العمل ومن قام بإبرام عقد العمل نيابة عنه.....
113.....	ثانيا: التضامن بين صاحب العمل القديم وصاحب العمل الجديد.....
117.....	المبحث الثاني: حماية الأجر في مواجهة الدائنين الآخرين.....
117.....	المطلب الأول: حماية الأجر من دائني صاحب العمل.....
117.....	الفرع الأول: ضمان امتياز دين الأجر على بقية الديون.....

118.....	أولاً: امتياز الأجر المقرر في القانون المدني.....
118.....	1. محل الامتياز
121.....	2. مرتبة الامتياز.....
122.....	ثانياً: امتياز دين الأجر المقرر في قوانين خاصة.....
122.....	1. الامتياز المقرر في قانون العمل.....
124.....	2. الامتياز المقرر في القانون التجاري.....
125.....	الفرع الثاني: الحقوق الخاصة المخولة للعامل.....
125.....	أولاً: الحق في الحبس.....
126.....	1. شروط الحق في الحبس.....
127.....	2. آثار الحق في الحبس.....
128.....	ثانياً: الدعوى المباشرة.....
129.....	1. شروط رفع الدعوى المباشرة.....
131.....	2. آثار الدعوى المباشرة.....
133.....	المطلب الثاني: حماية الأجر من دائني العامل.....
133.....	الفرع الأول: عدم قابلية الأجر للحجز و الاعتراض.....
133.....	أولاً: موقف المشرع.....
136.....	ثانياً: الإجراءات المتبعة في الحجز على الأجر وفقاً لـ.م.إ.....
137.....	الفرع الثاني: حوالة الأجر وبطلان التنازل عنه.....
138.....	1. حكم حوالة الأجر
140.....	2. بطلان التنازل عن الأجر
143.....	الباب الثاني : الأجر التزام على عاتق الهيئة المستخدمة.....
144.....	الفصل الأول: التزامات المستخدم أثناء سريان علاقة العمل.....
145.....	المبحث الأول: التزام بالدفع السليم للأجر.....
145.....	المطلب الأول: التزام باحترام مكان وزمان دفع الأجر.....
145.....	الفرع الأول: مكان دفع الأجر.....
145.....	أولاً: موقف المشرع الجزائري.....
146.....	ثانياً: موقف التشريعات المقارنة.....
149.....	الفرع الثاني: زمان دفع الأجر.....
151.....	أولاً: دورية دفع الأجر.....

154.....	ثانيا:التزام بالتسليم الدوري لقسيمة الأجر.....
156.....	1.بيانات قسيمة الأجر.....
157.....	2.الجزاء المترتب عن عدم تسليم قسيمة الأجر.....
157.....	المطلب الثاني:الالتزامات القانونية الأخرى.....
158.....	الفرع الأول:التزام المستخدم بالدفع الشخصي والمباشر للأجر.....
158.....	أولا: المبدأ العام
159.....	1.في حالة الوكالة
160.....	2.في حالة العامل القاصر
163.....	ثانيا: الاستثناءات
163.....	1.مصير اجر العامل المتوفي
164.....	2.أجر العامل البحار.....
164.....	الفرع الثاني: التزام المستخدم بالدفع النقدي وبالعملة المتداولة قانونا.....
165.....	أولا:التزام المستخدم بالدفع النقدي.....
166.....	1.موقف المشرع الجزائري.....
168.....	2.موقف القضاء.....
168.....	ثانيا:التزام المستخدم بدفع الأجر بالعملة الوطنية
169.....	1.موقف التشريعات المقارنة.....
170.....	2.موقف المشرع الجزائري.....
172.....	3.الأجر في المنطقة الحرة.....
173.....	المطلب الثاني: الجرائم الماسة بالتزام بدفع الأجر.....
173.....	الفرع الأول: اللامشروعية.....
177.....	الفرع الثاني: الركن المادي.....
182.....	الفرع الثالث: الركن المعنوي.....
184.....	المبحث الثاني:التزامات المستخدم الإدارية.....
184.....	المطلب الأول:التزامات المستخدم اتجاه هيئة الضمان الاجتماعي.....
185.....	الفرع الأول: الالتزامات السابقة لدفع الاشتراكات.....
185.....	أولا: التصريح بالنشاط والعمال
186.....	1.التصريح بالنشاط
187.....	2.التصريح بالعمال.....

188.....	ثانيا: التصريح بالأجور.....
189.....	1.التصريح الشهري أو الفصلي
189.....	2.التصريح السنوي
190.....	3.أهمية التصريح بالأجور.....
191.....	الفرع الثاني: دفع الاشتراكات.....
191.....	أولا: الاشتراكات المتعلقة بالعمال الأجراء
191.....	1.الأجر كوعاء الاشتراك.....
193.....	2.نسبة الاشتراك.....
196.....	ثانيا: الاشتراكات المتعلقة بالعمال الشبهيين.....
197.....	ثالثا: دفع الاشتراكات.....
197.....	الفرع الثالث: الإخلال بالالتزامات اتجاه هيئة الضمان الاجتماعي.....
197.....	أولا: غرامات وعقوبات التأخير.....
198.....	ثانيا: الضريبة الجزافية
198.....	المطلب الثاني: التزام المستخدم اتجاه مصلحة الضرائب.....
199.....	الفرع الأول: وعاء الضريبة
199.....	أولا: خصائص الضريبة على الدخل.....
200.....	ثانيا: العناصر المكونة للأجر الخاضع للضريبة.....
202.....	1.الإعفاءات
203.....	2.التخفيضات.....
203.....	3.الأعباء القابلة للحسم.....
203.....	الفرع الثاني: الاقتطاع وتسديد الضريبة.....
204.....	أولا: تسديد الاقتطاع.....
205.....	ثانيا: الجزاء في حالة المخالفة.....
206.....	الفصل الثاني: التزامات المستخدم عند نهاية علاقة العمل.....
206.....	المبحث الأول: تبرئة ذمة المستخدم من التزام دفع الأجر.....
207.....	المطلب الأول: إثبات الوفاء عن طريق سجل الأجور.....
207.....	الفرع الأول: أهمية سجل الأجر في الإثبات
209.....	الفرع الثاني: الجزاء المترتب عن عدم مسك سجل الأجور.....
210.....	المطلب الثاني: الوسائل الأخرى لإثبات الوفاء بالأجر وملحقاته.....

- 210.....الفرع الأول: مبدأ حرية إثبات الأجر وملحقاته.
- 213.....أولاً: مبدأ حرية إثبات من مبادئ حرية الإثبات.
- 214.....ثانياً: علاقة المبدأ بالقواعد العامة للإثبات.
- 215.....الفرع الثاني: دور بعض وسائل الأخرى في الإثبات.
- 215.....أولاً: دور السجلات التجارية.
- 217.....ثانياً: دور البيئة في إثبات الأجر.
- 217.....المطلب الثالث: الوثائق والمستندات التي يلتزم المستخدم بتسليمها.
- 218.....الفرع الأول: تسليم سند تصفية الحسابات.
- 219.....أولاً: مضمونه وطريقة تحريره.
- 221.....ثانياً: الآثار المترتبة عن تسليم وصل تصفية الحسابات.
- 221.....1. براءة ذمة المستخدم.
- 223.....2. الطعن في وصل تصفية كل الحسابات.
- 223.....3. سقوط الحق في الاحتجاج.
- 223.....الفرع الثاني: تسليم شهادة العمل وارتباطها بدفع الأجر.
- 224.....أولاً: مضمون شهادة العمل.
- 224.....1. البيانات الإلزامية.
- 226.....2. البيانات الكمالية.
- 227.....ثانياً: حجج شهادة العمل.
- 227.....1. بالنسبة للمستخدم.
- 227.....2. بالنسبة للمستخدم الجديد.
- 228.....3. بالنسبة للعامل.
- 228.....ثالثاً: الجزاءات الموقعة على المستخدم في حالة الامتناع.
- 231.....المبحث الثاني: التزام بدفع مختلف المبالغ المالية عند نهاية علاقة العمل.**
- 232.....المطلب الأول: التزام المستخدم بدفع التعويضات.
- 232.....الفرع الأول: التعويض النقدي عن التسريح الاقتصادي.
- 233.....أولاً: التعويض عن مهلة الإخطار.
- 234.....ثانياً: تحديد طبيعة تعويض نهاية العمل.
- 235.....1. تعويض نهاية العمل مكافأة تكميلية للأجر.
- 236.....2. تعويض نهاية العمل تعويض عن الضرر.

237	الفرع الثاني: التعويضات في حالة التسريح التعسفي.....
237	أولاً: التعويض في حالة عقد العمل غير المحدد المدة.....
237	1. التعويض عن التسريح المخالف للإجراءات.....
239	2. التعويض عن التسريح التعسفي.....
244	ثانياً: التعويض في حالة عقد العمل المحدد المدة.....
245	1. تحديد التعويض.....
245	2. كيفية تقدير التعويض.....
246	المطلب الثاني: تدخل هيئات الضمان لدفع الحقوق المالية عند نهاية علاقة العمل.....
249	الفرع الأول: التعويض عن التسريح الاقتصادي.....
249	أولاً: التقاعد المسبق.....
249	1. الاداءات التي يستفيد منها الأجير.....
249	2. حساب معاش التقاعد المسبق.....
250	ثانياً: نظام التأمين عن البطالة.....
251	1. طبيعة اداءات التعويض عن البطالة.....
252	2. الاداءات المالية التي يستفيد منها الأجير.....
255	3- الأحكام الخاصة بالتعويض عن البطالة.....
257	الفرع الثاني: التعويضات الأخرى.....
257	أولاً: في حالة التقاعد.....
257	1. منحة التقاعد.....
257	2. معاش التقاعد.....
258	3. الأجر كأساس لحساب معاش التقاعد.....
260	ثانياً: في حالة العجز الكلي.....
260	1. التعويض النقدي عن العجز الكلي لأسباب صحية.....
265	2. التعويض النقدي عن العجز الكلي الناجم عن حادث عمل أو مرض مهني.....
266	ثالثاً: الأداءات في حالة الوفاة.....
266	1. منحة الوفاة.....
267	2. التعويض عن الوفاة.....
271	الخاتمة.....
277	المراجع.....

295.....	الملاحق
322.....	الفهرس