وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة يحي فارس بالمدية

كلـــية الحقوق والعلوم السياسية

النظام القانوني للأجور في التشريع الجزائري

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون الأعمال

من إعداد الطالبة:

- كرمة هيبة الله سمر

إشراف الأستاذ:

- د. جمال رحال

أعضاء لجنة المناقشة

الدكتور طنجاوي مراد..... رئيسا

الدكتور رحال جمال..... مشرفا

الدكتور بلعربي بلقاسم..... مناقشا

السنة الجامعية : 2022/2021

شكر

الحمد لله الذي مكنني من إتمام هذا العمل فما كان لشيء أن يكون إلا بمشيئته جل شأنه

" سبحانه إذا قضى أمرا فإنما يقول له كن فيكون"

سورة مريم الآية 34

يسعدني في هذا المقام أن أتقدم بعظيم شكري و تقديري وامتناني لكل من قدم لي التشجيع والتوجيه ، والدعم المعنوي ، بدءا بالأستاذ الدكتور المشرف " رحال جمال" ، كما أشكر كل الأساتذة الذين لم يبخلوا علينا من العطاء الجزيل وكل الزملاء الذين ساهموا ومدّوا لنا يد المساعدة في سبيل إنجاح هذا المجهود العلمي ، وإلى طاقم مصلحة التدريس بالكلية.

إهداء إلى:

أبي المتوفي رحمه الله وأسكنه فسيح جنانه

أمي الغالية ألبسها الله ثياب الستر والصحة والعافية وأدامها فوق رؤوسنا

إخوتي الذين أعتز بهم وأفخر بهم وأحملهم في قلبي : حمدي ، رمزي ، هشام ، هلال حفظهم الله

أختي الوحيدة و الغالية: سوسن

مقدمة

مقدمة:

لسياسة الأجور تأثير في نشاط ونمو الاقتصاد الوطني فهي اليد المحركة للإدارة التي تجعلها تسير إلى تنمية الوظيفة والعمل إلى الرقي.

كما أن سياسة الأجور تعبير عن اختيار لتوجهات معينة تقدم للمجتمع والذي بدوره لا يرفض أو يقبل هذا النظام الخاص بالأجور لتبدأ عملية المطالبة والبحث على قواعد جديدة تجسد معالم نظام جديد يكون اكثر عملا وانسجاما مع دوافع و محيط المجتمع المرغوب.

تكتسب الأجور أهمية بالغة بالنسبة لشريحة واسعة من المجتمع ، فإنها تتصل بتحديد أوضاع ومستوى معيشة عدد كبير من الأشخاص والأسر والمجتمع بأسره وهذا ما يجعلها تحظى بدور بارز في مجال تدعيم أمن المجتمع واستقراره ، لذا فقد أولى المشرع اهتماما خاصا بالأجور وهذا يبدو من خلال تدخله في رسم هذه السياسة وتنظيم الجوانب المتعلقة بها بغية الارتقاء بها وتحقيق الرقاة للفرد والجماعة في آن واحد.

بالإضافة إلى اهتمام المشرع المتواصل بتنظيم وتحديد الأجر وحماية العمال ومصالحهم من أرباب العمل ، فقد نظم المسائل المتعلقة بالأجور أين أقر حماية قانونية لأجر العمال ، حيث تعتبر من أكبر الاستراتيجيات للدولة وضع سياسة عامة للأجور لكل القطاعات.

كما تحظى الأجور في مختلف التشريعات الحديثة بحماية قانونية نظرا لطابعها الاجتماعي ، لأن الأجر هو الوسيلة التي تلبي حاجيات العامل ولهذا كرس المشرع الجزائري هذه الحماية في العديد من القوانين الداخلية ، وهذا غير الاتفاقيات الدولية التي قامت الدولة بالمصادقة عليها.

ونتوصل إلى أن الهدف من هذا الموضوع هو تمكين القراء والباحثين سواء كانوا عمال أو إداريين بصفة عامة من معرفة النظام القانوني الذي أقرته الدولة والسياسة المنتهجة والمطبقة على الأجر والحقوق المخولة للعمال كاستحقاقه وحمايته القانونية من أي اقتطاع أو تنازل أو مقاصة وغيرها من الوسائل الأخرى التي تهدد أجر العامل وهذا نظرا لكونه عنصر هام وحساس في حياة الفرد والجماعة والذي لولاه لاستحالت تكملة مسيرة الانسان لما عليه من التزامات تقع على عاتقه لا يتم تحقيقها إلا بوجود أجر محترم يضمن له على الأقل حياة محترمة وكريمة.

وعليه فالإشكال المطروح هو : **ما مفهوم الأجر وماهي معايير وطرق تحديده وفيما تتمثل الحماية القانونية التي أقرها المشرع له ؟**

فيما يخص المنهجية المتبعة ، فكما هو متعارف عليه المنهجية هي الطريقة التي يسلكها الباحث للوصول إلى الهدف المنشود المتمثل في الإجابة عن مختلف التساؤلات والإشكاليات المطروحة للدراسة وعله، فغنه من خلال بحثنا هذا قمنا في البداية بمحاولة جمع مختلف المراجع التي لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بموضوع البحث المراد دراسته والني تمحورت أساسا حول سياسة رسم الأجور وأهم الدراسات المتعلقة بهذا الموضوع.

ولقد أدت بنا طبيعة البحث إلى اختيار المنهج الوصفي التحليلي أين قمنا بتحليل مجموعة القوانين الداخلية والاتفاقيات الدولية المصادقة عليها من طرف الجزائر المتعلقة بحماية الأجور المتضمنة للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وقوانين علاقات العمل المكلفة برسم سياسة الأجور.

ولعلاج هذه الإشكالية اخترنا خطة البحث المقسمة والمدروسة بالشكل التالي:

اعتمدنا في خطة البحث على طريقة التقسيم الثنائي حيث قمنا بتقسيمها إلى فصلين وتناول كل فصل مبحثين وكل مبحث مطلبين وكل مطلب فرعين.

تناولنا في الفصل الأول المبادئ التي تحكم الأجر وحمايته القانونية وهو مقسم إلى مبحثين اثنين ، سنتعرض غي المبحث الأول مفهوم الأجر ومكوناته بتعريف الأجر وتبيان أهميته بالنسبة لكل من المنظمة والمجتمع، هذا بالإضافة إلى مكونات الأجر الأساسية منها بقية التعويضات والملحقات سواء أكانت تلك المرتبطة بأجر منصب العمل أو غير المرتبطة به.

أما المبحث الثاني فتناولنا فيه طرق ومعايير تحديد الأجر بما فيه طرق تحديد الأجر عن طريق السلطة العامة (الدولة) من خلال وضعها لأجر وطني أدنى مضمون وكذلك تحديده عن طريق الاتفاقيات الفردية والجماعية والمعايير المعتمدة في تحديده من مدة زمنية و إنتاج سواء كان انتاجا فرديا أو جماعيا.

ثم سنتعرض بعد ذلك في الفصل الثاني المبادئ التي تحكم الأجر وحمايته القانونية حيث قمنا كذلك بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين : خصصنا المبحث الأول لحماية الأجر باعتباره دينا ممتازا من دائني رب العمل ومظاهر ونتائج امتياز هذا الدين عن الديون الأخرى وتتمثل في المرتبة المقررة لهذا الأخير ، هذا بالإضافة إلى حماية الأجر في مواجهة رب العمل عن طريق حمايته من الاقتطاع والمقاصة وبطلان التنازل المقرر للعامل كذلك حماية الأجر في مواجهة دائني العامل عن طريق عدم قابليته للحجز والاعتراض.

أما المبحث الثاني فقد سردنا فيه وسائل وأشكال الحماية المقررة للأجر من خلال حمايته بتدخل الدولة ووضعها لنظام حماية الأجور عن طريق النقابات العمالية وإنشاء مفتشية العمل كجهاز رقابي على تحديد وحساب الأجر وكذلك على عملية الوفاء وأثر الوفاء بالأجر وإثباته وكيفية أدائه.

وفي الأخير نختم هذا العمل بمجموعة من الاستنتاجات التي توصلنا إليها مرفقة ببعض الاقتراحات والحلول وذلك للمساهمة في تهيئة الطريق لإجراء دراسات موسعة مستقبلا تخص النظام القانوني للأجور في الجزائر والسياسات المرسومة و المنتهجة في ذلك من قبل الدولة.

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي و النظري للأجر

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي و النظري للأجر.

للأجور دور مميز في حياة الأشخاص الموظفين زو المستخدمين و العمال لأنها الدافع و الحافز الحقيقي، تشد حركية النشاط الحيوي من أجل الإنتاج بمعنى و الواسع في الدولة و في المجتمع، كما إن للأجور عوامل عديدة تحددها منها عوامل سياسية و إدارية، اقتصادية و اجتماعية، و هذا ما جعل الأجور تقدير قانونا اقتصاديا و اجتماعيا

و على ضوء هذه الملاحظات ينقسم الفصل الأول إلى مبحثين يشمل المبحث الأول مفهوم الأجور و أهميتها، أما المبحث الثاني فيشمل طرق و معايير تحديد الأجر.

المبحث الأول: مفهوم الأجر و أهميته:

عرف مفهوم الأجر ومختلف العناصر المكونة له، تعريفات عديدة تبعا للبيئة الإجتماعية السائدة ، فأصبحت له أبعاد إجتماعية و إقتصادية وقانونية.

عرف مدلول الأجر تعريفات عديدة (المطلب الأول) مفهوم الأجر و (المطلب الثاني) مكونات الأجر

المطلب الأول: مفهوم الأجر:

يختلف عنصر الأجر في قانون العمل بصفة عامة و القوانين المنظمة لعلاقات العمص بصفة خاصة عن بقية التعويضات التي تقدم كمقابل لبعض الأعمال و التصرفات الأخرى التي يقوم بها عدة أشخاص أخريين مثل الوكيل المقاول و الشريك و الناقل[1]، و يعتبر الأجر من العناصر الجوهرية باعتباره محل لعقد العمل الذي يعد من العقود الملزومة لجانبين .

إذا كان الأجر مقابل العمل الذي يؤديه العامل في إطار عقد العمل، فهو يمثل في نفس الوقت إلتزاما على عاتق المستخدم و لا يمكن أن يتخلص منه طالما أن العامل يؤدي العمل المتفق عليه[2]، هذا ما يستدعي تحديد مفهوم الأجر تعريفه سواءا على المستوى الدولي أو في نطاق القانون الداخلي و إبراز مكوناته و كم أهميته

الفرع الأول: تعريف الأجر.

تحدد مفهوم الأجر من خلال تعريف سواءا على المستوى الدولي أو في نطاق القانون الداخلي، حيث وردت تعاريف عديدة، بشأن الأجر نذكر منها:

عرفت الإتفاقية الدولية للعمل رقم 05 الخاصة ب " حماية الأجور" الصادرة عن منظمة العمل الدولية بموجب المادة 01 الأجر كما يلي:

[1] سليمان، أحمية، التنظيم قانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 211.

[2] مهدي، القانون الجزائري للعمل، د .ط، دار الأمل للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2014، ص 160.

" بعين تعبير الأجور في هذه الاتفاقية أي مكافأة أو كسب يمكن أن تقدر قيمته نقدا، أيا كانت تسميته أو طريقة حسابه، و تحدد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو اللوائح الوطنية و يدفعه صاحب لشخص يستخدمه مقابل عمل أداه أو يؤديه أو خدمات قدمها أو يقدمها بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب"[1]

عرف علماء الاقتصاد الأجر على أنه: " دخل العامل، و اعتبر أنه نوع خاص من المداخيل يعبر عن ثمن العمل المؤجر و المستخدم بمعرفة أحد أصحاب العمل"

و عرفه آخرون على أنه الأجر يكون مقابل عنصر العمل، إذ أنه الثمن المقابل لأحد عوامل الإنتاج تحدده منفعة رب العمل الجدية"[2]

لا يعرف المشرع الجزائري الأجر غير أنه اعترف للعامل بحقه في الأجرن كما ربط الأجر بالعمل المؤدي من قبل العامل للمؤسسة ذلك بموجب المادة 80 من القاون رقم 90*-11، المتضمن علاقات العمل المعدل و المتمم، نص على أنه " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل"[3]

الفرع الثاني: أهمية الأجور:

تعتبر الأجور أحد أهم حوافز العمل خاصة في المجتمعات النامية، نظرا الضعف مستواها مقارنة بمستوى المعيشة و احتياجات العامل، من الرغم من أن علماء النفس لم يولوا الأهمية المناسبة لهذا الحافز في المجتمعات المتطورة اقتصاديا، نظرا لتناسب الأجور مع مستوى المعيشة فيها، فتظل أهم الحوافز في المجتمعات النامية و المتطورة على حد سواء، و هي موضع اهتمام كبير من قبل العمال و المنظمات فمن وجهة نظر العاملين تعتبر وسيلة أساسية لاشباع حاجياتهم المادية و الاجتماعية، و هي من أهم العوالم بل من أكثرها تأثيرا في اندفاع الفرد للعمل و زيادة إنتاجيته، أو العكس و من وجهة نظر المنظمات، تمثل أحد العناصر الأساسية في تكاليف الإنتاج و أن أي زيادة فيها تعني بالتالي زيادة في هذه التكاليف مما يفرض عليها أن توازن بين ما تدفعه من أجور و حوافز مادية و بين ما تحصل عليه من مردود أو إنتاج نتيجة لهذه الأجور و الحوافز بحيث تكون المحصلة لصالح المنظمة و العامل على حد سواء.

[1] اتفاقية دولية رقم 95 متعلق بحماية الأجور، صادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1949 مصادقة عليها من طرف الجزائر، سنة 1962

[2] اخلف بلال، الحماية القانونية لاجر العامل ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تحصص القانون الحاص الشامل، ص 07.

[3] قانون رقم 90-11، مؤرخ في : 1990/04/21، يتضمن علاقات العمل ج (عدد 17 صادر في 1990-04/25)، معدل متمم .

كما يهتم العاملون بالأجور لعدة أسباب مختلفة، يأتي في مقدمتها أن الأجور تمثل مصدرا هاما لمعيشة الفرد، و مستوى الرفاهية ، و قدرته على تأمين خدماته و الاحتياجات المالية التي سيستطيع أن يوفرها لنفسه و لأفراد أسرته، إن الأجور التي يحصل عليها الفرد قد تؤثر أيضا على وضعه في مجتمعه، و ذلك في الحالات التي تقاس فيها منزلة الفرد بالمكاسب المالية أكثر من قياسها بمركزه أو مكانته في عمله و التي قد تكون معروفة بالنسبة لمرؤوسيه المباشرين ، و في داخل المنظمة التي يعمل فيها الفرد فقد تمثل الأجور التي يحصل عليها مكانته الشبيهة أما الأخريين، علاوة على ذلك فإن إمكانيات الحصول على أجور عالية قد تشجع العامل على زيادة كفاءته عن طريق تحسين مؤهلاته الشخصية و مساهمته في العمل للاستفادة من هذه الإمكانيات المتاحة في الأجور.

أولا: أهمية الأجور بالنسبة للمنظمة:

تمثل الأجور أهمية كبيرة بالنسبة للمنظمة، و ذلك أن الأجور تمثل جزءا هاما من تكلفة الإنتاج ، إلا أن نسبة تكلفة العمل تختلف من شركة لأخرى حسب طبيعة نشاطه و مدى الاعتماد على العنصر البشري في عمليات التشغيل، مثلا في صناعة تكرير البترول قد لا تتعدى هذه النسبة أكثر من 7 من تكاليف الإنتاج، بينما صناعة المنتوجات قد تشكل 55 % من التكلفة ، و على ذلك فإن منح 10 % زيادة في أجور العاملين في صناعة البترول سوف يكون تأثيرها أقل على أسعار المنتجات البترولية، و ذلك مقارنة بتأثير نفسه النسبة على منتجات الغزل و النسيج[1]

إن الزيادة في معدلات الأجور قد تنعكس في النهاية على المستهلك النهائي في صورة الارتفاع الأسعار مما يؤثر على حجم المبيعات، و إذ المتنقل الزيادة في الأجور للمستهلك، فإن التكلفة في هذه الحالة يجب أن تعوض عن طريق كفاءة إنتاجيته عالية، أو عن طريق تخفيض نسبة هامش الربح يمكن أيضا أن تعرض سيولة الشركة لموقف خطر، فإذا أصبحت الظروف صعبة بدرجة كبيرة، فإن الشركة قد تضطر في هذه الحالة إلى تصفية أصولها و أيضا بعض أرصدتها المختلفة التي وفرتها الشركة في وقت سابق و لذلك فإنها من مصلحة كل شركة أن تحاول الحفاظ على برنامج الأجور الذي يساعد على مضاعفة الكفاءة و المبيعات حيث تتمكن من دفع عائد مناسب للمساهمين على استثماراتهم، و أيضا توفر للعاملين فرص عمل دائمة و تدفع لهم أجورا مناسبة .

[1] الكر محمد ، **سياسة الأجور في الجزائر "واقع وآفاق (1990-2008)**، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجيستير بقسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، تخصص إدارة الموارد البشرية، ص32.

ثانيا: أهمية الأجور بالنسبة للمجتمع:

للأجور أيضا تأثير هام على الجماعات و المؤسسات المختلفة، داخل المجتمع، فمن ناحية نجد أن الأجور المرتفعة تزيد من القوة الشرائية للعاملين، و التي تزيد من الرفاء الاقتصادي للمجتمع، و من ناحية أخرى، نجد أن زيادة الأجور قد تتسبب في ارتفاع الأسعار، و بالتالي تخفيض مستوى المعيشة لهؤلاء الذين لا يحافظون على دخولهم من حين إلى حين مع الزيادة في مستويات الأسعار، و أكثر من ذلك فقد يترتب على ارتفاع الأسعار تخفيض الطلب على بعض المنتجات أو الخدمات التي ينتجها العاملون و هذا قد يسبب انخفاضا في عدد الوظائف المطلوبة لإنتاج هذه المنتجات و بالتالي التخفيض في حجم فرص العمل و هو ما يعني زيادة البطالة

و عموما إذا أمكنت تعويض الأجور المرتفعة عن طريق الإنتاجية لا عن طريق ارتفاع الأسعار، فإن الأجور المرتفعة بشيء منى التحديد تساهم في النمو الاقتصادي للدولة[1].

المطلب الثاني: مكونات الأجر:

المادة 875 مكرر من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، فإنها تشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون المذكور في المادة 875، الأجر القاعدي و العلاوات و التعويضات مهما كانت طبيعتها، باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل، و على هذا الأساس فإن الأجر الوطني الأدنى المضمون يتضمن الأجر القاعدي و كل التعويضات و المنح التي يستفيد منها العامل، كتعويض الخبرة المهنية و الحظر و الالتزام و المردودية و تعويض المنطقة و المنصب، مع استثناء المنح العائلية و منحة السلة، و بناءا على هذه القاعدة، فإن أصحاب المناصب العليا و المسئولين الكبار و الإطارات السامية و مسؤولي مجالس الإدارات و أصحاب المناصب خارج التصنيف، يستفيدون من وضع خاص

و هذا ما قضت به أيضا المادة 31 فقرة 01 من القانون رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه: " يكون للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الأجر تشمل على المرتب و عند الاقتضاء على تعويضات ..."[2]

نستخلص من خلال النصوص القانونية السابقة أن الأجر يشتمل على عناصر ثابتة (أولا) و أخرى متغيرة (ثانيا)

---

[1] الكر محمد ، **سياسة الأجور في الجزائر "واقع وآفاق (1990-2008)**، مرجع سابق، ص 33.

[2] أمر رقم 66-133 المؤرخ في 1996/06/03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 صادر في 1996/06/08 ملغى- بموجب أمر رقم 06-03 مؤرخ في 2006/07/15، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج (عدد 46، صادر في 2006/07/16.

الفرع الأول: الأجر الأساسي:

نظم المشرع الجزائري أجر العامل على أساسين و هما حد أدنى و حد أعلى لمنصب عمل ضمن كل صنف من أصناف السلم الوطني لمناصب نموذجية [1] يمنح لكل منصب مجموعة من النقاط الاستدلالية التي تحدها عناصر و عوامل المنصب و تختلف من منصب لأخر كما يحد لكل نقطة استدلالية قيمة مالية معينة تمثل مقابل النقطة

أجر المنصب أو الأجر الأساسي هو حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للمنصب على القيمة النقدية أو المالية للنقطة الاستدلالية مثلا: إذا أخذنا عامل مصنف في الدرجة (8)، الفئة الثالثة، الصنف (15) أي الصنف 3/13 الدرجة 5" فإن الأجر لهذا العامل يحسب على النحو التالي: 373 و هي النقطة التي حصل عليها العامل أثناء ترقيته من درجة الأساس " درجة التمرين" إلى الدرجة (8) و إذا افترضنا أن القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية هي 10 دنانير فإن الأجر الأساسي للعامل يكون حاصل المعادلة التالية:

373*95*10=4080 دج، و هو نفس الأجر الذي يتقاضاه عامل آخر مصنف في الفئة الثالثة من الصنف (14)، الدرجة (5) نظرا لكونه الرقم الاستدلالي لهذا المنصب يساوي هو الآخر نفس الرقم الاستدلالي للمنصب السابق أي 4080 دج[2]

الفرع الثاني: التعويضات.

إن التعويضات باعتبارها من العناصر المتغيرة في الأجر، منها ما هو متصل بأجر منصب العمل (أولا) و منها ما هو غير متصل (ثانيا)

أولا: التعويضات المرتبطة بأجر منصب العمل:

صنفت التعويضات و الملحقات بموجب المادة 891 فقرة 02 من القانون رقم 90-11 المتضمن قانون علاقات العمل كما يلي: " ..... التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل ناقصة لاسيما التناوب و العمل المضر و الإلزامي بما عمل الليل و علاوة المنطقة"

طبقا للمادة المذكورة أعلاه يمكن تحديد التعويضات التي ترتبط بالأجر كما يلي:

[1] بوخالفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون المؤسسات، معهد الحقوق و العلوم الإدارية، الجزائر، 1987، ص 46.

[2] سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 232.

أ) تعريف الأقدمية أو الخبرة:

تعويض الخبرة هو مبلغ نقدي للأجير على أساس قدرات خاصة بكل أجير، و الأصل فيها أنها اختيارية و لا تعتبر جزءا من الأجر إلا أذا تم النص عليها في عقد العمل الفردي أو في اتفاقية جماعية

يتم تعويض الأقدمية أو الخبرة من الناحية المبدئية عن طريق الترقية المهنية في السلم المهني[1]، حيث يتكون السلم المهني لكل منصب عمل من درجات، تبدأ من درجة التمرين إلى الدرجة النهائية[2]، و التي يختم بها العامل حياته المهنية أو الوظيفية، إذ تكون مدة الترقية بين درجة و أخرى محددة بفترة مقننة في الغالب ما بين (2) سنتين و (3) سنوات و نصف حسب كل قطاع، كما قد تكون الترقية من منصب عمل إلى منصب عمل آخر أعلى درجة.

بعد صدور القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل أصبح تقدير تعويض الخبرة من اختصاص الاتفاقيات الجماعية. و ذلك بموجب المادة 120 فقرة 4 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل.

كما يلي: " ..... التعويضات المرتبطة بالأهمية و الساعات الإضافية و ظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة، ...."

ب) تعويض الساعات الإضافية:

تحدد المدة القانونية للعمل إما بنصوص قانونية أو تنظيمية أو بمقتضى اتفاقيات جماعية للعمل، يقتضي عن ذلك للعمل

سواءا كان هذا العمل بصورة دائمة أو منقطعة ، يستفيد من هذا التعويض العمال اللذين يعملون أكثر من 8 ساعات في اليوم نظرا لمنصب عملهم .

إعمالا للمادة 31 و المادة 325 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، حددت نسبة التعويض على أن لا تتجاوز نسبة 20% من المدة القانونية للعمل، كما يحسب تعويض الساعات الإضافية على أساس زيادة لا تقل عن 50% من الأجر العادي.[3]

---

[1] نصت المادة 61 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21، يتضمن علاقات العمل على أنه " تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني و يكون حسب المناصب المتوفرة و تبعا للأهلية العامل و استحقاقه، "

[2] مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، دار همة الطباعة و النشر، الجزائر، 2001، ص 189.

[3] الراجع المادة 31 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21، يتضمن علاقات العمل كما يلي: " يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية....دون أن تتعدى 20% ....." المادة 32 كما يلي يخول أداء الساعات الإضافية 50 من الأجر العادي للساعة"

ج) تعويض العمل التناوبي:

يقصد بتعويض العمل التناوبي التعويضات التي تمنح للعمال الدين يمارسون نشاطهم بالتناوب حسب تقسيم أوقات و الظروف الخاصة أو ما يسمى " الأفواج المعاقبة"[1] صدر المرسوم رقم 81-14 المتعلق بتحديد كيفيات حساب تعويض العمل التناوبي و قد أقر تعويضات جزافية موزعة على الشكل التالي:

- 10% من الأجر الأساسي للعمال الذين يعملون في شكل فوجين صباحا و مساءا مع التوقف في نهاية الأسبوع.[2]

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

- 10% من الأجر الأساسي لنفس الفئة في حالة العمل شبه المستمر بهذا النظام و 5% في حالة العمل بصورة متقطعة، إما العمال الذين يعملون بنظام الثلاثة أفواج بما فيها أيام العطل الأسبوعية، فقد حدد تعويضهم بنسبة 25% من الأجر الأساسي في حالة العمل المستمر بهذا النظام إما إذا كان العمل مقسم على فوجين مع الاستفادة من الراحة الأسبوعية أو كان شبه مستمر بهذا النظام فإن نسبة التعويض تنخفض إلى 15% من الأجر الأساسي

د) تعويض المخاطر أو الضرر:

هناك بعض الأعمال أو مناصب العمل تظهر فيما بعض المشاق أو الأضرار أو المخاطر الناتجة عن ظروف العمل الخاصة التي لم تأخذ بعين الاعتبار عند التصنيف، مما يحتم بالضرورة التكفل بحماية العامل من هذه الظروف إما بتحسينها أو التعويض عن الأضرار الناتجة عنها، تطبيقا لهذه القاعدة صدرت منظمة لكيفية حساب هذا التعويض.[3]

خول المشرع للمؤسسة مهمة تحديدي قائمة المناصب التي تشتمل على أضرار أو مخاطر أو أمراض أو غير ذلك و ليست مدرجة ضمن عناصر تصنيف منصب العمل[4] أيضا تحديدي النسب الإجمالية أو الجزئية

1

[2] راجع المادة 30 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21، يتضمن علاقات العمل على أنه: " يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي..."

[3] مرسوم (81-8) مؤرخ في 1981/03/28 يتعلق بتحديدي كيفيات حساب تعويض الصور مقداره، ج (عدد 13 صادر في 1981/03/31

[4] نصت مادته 03 من المرسوم رقم 88-219 المؤرخ في 1988/11/02 يتضمن كيفيات حساب تعويض الضرر ج (عدد 46، صادر في 1988/11/09 على أنه: " تعد القوائم المخصوص عليها في المادة 2 أعلاه بعنوان الا..... و التعرض للمرض و الخطر، و تضبط درجة الضرر التي ترتبط بكل منصب عمل و نسبته التعويض الخاصة به"

لكل ضرر في حدود 20 من الأجر الأساسي على أن يتم تحديد هذه القائمة و هذه النسب بمشاركة لجان خاصة للوقاية و الصحة و الأمن على مستوى المؤسسة المستخدمة و هذا التعويض لا يعفي المؤسسة من المسؤولية صاحب العمل على تحسين ظروف العمل و القضاء على أسباب الضرر أو الخطر المرتب للحق في التعويض[1]

هـ) تعويض المنطقة:

يمنح تعويض المنطقة للعامل عندما يكون منصب عمله يقع في منطقة جغرافية تتميز بمناخ صعب، أو في قطاع نشاط أو وحدة اقتصادية أو بالنسبة للبرامج الاقتصادية أو الاجتماعية التي تحظى بالأولوية في البرنامج الاقتصادي للدولة كما تحدد القوانين المعمول بها و الاتفاقيات الجماعية المنظمة لكيفية تعويض المنطقة[2]

ثانيا: التعويضات و الملحقات غير المرتبطة بأجر منصب العمل:

تمنح التعويضات للعامل متى قام بعمل إضافي عن العمل المقرر له أو أعمال شاقة مجهدة لصحته تجعله يستحق هذه التعويضات و التي تتمثل في:

أ) تعويض المصاريف المتعلقة بالأعمال الشاقة:

تنص المادة 83 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل كما يلي:

" تسدد حسب المصاريف تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العمل، مهام مأمورية استعمال السيارات الشخصية بأداء الخدمة و تبعات مماثلة"

ألزم المشرع من خلال المادة المذكورة أعلاه، أصحاب العمل بأن يدفعوا تعويضات للعمال الذين يقومون بأعمال بعيدة عن المعتاد لعملهم، الأمر الذي يجبر هؤلاء العمال على تحمل التكاليف خاصة بالإقامة و التنقل و الطعام، و الإيواء، استعمال السيارة الشخصية لغرض العمل إلى غير من النفقات التي تفوضها طبيعة هذه المهمة سواءا كانت داخل الوطن أو خارجه، طويلة أو قصيرة المدة.

[1] راجع المادة 04 من نفس المرسوم نصت على أنه: " تحدد السنة الإجمالية الأقصى لتعويض الضرر بعنوان ال.....الأمراض و الخطر، ب 20 بالمئة من الأجر الأساسي لمنصب العمل المعني..."

[2] بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية و الجماعية، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2006، ص 136.

حددت كيفيات حساب و تقدير النوع من المصاريف و النفقات بعضها خاص بالمهمات الداخلية[1]، و البعض الآخر خاص بالمعاملات خوارج الوطن[2]، إلى جانب ما تتضمنه الاتفاقيات الجماعية من أحكام بهذا الشأن

ب) الحوافز و المكافآت:

ترتبط الحوافز و المكافات بنوعية و كمية العمل و نتائجه المتحصل عليها حيث تدفعها الهيئة المستخدمة أو صاحب العمل في شكل نقدي أو عيني للعامل لتحفيزه على زيادة و بذل الجهد في سبيل تحقيق نتائج أفضل.

حيث سنتطرق إلى بعض أنواع الحوافز و المكافآت التي أخذ بها المشرع الجزائري و التي تمثلت فيما يلي:

1) مكافآت المردود الفردي و الجماعي:

تعتبر بمثابة أجر تكميلي للأجر الثابت و هو ما تضمنته الفقرة الأخيرة من المادة 81 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل كما يلي: " ..... العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل و نتائجه"[3]

نظرا للطابع التقني لكيفيات حساب و تقدير هذا النوع من المكافآت و الحوافز، فقد يقدر حجم المكافآت ب 20% كحد أقصى بالنسبة للمردود الفردي و الجماعي معا و ذلك من الأجر الأساسي الشهري لكل عامل على أن تكون هذه المكافآت مرتبطة بعدد الأيام المنجزة بالفعل خلال الشهر المقصود[4]

2) المنح الخاصة ببعض المناسبات :

تعتبر المنح الخاصة بالمناسبات مبالغ نقدية أو عينية، يمنحها صاحب العمل إكراما منه للعامل سواءا في بعض المناسبات و الأعياد الدينية، أو مناسبة الدخول المدرسي، أو عندما تلم معينة بالعامل أو حدوث وفاة في عائلته، أو كذلك في الأفراح.[5]

[1] راجع المواد من المادة 01 الى المادة 13 من المرسوم رقم 82-181 المؤرخ في 1981/08/15 يتعلق بتحديد المنحة و شروط ا ج (عدد 33 صادر في 1981/08/18

[2] راجع المواد من المادة 01 من المادة 13 من المرسوم رقم 82-181 المؤرخ في 1982/05/15 يتعلق بتحديد مبلغ المنحة و شروط منحها، ج (عدد 20، الصادر في 1982/05/17

[3] قانون رقم 90-11 المؤرخ في: 1990/04/21، يتضمن علاقات العمل، مرجع سابق

[4] بوخالفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل، مرجع سابق، ص 57.

[5] بوخالفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل، مرجع نفسه، ص 57.

3) المكافآت العينية:

تعتبر المكافآت العينية بمثابة نفقات تقع على عاتق صاحب العمل لحساب العامل، فهي توفر على العامل بعض النفقات مثل: الإسكان للكبار العمال ، النقل، و الغذاء، على سبيل المثال.[1]

[1] بوخالفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل، مرجع سابق، ص 59.

المبحث الثاني: طرق و معايير تحديد الأجر:

حين تكتمل معرفة الأجور لابد من توضيح المرتبات من خلال معاييرها و طرق تحديدها و هذا ما سنتطرق إليه في المبحث الثاني من هذا الفصل حيث سنتكلم في المطلب الأول على طرق تحديد الأجر، أما المطلب الثاني فيسكون حول معايير تحديد الأجر.

المطلب الأول: طرق تحديد الأجر.

يتم عادة تحديد الأجر إما عن طريق القانون من خلال سن التشريعات و القوانين تنظيما لعلاقات العمل أو عن طريق الاتفاقيات الجماعية أو التفاوض الفردي

الفرع الأول: تحديد الأجر عن طريق السلطة العامة (الدولة).

إن الوضع الذي كان يعيشه العمال من أوضاع مزرية و صعبة في ظل الفترات الاقتصادية التي عرفت ركودا و عديد الأزمات

أدى إلى ضعف في مستوى الأجور لدى الطبقة العامة مع قسوة في شروط العمل فجاء التدخل من الدولة في تحديد الأجور وفق أسلوبين: الأول مباشرة تمثلت في سن التشريعات و القوانين الخاصة بتحديد الأجور و تنظيم علاقات العمل، منها: تحديد الأجر المضمون بعد التشاور مع النقابات العمالية و المستخدمين مع الأخذ بعين الاعتبار بعض المتغيرات الاقتصادية و الاجتماعية المرتبطة بالموضوع، مثل الإنتاجية المتوسطة و مؤشرات أسعار الاستهلاك، أما الثانية، تتمثل في تدخل الدولة بطريقة غير مباشرة كالمبادرة بتسهيل و تمهيد اللقاء بين ممثلي العمال و ممثلي الشركات في إطار المفاوضات الجماعية، ما أدى هذا التدخل إلى ظهور أجور محددة بواسطة القانون أو باتفاق بين الدولة و النقابة و المؤسسة تمثل تدخل الدولة في تحديد الأجر من خلال وضع حد أدنى للأجر، لا يمكن لصاحب العمل أو العامل الاتفاق على مخالفته[1]

- **الأجر الوطني الأدنى المضمون:**

فيما يخص القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، و الذي يجسد إرادة المشرع في حماية الأجر حتى في إطار اقتصاد السوق الحر في مجال العلاقات العمل مع إقرار قيود قانونية تمثلت في مجال الأجور

[1] مولود حشمان، محددات الأجر في الجزائر (دراسة اقتصادية قياسية) أطروحة دكتوراه دولة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير الجزائر(199-200)

الخاصة في استمرار المحافظة على حد أدنى للأجور مضمون للعمال و الجديد الذي أقره المشرع الجزائري هو ضرورة استشارة نقابات العمال و منظمات المستخدمين[1]

لقد حافظ المشرع الجزائري على المعايير التي تتمثل في: متوسط الإنتاجية الوطنية و يقصد به المستوى الوطني المحقق من حيث زيادته أو انخفاضه معتمد على الناتج القومي للدولة و الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك مع الأخذ بعين الاعتبار الظروف الاقتصادية العامة.

لم يورد المشرع نص خاص يمنح للقاضي سلطة تعديل الأجر و رفعه إلى الأجر الأدنى المضمون إذا تضمنت عقد العمل أجر يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو أن يحكم القاضي بتعويض لصالح العامل يتمثل في الفرق بين ما كان يتقاضاه العامل من أجر و الأجر الأدنى المضمون.[2]

الفرع الثاني: تحديد الأجر عن طريق الاتفاقيات الفردية و الجماعية.

أولا: تحديد الأجر عن طريق الإ تفاقيات الفردية:

يتفق العامل وصاحب العمل باعتبارهما المتعاقدين في عقد العمل على الاجر صراحة، غير أن عدم الإتفاق على الأجر لايعني بطلان عقد العمل ، إنما يحدد بأجر المثل.

إذا كان عقد العمل باطلا لسبب آخر غير عدم تعيين الأجر، فإن مايستحقه العامل في هذه الحالة مقابل العمل الذي أداه يعتبر تعويضا وليس أجرا.

يتفق أيضا الطرفان في عقد العمل على مختلف التعويضات والمكافآت والعلاوات وفق ا للأنظمة المعمول بها في مجال الأجور كاحترام الحد الأدنى الوطني المضمون.[3]

جاء في الفقرة (1) من المادة 1 من اتفاقية العمل الدولية رقم 100 بشأن مساواة العمال و العاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية أنه يقصد بالأجر " الأجر أو الراتب العادي الأساسي أو الأدنى و كل المزايا الأخرى يقدمها صاحب العمل للعامل نقدا أو عينا بصورة مباشرة أو غير مباشرة لقاء تشغليه لديه"[4]

[1] نصت المادة 87 من القانون رقم 90-1 المؤرخ في 1990/04/21 يتضمن علاقات العمل، نصت على أنه " يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب المرسوم بعد استشارة نقابات العمل و المستخدمين و التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا، و يراعي عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون تطور ما يأتي متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة الأرقام الاستدلالية لأرقام الاستهلاك الظروف الاقتصادية العامة

[2] فتحي عبد الصبور، الوسيط في شرح القانون العمل، الدار الجامعية، 1986، ص 308

[3] اخلف بلال ، **الحماية القانونية لأجر العامل**، مرجع سابق، ص 24.

[4] اتفاقية دولية رقم 100، مؤرخ في 1951/06/06، يتعلق بشأن مساواة العامل و العاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، مصادق عليها من طرف الجزائر سنة 1966.

يمكن أن نستدل على استقلالية عقد العمل في وضع و تحديد الأجر الذي يتفق عليه الأطراف بأحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في: 1990/09/29 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسير المؤسسات"[1].

حيث نصت المادة 08 منه على أن عقد العمل الذي يربط المسير بالمؤسسة يكون موضوع تفاوض بين المسير و جهاز إدارة الشركة، و يحدد على الخصوص أسس المرتب و مختلف العناصر التي يتشكل منها و المتكونة من الأجر الأساسي، و التعويضات الثابتة و الإضافية، و العلامات المرتبطة بنتائج المؤسسة، و المنافع العينية إلى جانب بعض العناصر الأخرى و المتعلقة بالجانب الوظيفي أو العملي.[2]

ينبغي على صاحب العمل الالتزام بالمساواة بين عماله، فيما يتعلق بتسديد الأجور، حيث قد يتم تحديدي مقدار الأجر بخضوعه كحقوق الإنسان في المادة 23 في نصوص مبدأ " أجر متساو على العمل المتساوي"[3]

فيما يخص تعديل الأجر المحدد بالعقد الفردي فلا يجوز لأحد الطرفين " صاحب العمل و العامل" من حيث المبدأ أن ينفرد بتعديل العقد استنادا إلى قاعدة العقد شريعة المتعاقدين، فهذه القاعدة وضعت لحماية العامل حيث لا تسمح لصاحب العمل أن ينفرد باتخاذ قرار تخفيض أجر العامل المتفق عليه، و لا يتم ذلك إلا بموافقة العامل الصريحة أو الضمنية حيث يكون صحيحا و قانونيا ما لم يكن رضا العامل معينا

إذا لم يكن لصاحب العمل أن يخفض الأجر على النقيض من ذلك فإنه يستطيع الزيادة في الأجور المتفق عليها، إذا كان هناك اتفاق مسبق على منح هذه الزيادة.

لا يجوز أيضا للقضاء تعديل الأجر المتفق عليه في عقد العمل و هذا كمبدأ عام، غير أن ‘ذا طرأت استثنائية ترتب عليها اختلال التوازن الاقتصادي للعقد في الفترة ما بين إبرامه و تنفيذه، فيكون لصاحب العمل أن يطالب إنقاص الأجر إن أصبح دفعه مرقها له بالقدر الذي يخفف هذا الإرهاق إلى حد معقول، و يكون للعامل أن يطالب بزيادة الأجر إن أصبح أداء العمل في مقابل الأجر المتفق عليه مرهقا له[4]

[1] مرسوم تنفيذي رقم 90-290، مؤرخ في 1990/09/29، يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسير المؤسسات ج (عدد 42، صادر في 1990/10/03

[2] سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص220.

[3] قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة، 217 (د 3) المؤرخ في 1948/12/10، " حقوق الإنسان: مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك، 1993

[4] اخلف بلال ، **الحماية القانونية لأجر العامل**، مرجع سابق، ص25.

ثانيا: تحديد الأجر عن طريق الاتفاقيات الجماعية:

تعني الاتفاقيات الجماعية تلك المفاوضات ذات الطابع الجماعي و التي تتم بين المستخدم و المستخدمين، ممثلين في الغالب من طرف النقابات العمالية للبحث في قضايا تحديد الأجور و ذلك من : ظروف العمل، ساعات العمل و الحماية الاجتماعية، و في هذا الإطار يمكن أن تأخذ هذه الاتفاقيات طابع محلي أو وطني، حيث يحق للوزارة المعنية المشاركة من خلال ممثل الحكومة و من خلال عملية التفاوض عرض و تبادل و تقريب وجهات النظر باستخدام و استعمال أساليب الإقناع سواء، العلمية، الاقتصادية، البلاغية، قصد الوصول إلى اتفاق و اختيار أفضل البدائل المطروحة حفاظا على المصالح العليا و تحسين الوضع القائم.

إن عملية المساومة الجماعية تتسم بالمرونة و الديناميكية، كما أنها عملية تقنية تلزم المستخدم و المستخدم على السواء من خلال عقد مبرم بينهما، أين يلتزم الأول بدفع أجر ثاني بالقيام بعمله و واجباته عير منقوصة منها التواجد في مكان عمله و القيام به.

إن هذه الممارسة تأتت لتحديد الأجور في الحاضر كحتمية تاريخية تفرضها ظروف العالم الثالث المتأزم

أ) مستويات الاتفاقية الجماعية:

يمكن حصر مستويات الاتفاقية الجماعية في النقاط التالية:

1/ الاتفاقية الجماعية على مستوى المؤسسة:

عادة ما يكون التفاوض متميزا بطابعه المحلي حيث يقع التفاوض في التراب الذي تتواجد فيه المؤسسة و هو من أكثر الحالات انتشارا، و من عيوب هذا المستوى التفاوض تكريسه لظاهرة التعاون في الأجور و تتباين شروط العمل بين المؤسسات إضافة لجعل عملية تحديد الأجر الأدنى المضمون على المستوى الوطني غير ممكن بسبب التفاوت على مستوى المؤسسات و المناطق.

2/ الاتفاقية الجماعية على مستوى القطاع:

عند هذا المستوى تجري المحادثات بين الممثلين على مستوى هذا القطاع، إلا أنه يعيب البعض على هذه العملية التفاوضية المتعددة المزايا، في أن العامل الموجود في منطقة جغرافية ذات مستوى أسعار مرتفع يتحصل على نفس أجر عامل آخر من نفس الفئة و الخصائص من منطقة معقولة الأسعار و الظروف.

3/ الاتفاقية الجماعية على المستوى الوطني:[1]

لا يخص على أحد هذا النوع من التفاوض و هو ما عرف عندنا بالتفاوض الثلاثي، النقابة و البا.....و الحكومة سنة 1994 و ابريل 1997 و يتمثل دور الحكومة في هذا الإطار في محاولة الدفاع على المصالح اليومية للدولة من خلال المحافظة على فعالية سياستها الاقتصادية بوجه عام مع العمل على تنفيذ توصيات صندوق النقد الدولي و في الخير إن كل الاتفاقيات لا تتم بالضرورة بهذا الشكل و تحت ضغط الإضراب، كما أنها لا تتم بنفس المراحل و الخطوات إضافة لكونها تختلف من مؤسسة إلى أخرى في مراحلها و مناهجها مقدمة على معايير قد تكون متشابهة كما قد كون مختلفة إلا أنه يجمعها طابع المفاوضات الجماعية و الصيغة التعاقدية و القانونية في علاقات العمل و ذلك نظرا للانتقال من الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج و سواء نام الاقتصاد الآمر إلى الملكية الفردية لوسائل الإنتاج و ظروف إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية، أما في البلدان الرأسمالية ذات السبق في هذا المجال فإن بداية تحديد الأجور بهذا الأسلوب جاءت بإيجاز من حكومات هذه البلدان، و كمثال على ذلك بريطانيا، و تعتبر الاتفاقيات الجماعية من المكاسب الكرى التي أقرت تبعا للقوانين و التنظيمات الاجتماعية في البلدان الرأسمالية المتطورة، و أصبحت الإطار الأنسب لتنظيم علاقات العمل و خاصة في مجال الأجور.[2]

ب) أسس المفاوضات الجماعية:

من أسس المفاوضات الجماعية ما يلي:

1/ تتم هذه المحادثات بين طرفين أو أكثر، متمثلة في نقابة العمال و بين المستخدم أ و نقابة المستخدمين و قد يحضر هذه الاتفاقيات طرف مستقل كما قد تحضرها الحكومة عن طريق ممثل ينوب عنها في هذه المفاوضات.

2/ يتحدد جدول الأعمال حول شروط و ظروف العميل و التي ما فتت تتدعم بموضوعات أخرى نظرا لتعقد الحياة الاقتصادية و الاجتماعية في العصر الحديث.

3/ إن الهدف الرئيسي من عملية التفاوض يتمثل في الوصول إلى اتفاق جماعي يتجسد بعمل مشترك يلتزم الطرفين بتنفيذه، و قد يكون محدد بفترة زمنية كما قد يكون مفتوح المدة

4/ ترغب الأطراف المعينة من خلال هذا الإتفاق تحديد الاستقرار في مجال العمل ثم الوصول إلى تحقيق الأهداف المسطرة.

[1] اخلف بلال ، الحماية القانونية لأجر العامل، مرجع سابق، ص26.
[2] مولود حشمان، محددات الأجر في الجزائر،(دراسة اقتصادية قياسية)، مرجع سابق، ص 22.

و هنا تكون توصلنا إلى أن الاتفاقية الجماعية تعالج و تنظم الأمور المتعلقة بموضوع الأجور و التعويضات و هذا طبقا لما جاء في نص المادة 120 من القانون رقم 90-11.[1]

المطلب الثاني: معايير تحديد الجور:

يمكن تصنيف نظم دفع الأجور و المرتبات للعاملين في مجموعتين أساسيتين هما:

- الدفع على أساس مقدار الوقت الذي يعمله الفرد سواءا بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر أو بالسنة.

- الدفع على أساس مقدار الإنتاج سواءا بالقطعة أو الوقت المنقضي في إتمام قطعة أو وحدة معينة، أما عن الأنظمة الأخرى فهي بمثابة أشكال مختلفة لهذين العنصرين الأساسيتين باستثناء عناصر المزايا و الخدمات و المكافآت الأخرى الإضافية

الفرع الأول: تحديد الأجر وفق المدة الزمنية:

وفقا لهذا النظام يتم دفع الأجر على أساسي المدة الزمنية التي يقضيها الفرد في عمله، دون النظر إلى كمية الإنتاج أو جودته التي أنجزها ذلك العامل أو الفرد و قد يتحدد الدفع في هذه الحالة بالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر أو السنة، و تعتبر هذه الطريقة من أقدم الطرق و أكثرها شيوعا في المنظمات و يصلح هذا الأسلوب للتطبيق في الحالات التالية:

أ/ في الوظائف التي يصعب قياس إنتاجها بوحدات كمية ملموسة، و مثالها وظائف الصيانة المتنوعة أو الوظائف الكتابية

ب/ عند عدم وضوح العلاقة بين كمية الإنتاج و الجهد المبذول، و عندما يكون من غير الممكن التحكم في كمية إنتاج العامل كما لو كان يعمل على خط التجميع، و كانت سرعته محكومة بسرعة الآلة التي يعمل عليها و كانت سرعة الآلة معروفة مقدما و ليس للعامل السيطرة عليها.[2]

ج/ إذا كان الإنتاج غير منظم بسبب حدوث أعطال و دون فعل العامل

هـ/ عند عدم قدرة الإدارة على مراقبة كمية إنتاج العامل أو وجود صعوبات في تحديد كمية الإنتاج.

[1] الكر محمد، سياسة الأجور في الجزائر ،" واقع وآفاق "(1990-2008)، مرجع سابق، ص 33.
[2] الكر محمد ، المرجع نفسه، ص34.

و/ عند حاجة العمل إلى عناية و اهتمامك خاص و كانت الجودة أهم من الكمية بحيث أن أية زيادة في سرعة أداء العمل تلحق أضرار بجودة المنتجات

ي/ أنه بسيط و غير معقد و لا يحتاج إلى عمليات حسابية كثيرة و بالرغم من مزاياه إلا أنه له بعض العيوب نجملها على ما يلي:

- عدم وجود علاقة كبيرة بين الأداء أو الجهد المبذول و الأجر المدفوع مما يؤدي إلى التقليل من عامل التحفيز و الابتكار.

- يلقى عبء كبير على المشرفين في الرقابة على العاملين أثناء العمل.

- يؤدي كذلك إلى صعوبة التقدير المسبق لتكلفة عنصر العمل للوحدة باعتباره أحد عناصر الإنتاج و نظرا لاختلاف كميات الإنتاج.

- لجوء بعض العاملين إلى البحث عن فرص عمل أخرى تقيم على أساس الكفاءة و الأداء

الفرع الثاني: تحديد الأجر وفق الإنتاج .

في محاولة لرفع الكفاءة الإنتاجية تحاول بعض الشركات و المنظمات تطبيق نظام الأجر على أساس الإنتاج سواءا الفردي أو الجماعي و يصبح هذا النظام في الحالات الآتية:

أ) الوظائف التي يسهل قياسها (إنتاجها) بوحدات رقمية كوظائف الإنتاج
ب) الإنتاج النمطي ذو المواصفات النمطية الذي يسمح بالتدفق المنظم و عدم وجود أعطال كبيرة.
ت) الإنتاج الذي يمكن من ربط مجهودات العامل بكمية الإنتاج
ث) عدم تحكم العامل في مستوى الجودة الأدنى إلا عن طريق الآلة
ج) عدم توافر الوقت الكافي من جانب الغدارة لملاحظة العمال و هناك نوعان:

1/ تحديد الأجر على أساس الإنتاج الفردي:

حيث يتقاضى الفرد أجره على أساس عدد الوحدات التي قام بإنتاجها بمفرده و يختلف مقدار الأجر المتحقق باختلاف الأساليب المعتمدة و التي تتضمن:

1/1-أجر القطعة الموحدة: و فيه يدفع الأجر عن كل قطعة منتجة بغض النظر عن العدد، و يعتمد الاحتساب إما على أجر القطعة أو زمن (وقت) القطعة المعياري و تم احتساب الأجر على مرحلتين:[1]

[1] الكر محمد ، سياسة الأجور في الجزائر ،"واقع و آفاق(1990-2008)، مرجع سابق، ص54.

في الأولى على أساس " عدد الوحدات المنتجة * أجرة القطعة الواحدة"

و في الثانية يحسب وقت معياري لكل وحدة بالضرب في عدد الوحدات المنتجة فيكون عدد الساعات في احتساب الأجور، و بغض النظر عن الزمن الفعلي الذي لزمه الإنتاج

2/1- أجر القطعة المتغير: و فيه يحدد الأجر على أساس سعرين لكل مستوى إنتاج كأن يكون مثلا:

- أجر القطعة المنتجة 100 حتى 49 قطعة.
- أجر القطعة المنتجة 150 من 50 فما فوق.

يحفز هذا الأسلوب العاملين على زيادة الإنتاج كما يؤدي إلى تحقيق وفرات بسبب اقتصادي الحجم و تحميل التكاليف الثابتة على عدد أكبر من الوحدات المنتجة، و تستخدم المنظمات عدة أساليب أخرى لتحفيز الأفراد العاملين على زيادة الإنتاجية

2/ تحديد الأجر على أساس الإنتاج الجماعي:

يتم في ضوئها حساب الأجر على أساس الجهد الجماعي و ليس الجهد الفردي المبذول في العمل، و توزع المكافأة أو التعويض الجماعي بين الأفراد الذين ينتمون للجماعة حسب الأسس المتفق عليها و تشجع هذه الطريقة العمل الجماعي[1].

بالرغم من العرض السابق لأنظمة دفع الأجور إلا أن هيكل الأجور في المنظمة كما تكلمنا سابقا يتحدد بعناصر مختلفة.

[1] الكر محمد ، سياسة الأجور في الجزائر ،"واقع و آفاقّ(1990-2008)، مرجع سابق، ص56.

الفصل الثاني:

المبادئ التي تحكم الأجر وحمايته القانونية

الفصل الثاني: المبادئ التي تحكم الأجر وحمايته القانونية.

إذا كان الأجر يكمن في القيمة المالية التي يلتزم المستخدم بدفعها للعامل مقابل الجهد أو العمل الذي يقدمه ، فإن استحقاقه له أصبح يلقى تعارض مع بعض مصالح صاحب العمل ،إذ تقوم بعض المؤسسات الصناعية والتجارية بمخالفة القوانين بما تملكه من قوة مؤثرة في اقتصاد الدولة على حساب الطبقة العمالية بهدف تحقيق استمرارية انتعاش وضعها الاقتصادي تقوم هذه المؤسسات أيضا باستغلال هذه السلطة بهدف استمرار انتاجيتها دون مراعاة ظروف العمل و الحقوق الأساسية و أهمها الحق في الأجر باعتباره مصدر رزق للعامل ووسيلة لضمان حياة كريمة له ولأسرته ،والجزائر على غرار تشريعات الدول الأخرى تفطنت إلى هذه المسألة وحاولت أن تعطي للأجر قدرا من الحماية في التشريع الجزائري ،باعتباره الركن الأساسي في عقد العمل وأساس استمرار علاقة العمل ،وعليه سوف نستعرض في هذا الفصل الحماية القانونية التي سنها المشرع الجزائري لحماية أجر العامل ،ولهذا قمنا بتقسيمه إلى مبحثين ،خصص المبحث الأول لحماية الأجر باعتباره دينا ممتازا، أما المبحث الثاني فسنتطرق فيه إلى وسائل وأشكال الحماية المقررة للأجر.

المبحث الأول: حماية الأجر باعتباره دَينًا ممتازًا.

كثيرا ما تصادف المؤسسة الاقتصادية صعوبات مالية تؤدي إلى عدم قدرتها على دفع ديونها أي إفلاسها وتصفيتها ، وبالتالي تفتتح الإجراءات الجماعية لتحصيل حقوق دائني المؤسسة وعادة ما يكون عمالها الذين لم يتقاضوا أجورهم لفترة معينة من بين هؤلاء الدائنين ،بحيث تتعرض أجورهم لخطر عدم دفع جزئي أو كلي . وعلى هذا الأساس نظرا للطابع المعيشي للأجر و أهميته في حياة العامل أقر المشرع حماية كبيرة على أجر العامل من الدائنين وهذا ما سنستعرضه في المبحث الأول من هذا الفصل.

المطلب الأول: حماية الأجر من دائني رب العمل:

قد يحدث أن يتوقف صاحب العمل عن سداد ديونه و يفلس، فيتزاحم الدائنون لاستيفاء حقوقهم، و بالتالي لفرض تجنب العامل خطر عدم كفاية أموال صاحب العمل المدين للوفاء بديونه، و الذي قد ينتج عنه تزاحم دين الأجر مع ديون أخرى ، أقرت التشريعات العمالية الحديثة أولوية الأجر على غيره من الديون الأخرى من خلال ترتيبه دينا ممتازا.[1]

عرف المشرع امتياز بمقتضى المادة 982 من ق. م . ج على أنه : " الامتياز أولوية يقررها القانون لدين معين مراعاة منه لصفته و لا يكون للذين امتياز إلا بمقتضى نص قانوني"[2]

الفرع الأول: مظاهر امتياز دين الأجر عن الديون الأخرى.

تنص المادة 933 من ق.م.ج على أنه : " يكون للديون التالية امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار:

- المبالغ المستحقة للخدم، و الكتبة و العمال و كل أجير آخر، من أجرهم و راتبهم من أي نوع كان عن الإثني عشر (12) شهر الأخيرة،

- المبالغ المستحقة عما تم توريده، للمدين و لمن يعوله من مأكل و ملبس في السنة (6 أشهر) الأخيرة

- النفقة المستحقة في ذمة المدين لأقاربه عن الأشهر (6) السنة الأخيرة"

[1] أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في التشريع الجزائري، د ط، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية، مصر، 2013، ص 137.

[2] أمر رقم 75-58 المؤرخ في 1975/09/26، يتضمن القانون المدني، ج (عدد 678 صادر في 1975/09/30، معدل و متمم.

و تضيف المادة 895 من القانون رقم 09-11 المتضمن علاقات العمل على أنه: " تمنح الأفضلية لدفع الأجور و تسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة و الضمان الاجتماعي ، مهما كانت طبيعة علاقة العمل و صحتها و شكلها" نستنتج من النصوص المذكورة أعلاه أو أولوية و أسبقية أجور العمال و تعويضات الأجر المستحقة لهم عن بقية الديون الأخرى المترتبة و العالقة في ذمة صاحب العمل، دون أن يحدد مدة امتياز المبالغ المستحقة.[1]

و لقد تضمن القانون التجاري حماية أجر العامل من خلال إعطائه أولوية في حالة إفلاس رب العمل أو حين إخضاعه للتسوية القضائية[2]، حيث أوجب على وكيل ال.....بدفع أجور العمال و التعويضات و كل التوابع مهما كان نوعها الناشئة عن عقود العمل التي كانت تربط صاحب العمل و عماله في خلال مهنة لا تتجاوز (10) عشرة أيام بعد الحكم شهر الإفلاس، أوضح إجراءات التسوية القضائية لأن الأجر لا ينص العامل حده، و إنما يتعداه ليكون مورد أسر و عائلات كاملة و لتجنب العمال لاستدانة و الاقتراض.

الشرط الوحيد لاستفتاء العمال أجورهم هو كتابة الأموال الموجودة بين وكيل التفلسية حيث يمكن دفعها للعمال.[3]

أما في حالة عدم كفايتها تنص المشرع على أنها يجب أن تسدد بأولوية و أسبقية من حصيلة أول إيرادات من الأموال تتوفر بين يدي وكيل التفلسية، بمقتضى المادة 295 من ق . ت .ج كما يلي:" " إذا المتواجد بين يدي وكيل التفلسة الأموال اللازمة للوفاء المنصوص عليه في المادة السابقة فيجب تسديد المبالغ المستحقة من حصيلة أول إيرادات"

أكد القضاء الجزائري على امتياز الأجور المستحقة في قرار صادر عن مجلس الأعلى للقضاء في النقض المرفوع من السيد وزير المالية ضد العمال (س.ر) الذي محصل على قرار عن المجلس القضائي بدفع أجوره المستحقة بامتياز على كل الديون بما فيها ديون الخزينة العامة، و جاء طعن السيد الوزير على أساس المادة 993 من ق.م.ج التي تعطي الأولوية لديون الخزينة العامة.[4]

---

[1] راجع المواد من المادة 989 إلى 993 من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 1975/09/26 يتضمن قانون مدني، مرجع سابق.

[2] مادة 294 من الأمر رقم 75-59 في 1975/09/26، يتضمن القانون التجاري على أنه: " يجب على وكيل ..... خلال عشر أيام من الحكم بشهر الإفلاس أو التسوية القضائية أو يؤدي الأجور مباشرة من طرف المدين، و ذلك لمجرد أمر صادر من القاضي المنتدب، و ذلك رغم وجود أي آخرون و بشرط وحيد هو وجود الأموال اللازمة لهذا المفوض".

[3] راشد راشد، الأوراق التجارية، الافلاس و التسوية القضائية في القانون التجاري الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص 306.

[4] المجلس الأعلى، الفرقة الاجتماعية، القرار رقم 56249، الصادر بتاريخ 1981/11/14 المنشور في المجلة القضائية، عدد 1 سنة 1989 ص 215.

المشرع في ظل هذا القانون وسع من مجال الذي يشمله الامتياز فلم يقتصر على الأجر بل حتى التعويضات الأخرى المترتبة عن عقد العمل، بالعودة إلى نص المادة 895 لتحديد مشكلات الامتياز يتبين أن الامتياز يشمل الأجر بكافة عناصره و التسبيقات دون تعويضات فسخ علاقة العمل و تعويضات العطل المدفوعة الأجر، من خلال نص المادة يتضح أنها تمنح الأفضلية و الأولوية لدفع أجور العمال و تسبيقاتها على ديون الخزينة العامة و ديون الهيئات الضمان الاجتماعي، و قد سكت المشرع الجزائري عن التطرق إلى المصاريف القضائية و أولويتها على دين الأجر، و بالتالي نرجع إلى النص العام المقرر في ق.م.ج في المادة 9935 التي تعطي الأولوية لمصاريف النبي يستوفي قبل الوفاء بدين الأجر و عليه يكون لها أولوية على الديون بما فيها دين الأجر.[1]

الفرع الثاني: المرتبة المقدرة لدين الأجر.

جعل المشرع الجزائري بالرجوع إلى القواعد العامة من القانون المدني، نجد أن ديون العمال في المرتبة الرابعة و ذلك حسب المادة السالف ذكرها، و هذا بعد استيفاء المصاريف القضائية و المبالغ المستحقة للخزينة العامة و المصاريف الخاصة بحفظ المنقول[2]

أما طبقا لنص المادة 895 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل التي جاء فيمها كما يلي: " تمنح الأفضلية لدفع الأجور و تسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة و الضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل و صحتها و شكلها".

أما عن مدة امتياز ديون العمال المتعلقة بالأجور و التعويضات فنجد الفقرة الثانية من المادة 993 من ق.ج.ج، و التي سبق ذكرها قد حدد امتداد هذه الديون الخاصة بأجور العمال إلى الأشهر (12) الإثني عشر الأخيرة

ما يلاحظ هو أن هناك اختلاف في تحديد مرتبة دين أجر العمال بين القواعد العامة المتمثلة في ق.م.ج و القواعد الخاصة المتمثلة في التشريعات العمالة، و عليه طبقا للقاعدة المعروفة التي تتمثل في الخاص بقيد العام، فإن أحكام المادة 993 فقرة 4 من ق.م.ج، أو على الأقل التطبيق بالأفضلية عليها.[3]

[1] راجع المادة 9935 من ق م ج تنص على : " يكون للديون التالية امتياز على جميع أموال....."
[2] راجع المواد 990،991،992،993، من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 1975/09/26 يتضمن قانون مدني، مرجع سابق
[3] سليمان أ، التنظيم القانوني للعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 256،257.

إن أجر العمال كيفما كان شكله و قدره و طريقة تحديده هو أجر ممتاز فهو لا يقتصر على الأجر الثابت بل يشمل جميع ملحقاته التي لها تكييف الأجر أي الأجر المتغير كالمنح و التعويضات.[1]

المطلب الثاني: حماية الأجر في مواجهة الغير.

حتى لا يستعملا الأجر كوسيلة ضغط في يد الغير ضد العمال أوجبت التشريعات حصول العامل عليه كاملا دون صعوبات و قررت وجهين من الحماية ، و ذلك يتقيد صاحب العمل في الاقتطاع منه و إجراء مقاصة بشأنه و هذا ما نحن بصدد الحديث عنه في الفرع الأول أما الفرع الثاني فقد خصصناه إلى حوالة الأجر و بطلان تنازل العامل عن أجره.

الفرع الأول: حماية الأجر في مواجهة رب العمل:

أولا: حماية الأجر من الاقتطاع و المقاصة.

1-تقييد حق صاحب العمل في الاقتطاع من أجر العامل:

حرص المشرع على حماية أجر العمال في مواجهة صاحب العمل و ذلك عن طريق وضع الضوابط التي تنظم سلطة هذا الأخير في الاقتطاع من الأجر، فقد يلجأ صاحب العمل استنادا إلى سلطته التأديبية إلى توقيع جزاءات تتمثل في اقتطاع جزء من أجر العمال، و قد يتم الاقتطاع استيفاءا لما يقرضه من مال للعمال، أو تعويضا على الفسد و التلف الذي يسببه العامل لأدوات الإنتاج، حيث أن المشرع نص في المادة 9 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل على أنه: " لا يمكن الاعتراض على الأجور المرتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حيث لا يتضرر العمال الذين يستحقونها"[2]

يقصد بالاقتطاع في مجال الأجور هو قيام المستخدم بخصم من الأجر، و هو إجراء استثنائي، لذلك وجب حصره لحالات محددة و بنسب معينة.

اكتفى المشرع في النص المذكور أعلاه بمنح الاقتطاع من أجر العامل دون أن يحدد طبيعة الاقتطاعات التي لا يجوز إجراءها على الأجر، و باعتبارها إجراء استثنائي وجب حصره في حالات محددة فبنسب معينة، و لذا أقرت الاتفاقية الدولية رقم 95 لسنة 1949 الصادر عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بحماية

[1] بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، دار حامد للنشر، الأردن، 2011، ص131.

[2] القانون رقم 90-11، المؤرخ في 1990/04/21، يتضمن علاقات العمل، مرجع سابق.

الأجور هذا المبدأ حيث قيدت حق المستخدم أو المؤسسات المستخدمة في الاقتطاع بشروط محددة من طرف القانون أو الاتفاقيات الجماعية وفقا للمادة 08 فقرة 01 من الاتفاقية السالفة الذكر.[1]

وفقا لما تم بيانه، أن المشرع منع إجراء اقتطاعات من أجر العامل، غير أنه أجاز بعضها و التي تعتبر اقتطاعات قانونية يمكن استنتاجها من نصوص تشريع العمل و نذكر منها:

1-1- الاقتطاع لغياب العامل:

تطبيقا لمبدأ الارتباط الشرطي بين الأجر و العمل، لا يمكن للعامل تقاضي أجر ساعات لم يقم بأداء العمل منها

يترجم تطبيق مبدأ الارتباط الشرطي بين الأجر و العمل بخصم الأجر مقابل الغياب عن العمل و هذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 53 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل التي نصت على أنه: " لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي، ما عدا الحالات التي تنص عليها القانون أو التنظيم صراحة، و ذلك دون الإخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي" نستنتج من نص المادة أن التكيف يؤدي الخصم التلقائي أن لم يكن هذا الغياب مبررا، كما أن الفقه الفرنسي أقر بأن تأخر العامل عن ساعات العمل القانونية أو المحددة يؤدي إلى إجراء اقتطاعات من أجر العامل تقابل ساعات تأخره عن العمل.

هذا ما أكده قرار المحكمة العليا الذي جاء فيه في قضية بين مؤسسة (حفر الآبار) و (م ق)، و الذي جاء في منطقه: " أن الأجر لا يمنح لعامل إلا بمقابل العمل المؤدي فعلا و هذا تطبيقا للمادة 80 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل أما الفترة التي تقف فيها العامل فلا يخول له القانون إلا المطالبة بالتعويضات، و أيضا قرار آخر مؤرخ في 1988/02/10 على أنه: " و حيث أن قاضي الدرجة الأولى لما منح للمدعي عليه الحق في الأجر بالنسبة للفترة التي كان فيها متوقفا يكون خالف أحكام المادة 73 فقرة 04 و المادة 80 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل كما يلي: " للعمال الحق في أجر مقابل العمل المؤدى و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل"، مما يقرض حكمه إلى النقص.[2]

[1] راجع المادة: 08 فقرة 01 من الاتفاقية رقم 95 و تنص كما يلي: " لا يجوز الاستقطاع من الأجور إلا بشروط و المدى الذي تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية، أو تحدده الاتفاقيات الجماعية أو قرارات التحكيم..."

[2] اخلف بلال ،الحماية القانونية لأجر العامل، مرجع سابق، ص55.

1-2- الاقتطاع في حالة الوقف التأديبي عن العمل:

إذا توقف العامل عن العمل لعقوبة تأديبية من طرف صاحب العمل عند مخالفته للوائح المؤسسة المستخدمة أو تعليماتها. فإن ذلك يؤدي إلى عدم دفع أجر العامل خلال مدة العقوبة المقررة للعامل، و الغرض من ذلك هو حرمان العامل من أجره خلال مدة الوقف عن العمل، و ينتج عن ذلك اقتطاع أجر أيام مدة الوقف عن العمل[1].

1-3- الاقتطاع لدفع الأعباء المترتبة على العامل:

تستمل طريقة الاقتطاع مباشرة من المصدر أي من أجر العامل لتحصيل الضريبة على الدخل، و التي تخصم بنسبة معينة تختلف باختلاف أجر المنصب العمل، أو أن تقطع نسبة محددة قانونا و إليه تدفع كاشتراكات لهيئات الضمان الاجتماعي و صندوق التقاعد

تتقطع هذه الأعباء من طرف صاحب العمل، و الذي يدفعها لهذه العتبات المعينة بالتحصيل، و هي صلاحيات خولها له القانون صراحة في نص المادة 18 من الفقرة 01 من القانون رقم 83-14 المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، التي تنص على أنه: " يتعين على صاحب العمل أن يتقطع عند دفع كل أجر أيا كان شكله أو طبيعته القسط المستحق أو على العامل".

تضمنت المادتين 366 و 367 من الأمر رقم 66-154 المتضمن قانون الإجراءات المدنية – الملغى[2]، ثلاثة حالات لا تتجاوز 10 % من الأجر أو المرتب المستحق، لم يتعرض المشرع الجزائري إلى أحكام الاقتطاع لدفع غرامة أو لاتلاف أي ....العمل معتبرا إياه غير قانوني و ممنوع بموجب المادة 90 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل[3]

- الأدوات و العدد الضرورية للعمل يجوز للمستخدم إجراء مقاصة بين أجر العامل و بين ما للعامل من دين للمستخدم إن كان هذا الدين أو المال المقدم من المستخدم أخذه العامل لشراء أدوات و عدد ضرورية لتنفيذ عمله أو إتمامه.

[1] عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2003، ص 233

[2] الأمر رقم 154/66 المؤرخ في 1966/06/08، يتضمن قانون الجراءات المدنية، العدد 30 (ملغى- بموجب القانون رقم 08-09 المؤرخ في 2008/02/25، يتضمن قانون إ.م.إ.ج.ج، عدد 21 صادر في 2008/04/23.

[3] نص المادة 90 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 199/04/21، يتضمن علاقات العمل على أنه: " لا يمكن الاعتراف على الاجور المرتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حيث لا يقتصر العمال الذين سيتحقونها".

- المواد و المهمات الملزم بها العامل أو الأزمة لاستعماله : "و هي تلك الحالة التي يكون فيها المستخدم قد أقرض العامل مبالغ للحصول على المواد الأولية و الأساسية اللازمة لإنجاز العمل أو تلك الأزمة لاستعماله.

أوردت المادة 3675 من القانون رقم 66-154 حكما خاصا بإجراء المقاصة و ذلك في حالة تقديم المستخدم إعارة للعامل، فلا يجوز له استردادها إلا باقتطاعات متتابعة لا تتجاوز 10% من الأجر المستحق للعامل.[1]

2-تقييد صاحب العمل في إجراء المقاصة:

إن خلو القانون رقم 90-11 من الإحكام الخاصة بالمقاصة و التي تضمنتها قانون الإجراءات المدنية، كما أن الأحكام التشريعية كالأمر رقم 75-31-الملغى- خاصة المادة 156 مكنه و التي نصت على أنه : " لا يجوز إجراء مقاصة لفائدة أصحاب العمل بين مبالغ الأجور الواجب أداؤها إلى عمالهم، و مبالغ التي يترتب أداؤها من هؤلاء الآخريين إليهم من لوازم مختلفة مهما كان نوعها".

تكون أمام المقاصة إذ كان الدائن نفسه مدينا لمدينه بأن يصير كل منهما دائنا و مدينا، و إذا اتحد الدينين في النوع و الجنس نلجأ إلى قص المبلغ الأول من المبلغ الأكثر[2]، قانون العمل الحالي لم يشير بشأن المقاصة لكن تم وروده في القواعد العامة لل ق م .ج ق.إ.م.إ في المواد 299،298،297 من ق.م.ج، يشترط لقيام المقاصة ما يلي:

2-1- أن يكون موضع الدينين نقود أو مثليات متحدة النوع:

معنى ذلك أن يكون ما هو مدين به العامل و صاحب العمل من نفس النوع و الجودة، كأن يكون المستخدم دائن للعامل بمبلغ من النقود، أقرضه إياه على سبيل الإعارة، و يكون المستخدم مدين بمبلغ الأجر الذي يدفع نقدا .

2-2- أن يكون الحق خاليا من النزاع و مستحق الأداء:

[1] راجع المادة 3675 من القانون رقم 66-154 المؤرخ في 1966/06/08، يتعلق ب إ.م على أنه: " كل رب عمل أعطى سلفة نقدية في غير الحالة المنصوص عنها في المادة 366، لا يجوز استردادها إلا بطريق الاقتطاعات...."

[2] خليل أحمد حسن قدادة، الوجيز في القانون المدني الجزائري: أحكام و الالتزام ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1992، ص 315.

أي أن لا يكون أحد الدينين لكل من العامل و صاحب العمل في ذمة الآخر محل نزاع قضائي، و أن يكون كل منهما ثابتا، كما يشترط المشرع أن يكون مستحق الأداء، أي أن يكونقد حل أجل الوفاء بدين العامل و حل أجل استحقاق الأجر المدفوع من صاحب العمل ختى تتم المقاصة.

2-3- أن يكون الدينين صالحين للمطالبة بهما قضائيا:

أن الحق لا يكون قد انقضى بالتقادم بالرجوع إلى القانون المدني نجد أن المشرع يمنع إجراء المقاصة إن كان أحد الدينين حق غير قابل للحجز عليه و ذلك في نص المادة 299 فقرة 03 فلما كانت المقاصة وفاء جبري تقع حال وجود دين مستحق لصالح صاحب العمل، و كان الأجر من الحقوق غير القابلة للحجز عليها، لا يصح الاستيفاء منه قهرا، لمن نستنتج من القانون و الفقه المعارف أنه يستثني جزء من الأجر يكون قابلا للحجز عليه في حدود نسبة معينة جاز قياسيا على ذلك إجراء المقاصة في هذه الحدود.[1]

ثانيا: حوالة الأجر و بطلان تناول العامل عن أجره.

أ) حوالة الأجر:

يقصد بالحوالة اتفاق بين العامل المدين و دائنه، يقوم العامل على إثره بنقل حقه في الأجر إلى طرق ثانية، و ينتج من ذلك انتقال أجر العامل إلى دائنه بريئا في ذمته من دين وفاء لما عليه[2]، و لقد نصت المادة 3 من الفقرة 01 من الاتفاقية الدولية رقم 95 المتعلق بحماية الأجور على أنه: " لا يمكننا أن يكون الأجر موضوع حجز أو حوالة إلا وفقا للكيفيات المقررة بموجب التشريع الجزائري".

لم يتناول المشرع الجزائري أحكام حوالة الأجر في التشريعات العمالية السابقة و الحالية إلا في الأمر رقم 75-34 المتعلق بحجز ما للمدين و بوقف دفع المرتبات، كما أرسى إجراءات مستندة لحوالة الأجر من العامل إلى الغير في ظل الأمر السالف الذكر.

ففي المادة 01 من الأمر رقم 75-34 المتعلق بحجز ما للمدين وفق دفع المرتبات، أخضع المشرع حوالة أجور العمال و مرتبات الموظفين لإجراءات خاصة لا تصح الحوالة إلا إذا كانت مدفوعة بما يلي:

- لا تتم الحوالة إلا بموجب تصريح مكتوب من طرف العامل أو الموظف المحيل بنفسه أما مكتبة ضبط محكمة إقامته و يجب حضوره، و هذا ما أكده المشرع الجزائري في المادة 03 من الأمر رقم 78-34 المتعلق .... ما للمدين وفق دفع المرتبات على أنه:

[1] سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 254.
[2] خليل أحمد حسن قدادة، الوجيز في شرح القانون المدين الجزائري، أحكام الالتزام، مرجع سابق، ص 186.

" لا يجوز منح حوالة الدين المنصوص عليها في المادتين 01 و 02 من هذا الامر مهما كان مبلغها، إلا بتصريح مكتوب من قبل المحيل بذاته أمام مكاتب ضبط المحكمة برقم و يوقع من طرف القاضي تسجل فيه كل العقود و القرارات الناجمة عن تنفيذ أحكام الأمر رقم 75-34 المتعلق بحجز ما للمدين وفق دفع المرتبات.

يتلقى المحال له الشبة المحددة من مبلغ الأجر أو الراتب مباشرة من طرف المستخدم المدين بالأجر لمجرد تقديمه نسخة من بيان التصريح، و يقوم بناء عليه المستخدم باقتطاع الشبه المحددة و تسليمها للمحال له، و تبرأ ذمة المستخدم بناءا على مخالصة و هو ما نصت عليه المادة 125 من الأمر رقم 75-34 المتعلق بحجز ما للمدين وفق دفع المرتبات كما نصت في المادة 240 من ق.م.ج على أنه: " لا يجوز حوالة الحق إلا إذا كان قابلا للحجز، و لما كانت قابلية الأجر للحجز محددة بنسب معينة فإن حدود الحوالة تتم في نفس هذه الحدود و هو مات أكده في المادة 18 من الأمر رقم 75-34 المتعلق بحجز ما للمدين وفق دفع المرتبات.

ب)بطلان التنازل عن الأجر:

نصت المادة 06 فقرة 05 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل على أنه: ".....الدفع المنتظم للأجر المستحق....." أقر المشرع على حق العمال في الدفع المنتظم للأجر باعتباره من الحقوق الثابتة بموجب عقد المبرم بين العمال و المستخدم، و بالتالي نستنتج أنه لا يجوز للعمال للتنازل عنه لا قبل حصوله عليه و لا بعد ذلك[1]

نص المشرع الجزائري في المادة 172 من الأمر رقم 75-31 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل قي القطاع الخاص- الملغى-، بأن أي تنازل عن الأجر يعد باطلة و عديم الأثر حتى و لو تم برضي العامل و سواء كان بجزء منه أو به و بذلك قرر المشرع مبدأ البطلان القانوني و التلقائي لكل تنازل عن الأجر.[2]

غير أن المشرع بعد هذا النص لم يتطرق إلى بطلان التناول عن الأجر في أي نص قانوني آخر.[3]

[1] أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الاجور في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 182.
[2] نصت المادة 172 من الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 1975/4/29، يتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص كما يلي: " يعد باطلا و عديم المفعول كل تنازل من العامل عن كل أجره أو جزء منه".
[3] أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الاجور في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 182.

من خلال هذا نجد أنه تقررت حماية الأجر من كل تنازل كيفما كان شكله من جانب العامل من أجره منه، سواءا كان هذا تنازل برضاه أو بغيره رضاه[1]

حسب المادة 885 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل[2]، فإن تنازل من هذا الأخير لفائدة الأول فيما يخص الأجر يعتبر أمرا و عملا مخالفا لهذا القانون، و بالتالي باطلا و عديم الأثر و لو كان عرضه العامل، أو لقاء أي منخفضة أو مصلحة أخرى، حيث أنه من الصعب تصور تناول العامل عن كل جزء من أجره بدون مقابل [3] إذا كان الأصل عدم التنازل عن الأجر إلا أنه ترد عليه بعض الاستثناءات تسمح بإجراء اقتطاع جزئي للأجر، و دفعه على مراحل، مثل الحالات المؤقتة التي تمنح فيها للعامل تسبيقا على الأجر كحالة العامل الذي يجتاز فترة تربص و غيرها من الحالات المشابهة كما يسمح بإجراء مقاصة على الأجر، عند وجود دين على العامل لصاحب العمل، و لكن في نظرة ضيق جدا، لا يمس الصفة المعيشية للأجر باعتباره مصدر الرزق الوحيد للعامل و أسرته.[4]

الفرع الثاني: حماية الأجر في مواجهة دائنين العامل.

قد يكون العامل مدينا لدائنين في إطار علاقة العمل أو خارجها ، و بالنظر لأهمية الأجر بالنسبة للعامل أوجب المشرع عدم المماس بكل أجره عن طريق الحجز عليه من طرف دائنيه و هذا ما سنتكلم عليه في الجزء الأول من هذا النوع بالإضافة إلى اعترافه له ببعض الحقوق التي تمكنه من حماية حقه في الأجر و هذا ما سيكون موضوع حديثنا في الجزء الثاني من الفرع الثاني

أولا: عدم قابلية الأجر للحجز و الاعتراض .

يعتبر الحجز من وسائل التنفيذ و هو إجراء يلجأ إليه من الدائن لاستيفاء دين به على المدين و في هذه الحالة يكون العامل مدينا للغير، و يكون محل الوفاء هو أجر العامل:

يمنع القانون الاعتراض على كل كتلة الأجور ، و ذلك بإجراء حجز تحفظي عليها، كما يمنع حجزها، من قبل دائني صاحب العمل، و لا يجوز لمن يقوم بتصفية المؤسسة أو وكيل التفليسة أن يحتفظ بأجور العامل.[5]

[1] بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، مرجع سابق، ص 143.
[2] نصت المادة 88 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21 يتضمن علاقات العمل يجب على المستخدم دفع الأجور لكل العمال بانتظام، عند حلول أجل الاستحقاق.
[3] سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 263.
[4] بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، مرجع سابق، ص 144.
[5] عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، مرجع سابق، ص 299.

يذهب الفقه العربي إلى القول بعدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية، غير أن ذلك مردود عليه بالقول أن عدم قابلية الأجر للحجز هو جزئي و ليس كلي.[1]

أقر المشرع الجزائري بعدم قابلية الحجز على الأجر بصفة مطلقة و كلية، و ذلك من خلال نص المادة 90 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، حيث نص على أنه: " لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها " و يعود هذا الإقرار الذي جاء به المشرع لأسباب إنسانية ترجع للدور المعيشي الذي يؤديه الأجر و هو المصدر الوحيد لإعالة أسرية، إن هذا الموقف جاء تراجعا من المشرع عن ما جاء به في الأمر رقم 75-34 المتعلق بحجز ما للمدين و وقف دفع المرتبات.[2]

كرس المشرع في النص المذكر في الاتفاقية الدولية رقم 95 لسنة 1949 إليه نصت المادة العاشرة (10) منها على ما يلي: " لا يجوز الحجز على الأجور أو التنازل عنها إلا بطريقة و المدى الذي تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية".

عهد المشرع التقييد على أحوالها من خلال:

- تحديد النسبة القابلة للحجز عليها عن المبلغ الإجمالي للأجر حتى يسمح له بالاستمرار في المستوى المعيشي الذي تعود عليه فمن خلال المادة 01 من الأمر رقم 75-34 المتعلق بحجز ما للمدين و وفق دفع المرتبات، تنخفض نسبة الحجز كلما انخفضت ر.....الأخر.[3]

أن يفوق المرتب الصافي الذي يحصل عليع العامل أو جزء من الأجر الوطني الأدنى المضمون يتمتع الأجر بحماية حال وجوده، بذمة صاحب العمل، أما لو قبضه العامل فإنه يختلط بعناصر ذمته المالية، و يخضع للقواعد العامة في الحجر على ذمة المدين، ذلك أن الحماية تقتصر على أدر العامل دون ذمته المالية[4]، و حسب المادة 639 من ق.إ.م.إ نصت على أنه: " لا يجوز الحجر على الأجور و المرتبات، و معاشات التقاعد أو العجز الجسماني إلا في الحدود المنصوص عليها في هذا القانون".[5]

---

[1] يوسف نجم جبران، طرق الاحتياط و التنفيذ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1981، ص 307.

[2] الأمر رقم 75-34 المؤرخ في 1975/04/29، يتعلق بحجز ما للمدين وفق دفع المرتبات ج (عدد 93 صادر في 1976/05/16.

[3] يوسف نجم جبران، طرق الاحتياط و التنفيذ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1981، ص 307.

[4] راجع المادة 01 من الأمر ربقم 75-34 يتعلق بحجر للمدين و وفق دفع المرتبات؟، السالف الذكر على أنه " لا يجوز الحجز أو حوله المرتبات الخالصة المستحق للعمال و الخاضعين للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إلا في النسب التالية...."

[5] قانون رقم 08-09 المؤرخ في 2008/02/25، يتضمن ق إ. م.إ.ج عدد 21، صادر في 2008/04/23.

نستنتج من هذا النص أن المشرع قد تبنى فكرة عدم جواز الحجز على الكتلة الاجرية لكن ليس بصفة مطلقة مثلما فعل تشريع العمل إذ أنه أجاز الحجز في حدود معينة و تفهم ذلك من العبارة الأخيرة من نص المادة، حيث خصص فصلا كاملا و هو الفصل السابع من الباب الخامس تحت عنوان " في الحجز على الأجور و المداخيل و المرتبات".

سار المشرع من خلال المادة 01 من الأمر رقم رقم 75-34 المتعلق بحجز ما للمدين وفق دفع المرتبات، نحو تقييد الحجز على الأجور في حدود ضيقة و ليس منع حجزها بصفة كلية، نجد أنه لا يجيز الحجز على الأجور و المداخيل و المرتبات إلا بسند تنفيذي و في حدود النسب المالية التالية:

- 10 %إذا كان المرتب الصافي يساوي أو يفوق الأجر الوطني الأدنى المضمون

15-% إذا كان المرتب الصافي يفوق قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون و يساوي أو يقل عن ضعف قيمته

- 20 %إذا كان المرتب الصافي يفوق ضعف الأجر الوطني الأدنى المضمون و يساوي أو يقل بثلاث مرات عن قيمته

- 25% إذا كان المرتب الصافي يفوق ثلاث مرات قيمة الأجر الأدنى المضمون و يساوي أو يقل بأربع . مرات عن قيمته

-30% إذا كان المرتب الصافي يفوق أربع مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون و يساوي أو يقل بخمس مرات عن قيمته

- 40% إذا كان المرتب الصافي يفوق خمسة مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون و يساوي أو يقل بست مرات عن قيمته.

-50 %إذا كان المرتب الصافي يفوق ست مرات قيمة الأجر الوطني المضمون

و من جهة أخرى أجاز المشرع أيضا الحجز على الأجر بقيمة النفقة لصالح القصر، الوالدين، أو الزوجة، أو كل من تجب نفتهم قانونا شرط أن لا يتجاوز الحجز نصف الأجر[1]

ثانيا: حقوق مخولة للعامل:

تعتبر هذه الحقوق المعترف للعامل بها و سائل ضمان حصول العامل على أجره، و تتمثل في:

[1] بوخالفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل، مرجع سابق، ص 148.

أ) الحق في الحسب:

لقد اعترف بحق الحسب بمقتضى المادة 171 من الأمر رقم 75-31 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص – الملغى- بموجب القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، و التي نصت على أنه " إن العمال في المنازل أو العمال بالصنع الحائزين للشيء المصنوع منهم يمكنهم ممارسة حق الحجز ضمن الشروط المنصوص عليها في القانون المدني: " هذا الأخير الذي عالم حق الحجز في المادة 200 من ق.م.ج التي تنص على " لكل من التزم بأداء شيء أن يمتنع عن الوفاء به ما دام الدائن لم يعرف الوفاء بالتزام المدين أو ما دام الدائن مقيم بتقديم تأمين كافي للوفاء بالتزامه هذا، و يكون ذلك بوجه خاص لحائز الشيء أو محرره، إذ هو أنفق عليه مصروفات ضرورية أو خاضعة فإن له أن يمتنع عن رد هذا الشيء حتى يستوفي ما هو مستحق له إلا أن يكون الالتزام بالرد ناشئا عن عمل غير مشروع".

نستخلص من المادة المذكورة أعلاه ثلاث شروط لممارسة الحق في الحسب و هي:

- وجود التزام في ذمة الحاسب: قد يكون أداء عمل أو الامتناع عنه، و بالنسبة للعامل فله حق ممارسة الحبس على ما يسلم له لتنفيذ التزامه بأداء عمل أو صنع شيء أو تصليحه[1]

- أن يكون للحاسب حق مستحق الأداء في ذمة المدين: فيجب أن يكون قد حل ميعاد الوفاء بالتزام صاحب العمل لدفع أجر متأخر و لا يشترط التساوي بين قيمة الأجر و قيمة الشيء المحبوس، بل يجوز حتى و لو كان التفاوت كبيرا في القيمتين[2] .

- أن يكون هناك ارتباط بين حق الحاسب و بين التزامه: إما قانوني أو مادي فدونه لا يجوز استعمال حق الحبس

يعتبرها الحبس ضمان عام و ليس ضمان خاص و لا يترتب عليه أي امتياز أو حق أفضلية، و على هذا الأساس يتم بيع الشيء بطلب بقدمه العامل الحابس إلى القاضي لبيعه إما في المزاد العلني، أو بسعره في السوق و ينتقل حق العامل من الشيء المحبوس إلى ثمن الشيء المحبوس، و هذا ما نصت عليه المادة 971 فقرة 02 من ق.م.ج.[3]

[1] خليل أحمد حسن قدادة، الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري، أحكام و الالتزام، مرجع سابق، ص 97.
[2] مرجع نفسه، ص100.
[3] الترخيص له في بيعه بالمزاد العلني أو بسعره في السوق...."راجع المادة 971 فقرة 02 من ق.م.ج على أنه: " .....جاز للدائن أو للراض أن يطلب من القاضي

لا ينقضي حق الحبس إلا إن قام صاحب العمل بالوفاء بالأجرة أو قدم تأمينا كافيا للعامل أو الصانع للوفاء بها.[1]

ب) الحق في الدعوى المباشرة:

يقصد بالحق في الدعوى المباشرة وفقا لما نص عليه المادة 865 فقرة 01 من ق.م.ج: " حق مطالبة رب العمل مباشرة بما يجاوز القدر الذي يكون مدينا به المقاول الأصلي وفق رفع الدعوى و يمكن لعمال المقاول الفرعي مثل هذا الحق تجاه كل من المقاول الأصلي و رب العمل".

لقد تناول المشرع في القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، و هي حق عمال المقاول في رفع دعوى مباشرة لمطالبة صاحب العمل بما لهم من أجور في ذمة المقاول، و بذلك يطالب العمال الدائنون بأجورهم العالقة في ذمة مدينهم (المقاول) من مدين مدينهم (صاحب العمل) و ذلك باسمهم الخاص و باعتبارهم أصلا عن أنفسهم.

يستنتج من المادة 65 من فقرة 01 من ق.م.ج، إن موضوع الدعوى هو المطالبة بالمبالغ المستحقة في ذمة صاحب العمل بمقتض عقد المقاولة الذي اشترك العمال في تنفيذه دون أن تتعدى إلى المبالغ المستحقة للمقاول بذمة صاحب العمل لأسباب أخرى.

يترتب على رفع الدعوى مباشرة ضد صاحب العمل الأصلي امتناع هذا الأخير عن الوفاء بما في ذمته للمقاول، لكن يتوجب عليه الوفاء لإجرائه بقدر لا يجاوز ما يستحقه المقاول. كما جعل المشرع الجزائري للعمال رافعي الدعوى المباشرة امتيازا على المبالغ المستحقة للمقاول من الباطن تحت صاحب العمل وقت توقيع الحجز.[2]

[1] خليل أحمد حسن قدادة، الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري: أحكام الالتزام، مرجع سابق، ص 113.
[2] منال سالم شوق الرشيدي، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني و الكويتي (دراسة مقارنة، رسالة ماجستير قانون خاص، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2010، ص 134-135.

المبحث الثاني :وسائل وأشكال الحماية المقررة للأجر .

المطلب الأول :حماية الأجر بتدخل الدولة .

لقد تزاحمت عدة نظريات لتحديد الأجر في القديم وفي الوقت المعاصر ،حاملة نقائض ومساوئ إلى أن أصبحت النقابة تهدف إلى تحديد مستوى الأجر انطلاقا من ضبط مدى قوة امتياز أصحاب الأعمال ،ومدى قوة مقاومة العمال ومطالبتهم برفد الأجور ،فيجعلون أصحاب الأعمال أمام اختيارات صعبة ،إما بالاستجابة أو بالرفض الكلي أو الجزئي للمطالب ،وهذا دون الحديث عن الإضراب المحتمل القيام به من طرف العمال ،مما يخلف لهم خسائر جد كبيرة.

إن التدخل النقابي أدخل اعتبارات جديدة عند تحديد الأجر فحوّله من دخل لأحد عناصر الإنتاج إلى دخل إنسان بكل متطلباته البشرية ،وأكد هذا التدخل النقابي بأن رفع الأجور لا يؤدي إلى دفع الأسعار.

كذلك فإن العامل الاجتماعي والتكتل النقابي أثّرا في مسألة الحد الأدنى والأجر الاجتماعي ،بينما في النظريات القديمة في تحديد الأجور ،فقد كانت تعتبر صاحب العمل هو المشتري الفعلي لجهد العامل بائع هذا الجهد ،ومن هذا العهد بدأت الحركة العمالية.

لم تكتفي الدولة بوضع سياسة لحماية الأجر عن طريق النقابات ،فقد أنشأت بالإضافة إلى ذلك مفتشية للعمل لتكون كجهاز رقّابي على تحديد الأجور وحسابها.

حيث سنتطرق في الفرع الأول من هذا المبحث إلى الحديث عن وضع الدولة نظام حماية الأجر عن طريق النقابات العمالية ،أمّا الفرع الثّاني فسيكون مخصّصا إلى إنشاء مفتشية العمل كجهاز رقّابي

الفرع الأوّل :وضع الدّولة نظام حماية الأجر عن طريق النّقابات العمّالية:

أوّلا :مهام وصلاحيّات النّقابة .

تعترف مختلف النّظم القانونيّة للمنظّمات النّقابيّة بعدّة مهام ووظائف كأوّل مظهر للاعتراف القانوني الصريح للنقابة بالشّخصيّة القانونية التي تؤهّلها بصفة تلقائيّة ومباشرة لممارسة مجموعة من الصلاحيات والحقوق ،هذا المظهر الذي تترجمه المادة 16 من القانون 90 – 14 السّالف الذّكر ،بنصّها على أنّ : << تكتسب المنظمة النّقابية الشّخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها وفقا للمادة 8 أعلاه ،ويمكن أن تقوم بما يلي:

- التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفها وألحقت أضرارا بمصالح أعضائها الفردية أو الجماعية المادية أو المعنوية.
- تمثيل العمل أما كل السلطات العمومية.
- إبرام أي عقد أو اتفاقية ،واتفاق له علاقة بهدفها.
- اقتناء أملاك منقولة أو عقّارية ،مجانا أو مقابل لممارسة النشاط المنصوص عليه في قانونها الأساسي ونظامها الداخلي.

في حين شمل المظهر الثاني في الاعتراف القانوني للنقابة ببعض المهام والصلاحيات الحيوية التي يستلزمها النّشاط النّقابي داخل المؤسسة المستخدمة ،والتي تضمنتها المادة 38 من نفس القانون ،ومن أهمها " المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسا حق الإضراب<<

أمّا المظهر الثّالث فيتعلق بالمنظمات النقابية التمثيلية على المستوى الوطني والقطاعي ،وحسب نسبة تمثيلها على الصعيد الوطني فإنها:

- تستشار في ميادين النشاط التي تعنيها خلال إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- تستشار في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلق بالعمل وإثرائهما.
- تتفاوض في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي تعنيها.
- تمثل في مجالس إدارة هيئات الضمان الاجتماعي ،والمجالس المتساوية الأعضاء في الوظيفة ،وفي اللجنة الوطنية للتحكيم.

وفي ما سبق قد أشرنا في العديد من النقاط إلى صلاحيات النقابة والتي لها علاقة بتحديد الأجور لا سيما النقاط الأربعة الأخيرة منها

هذا كما كنّا قد خصّصنا فرف بأكمله في المبحث الثّاني من الفصل الأول يتحدث عن دور المفاوضات والاتفاقيات الجماعية في تحديد الأجر ،هذا غير الحديث عن المبالغ المخصّصة للضّمان الاجتماعي والتي لها علاقة بالأجر.

نستخلص من كلّ ما سبق أنّ المنظمات النّقابية قد أصبحت عنصرا فاعلا في الحياة المهنيّة والاجتماعية والاقتصاديّة لكلّ من العمّال ،وأصحاب العمل على السّواء ،وشريكا اجتماعيا كامل الحقوق في العملية التفاوضيّة والتّشاورية لصناعة القرار الاقتصادي والاجتماعي على الصّعيدين المؤسساتي والقطاعي ،وشخصا قانونيا فاعلا في النّسيج المؤسساتي للدّولة ،ومؤثرا في كافة النّشاطات المهنيّة والاجتماعية والاقتصادية .

ثانيّا :نظام مشاركة العمّال في تسيير المؤسسات المستخدمة .

من بين المهام والصّلاحيات التي اعترفت بها القوانين الحديثة للنّقابات العمالية ،وممثلي العمال ،مهمة المشاركة ضمن أجهزة تسيير المؤسسات المستخدمة ،لا سيما في المؤسسات الكبرى والمتوسطة التي تشغل أكثر من عشرين (20) عاملا بصفة دائمة ،وذلك ضمن إحدى الأشكال التّالية:

- بواسطة مندوبي المستخدمين على مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على عشرين (20) عاملا على الأقل.
- من خلال لجنة المشاركة التي تضم مندوبي المستخدمين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة.
- عن طريق مندوبين في مجالس الإدارة ،ومجالس المراقبة في مؤسسات المساهمة ،والمسؤولية المحدودة
- ونظرا لكون نظام المشاركة في كل هذه الحالات يتم عن طريق مندوبي العمال من النقابات الأكثر تمثيلا على مستوى المؤسسة ،إن وجدت ،أو المستخدمين مباشرة من قبل العمال في حالة عدم وجود نقابات تمثيلية ،فسوف نبيّن كيفيات انتخاب هؤلاء المندوبين ،وشروط القابلية للانتخاب ،تمّ عرض أهم الصّلاحيات المخولة لأجهزة المشاركة.

أ- كيفيات انتخاب مندوبي العمال ،ولجنة المشاركة:

تختلف كيفيات انتخاب مندوب العمال بالنظر فيما إن كان العمال المعنيين يعملون في أماكن عمل أو وحدات متفرّعة ومتباعدة ،أو في مكان عمل واحد ،وفيما إن كان الأمر يتعلق بانتخاب هؤلاء المندوبين فقط ،أم يتعلق بانتخاب لجنة المشاركة ،حيث بيّن القانون الإجراءات المتعلقة بمختلف هذه الحالات على النّحو التّالي:

فبالنسبة لانتخاب ممثلي العمال في حالة تعوّد أماكن العمل ،فيمكن أن يتمّ الاقتراع في كلّ وحدة بصفة مستقلة ،عندما يساوي أو يفوق عدد العمال بها العشرين (20) عاملا.

كما يمكن أن يتجمّع العمّال المعنيين في وحدة أو مكان عمل واحد في حالة تواجد عدد عمّال الوحدة أو في المكان الواحد أقل من عشرين (20) عاملا ،على أن يساوي أو يفوق العدد الإجمال للعمّال في المؤسسة العشرين (20) عاملا.

أمّا بالنسبة لانتخاب أعضاء لجنة المشاركة ،فإنه يتمّ من بين ،ومن طرف المندوبين المنتخبين وفق إحدى الصّيغ السّابقة في المؤسسة المستخدمة في حدود العدد المناسب لعدد العمّال المستخدمين وفق نصّ المادة

99 من قانون علاقات العمل ،على أن يتمّ اختيار المرشحين بالشّكل الذي يضمن تمثيل كافة المستويات والشّرائح المهنية في المؤسسة المعنية.

أمّا فيما يتعلق بكيفيات تنظيم عملية الانتخاب فقد حددتها المادة 975 المعدّلة من نفس القانون ،التي اشترطت الاقتراع الفردي الحر ،السّري والمباشر لانتخاب المندوبين النّقابيين ،الذين يجب أن يكونوا من بين العمّال المثبتين والذين لهم أقدمية أكثر من سنة في العمل ،البالغين من العمر 21 سنة كاملة يوم الاقتراع ،والمتمتعين بالحقوق المدنية والوطنية على أن تجري عملية الاقتراع وفق المراحل والخطوات التالية:

يتم الاقتراع في دورين إذا تطلب الأمر ذلك ،يتمّ في الدّور الأول تقديم النّقابة او النّقابات الأكثر تمثيلا وفق معايير التمثيل المعمول بها ،لمرشّحيها الذين تتوفر فيهم شروط الانتخاب المحددة في المادة 975 من ق ع ع المشار إليها سابقا ،لتتم عملية الاقتراع بنفس الشّروط السّابقة.

وفي حالة بلوغ عدد المصوتين أقل من نصف النّاخبين ،يتم إجراء الدّور الثّاني للاقتراع في مدّة أقصاها ثلاثون يوما من تاريخ عملية الاقتراع الأولى.

وفي حالة عدم وجود نقابة تمثيلية يتم انتخاب المندوبين من بين العمّال الذين تتوفر فيهم شروط الانتخاب المشار إليها سابقا ،من قبل كافة العمّال الذين لهم حق التّصويت ،مع مراعاة نسب التّمثيل المشار إليها في المادة 99 المذكورة سابقا.

يعتبر فائزا في الاقتراع كل مترشح يحصل على أكبر عدد من الأصوات ،وفي حالة التّساوي في عدد الأصوات بين مرشحين أو أكثر ،يفوز صاحب الأقدمية الأطول ،وفي حالة التّساوي في الأقدمية ،يفوز الأكبر سنا.

في حالة وقوع طعن أو احتجاج على عملية الاقتراع ،أو نتائجها ،أو لأي سبب آخر حول العملية الانتخابية ،يقدم هذا الطعن في آجال لا تتجاوز الثّلاثين (30) يوما أما المحكمة المختصة إقليميا التي ثبت في الأمر بحكم ابتدائي نهائي في أجل ثلاثين (30) يوما من تاريخ إخطارها.

تدوم عضوية مندوبي العمّال ثلاثة (3) سنوات ،كما يمكن أن تسحب منهم الثّقة من قبل العمّال النّاخبين في جمعية عامّة يدعو إليها رئيس لجنة المشاركة ،أو ثلث العمّال المعنيين ،على أن يعرّض المنصب الشّاغر بعد سحب الثّقة ،أو الوفاة ،أو سقوط العضوية لأي سبب آخر ،المندوب الذي حصل على عدد الأصوات التي تحصل عليها آخر مندوب منتخب في الوحدة أو المؤسسة.

ومن أجل تمكين هؤلاء المندوبين من القيام بمهامهم التّمثيلية ،وممارسة الصّلاحيات المخولة لهم بمقتضى القانون والاتفاقيات المبرمة في المؤسسة المعنية ،سواء في إطار لجنة المشاركة ،أو بصفتهم النّيابية ،فقد أقرّ لهم المشرّع مجموعة التّسهيلات والضّمانات القانونية التي نستعرضها في البند الموالي.

ب-تنظيم وسير لجان المشاركة:

تتمتع لجنة المشاركة من حيث التّنظيم والتّسيير بنوع من الحرية والاستقلالية النّسبية عن الإدارة المسيرة للمؤسسة المستخدمة المتواجدة بها ،ولذلك فقد منحها القانون حرية وصلاحية وضع نظامها الدّاخلي ،وانتخاب رئيسها ومكتبها من بين أعضائها إلى جانب حرّية ممارسة نشاطاتها في إطار اختصاصاتها ونظامها الدّاخلي بالكيفية التي تناسبها ،كما يمكنها عند الحاجة اللجوء إلى الخبرات غير التّابعة لأصحاب العمل ،ولتمكين لجنة المشاركة من القيام بمهامها على الوجه المطلوب ،ألزم القانون إدارة المؤسسة المستخدمة بأن يضع تحت تصرفها ،أو تصرف مندوبي العمّال الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتها ،وإنجاز أعمالها الإدارية ،إلى جانب إلزامه بتخصيص ميزانية خاصة بتسيير عمل لجنة المشاركة تحدّد كيفيات وضعها عن طريق التّنظيم.

أمّا من حيث دورية اجتماعها ،فقد حدّدت باجتماع دوري عادي كل ثلاثة أشهر ،كما يمكن أن تجتمع إجباريا وبصفة استثنائية بطلب من رئيسها، أو بطلب من أغلبية أعضائها ،على أن تطّلع إدارة المؤسسة المستخدمة بجدول أعمال هذه الاجتماعات خمسة عشرا (15) يوما قبل تاريخ الاجتماعات.

كما يمكن أن يجتمع مكتب اللجنة تحت رئاسة المستخدم ،أو ممثله المخول قانونا لهذه المهمة ،على أن يبلغ جدول أعمال هذه الاجتماعات إلى رئيس اللجنة قبل ثلاثين (30) يوما من تاريخ الاجتماع على أن يتناول موضوع الاجتماع المواضيع التابعة لاختصاصات لجنة المشاركة ،كما يمكن لمكتب اللجنة أن يقترح إضافة نقاط أخرى لجدول العمل المقدم من قبل المستخدم.

وأخيرا ،وتسهيلا لعمل لمندوبي العمّال النّقابين ،وغير النّقابين ،فقد ألزم المشرّع المستخدم تمكين هؤلاء المندوبين من التّمتع بحساب (10) عشرة ساعات عمل مدفوعة الأجر كوقت لممارسة مهامهم التّمثيلية ،تحدّد كيفيات حسابها بمقتضى اتفاق بين ممثلي العمّال ،وإدارة المستخدم ،ودون أن تدخل في حسابها الوقت الذي يستغرقه مندوبو العمّال في الاجتماعات التي يدعو إليها المستخدم.

ج) صلاحيات لجنة المشاركة ومندوبي العمّال:

لقد أوكل المشرّع بمجموعة من الصّلاحيات للجنة المشاركة ومندوبي العمّال ،البعض منها ذات طابع إعلامي ،والبعض الآخر ذات طابع رقابي ،في حين يتميز البعض الآخر بالطّابع الاستشاري ،حدّدتها المادة 94 من ق ع ع.

هذا بالإضافة إلى المادة 87 من القانون رقم 90 – 11 المتضمن علاقات العمل ،حيث تضمنت في نصّها وجوب استشارة النّقابات الأكثر تمثيلا عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون ،والمعنيين بالدّرجة الأولى هم عمّال القطاع الاقتصادي والقطاع الخاص ونقاباتهم والمستخدمين وتنظيماتهم النقابية الأكثر تمثيلا .

ونصّ المادة 03 فقرة 02 من الاتفاقية الدّولية رقم 99 المتضمنة طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور الزراعية ،والتي صادقت عليها الجزائر ،نصّت على أنه : <<.... قبل اتّخاذ أي قرار تجري مشاورات تمهيدية كاملة مع أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل والعمّال المعنيين ،إن وجدت ،ومع أي أشخاص آخرين تؤهلهم مهنتهم أو وظائفهم بصفة خاصة لهذا الغرض ،وترى السّلطة المختصة أنّ من المناسب استشارتهم في هذا الشّأن. <<

من خلال نصّ هذه المادة يتبين أنّ هذه الاتفاقية قد أقرّت على ضرورة أن تتم استشارة مسبقة بين منظّمات بين منظمات أصحاب العمل الأكثر تمثيلا ،والمنظمات الخاصة بالعمّال ،والتي يقصد بها النّقابات العمّالية قبل اتخاذ أي قرار بشأن تحديد الأجور الدّنيا في القطاع الزّراعي.

الفرع الثّاني :إنشاء مفتشية العمل كجهاز رقّابي .

أولا :رقابة تحديد الأجر:

لاطرق علاقة العمل الحرية التامة في تحديد الأجر بالتّراضي بينهما ،وهذا طبقا لما جاء في التشريع العمّالي الحالي غير أنّ المشرّع قيّد هذه الحرية بضمان حصول العامل على أجر وطني أدنى مضمون ،وقد نصّ عليه قانونا وحدّده بموجب النّصوص التنظيمية ،ذلك أنّ هذه الحرية التي كانت للأطراف كان يحمها جانب واحد هو صاحب العمل ،ثم أصبح تدخل مفتش العمل ضروريا للتأكد من تنفيذ المستخدم التزامه بدفع الأجر الأدنى ،المقرر بموجب النّصوص التنظيمية والسّهر على مطابقة قيمة الأجر الذي يحصل عليه العامل مع هذا الأجر الأدنى ،حيث اعتبر المشرع أنّ دفع المستخدم للعامل أجرا يقلّ عن الأجر الأدنى الوطني المضمون مخالفة يكون مفتش العمل مسؤولا عن الكشف عنها من خلال الرّقابة الممارسة على

قواسيم ودفاتر الأجور التي يلزم المستخدم بمسكها ،وذلك تحقيقا لمبدأ المساواة بين العمّال الذين يشتغلون في نفس المنصب.

ثانيا :رقابة حساب الأجر.

لا يتدخل مفتش العمل لحساب الأجر إلا إذا نصّ القانون على ذلك صراحة ومن ذلك نجد:

- أن يتم حساب أجر العامل دون الأخذ بعين الاعتبار الوحدة الزمنية ،وبما أنّ المشرع الجزائري أقرّ بضرورة حصول العامل على الحد الأدنى من الأجر وجعله من الالتزامات التي تقع على عاتق المستخدم ،فإن القانون يقضي بضرورة تدخل مفتش العمل للتعرف على طريقة حساب الأجر المعتمدة ،وكذلك القيمة التي يحصل عليها الأجر ،ثم يقوم بمقارنته بالأجر الأدنى الوطني المضمون ،ويتأكد من العامل إن كان يحصل على أجر يساوي أو يزيد عنه.
- التّحقق من طريقة حساب الأجر الصّافي والكلي الذي يحصل عليه العامل ،وهذا يتطلب من مفتش العمل مراجعة كيفية حساب الأجر الكلي للعامل من خلال قسيمة الأجر ومراقبة ما إن كانت قيمة الاقتطاعات من الأجر لا تتجاوز النسبة المقررة قانونا ،وهذا بهدف ضمان حصول العامل على أجر يكفيه الإنفاق على معيشته.

ثالثا: الرقابة على عملية الوفاء.

أ-الرقابة على وسائل وميعاد الوفاء

كرس المشرع الجزائري هذه الرقابة في المادة 1/148 من الأمر 75-31 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص –الملغى- والتي نصت على أنه:" لا يؤدي الحد الأدنى المضمون للأجر الوطني إلا بدفع مبلغ نقدي لقيمة مساوية له".

أكد القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل ، على ضرورة دفع النقود عن طريق وسائل نقدية من قبل المستخدم للعامل ، كلف به مفتش العمل من التأكد منه وذلك بمراقبة مدى تطبيق هذه الأحكام التشريعية والتنظيمية[1].

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

[1]-راجع المادة 02 من قانون رقم 90-03 مؤرخ في 1990/02/06 ، يتضمن مفتشية العمل ، مرجع سابق.

له دفع الأجر في الأيام المخصصة لراحة العامل، كما يحظر عليه دفع الأجر في بعض الأماكن : كالحانات أو مخزن البيع أو أماكن اللهو وبالتالي أن يتم الدفع في أماكن العمل أو الأماكن المجاورة له، وهو ما أكده المشرع في الأمر 75-31 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص – الملغى-[1] .

يجب على مفتش العمل أن يتحقق من أن المستخدم قد قام بدفع الأجر حسب هذه الحالات ، وإلا اعتبر ذلك من قبل المخالفات التي يجب على مفتش العمل الكشف عنها إن وجد[2].

ب-الرقابة على إثبات الوفاء:

ألزم المشرع الجزائري على المستخدم أن يعد قسيمة للأجور عند دفعها للعامل وذلك لتسهيل عملية إثباته بوفائه لهذا الأخير ، ونصت على هذا الالتزام المادة 86 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل[3].

حدد المرسوم رقم 96-98 المتعلقة بتحديد قائمة الدفاتر و السجلات التي يجب على المستخدم الالتزام بمسكها والمتمثلة في "دفتر الأجور " وهذا جاءت به المادة 1/02 من هذا المرسوم ، وأخضع مسكها لرقابة مفتش العمل ، وذلك بمنح هذا الأخير إمكانية طلب الاطلاع عليها في أي وقت يطلب، وذلك للتأكد من مسكها وفق الشروط المنصوص عليها في التشريع (مسك الدفتر بترتيب التاريخ دون بياض أو فراغ أو حشو...الخ).

يجب على المستخدم تقديم هذا الدفتر بناءا على طلب مفتشية العمل إذ يجب عليه الاحتفاظ به لمهلة 3 سنوات ، ويقع على عاتقه اتخاذ كل التدابير اللازمة لتسهيل عملية الاطلاع على هذه الدفاتر من قبل مفتش العمل، وذلك أثناء قيامه بعمليات المراقبة ، حتى ولو في غيابه (غياب المستخدم).

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

---

[1]-راجع المادة 88 من قانون رقم 90-11 مؤرخ في 1990/04/21 ، يتضمن علاقات العمل ، السالفة الذكر، وكذا مادة 151 من الأمر رقم 75-31 – ملغى- مؤرخ في 1975/04/29، متضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، السالفة الذكر.

[2]-أمال بطاهر ، النظام القانوني لحماية الأجور في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص92.

[3]-راجع المادة 86 من قانون رقم 90-11المتضمن علاقات العمل على أنه:" يدرج الأجر وجميع عناصره..."

منح المشرع لمفتش العمل عند اكتشاف أي خرق لأحكام الآمرة في القوانين ، تقديم إنذار للمستخدم حيث يلزمه بالامتثال لهذه القوانين في أجل حدده القانون بمدة لا تتجاوز ثمانية (08) أيام.

يقوم مفتش العمل في حالة عدم تنفيذ المستخدم لهذا الالتزام خلال الأجل المحدد قانونا ، بتحرير محضرا ويقوم بإخطار الجهة القضائية المختصة التي تبت فيه في جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ طبقا لمقتضى المادة 12 من المرسوم رقم 90-03 السالف الذكر[1].

لم يفرد المشرع الجهة القضائية الخاصة للنظر في دعاوى الأجور حيث يعود الاختصاص إلى القسم الاجتماعي للمحكمة التي يتم في دائرة اختصاصها تنفيذ علاقة العمل وفقا لما نصت عليه المادة 24 من القانون 90-04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل ، خلافا لبعض التشريعات العمالية العربية ، منها التشريع الأردني، الذي أعطى اختصاص النظر في النزاعات المتعلقة بالأجور إلى سلطة متكونة من ذوي الخبرة الاختصاص في شؤون العمل وتسمى سلطة الأجور ، ويكون تشكيلها وجوبي ، ومن الدعاوى التي تطرحها تلك المتعلقة بالنقص في الأجر المدفوع أو تأخير دفعه أو أجور ساعات العمل الإضافية ، تشترط لقبول دعوى الأجور أن يكون العامل على رأس عمله وتنظر هذه السلطة في الدعاوى بصفة استعجالية ويكون قرارها قابلا للاستئناف.

المطلب الثاني: أثر الوفاء بالأجر و إثباته:

يحرص المشرع على تحقيق الوفاء الفعلي للعامل بالأجر المستحق له، لذلك وضع ضوابط و قواعد خاصة لاستفائه (فرع أول) وحدد وسائل تثبت هذا الوفاء حرصا من المشرع على حماية أجر العامل(فرع ثاني).

الفرع الأول: كيفية أداء الأجر.

تتمثل قواعد الدفع الأصلية في مكان دفع الأجر وزمان الوفاء بالأجر ودورية دفع الأجر وتقادم الأجور ، وهناك التدابير الاحتياطية الأخرى .

أولا: مكان دفع الأجر.

حددت اتفاقية العمل الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجر بمقتضى المادة 13 مكان دفع الأجر كما يلي:" يجري دفع الأجور النقدية في أيام العمل فقط، وفي مكانه أو في مكان قريب منه ، ما لم ينص على

[1]- راجع المادة 12 من القانون رقم 90-03 مؤرخ في 1990/02/06 ، يتضمن مفتشية العمل تنص على أنه: "إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات ، يلزم المستخدم بامتثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية (08) أيام...".

غبر ذلك القوانين أو اللوائح الوطنية أو اتفاقات العمل الجماعية أو قرارات التحكيم ، أو لم تعتبر ترتيبات أخرى للعمال المعنيين أكثر ملاءمة..."[1] .

يستنتج من النص المذكور أعلاه أن مكان دفع الأجر هو مكان العمل ذاته أو مكان قريب منه ، إير أنه إذا نص القانون أو الاتفاقيات العمل الجماعية ، أو قرار التحكيم على مكان معين وجب أن يتم دفع الأجر في ذلك المكان.

نشير إلى لأمر رقم 75-31 المتضمن الشروط العامة للعامل في القطاع الخاص –الملغى- استبعد في نطاق مكان دفع الأجرة في الحانات ومخازن البيع وأماكن اللهو ، وذلك وفق ما نصت عليه المادة 151 التي جاء كما يلي:"...كما لا يجوز الدفع في الحانات أو مخازن البيع أو أماكن اللهو إلى الأشخاص المستخدمين فيها" وهذا ما أكدته الاتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجر من خلال المادة 2/13 [2]، ومت تم الاتفاق على مكان معين للوفاء بالأجر يجب تنفيذه ، ولا يمكن دفع الأجر في مكان آخر ، استثناء ا يمكن مخالفة الاتفاق حول مكان الوفاء إذا كان في ذلك مصلحة للعامل ، ومثال ذلك كأن يطلب العامل من صاحب العمل تحويل أجره إلى حسابه في المصرف ، وذلك حرصا على حماية أجر العامل من كل أشكال التبذير أو الاحتيال مما يمس بمورد الأسرة وأداة ووسيلة عيشها واستقرارها ، وذلك بدفع أجور العمال في أماكن ومحلات تغري العامل على صرف أجره في حينه بمجرد استحقاقه[3].

ثانيا: زمان دفع الأجر.

تتم عملية دفع الأجر للعامل في أيام العمل القانونية ، وهذا ما أكدته المادة 1/3 من الاتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور السالف الذكر و المادة 06 من الاتفاقية العربية رقم 15 المتعلقة بتحديد و حماية الأجور كما يلي:" يدفع الأجر في يوم العمل ومكانه ، ويجوز الاتفاق على خلاف ذلك ، شريطة ألا يتحمل العامل أي جهد نفقة مالية." [4]

حدد المشرع بمقتضى المادة151 من الأمر 75-31 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العامل في القطاع الخاص – الملغى- زمان الوفاء كما يلي:" لا يجوز أن يكون الدفع في يوم يكون للعامل حق في الراحة، سواء كان بمقتضى القانون أو بمقتضى القانون أو بمقتضى اتفاق"، وهذا على خلاف القانون رقم

[1]-اتفاقية العمل الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور ، مرجع سابق.
[2]-مادة 2/13 من اتفاقية دولية رقم 95 على أنه:" ... يحظر دفع الأجور في الحانات أو المنشآت المماثلة ، وكذلك في محلات أو مخازن البيع بالتجزئة عندما يكون ذلك ضروريا لمنع التجاوزات وفي أماكن اللهو...".
[3]-فتحي عبد الصبور، مرجع سابق ، ص308.
[4]-الاتفاقية العربية رقم 15 لسنة 1983 المتعلق بشأن تحديد وحماية الأجر ،ص 203.

11-90 المتضمن علاقات العمل، فإن المشرع تحاشى تماما التطرق للأحكام القانونية والقواعد المنظمة لزمان دفع الأجر[1].

قد نص المشرع الجزائري في المادة 86 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل على أنه : " قسيمة الأجر الدوري ..." وبمقتضى المادة 88 من القانون نفسه:" يجب على المستخدم دفع الأجور عند حلول أجل استحقاقها" ، و لقد حدد الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص –الملغى- تواريخ استحقاق الأجر كما يلي:

- إ ذا كان العامل من عمال الشهرية تدفع له الأجور والتعويضات والمكافآت مرة واحدة على الأقل في الشهر.
- إذا كان العامل من العمال 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 الأولى والمرة الثانية عن ستة عشر يوما.
- وبالنسبة للعمال المؤقتين المستخدمين باليوم والساعة يفوق بين حالتين : فأما أن يكون هذا العامل المؤقت قد التحق بالعمل لمدة تزيد على ثمانية أيام وحينئذ يجب إعطاؤه أجره في نهاية الأسبوع، وإما أن يكون العامل المؤقت قد التحق بالعمل لمدة تقل عن ثمانية أيام فلابد حينئذ من إعطائه أجره في نهاية اليوم.
- وبالنسبة للممثلين الجاريين فتمنح لهم عمولتهم و مكافأتهم كل ثلاثة أشهر على الأقل[2].
- وبالنسبة لعمال الطوعية أو القطعة يجوز أن يتم ميعاد الدفع بالتراضي بينهم وبين صاحب العمل، إلا أنه كمبدأ عام يجب أن تمنح لهم دفعات من أجرهم من تحت الحساب " تسبيقات" كل خمسة عشر يوما إلا أن يتم تصفية الحساب بعد إنجاز العمل ، وإما المكافآت المستحقة لهم فيجب أن تدفع عن ثلاثة أشهر ونصف السنة أو للسنة في نفس الوقت التي تدفع له أجرته عن الشهر المستحق أو خلال الشهر التالي على الأكثر.

ويرى الفقه الفرنسي أنه يمكن أن يؤخر تاريخ دفع الأجر عن تاريخ استحقاقه بشرط انتظام دورية دفعه[3].

[1]-أمال بالطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في التشريع الجزائري ، مرجع سابق، ص 188-189.
[2]-محمد حسين منصور ، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت ، 1995، ص211.
[3]- همام محمود زهران، قانون العمل : عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية،2003،ص526.

الفرع الثاني: وسائل إثبات الوفاء بالأجر.

نص المشرع الجزائري في ظل القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل ، على قسيمة الأجر (أولا) ودفاتر الأجور كوسائل إثبات دفع الأجر (ثانيا).

أولا : قسيمة الأجر:

تعتبر قسيمة الأجر وثيقة يلتزم المستخدم بتسليمها للعامل وقت الوفاء بالأجر مسلمة من طرف المستخدم بصفة الأجر دورية للعامل عند الوفاء بالأجر ، وتعتبر وسيلة إعلامية من جهة و وسيلة ثبوتية من جهة أخرى.[1]

يقع التزاما تسليم القسيمة على عائق المستخدم بمقتضى المادة 86 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل [2]، وإذا أخل به ترتب عليه عدم جزاء تضمنته المادة 148 من نفس القانون كما يلي :" يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 500 دج إلى 1000 دج ، كل من دفع أجر 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".

لذا حددت المادة 152 من الامر 75-31 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص –الملغى- البيانات التي وجب إدراجها في قسيمة الأجر والمتمثلة في:

- العنوان التجاري لصاحب العمل أو اسمه و عنوانه
- اسم الصندوق الذي يدفع له صاحب العمل أقساط الضمان الاجتماعي وكذلك رقم تسجيل هذه الأقساط لدى الصندوق المذكور
- اسم العامل مستلم القسيمة وبيان العمل الذي يقوم به
- مدة العمل وعدد ساعات العمل المتعلقة بالأجر أو التسبيق المدفوع، مع الإشارة وعلى انفراد عند الاقتضاء إلى الساعات الإضافية ومعدل ، أو معدلات الزيادة المطبقة بالنسبة للعامل الذي تحسب أقساط ضمانهم الاجتماعي على أساس الأجر الجزافي ، ويكمل بيان ساعات العمل لبيان أيام العمل أصناف الأيام .
- نوع و مبلغ المكافآت والتعويضات التي تضاف عند الاقتضاء للأجر.
- مبلغ الأجر الإجمالي الذي اكتسبه مستلم قسيمة الأجر.
- مبلغ الحصة من الأرباح المدفوعة إلى العامل مع ذكر المدة المطابقة لها.

[1]-أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص201.
[2]-راجع المادة 86 من قانون رقم 90-11 مؤرخ في 1990/04/21 ، يتضمن علاقات العمل علة أنه:" يدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجور الدوري التي يعدها المستخدم...".

- مبلغ ونوع المقتطعات المحسومة من الأجر الإجمالي.
- مبلغ الأجر الصافي الذي قبضه مستلم الاجر فعلا وتاريخ الدفع.

ذهب المشرع الجزائري في نص المادة 218 من قانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل [1]، أن المحكمة تختص بالنظر في الدعوى المتعلقة بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب والوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي ابتدائيا ونهائيا.

لا يعفي صاحب العمل من الخضوع للجزاء الجنائي المقرر في حال المخالفة عند عدم إثبات دفع الأجر إذا لم يقدم الأوراق والسجلات المعدة لإثبات الوفاء بالأجر.

تبقى قسيمة الأجر هي وثيقة هامة لإثبات الأجر من حيث دفعه أو عدم دفعه ، ومن حيث مضمونها ووضعه حيث تسمح بالتحقق من صحة البيانات التفصيلية لعناصر الاجر ومطابقتها للمبلغ المالي المدفوع ، مع العلم أن القسيمة لا تعتبر تنازلا من الأجر عن صفة والأجر لا توابعه بل تعتبر قرينة إلى أن تثبت العكس.

ثانيا : دفتر الاجر.

أنشأت التشريعات الحديثة إلى جانب كشوف أو قواسيم الأجور دفاتر للأجور بشرط أن تضم كل البيانات الموجودة في قسيمة الأجر ، وأن يتم مسكه بمراعاة التركيب الزمني ، وأن يكون مؤرخا دون بياض أو فراغ أو شطب ، وأن يكون موقعا ومؤشرا عليه في شكل عادي ، وأول من نص على ضرورة مسك دفاتر الأجر من طرف المستخدم هو التشريع الفرنسي باعتبار التزاما يقع على عاتق كل مؤسسة مستخدمة [2].

وقد ترك المشرع في ظل قانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل مسؤولية تنظيم وتحديد الدفاتر والسجلات التي يلتزم بها المستخدمون بمسكها للسلطة التنظيمية بمقتضى نص المادة 156 كما يلي:" يحدد التنظيم ، قصد تطبيق هذا القانون الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلتزم بها كل مستخدم كما يحدد مضمونها .

- يقدم المستخدم هذه السجلات كلما يطلبها مفتش العمل"[3] .

[1]-قانون رقم 90-04 مؤرخ في 1990/02/06 ، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، ج ر عدد06، صادر في 1990/02/07، معدل ومتمم بقانون رقم 19-28 مؤرخ في 1991/12/21، ج ر عدد 86، صادر في 1991/12/25.
[2]-أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ،ص 209.
[3]-قانون رقم 90-11مؤرخ في 1990/04/21

ولقد تطرق في هذا الشأن مرسوم رقم 96-98 المتضمن الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلتزم بها المستخدمون ومحتواها [1].

وقد تناول المشرع الجزائري مسك دفاتر الأجور من خلال نص المادة 154 من أمر رقم 75-31 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص – الملغى-على ضرورة إدراج البيانات الواردة في قسيمة الأجر إلزاميا في دفتر الأجور ، ولقد أورد المشرع نفس الشروط المتطلبة لمسك دفاتر الأجور حيث اشترط:

-أن يخضع الدفتر الممسوك للترتيب الزمني.

-أن لا يضم الدفتر أي بياض أو فراغ أو شطب أو حشو.

-أن يوقع ويؤشر عليه من طرف رئيس المحكمة أو رئيس المجلس الشعبي البلدي الذي يمارس فيه صاحب العمل نشاطه.

-أن يلتزم المستخدم بمسك دفاتر أجور متعددة إذا كان للمؤسسة المستخدمة عدة فروع إلى جانب مسك دفتر أجر جامع و كلي في المركز الرئيسي للمؤسسة.

مدة الاحتفاظ بدفتر الأجور حددها المشرع الجزائري ب (10) سنوات ابتداء من تاريخ إقفاله بموجب نص المادة 17 من المرسوم 96-98 المتضمن الدفاتر والسجلات الخاصة.

استثناء من كل الدفاتر الأخرى التي يلزم المستخدم بمسكها فإن دفتر الأجور الذي يرقم ويسجل من طرف كاتب ضبط المحكمة المختصة ، وهذا ما نصت عليه المادة141 من المرسوم رقم 96-98 المتضمن الدفاتر والسجلات الخاصة نلاحظ أن المشرع أوجب إخضاعه لرقابة أعوان القضاء دون غيره من الدفاتر الأخرى [2] .

رغم أن المشرع الجزائري يؤكد صراحة بأن دفتر الأجور وسيلة لرقابة احترام المستخدم للأحكام القانونية المعمول بها في مجال تحديد و حساب الوفاء بالأجر ، إلا أنه لا يبين دور دفاتر الاجور كوسيلة إثبات الوفاء بالأجر.

،يتضمن علاقات العمل، مرجع سابق

[1]-مرسوم تنفيذي رقم 96-98 ، يتضمن قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، ج

المبحث الثالث :وسائل وأشكال الحماية المقررة للأجر .

المطلب الأول :حماية الأجر بتدخل الدولة .

لقد تزاحمت عدة نظريات لتحديد الأجر في القديم وفي الوقت المعاصر ،حاملة نقائض ومساوئ إلى أن أصبحت النقابة تهدف إلى تحديد مستوى الأجر انطلاقا من ضبط مدى قوة امتياز أصحاب الأعمال ،ومدى قوة مقاومة العمال ومطالبتهم برفد الأجور ،فيجعلون أصحاب الأعمال أمام اختيارات صعبة ،إما بالاستجابة أو بالرفض الكلي أو الجزئي للمطالب ،وهذا دون الحديث عن الإضراب المحتمل القيام به من طرف العمال ،مما يخلف لهم خسائر جد كبيرة .

إن التدخل النقابي أدخل اعتبارات جديدة عند تحديد الأجر فحوّله من دخل لأحد عناصر الإنتاج إلى دخل إنسان بكل متطلباته البشرية ،وأكد هذا التدخل النقابي بأن رفع الأجور لا يؤدي إلى دفع الأسعار .

كذلك فإن العامل الاجتماعي والتكتل النقابي أثّرا في مسألة الحد الأدنى والأجر الاجتماعي ،بينما في النظريات القديمة في تحديد الأجور ،فقد كانت تعتبر صاحب العمل هو المشتري الفعلي لجهد العامل بائع هذا الجهد ،ومن هذا العهد بدأت الحركة العمالية .

لم تكتفي الدولة بوضع سياسة لحماية الأجر عن طريق النقابات ،فقد أنشأت بالإضافة إلى ذلك مفتشية للعمل لتكون كجهاز رقّابي على تحديد الأجور وحسابها .

حيث سنتطرق في الفرع الأول من هذا المبحث إلى الحديث عن وضع الدولة نظام حماية الأجر عن طريق النقابات العمالية ،أمّا الفرع الثّاني فسيكون مخصّصا إلى إنشاء مفتشية العمل كجهاز رقّابي.

الفرع الأوّل :وضع الدّولة نظام حماية الأجر عن طريق النّقابات العمّالية :

أوّلا :مهام وصلاحيّات النّقابة .

تعترف مختلف النّظم القانونيّة للمنظّمات النّقابيّة بعدّة مهام ووظائف كأوّل مظهر للاعتراف القانوني الصريح للنقابة بالشّخصيّة القانونية التي تؤهّلها بصفة تلقائيّة ومباشرة لممارسة مجموعة من الصلاحيات والحقوق ،هذا المظهر الذي تترجمه المادة 16 من القانون 90 – 14 السّالف الذّكر ،بنصّها على أنّ : **<<** تكتسب المنظمة النّقابية الشّخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها وفقا للمادة 8 أعلاه ،ويمكن أن تقوم بما يلي :

- التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفها وألحقت أضرارا بمصالح أعضائها الفردية أو الجماعية المادية أو المعنوية .

- تمثيل العمل أما كل السلطات العمومية .
- إبرام أي عقد أو اتفاقية ،واتفاق له علاقة بهدفها .
- اقتناء أملاك منقولة أو عقّارية ،مجانا أو مقابل لممارسة النشاط المنصوص عليه في قانونها الأساسي ونظامها الداخلي .

في حين شمل المظهر الثاني في الاعتراف القانوني للنقابة ببعض المهام والصلاحيات الحيوية التي يستلزمها النّشاط النّقابي داخل المؤسسة المستخدمة ،والتي تضمنتها المادة 38 من نفس القانون ،ومن أهمها " المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسا حق الإضراب >>

أمّا المظهر الثّالث فيتعلق بالمنظمات النقابية التمثيلية على المستوى الوطني والقطاعي ،وحسب نسبة تمثيلها على الصعيد الوطني فإنها :

- تستشار في ميادين النشاط التي تعنيها خلال إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية .
- تستشار في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلق بالعمل وإثرائهما .
- تتفاوض في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي تعنيها .
- تمثل في مجالس إدارة هيئات الضمان الاجتماعي ،والمجالس المتساوية الأعضاء في الوظيفة ،وفي اللجنة الوطنية للتحكيم .

وفي ما سبق قد أشرنا في العديد من النقاط إلى صلاحيات النقابة والتي لها علاقة بتحديد الأجور لا سيما النقاط الأربعة الأخيرة منها

هذا كما كنّا قد خصّصنا فرف بأكمله في المبحث الثّاني من الفصل الأول يتحدث عن دور المفاوضات والاتفاقيات الجماعية في تحديد الأجر ،هذا غير الحديث عن المبالغ المخصّصة للضّمان الاجتماعي والتي لها علاقة بالأجر [1].

نستخلص من كلّ ما سبق أنّ المنظمات النّقابية قد أصبحت عنصرا فاعلا في الحياة المهنيّة والاجتماعية والاقتصاديّة لكلّ من العمّال ،وأصحاب العمل على السّواء ،وشريكا اجتماعيا كامل الحقوق في العملية التفاوضيّة والتّشاورية لصناعة القرار الاقتصادي والاجتماعي على الصّعيدين المؤسساتي والقطاعي ،وشخصا قانونيا فاعلا في النّسيج المؤسساتي للدّولة ،ومؤثرا في كافة النّشاطات المهنيّة والاجتماعية والاقتصادية .[2]

[1]-أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 209.
[2]-قانون رقم 90-11مؤرخ في 1990/04/21.يتضمن علاقات العمل.

ثانيّا :نظام مشاركة العمّال في تسيير المؤسسات المستخدمة .

من بين المهام والصّلاحيات التي اعترفت بها القوانين الحديثة للنّقابات العمالية ،وممثلي العمال ،مهمة المشاركة ضمن أجهزة تسيير المؤسسات المستخدمة ،لا سيما في المؤسسات الكبرى والمتوسطة التي تشغل أكثر من عشرين (20) عاملا بصفة دائمة ،وذلك ضمن إحدى الأشكال التّالية :

- ✓ بواسطة مندوبي المستخدمين على مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على عشرين (20) عاملا على الأقل .
- ✓ من خلال لجنة المشاركة التي تضم مندوبي المستخدمين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة .
- ✓ عن طريق مندوبين في مجالس الإدارة ،ومجالس المراقبة في مؤسسات المساهمة ،والمسؤولية المحدودة
- ✓ ونظرا لكون نظام المشاركة في كل هذه الحالات يتم عن طريق مندوبي العمال من النقابات الأكثر تمثيلا على مستوى المؤسسة ،إن وجدت ،أو المستخدمين مباشرة من قبل العمال في حالة عدم وجود نقابات تمثيلية ،فسوف نبيّن كيفيات انتخاب هؤلاء المندوبين ،وشروط القابلية للانتخاب ،تمّ عرض أهم الصّلاحيات المخولة لأجهزة المشاركة .

أ- كيفيات انتخاب مندوبي العمال ،ولجنة المشاركة :

تختلف كيفيات انتخاب مندوب العمال بالنظر فيما إن كان العمال المعنيين يعملون في أماكن عمل أو وحدات متفرّعة ومتباعدة ،أو في مكان عمل واحد ،وفيما إن كان الأمر يتعلق بانتخاب هؤلاء المندوبين فقط ،أم يتعلق بانتخاب لجنة المشاركة ،حيث بيّن القانون الإجراءات المتعلقة بمختلف هذه الحالات على النّحو التّالي :

فبالنسبة لانتخاب ممثلي العمال في حالة تعوّد أماكن العمل ،فيمكن أن يتمّ الاقتراع في كلّ وحدة بصفة مستقلة ،عندما يساوي أو يفوق عدد العمال بها العشرين (20) عاملا .

كما يمكن أن يتجمّع العمّال المعنيين في وحدة أو مكان عمل واحد في حالة تواجد عدد عمّال الوحدة أو في المكان الواحد أقل من عشرين (20) عاملا ،على أن يساوي أو يفوق العدد الإجمال للعمّال في المؤسسة العشرين (20) عاملا .

أمّا بالنسبة لانتخاب أعضاء لجنة المشاركة ،فإنه يتمّ من بين ،ومن طرف المندوبين المنتخبين وفق إحدى الصّيغ السّابقة في المؤسسة المستخدمة في حدود العدد المناسب لعدد العمّال المستخدمين وفق نصّ المادة 99 من قانون علاقات العمل ،على أن يتمّ اختيار المرشحين بالشّكل الذي يضمن تمثيل كافة المستويات والشّرائح المهنية في المؤسسة المعنية .

أمّا فيما يتعلق بكيفيات تنظيم عملية الانتخاب فقد حددتها المادة 975 المعدّلة من نفس القانون ،التي اشترطت الاقتراع الفردي الحر ،السّري والمباشر لانتخاب المندوبين النّقابيين ،الذين يجب أن يكونوا من

بين العمّال المثبتين والذين لهم أقدمية أكثر من سنة في العمل ،البالغين من العمر 21 سنة كاملة يوم الاقتراع ،والمتمتعين بالحقوق المدنية والوطنية على أن تجري عملية الاقتراع وفق المراحل والخطوات التالية :

يتم الاقتراع في دورين إذا تطلب الأمر ذلك ،يتمّ في الدّور الأول تقديم النّقابة او النّقابات الأكثر تمثيلا وفق معايير التمثيل المعمول بها ،لمرشّحيها الذين تتوفر فيهم شروط الانتخاب المحددة في المادة 975 من ق ع ع المشار إليها سابقا ،لتتم عملية الاقتراع بنفس الشّروط السّابقة .

وفي حالة بلوغ عدد المصوتين أقل من نصف النّاخبين ،يتم إجراء الدّور الثّاني للاقتراع في مدّة أقصاها ثلاثون يوما من تاريخ عملية الاقتراع الأولى .

وفي حالة عدم وجود نقابة تمثيلية يتم انتخاب المندوبين من بين العمّال الذين تتوفر فيهم شروط الانتخاب المشار إليها سابقا ،من قبل كافة العمّال الذين لهم حق التّصويت ،مع مراعاة نسب التّمثيل المشار إليها في المادة 99 المذكورة سابقا .

يعتبر فائزا في الاقتراع كل مترشح يحصل على أكبر عدد من الأصوات ،وفي حالة التّساوي في عدد الأصوات بين مرشحين أو أكثر ،يفوز صاحب الأقدمية الأطول ،وفي حالة التّساوي في الأقدمية ،يفوز الأكبر سنا .

في حالة وقوع طعن أو احتجاج على عملية الاقتراع ،أو نتائجها ،أو لأي سبب آخر حول العملية الانتخابية ،يقدم هذا الطعن في آجال لا تتجاوز الثّلاثين (30) يوما أما المحكمة المختصة إقليميا التي ثبت في الأمر بحكم ابتدائي نهائي في أجل ثلاثين (30) يوما من تاريخ إخطارها .

تدوم عضوية مندوبي العمّال ثلاثة (3) سنوات ،كما يمكن أن تسحب منهم الثّقة من قبل العمّال النّاخبين في جمعية عامّة يدعو إليها رئيس لجنة المشاركة ،أو ثلث العمّال المعنيين ،على أن يعرّض المنصب الشّاغر بعد سحب الثّقة ،أو الوفاة ،أو سقوط العضوية لأي سبب آخر ،المندوب الذي حصل على عدد الأصوات التي تحصل عليها آخر مندوب منتخب في الوحدة أو المؤسسة [1].

ومن أجل تمكين هؤلاء المندوبين من القيام بمهامهم التّمثيلية ،وممارسة الصّلاحيات المخولة لهم بمقتضى القانون والاتفاقيات المبرمة في المؤسسة المعنية ،سواء في إطار لجنة المشاركة ،أو بصفتهم النّيابية ،فقد أقرّ لهم المشرّع مجموعة التّسهيلات والضّمانات القانونية التي نستعرضها في البند الموالي .

[1]-مرسوم تنفيذي رقم 96-98 ، يتضمن قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، ج ر ع

ب-تنظيم وسير لجان المشاركة :

تتمتع لجنة المشاركة من حيث التّنظيم والتّسيير بنوع من الحرية والاستقلالية النّسبية عن الإدارة المسيرة للمؤسسة المستخدمة المتواجدة بها ،ولذلك فقد منحها القانون حرية وصلاحية وضع نظامها الدّاخلي ،وانتخاب رئيسها ومكتبها من بين أعضائها إلى جانب حرّية ممارسة نشاطاتها في إطار اختصاصاتها ونظامها الدّاخلي بالكيفية التي تناسبها ،كما يمكنها عند الحاجة اللجوء إلى الخبرات غير التّابعة لأصحاب العمل ،ولتمكين لجنة المشاركة من القيام بمهامها على الوجه المطلوب ،ألزم القانون إدارة المؤسسة المستخدمة بأن يضع تحت تصرفها ،أو تصرف مندوبي العمّال الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتها ،وإنجاز أعمالها الإدارية ،إلى جانب إلزامه بتخصيص ميزانية خاصة بتسيير عمل لجنة المشاركة تحدّد كيفيات وضعها عن طريق التّنظيم .

أمّا من حيث دورية اجتماعها ،فقد حدّدت باجتماع دوري عادي كل ثلاثة أشهر ،كما يمكن أن تجتمع إجباريا وبصفة استثنائية بطلب من رئيسها، أو بطلب من أغلبية أعضائها ،على أن تطّلع إدارة المؤسسة المستخدمة بجدول أعمال هذه الاجتماعات خمسة عشرا (15) يوما قبل تاريخ الاجتماعات .

كما يمكن أن يجتمع مكتب اللجنة تحت رئاسة المستخدم ،أو ممثله المخول قانونا لهذه المهمة ،على أن يبلغ جدول أعمال هذه الاجتماعات إلى رئيس اللجنة قبل ثلاثين (30) يوما من تاريخ الاجتماع على أن يتناول موضوع الاجتماع المواضيع التابعة لاختصاصات لجنة المشاركة ،كما يمكن لمكتب اللجنة أن يقترح إضافة نقاط أخرى لجدول العمل المقدم من قبل المستخدم [1].

وأخيرا ،وتسهيلا لعمل لمندوبي العمّال النّقابين ،وغير النّقابين ،فقد ألزم المشرّع المستخدم تمكين هؤلاء المندوبين من التّمتع بحساب (10) عشرة ساعات عمل مدفوعة الأجر كوقت لممارسة مهامهم التّمثيلية ،تحدّد كيفيات حسابها بمقتضى اتفاق بين ممثلي العمّال ،وإدارة المستخدم ،ودون أن تدخل في حسابها الوقت الذي يستغرقه مندوبو العمّال في الاجتماعات التي يدعو إليها المستخدم .

ج) صلاحيات لجنة المشاركة ومندوبي العمّال :

لقد أوكل المشرّع بمجموعة من الصّلاحيات للجنة المشاركة ومندوبي العمّال ،البعض منها ذات طابع إعلامي ،والبعض الآخر ذات طابع رقابي ،في حين يتميز البعض الآخر بالطّابع الاستشاري ،حدّدتها المادة 94 من ق ع ع .

1-نصت المادة 14 من قانون رقم 96-98 مؤرخ في 1996/03/06 ، تضمن تحديد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلتزم بها المستخدمون ومحتواها على أن ه:" يرقم ويسجل دفتر الاجور كاتب ضبط المحكمة المختصة إقليميا .ج ر عدد 17، صادر في 1996/03/13.

هذا بالإضافة إلى المادة 87 من القانون رقم 90 – 11 المتضمن علاقات العمل ،حيث تضمنت في نصّها وجوب استشارة النّقابات الأكثر تمثيلا عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون ،والمعنيين بالدّرجة الأولى هم عمّال القطاع الاقتصادي والقطاع الخاص ونقاباتهم والمستخدمين وتنظيماتهم النقابية الأكثر تمثيلا .

ونصّ المادة 03 فقرة 02 من الاتفاقية الدّولية رقم 99 المتضمنة طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور الزراعية ،والتي صادقت عليها الجزائر ،نصّت على أنه : **<<**.... قبل اتّخاذ أي قرار تجري مشاورات تمهيدية كاملة مع أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل والعمّال المعنيين ،إن وجدت ،ومع أي أشخاص آخرين تؤهلهم مهنتهم أو وظائفهم بصفة خاصة لهذا الغرض ،وترى السّلطة المختصة أنّ من المناسب استشارتهم في هذا الشّأن **>>** .

من خلال نصّ هذه المادة يتبين أنّ هذه الاتفاقية قد أقرّت على ضرورة أن تتم استشارة مسبقة بين منظّمات بين منظمات أصحاب العمل الأكثر تمثيلا ،والمنظمات الخاصة بالعمّال ،والتي يقصد بها النّقابات العمّالية قبل اتخاذ أي قرار بشأن تحديد الأجور الدّنيا في القطاع الزّراعي .

الفرع الثّاني :إنشاء مفتشية العمل كجهاز رقّابي .

أولا :رقابة تحديد الأجر:

لاطرق علاقة العمل الحرية التامة في تحديد الأجر بالتّراضي بينهما ،وهذا طبقا لما جاء في التشريع العمّالي الحالي غير أنّ المشرّع قيّد هذه الحرية بضمان حصول العامل على أجر وطني أدنى مضمون ،وقد نصّ عليه قانونا وحدّده بموجب النّصوص التنظيمية ،ذلك أنّ هذه الحرية التي كانت للأطراف كان يحمها جانب واحد هو صاحب العمل ،ثم أصبح تدخل مفتش العمل ضروريا للتأكد من تنفيذ المستخدم التزامه بدفع الأجر الأدنى ،المقرر بموجب النّصوص التنظيمية والسّهر على مطابقة قيمة الأجر الذي يحصل عليه العامل مع هذا الأجر الأدنى ،حيث اعتبر المشرع أنّ دفع المستخدم للعامل أجرا يقلّ عن الأجر الأدنى الوطني المضمون مخالفة يكون مفتش العمل مسؤولا عن الكشف عنها من خلال الرّقابة الممارسة على قواسيم ودفاتر الأجور التي يلزم المستخدم بمسكها ،وذلك تحقيقا لمبدأ المساواة بين العمّال الذين يشتغلون في نفس المنصب .

ثانيا :رقابة حساب الأجر .

لا يتدخل مفتش العمل لحساب الأجر إلا إذا نصّ القانون على ذلك صراحة ومن ذلك نجد :

- أن يتم حساب أجر العامل دون الأخذ بعين الاعتبار الوحدة الزمنية ،وبما أنّ المشرع الجزائري أقرّ بضرورة حصول العامل على الحد الأدنى من الأجر وجعله من الالتزامات التي تقع على عاتق المستخدم

،فإن القانون يقضي بضرورة تدخل مفتش العمل للتعرف على طريقة حساب الأجر المعتمدة ،وكذلك القيمة التي يحصل عليها الأجر ،ثم يقوم بمقارنته بالأجر الأدنى الوطني المضمون ،ويتأكد من العامل إن كان يحصل على أجر يساوي أو يزيد عنه .

- التّحقق من طريقة حساب الأجر الصّافي والكلي الذي يحصل عليه العامل ،وهذا يتطلب من مفتش العمل مراجعة كيفية حساب الأجر الكلي للعامل من خلال قسيمة الأجر ومراقبة ما إن كانت قيمة الاقتطاعات من الأجر لا تتجاوز النسبة المقررة قانونا ،وهذا بهدف ضمان حصول العامل على أجر يكفيه الإنفاق على معيشته .

خاتمة

خاتمة:

نظرا للأهمية الكبيرة التي يختلف الأجر واعتباره عنصرا جد هام وأساسي لدى كل من الأفراد والمجتمعات كرست له حماية كبرى من طرف الدولة ويتجلى هذا من خلال ما صادقت عليه الجزائر للعديد من الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية تبعتها مجموعة القوانين الداخلية الأخرى بالإضافة إلى استخدامها جل الوسائل في ذلك عن طريق تدخلها بصفة مباشرة أو غير مباشرة وتوفيرها لمختلف وسائل و أساليب الحماية القانونية له عن طريق نقابات عمالية ومفتشية العمل حتى الرقابة على عملية حسابه و تحديده إلى غاية استحقاقه ووفائه بأمان للعامل، هذا بالإضافة إلى استخدامها شتى الطرق والاساليب والمعايير في تحديده.

وعلى ضوء دراستنا لموضوع النظام القانوني للأجور ومحاولتنا الإجابة عن الإشكالية التي تم طرحها في مقدمة هذه الدراسة والمتمثلة في : ما مفهوم الأجر وماهي معايير وطرق تحديده وفيما تتمثل الحماية القانونية التي أقرها المشرع له؟ توصلنا إلى مجموعة من النتائج :

-أن المشرع الجزائري قد ألحق الأجر الأساسي بمجموعة من التعويضات منها ما هو مرتبط والبعض الآخر غير مرتبط بأجر منصب العمل.

-وضع المشرع للعامل حد أدنى من الأجور كضمان لعدم ضياع حق العامل من قبل صاحب المؤسسة.

-لقد عدد المشرع في طرق ومعايير تحديد الأجر من خلال وضعه لأجر وطني أدنى مضمون وكذلك عن طريق الاتفاقيات الجماعية، هذا غير الأجر المحدد وفق المدة ووفق الانتاج.

-المشرع الجزائري حاول دوما إيجاد مكان متميز للعامل ويظهر هذا من خلال الحماية القانونية التي وفرها لأجره.

-كما توصلنا إلى أن مستوى ما توفره الدولة الجزائرية من حماية قانونية لأجر العامل إنما تعد أحد العوامل البالغة الأهمية في تقويم مدى اقترابها من المعايير الدولية التي تسير إلى تقدم اجتماعي ورقي حضاري ومعايشتها لروح العصر.

-تعداد المشرع في وضعه لمختلف وسائل الرقابة على الأجر من نقابات ومفتشية العمل و الاتفاقيات الجماعية وهذا لضمان عدم ضياع أجره.

-إن الرقابة على عملية الوفاء بالأجر وحسابه وتحديد أسلوب يجعل أجر العامل في ضمان أكثر يحميه من أي خطر يهدده.

ومن خلال كل هذا نكون قد توصلنا إلى مجموعة من التوصيات متمثلة فيما يلي:

-الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة إقليميا و عالميا والتي توصلت إلى مستويات أجور تحقق الرضا الوظيفي.

-إنشاء وحدات فنية متخصصة في بناء هياكل الأجور تتولى تقديم المشورة العلمية والفنية المبنية على الدراسات والأبحاث ويكون القائمين عليها من المؤهلين علميا في مختلف المجالات ذات الصلة والمشهود لهم بالعدالة والنزاهة .

- وضع سياسات في تحديد مبدأ الحد الأدنى للأجور بحيث يكون هنالك تناسب بينها وبين معدلات الارتفاع الكبيرة التي تشهدها الأسعار.

- وضع المشرع لقوانين يفرض فيهم اشتراك دفع الاجر بالعملة الوطنية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولا: الكتب والمؤلفات:

1. فتحي عبد الصبور،الوسيط في شرح قانون العمل،الدار الجامعية،1986.
2. سليمان أحمية، التنظيم القانون لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2002.
3. بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العملى ، علاقات العمل الفردية والجماعية،جسور النشر والتوزيع، الجزائر 2006.
4. مصطفى قويدري ،عقد العمل بين النظرية والممارسة،دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر2011.
5. مهدي بوحدة، القانون الجزائري للعمل، د.ط، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع،الجزائر2014.

ثانيا: الأطروحات والرسائل والمذكرات:

- ✓ **الدكتوراه:**

-مولود حشمان، محددات الأجر في الجزائر(دراسة إقتصادية قياسية)، أطروحة دكتوراه دولة كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر(1999-2000).

- ✓ **الماجستير :**

1. بوخالفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الدولة و المؤسسات معهد الحقوق والعلوم الإدارية، الجزائر1987.
2. الكر محمد، سياسة الأجور في الجزائر "واقع وآفاق"(1990-2008)، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير بقسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص إدارة الموارد البشرية.

- ✓ **الماستر:**

1. إخلف بلال ، الحماية القانونية لأجر العمال ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص القانون الخاص الشامل .

ثالثا- النصوص القانونية والتنظيمية:

أ) الأوامر:

أمر رقم 66-133 مؤرخ في :1966/06/03 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،ج .ر عدد 46، صادر في 1966/06/08-ملغى -بموجب أمر رقم 06-03 مؤرخ في :2006/07/15 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر عدد46، صادر في 2006/07/16.

ب) القوانين

1. قانون رقم90-11مؤرخ في :1990/04/21، يتضمن علاقات العمل ، ج.ر عدد 17، الصادر في :1990/04/25، معدل ومتمم.
2. قانون رقم 90-03 مؤرخ في :1990/02/06، يتضمن مقدسية العمل
3. قانون رقم90-04-مؤرخ في :1990/02/06 ، يتعلق بتسوية لنزاعات الفردية في العمل ، ج ر عدد 06 صادر في :ى 1990/02/07، معدل ومتمم بقانون رقم 19-28 المؤرخ في : 1991/12/21 ، ج ر عدد 86. صادر في : 1991/12/25.
4. القانون رقم 96-98 مؤرخ في :1996/03/06،يتضمن تحديد قائمةالدفاتر والسجلات الخاصة التي يلتزم بها المستخدمون ومحتواها ج ر عدد 17، صادر في 1996/03/13.
5. .

ج) المراسيم :

1. المرسوم رقم 81-14 المؤرخ في : 1981/01/01.
2. مرسوم رقم 81-58 مؤرخ في : 1981/03/28يتعلق بتحديد كيفية حساب تعويض الضرر ومقداره ،ج .رعدد 13، صادر في : 1981/03/31.
3. المرسوم رقم 81-206 المؤرخ في 1981/08/15 يتعلق بتحديد مبلغ المنحة وشروط منحها ج.ر.
4. المرسوم رقم 82-181، المؤرخ في 1982/05/15.
5. المرسوم رقم88-219 المؤرخ في : 1988/11/02 يتضمن كيفيات حساب تعويض الضرر،ج .ر عدد 46،صادر في 1988/11/09.
6. مرسوم تنفيذي رقم 90-290، المؤرخ في :1990/09/29، يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسير المؤسسات ، ج ر عدد 42، صادر في : 1990/10/03.

رابع- الاتفاقيات الدولية:

1. اتفاقية دولية رقم95 متعلقة بحماية الأجور ، صادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1949، مصادقة عليها من طرف الجزائر سنة1962.
2. اتفاقية دولية رقم 100، مؤرخ في 1951/06/06،يتعلق بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن العمل ذي قيمة متساوية، مصادق عليها من طرف الجزائر سنة، 1966.
3. قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 217(د-3) المؤرخ في ؛: 1948/12/10، حقوق الإنسان مجموعة صكوك دولية ، المجلد الأول، الأمم المتحدة نيويورك، 1993.

الفهرس

الفهرس:

شكر
إهداء
مقدمة 1
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي و النظري للأجر 5
المبحث الأول: مفهوم الأجر و أهميته 6
المطلب الأول: مفهوم الأجر 6
الفرع الأول: تعريف الأجر 6
الفرع الثاني: أهمية الأجور 7
أولا: أهمية الأجور بالنسبة للمنظمة.....8
ثانيا: أهمية الأجور بالنسبة للمجتمع.....9
المطلب الثاني: مكونات الأجر.....9
الفرع الأول: الأجر الأساسي.....10
الفرع الثاني: التعويضات.....10
أولا: التعويضات المرتبطة بأجر منصب العمل.....10
ثانيا: التعويضات و الملحقات غير المرتبطة بأجر منصب العمل 13
المبحث الثاني: طرق و معايير تحديد الأجر..... 16
المطلب الأول: طرق تحديد الأجر 16
الفرع الأول: تحديد الأجر عن طريق السلطة العامة (الدولة).....16
الفرع الثاني: تحديد الأجر عن طريق الاتفاقيات الفردية و الجماعية 17
أولا: تحديد الأجر عن طريق الإ تفاقيات الفردية 17
ثانيا: تحديد الأجر عن طريق الاتفاقيات الجماعية 19
المطلب الثاني: معايير تحديد الجور.....21

الفرع الأول: تحديد الأجر وفق المدة الزمنية.....21
الفرع الثاني: تحديد الأجر وفق الإنتاج.....22
الفصل الثاني: المبادئ التي تحكم الأجر وحمايته القانونية 25
المبحث الأول: حماية الأجر باعتباره دَينًا ممتازًا 26
المطلب الأول: حماية الأجر من دائني رب العمل.....26
الفرع الأول: مظاهر امتياز دين الأجر عن الديون الأخرى.....26
الفرع الثاني: المرتبة المقدرة لدين الأجر 28
المطلب الثاني: حماية الأجر في مواجهة الغير.....29
الفرع الأول: حماية الأجر في مواجهة رب العمل.....29
أولا: حماية الأجر من الاقتطاع و المقاصة.....29
ثانيا: حوالة الأجر و بطلان تناول العامل عن أجره.....33
الفرع الثاني: حماية الأجر في مواجهة دائنين العامل 35
أولا: عدم قابلية الأجر للحجز و الاعتراض.....35
المبحث الثاني :وسائل وأشكال الحماية المقررة للأجر..... 40
المطلب الأول :حماية الأجر بتدخل الدولة 40
الفرع الأوّل :وضع الدّولة نظام حماية الأجر عن طريق النّقابات العمّالية.....40
أوّلا :مهام وصلاحيّات النّقابة.....40
ثانيّا :نظام مشاركة العمّال في تسيير المؤسسات المستخدمة 42
الفرع الثّاني :إنشاء مفتشية العمل كجهاز رقّابي 45
أولا :رقابة تحديد الأجر.....45
ثانيا :رقابة حساب الأجر 46
ثالثا: الرقابة على عملية الوفاء.....46
المطلب الثاني: أثر الوفاء بالأجر و إثباته.....48

الفرع الأول: كيفية أداء الأجر 48
أولا: مكان دفع الأجر 48
ثانيا: زمان دفع الأجر 49
الفرع الثاني: وسائل إثبات الوفاء بالأجر 51
أولا : قسيمة الأجر 51
ثانيا : دفتر الاجر 52
المبحث الثالث :وسائل وأشكال الحماية المقررة للأجر 54
المطلب الأول :حماية الأجر بتدخل الدولة 54
الفرع الأوّل :وضع الدّولة نظام حماية الأجر عن طريق النّقابات العمّالية 54
أوّلا :مهام وصلاحيّات النّقابة 54
ثانيّا :نظام مشاركة العمّال في تسيير المؤسسات المستخدمة 56
الفرع الثّاني :إنشاء مفتشية العمل كجهاز رقّابي 59
أولا :رقابة تحديد الأجر 59
ثانيا :رقابة حساب الأجر 59
خاتمة 62
قائمة المراجع 65
الفهرس 69