



جامعة بجاية  
Tasdawit n Bgayet  
Université de Béjaïa



جامعة عبد الرحمن ميرة-بجاية  
كلية الحقوق والعلوم السياسية

## الحماية القانونية لأجر العامل

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تحت إشراف الأستاذ(ة):

• سعدون كريمة

من إعداد الطالب:

• إخلف بلال

:

رئيسا

مشرفا و مقرا

ممتحنا

أستاذ جامعة بجاية

أستاذ جامعة بجاية

أستاذ جامعة بجاية

الأستاذ بن مرغيد طارق

الأستاذ (ة) سعدون كريمة

الأستاذ (ة) يعقوب زينة

السنة الجامعية 2017/2016

## تشكرات

نحمد الله تعالى ذو الجلال والإكرام على نعمته التي مننا بها للخوض في مجال هذا البحث، وإعانتته لنا لإتمامه، وبهذه المناسبة أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذة المشرفة على هذا البحث الأستاذة سعدون كريمة، التي أفادتني بتوجيهاتها وحرصها الدائم على أن يخرج هذا البحث إلى النور في أفضل صورة ممكنة، لكي مني كل الإحترام والإمتنان لأستاذتي الفاضلة.

تشكراتي العميقة للعائلة الكريمة التي سهرت على تشجيعي، وتوفير الجو المناسب لإنجاز هذا البحث.

كما أشكر زملاء المسار الجامعي وكل من ساندني وساعدني ولو بكلمة طيبة أو أمنية صادقة لإتمام هذا العمل.

إيكم جميعا الشكر والتقدير والإحترام.

## الإهداء

إلى والدي رحمة الله عليه ووالدتي، أطال الله في عمرها اللذان سهرا على تربيته وتعليمي، فجزاهما الله خير الجزاء، وإلى من أعتز بهم وأفخر بهم وأحملهم في قلبي إلى أختي وأخي اللذان شجعان على إنجاز هذا العمل.

وإلى أعر أصدقائي « سمير، عماد، محمد، مولود، كاتيا، سعيدة، وداد ».

وإلى كل من يعرفني.

راجيا من المولى تبارك وتعالى أن يجعله من خالص الأعمال ويجزني عنه

خير الجزاء.

## قائمة لأهم المختصرات المستعملة في البحث

### أولاً- باللغة العربية

ج ر : الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

د ط : دون طبعة.

ص : صفحة.

ص ص : من صفحة إلى صفحة.

ق م ج : القانون المدني الجزائري.

ق إ م : القانون الإجراءات المدنية.

ق إ م إ : القانون الإجراءات المدنية و الجزائرية.

ق ت ج : القانون التجاري الجزائري.

### ثانياً- باللغة الفرنسية

P : page

## مقدمة

بعد الإستقلال مباشرة عرفت الجزائر بنية إقتصادية وإجتماعية متدهورة، هذا ما جعل السلطات العليا تقوم بتكثيف جهودها في مجال العمل والمؤسسات الصناعية، لذلك فقد شهدت تحولات عديدة على مستوى علاقات الإنتاج المحددة لنوع وطبيعة العمل، إذ إنتقلت من التسيير الذاتي إلى التوجه الإشتراكي من خلال القانون رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات<sup>(1)</sup>، ثم القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.<sup>(2)</sup>

وتبعاً لهذه التحولات المتعاقبة فقد تأثرت المؤسسة الصناعية بشكل عام والحياة المهنية والإجتماعية للعمال بشكل خاص، حيث عرفت إضطرابات وتذبذبا في مستوى علاقات العمل.

شهدت الجزائر في أواخر الثمانينات إصلاحات شاملة في المجال الإقتصادي وتشجيع المنظومة العمالية<sup>(3)</sup>، فظهرت قوانين جديدة تخدم إدارة المؤسسات الصناعية وعلاقات العمل وحقوق العمال والمستخدمين وذلك بمقتضى الإعتراض بحق إحداث النقابات العمالية المستقلة وذلك من أجل الدفاع على حق العامل ومنها الأجر، في القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي<sup>(4)</sup>، وكذلك في القانون رقم 90-11 المتضمن قانون علاقات العمل.

---

<sup>1</sup> - أمر رقم 71-74 مؤرخ في 16/11/1971، يتضمن قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات، ج ر، عدد 101، صادر في 13/12/1971.

<sup>2</sup> - قانون رقم 78-12 مؤرخ في 05/08/1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32، صادر في 08/08/1978 - ملغى جزئياً - بقانون رقم 90-11 مؤرخ في 21/04/1990، يتضمن علاقات العمل، ج ر عدد 17، صادر في 25/04/1990. معدل و متمم

<sup>3</sup> - محمد بوهزة، بعض آثار الإصلاحات على المؤسسة الإقتصادية العمومية الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الأول، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2001، 70.

<sup>4</sup> - قانون رقم 90-14 مؤرخ في 02/07/1990، يتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 23، صادر في 06/07/1990، معدل ومتمم بقانون رقم 91-30 مؤرخ في 21/12/1991، ج ر، عدد 68، صادر في 25/12/1991، وبأمر رقم 96-12 مؤرخ في 10/06/1996، ج ر عدد 36، صادر في 12/06/1996.

يعتبر موضوع علاقات العمل سواء كانت فردية أو جماعية من الجوانب الهامة للمؤسسات المستخدمة في مختلف القطاعات و النشاطات الإقتصادية العامة منها والخاصة، على أساس أن عنصر العمل الذي هو من الأركان الأساسية في العملية الإنتاجية، فالعمل هو ذلك الجهد الذي يبذله العامل مقابل أجر يضمن له العيش الكريم، فقد منح قانون العمل للأجير إمتيازات وحماية قانونية لدمته المالية ( أجر) بإعتبار هذا الأخير إلتزام يرد على عاتق المستخدم.

فالأجر بإعتباره مسألة جوهرية تركز عليها تركيبة قانون العمل كما يمثل نقطة حساسة من خلال الصراعات الدائمة بين العمال وأصحاب العمل فكل شيء في الحياة الاجتماعية و الإقتصادية مرتبط بالأجر، وهو ذلك الدخل الدوري الذي يمنح للأجير مقابل قيامه بعمل ما، فهو عنصر أساسي وفعال في عملية الإنتاج، فبدونه يبقى العمل مجرد عمل مجاني أو خيري. مما لا شك فيه أن حياة العامل لا يمكن أن تستقيم بدون أجر، فهو المحرك الجوهري للمجتمع.

تباينت التسميات التي تطلق عادة على الأجر فهي متعددة و متنوعة فهناك مصطلح أجر *Salaire* و يطلق عادة على كل ما ينتقضه العامل الخاضع لقواعد العمل، وهناك مصطلح راتب *Traitement* وهو تعبير يطلق في العادة على أجر الموظف الخاضع لقواعد و قوانين الوظيفة العمومية، فلا يختلف من حيث المضمون والمحتوى عن المصطلح الأول و كلا المصطلحين والعبارتين تكونان أو تتطويان تحت مصطلح أشمل منهما، وهو ما يمكن أن نطلق عليه مصطلح الأجر أو *Rémunération* المستعملة في اللغة الأجنبية، والتي تعبر إما عن أجره أو راتبه أو على كليهما معا بإعتبارها أوسع و أشمل منهما.<sup>(5)</sup>

<sup>5</sup>-www.glossarissimo.wordpress.com /2015/01/03/ar-fr-docالفرنسية-العربية-باللغة القانونية-مصطلحات-googledr.

أما المشرع الجزائري فقد إستعمل التسميات المذكورة بموجب المادة 80 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل حيث ينص على أنه : « للعامل حق في أجر مقابل العمل المؤدى و يتقاضى بموجبه مرتبا و دخلا يتناسب و نتائج العمل ». (6)

ظلت السلطة العامة تتقرب مدى احترام نظام الإتفاقات الفردية والإتفاقيات الجماعية لقواعد و أحكام النظام العام الإقتصادي والإجتماعي، خصوصا في ما يتعلق بحقوق العمال ومنها أجرهم. هذا ما جعل الدولة تتدخل لوضع الآليات والقواعد التنظيمية التي تتناسب مع متطلبات القطاعات و المؤسسات المهنية. (7)

تحضى الأجور في مختلف التشريعات الحديثة بحماية قانونية نظرا لطابعها الإجتماعي، لأن الأجر هو الوسيلة التي تلبى حاجيات العامل ولهذا كرس المشرع الجزائري هذه الحماية في القوانين العمالية السابقة من خلال الأمر رقم 75-31 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، وكذا القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، وكذا الحالية التي هي سارية المفعول بشكل ملائم للظروف الإجتماعية و الإصلاحات الإقتصادية المنتهجة القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل.

---

<sup>6</sup> - قانون رقم 90-11 مؤرخ في 1990/04/21، يتضمن علاقات العمل، ج ر عدد17، صادر في 1990/04/25، معدل و متمم بقانون رقم 91-29 مؤرخ في 1991/12/21، ج ر عدد68، صادر في 1991/12/25، وبأمر رقم 96-21 مؤرخ في 1996/07/09، ج ر عدد43، صادر في 1996، وبأمر رقم 97-02 مؤرخ في 1997/01/11، ج ر عدد03، صادر في 1997/01/12.

<sup>7</sup> - سليمان أحمية، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2008، ص6.

---

وتكمن أهمية البحث في أنه يعالج أحد أهم حقوق العمال الأساسية في المجتمع ألا وهو الأجر، الذي يعتبر المحفز للعمل الذي تعتمد عليه المؤسسات لتحقيق التنمية الاقتصادية و الإجتماعية و جعل رب العمل يمتثل لهذه القوانين حتى لا يقع في أخطاء تنجم عنها عدم تحقيق هدفه، ومن جهة أخرى منح الطمأنينة للعامل من خلال حماية قانونية تكفل له الحق في الأجر مما يجعله يجتهد في عمله.

وفي هذا الإطار نقوم بعرض الإشكالية التي تتمحور حول تبيان ما مدى نطاق الحماية القانونية لأجر العامل في التشريع الجزائري ؟



الفصل الأولالتنظيم القانوني للأجر و آليات حمايته

إعتمد المشرع الجزائري طريق التحديد المركزي للأجور منذ 1974، بمقتضى المادة 28 من الأمر رقم 73-64 المتضمن القانون المالية كما يلي : « المرتبات والأجور ومختلف التعويضات من أي نوع الممنوح في المؤسسات العامة الاقتصادية ذات الطابع الصناعي والتجاري والمؤسسات الأخرى تجمد عند حدودها الحالية، وأن أي زيادة في المرتبات والأجور ومختلف التعويضات لا يمكن إجرائها إلا بمرسوم ». (1)

واجهت الطريقة المركزية لتحديد الأجور صعوبات في التطبيق لأنها لا تغطي كافة مناصب العمل وكذلك لتعدد المعايير التي تحدد على أساسها الأجور مما دفع بالحكومة إلى تنازل عن مهمة تحديد الأجور للمؤسسات المستخدمة.

المادة 120 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، خمسة فقرات من الأربعة عشرة التي تتعلق كلها بموضوع الأجور والتعويضات والمكافآت على المردود والإنتاجية، حيث يمكن للإتفاقية الجماعية أن تعالج وتنظم وتقرر في هذا الشأن ما يلي: «.....»

- 1- التصنيف المهني،
- 2- مقاييس العمل، بما فيها ساعات العمل وتوزيعها،
- 3- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة،
- 4- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة،
- 5- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل.....» (2).

1974 /01/01

1973 /12/28، يتضمن قانون المالية، ج ر عدد 104

64-73

1-

2- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21/04/1990، يتضمن علاقات العمل، مرجع سابق.

بإستقراء المادة 120 من قانون رقم 90-11 السالف الذكر، إعتبرف المشرع للإتفاقات والإتفاقيات الجماعية بعدة صلاحيات وإختصاصات في مجال تحديد الأجر، لاسيما ما تعلق منها بحدود الأجر الدنيا الوطنية المضمونة المقررة بمقتضى الإتفاقات الوطنية أو القطاعية، أو النصوص القانونية أو التنظيمية الصادرة عن السلطة العامة.<sup>(3)</sup>

بمقتضى القانون رقم 88-01 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية العمومية<sup>(4)</sup>، تراجعت عن التحديد المركزي للأجر، تم فتح المجال للعمال وأصحاب العمل في تحديد الأجر بالطريقة التعاقدية بموجب الإتفاقيات الجماعية الناتجة عن حق العمال وأصحاب العمل في التفاوض الجماعي.

يكتسي الأجر أهمية إجتماعية و إقتصادية، يقتضي التعريف به من خلال تحديد ماهيته و مكوناته ( مبحث أول ) ثم الأسس القانونية و آليات الوفاء بها ( مبحث ثان ).

### المبحث الأول

#### ماهية الأجر و مكوناته

يقول الله تعالى في كتابه الكريم : ﴿ من عمل صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنجزيه حياة طيبة ، و لنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون ﴾ .<sup>(5)</sup> صدق الله العظيم .

إن الله سبحانه و تعالى كفل حق العامل في تقاضي الأجر عن العمل الذي يقدمه أو يقوم بأدائه حتى يسعى الإنسان دائما للبحث عن الرزق الحلال الذي يسد به حاجياته وحاجيات عائلته الأساسية.

<sup>3</sup> - سليمان أحمية، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الإلكترونية، الجزائر، 2014-2015، ص21.

<sup>4</sup> - قانون رقم 88-01 مؤرخ في 12/01/1988، متضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ج ر عدد02، صادر في 13/01/1988.

<sup>5</sup> - الآية 97 من سورة النحل.

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 ( مطلب أول ) مفهوم الأجر ( مطلب ثان ) مكونات الأجر .

### المطلب الأول

#### مفهوم الأجر

يختلف عنصر الأجر في قانون العمل بصفة عامة وقوانين المنظمة لعلاقات العمل بصفة خاصة عن بقية التعويضات التي تقدم كمقابل لبعض الأعمال والتصرفات الأخرى التي يقوم بها عدة الأشخاص آخرين مثل الوكيل المقاول والشريك والناقل<sup>(6)</sup>، ويعتبر الأجر من العناصر الجوهرية بإعتباره محل لعقد العمل الذي يعد من العقود الملزمة للجانبين.

إذا كان الأجر مقابل العمل الذي يؤديه العامل في إطار عقد العمل، فهو يمثل في نفس الوقت إلتزاما على عاتق المستخدم ولا يمكن أن يتخلص منه طالما أن العامل يؤدي العمل المتفق عليه<sup>(7)</sup>، هذا مايستدعي تحديد مفهوم الأجر تعريفه سواء على المستوى الدولي أو في نطاق القانون الداخلي و إبراز خصائصه، ثم تحديد شروط إستحقاقه.

### الفرع الأول

#### تعريف الأجر و خصائصه

يتحدد مفهوم الأجر من خلال تعريف سواء على المستوى الدولي أو في نطاق القانون الداخلي ( أولا ) وإبراز خصائصه، ثم تحديد شروط إستحقاقه ( ثانيا ) .

<sup>6</sup> - سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية، الجزء2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص211.

<sup>7</sup> - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، د.ط، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص160.

أولاً- تعريف الأجر

وردت تعاريف عديدة بشأن الأجر نذكر منها:

عرفت الإتفاقية الدولية للعمل رقم 95 الخاصة بـ « حماية الأجور »، الصادرة عن المنظمة العمل الدولية بموجب المادة 01 الأجر كما يلي:

« يعني تعبير الأجور في هذه الإتفاقية أي مكافأة أو كسب يمكن أن تقدر قيمته نقداً، أيا كانت تسميته أو طريقة حسابه، وتحدد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو اللوائح الوطنية ويدفعه صاحب عمل لشخص يستخدمه مقابل عمل أداه أو يؤديه أو خدمات قدمها أو يقدمها بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب ». (8)

عرف علماء الاقتصاد الأجر على أنه: « دخل العامل، وإعتبر أنه نوع خاص من المداخل يعبر عن ثمن العمل المؤجر و المستخدم بمعرفة أحد أصحاب العمل ».

وعرفه آخرون على أنه: « مقابل عنصر العمل، إذ أنه الثمن المقابل لأحد عوامل الإنتاج تحدهه منفعة رب العمل الجدية ». (9)

لم يعرف المشرع الجزائري الأجر غير أنه إترف للعامل بحقه في الأجر، كما ربط الأجر بالعمل المؤدى من قبل العامل للمؤسسة، ذلك بموجب المادة 80 من القانون 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 ». (10)

<sup>8</sup> - إتفاقية دولية رقم 95 متعلق بحماية الأجور، صادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1949، مصادقة عليها من طرف الجزائر في سنة 1962.

<sup>9</sup> - حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص42.

<sup>10</sup> - قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21/04/1990، يتضمن علاقات العمل، مرجع سابق.

ثانيا- خصائص وشروط استحقاق الأجرأ- خصائص الأجر

من خلال التعاريف الواردة بشأن الأجر نستنتج الخصائص الآتية:

- الأجر هو المقابل للعمل الذي يؤديه العامل فعلا أو بمناسبة قيام الرابطة عمل.
- الأجر مبلغا نقديا قد تكون بعض أجزائه منافع عينية كاستثناء.
- دفع المبلغ إلزامي على رب العمل.
- الأجر محدد بالاتفاق.

ب- شروط استحقاق الأجر

لإستحقاق العامل أجره يجب توافر شروط هي:

\_ وجود عقد عمل صحيح بين العامل ورب العمل، لأن الأجر إلتزام من الإلتزامات المترتبة عليه، فإذا كان العقد باطلا أو كان قابلا للإبطال أو حكم بإبطاله فإن العامل لا يستحق أجرا مقابلا لما بذله من جهد.<sup>(11)</sup>

\_ تأدية العمل المتفق عليه في العقد، فالعامل لا يستحق الأجر إلا إذا قدم العمل بصفة شخصية ومباشرة دون أن يستعين بأي شخص وسيط مهما كان، وهذا ما نستنتجه من نص المادة 80 من القانون رقم 90-11 المتعلق بالعلاقات العمل السالف الذكر، كما يلزم المستخدم بتقديم الأجر إلى العامل شخصيا.<sup>(12)</sup>

<sup>11</sup> - سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012، ص140.

<sup>12</sup> - خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي، د.ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، سوق أهراس، الجزائر، 2008، ص31.

## الفرع الثاني

### أشكال الأجر وطرق تقديرها

لا ينحصر الأجر في شكل واحد وإنما له أشكال ( أولا ) كما أنه هناك طرق عديدة لتقديره ( ثانيا ) .

#### أولاً- شكل الأجر

الأصل أن يكون الأجر مبلغاً من النقود غير أنه يمكن أن يكون مالا آخر، ويمكن أن يجمع بين الإثنين فيكون الأجر نقداً إلى جانب بعض التقديمات العينية كالخادم الذي يتقاضى بجانب أجره النقدي بعض المزايا العينية الأخرى كالمأكل والملبس والمأوى، أو بواب العمارة الذي يشغل بجانب أجره النقدي مكاناً خاصاً فيها.<sup>(13)</sup>

#### أ- الأجر النقدي

الأصل في دفع الأجر في عقود العمل أن يدفع للعامل نقداً حتى يستطيع أن يستعمله في شراء حاجياته وتأديته ما عليه من ديون.<sup>(14)</sup>

جاء هذا المبدأ المعمول به عالمياً لوضع حد للتصرفات التي كانت سائدة في الصناعة في القرن (19) التاسع عشر حيث كان العامل ملزماً باستهلاك المواد المنتجة من قبل صاحب العمل، وذلك بتسليمه إياها على سبيل المقايضة أو بإنشاء متاجر بالقرب من مكان العمل تسوق ما يحتاجه العامل وتتعامل هذه المتاجر بواسطة وسائل دفع تابعة لصاحب العمل<sup>(15)</sup>، لا يعني أن

<sup>13</sup> - زكرياء محي الدين ، جيلاني بوزيدة، عنصر الأجر في علاقة العمل، مذكرة تخرج لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة 15، الجزائر، 2007/2004، ص10.

<sup>14</sup> - بوخالفة غريب مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون « معاهد الحقوق و العلوم الإدارية، الجزائر، 1987 72.

<sup>15</sup> - أمال بظاهر، النظام القانوني لحماية الأجر في التشريع الجزائري، د.ط، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2013، ص62.

يكون الدفع نقدا بل أنه يمكن للعامل التحصيل على القيمة المالية لأجره مقابل ما يسلمه صاحب العمل من صكوك أو وسائل مالية أخرى.

إعتمدت الإتفاقية العربية رقم 15 لسنة 1982 بشأن تحديد و حماية الأجور بمقتضى المادة 02 كمايلي : « يدفع الأجر النقدي بالعملة المتداولة محليا، و يجوز الاتفاق على غير ذلك في حدود التشريعات المعمول بها »، و أيضا المشرع الجزائري بمقتضى المادة 85 من قانون رقم 90-11 متعلق بعلاقات العمل، التي جاء فيها: « تحدد الأجور بعبارات نقدية محضة و تدفع عن طريق وسائل نقدية محضة ». (16)

ولقد إشتراط المشرع أن يتم الوفاء الأجر بالعملة الوطنية بموجب المادة 08 من المنشور رقم 94-17 المتعلق بتنظيم المعاملات الخاصة في المناطق الحرة، المتضمن كما يلي: « الأجور و أعباء أرباب العمل الخاصة بالعمال الجزائريين و التي تدفع من طرف المتعاملين في المناطق الحرة تدفع فقط بالدينار الجزائري ». (17)

ولقد أكد الإجتهد القضائي مبدأ الدفع بالعملة الوطنية حيث جاء في قرار المحكمة العليا « حيث أن القرار الصادر لم يجز تحويل المبلغ المفروض تسديده و تقديره بالدينار فيكون بذلك قد خالف القانون ». (18)

### ب- الأجر العيني

يمكن أن يكون الأجر الذي يتقاضاه العامل عينا (19)، فيسري عليها مايسري على الأجر من أحكام، فلا يحق لرب العمل التخلص منه مثال صفة الطعام أو الملابس.....الخ، كما يجب أن يكون ملزما بإعطائها للعامل لا متبرعا.

<sup>16</sup>- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21/04/1990، يتضمن علاقات العمل، مرجع سابق.

<sup>17</sup>- منشور رقم 94-17 مؤرخ في 22/10/1994، يتعلق بتنظيم المعاملات الخاصة في المناطق الحرة، صادر عن بنك الجزائر، ج ر عدد 83.

<sup>18</sup>- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 99-587، منشور بالمجلة القضائية، 1992، عدد 1، ص 106.

<sup>19</sup>- Francois Duquesne et Corinne Sachs-Durand, le droit de travail, lextenso edition, 2016, p213.

ثانيا - كيفية تقدير الأجر

تضمنت تشريعات العمل معايير وأسس يتم بمقتضاها تحديد الأجر يمكن إجمالها فيما

يلي:

أ- حساب الأجر على أساس الزمن

يحسب الأجر وفقا لهذه الطريقة على أساس وحدة زمنية معينة بغض النظر عن مقدار العمل أو كمية الإنتاج، فلا يأخذ في عين الإعتبار مقدار ما أنجزه العامل من عمل أو كمية الإنتاج إذ يتحدد أجر العامل بالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر.<sup>(20)</sup>

تتميز هذه الطريقة بضمان الإستقرار في الأجر حيث يضمن للعامل ثبات أجره فلا يتأثر بأي خفض لساعات العمل أو أيام العمل الأسبوعي أو الشهري، ويبدو ذلك بوضوح في صورة الأجر الشهري حيث يعتبر أجر العمل مدفوعا عن مدة ثابتة لا تتغير في مدة ثلاثون يوما، بغض النظر عما يتخلل هذه الفترة من عطل أسبوعية أو إجازات و أنه يتعين بذلك إحتساب أجره عن الأعياد و الإجازات الرسمية على أساس أن الشهر ثلاثون يوما، من محاسنه أنه يبعد الفرقة بين العاملين ويزيد من رح التضامن بينهم، إلا أن ما يعيبه فهو لا يشجع على الإبداع والإبتكار، ولا يمثل حافزا لزيادة الإنتاج.<sup>(21)</sup>

ب- حساب الأجر على أساس المردودية

يتم التحديد الأجر وفقا لهذه الطريقة على أساس حصيلة إنتاج العامل بصرف النظر عن الوقت الذي يستغرقه، وفي هذا النوع من الأجر يتم تبعا لحرية الأطراف، كما قد يتحدد أجر العامل بحسب المهام المكلف بإنجازها أو بمجموع إنتاجه عن فترة محددة أو وفقا لعدد القطع التي يقوم بإنتاجها كعدد الأمتار المربعة التي ينجزها عامل البناء مثلا أو قطع الملابس أو الأثاث التي

<sup>20</sup>- Jean Mouly, Droit du travail, 6° Edition, 2012, p89.

<sup>21</sup>- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 215.



ينجزها العامل، وتتميز هذه الطريقة بأنها تؤدي إلى تمييز العامل النشيط أو الماهر عن غيره من العمال و زيادة الإنتاج.

من عيوب هذه الطريقة في تحديد الأجر أنها تؤدي إلى إرهاق العامل الذي في سبيل زيادة الأجر يهتم بزيادة حصيلة الإنتاج<sup>(22)</sup>، وقد يأتي ذلك على حساب الكيف أي جودة منتجاته، كما أن هذه الطريقة لا تتناسب مع بعض أنواع من العمل التي يفضل فيها نوعية الإنتاج على كميته و عندما يتطلب العمل عناية وإنتباها خاصين وتكون المواد غالية و الآلات غالية ودقيقة وسريعة العطب مما تصبح عرضة لسوء إستعمالها نتيجة سرعة العمال مع قلة العناية طمعا في زيادة الأجر.<sup>(23)</sup>

### ج- حساب الأجر على أساس المعيار المزدوج

تعد هذه الطريقة أفضل من غيرها، لأنها تساعد من جهة على ضمان قدر ثابت من الأجر، مع فتح المجال أمام الأجير للزيادة في هذا الأجر كلما سنحت الفرصة ومن جهة أخرى فهي تساهم في مضاعفة الإنتاج بالقدر المعقول في وقت بانت فيه الزيادة في الإنتاج مطلبا ملحا لرفع مستوى المعيشة.<sup>(24)</sup>

إعتمد المشرع الجزائري الطريقتين الأولى على أساس الزمن التي لم يحددها القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل اكتفى بقول في المادة 88 على أنه: « يجب على المستخدم دفع الأجور لكل العمال بانتظام، عند حلول أجل استحقاق »، لكن حددها في القانون رقم 75-31 المتضمن الشروط العامة للعامل في القطاع الخاص-الملغى- في نص المادة 150 على أنه: « يجب أن تدفع الأجور و التعويضات و المكافآت من أي نوع كانت للعاملين بالشهر مرة

<sup>22</sup> - أحمد حسن البرعي، شرح قانون العمل، المؤسسة الفنية للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 2013، ص164.

<sup>23</sup> - جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري: علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص213.

<sup>24</sup> - طه لعبيد، الحماية القانونية للأجر في التشريع الاجتماعي المغربي، مجلة الفقه والقانون ، العدد الرابع، كلية الشريعة فاس، المغرب، 2013، ص5.

واحدة في الشهر و مرتين في الشهر للعمال الدائمين الذين يتقاضون أجورهم بالساعة أو اليوم مع فاصل ستة عشر 16 يوم على الأكثر بين المرة الأولى و الثانية». (25)

الثاني على أساس المردودية بموجب المادة 82 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل على أنه: « يفهم من عبارة "الدخل المتناسب مع العمل" الأجرة حسب المردود لاسيما العمل بالالتزام أو بالقطعة و العمل بالحصصة أو حسب رقم الأعمال». (26)

ومهما كانت المدة المعتمدة كأساس لحساب الأجر ودفعه فإنها تمثل حصانة قانونية ومعنوية للعامل ضد مختلف العوائق التي قد تؤثر في مردوديته أي نتائج عمله سواء بسببه هو أو بسبب صاحب العمل أو نتيجة أسباب خارجة عن الاثنين. (27)

ما يمكن إستخلاصه من إعتقاد هذا المعيار المزدوج هو أن المشرع قد قصد بذلك منح أكبر ضمان وأكبر حماية للعامل من أجل الحصول على أكبر قدر ممكن من الدخل حيث تقضي هذه الطريقة على المساواة الشكلية للعمال بالنسبة للأجور وبالتالي القضاء على التسوية بين العمال الذين لهم مردودية عالية والذين لديهم مردودية ضعيفة، حيث يحدد الأجر الثابت بمختلف عناصره وفق معيار المدة بينما تحدد المكافآت والحوافز التشجيعية على أساس معيار المردودية سواء الفردية أو الجماعية. (28)

<sup>25</sup> - أمر رقم 75-31 مؤرخ في 29/04/1975، يتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر عدد39، صادر في 16/04/1975. - ملغى-

<sup>26</sup> - قانون 90-11 مؤرخ في 21/04/1990، يتضمن علاقات العمل، مرجع سابق.

<sup>27</sup> - زكرياء محي الدين ، جيلاني بوزيدة، عنصر الأجر في علاقة العمل، مرجع سابق، ص12.

<sup>28</sup> - مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2011، ص189.

المطلب الثانيمكونات الأجر

المادة 87 مكرر من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، فإنها تشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون المذكور في المادة 87، الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات مهما كانت طبيعتها، باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل. وعلى هذا الأساس، فإن الأجر الوطني الأدنى المضمون يتضمن الأجر القاعدي وكل التعويضات والمنح التي يستفيد منها العامل، كتعويض الخبرة المهنية والخطر والإلزام والمردودية وتعويض المنطقة والمنصب، مع استثناء المنح العائلية ومنحة السلة. وبناء على هذه القاعدة، فإن أصحاب المناصب العليا والمسؤولين الكبار والإطارات السامية ومسؤولي مجالس الإدارات وأصحاب المناصب خارج التصنيف، يستفيدون من وضع خاص.

وهذا ما قضت به أيضا المادة 1/31 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.....»<sup>(29)</sup>.

نستخلص من خلال النصوص القانونية السابقة أن الأجر يشتمل على عناصر ثابتة ( فرع أول ) وأخرى متغيرة ( فرع ثان ) .

<sup>29</sup> / أمر رقم 66-133 مؤرخ في 03/06/1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، صادر في 08/06/1966 -ملغى- بموجب أمر رقم 06-03 مؤرخ في 15/07/2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، صادر في 16/07/2006.

الفرع الأولالأجر الأساسي

نظم المشرع الجزائري أجرة العامل على أساسين و هما حد أدنى وحد أعلى لمنصب عمل ضمن كل صنف من أصناف السلم الوطني لمناصب نموذجية<sup>(30)</sup>، إن تحديد وتصنيف منصب العمل له علاقة مباشرة بتحديد الأجر المقابل لذلك المنصب، إذ أن تصنيف منصب العمل يعني ترتيب ذلك المنصب ضمن جدول خاص بالأجور.<sup>(31)</sup>

يمنح لكل منصب مجموعة من النقاط الاستدلالية التي تحددها عناصر وعوامل المنصب وتختلف من منصب لآخر، كما يحدد لكل نقطة إستدلالية قيمة مالية معينة تمثل مقابل النقطة.

أجر المنصب أو الأجر الأساسي هو حاصل ضرب الرقم الإستدلالي للمنصب على القيمة النقدية أو المالية للنقطة الإستدلالية مثلا: إذا أخذنا عامل مصنف في الدرجة (5) ، الفئة الثالثة، الصنف (15) أي « الصنف 3/13 الدرجة 5 »، فإن الأجر ل لهذا العامل بحسب على النحو التالي : 373 و هي النقطة الإستدلالية الأساسية بهذا الصنف يضاف إليها 95 نقطة ( 5 × 19 ) أي النقطة التي حصل عليها العامل أثناء ترقيته من درجة الأساس « درجة التمرين » إلى الدرجة (5)، وإذا إفترضنا أن القيمة النقدية للنقطة الإستدلالية هي 10 دنانير، فإن الأجر الأساسي للعامل يكون حاصل المعادلة التالية :

$373 \times 95 \times 10 = 4080$  دج، وهو نفس الأجر الذي يتقاضاه عامل آخر مصنف في الفئة الثالثة من الصنف (14)، الدرجة (5) نظرا لكونه الرقم الإستدلالي لهذا المنصب يساوي هو الآخر نفس الرقم الإستدلالي للمنصب السابق أي 4080 دج.<sup>(32)</sup>

<sup>30</sup> - بوخالفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل، مرجع سابق، ص46.

<sup>31</sup> - jean péliissier et alain supiot et antoine jemmaud, droit du travail, 21<sup>e</sup> edition ,daloz, paris, 2002, p1126.

<sup>32</sup> - سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص232.

الفرع الثانيالتعويضات

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

أولا- التعويضات المرتبطة بأجر منصب العمل

صنفت التعويضات والملحقات بموجب المادة 2/81 من القانون رقم 90-11 المتضمن القانون علاقات العمل كما يلي: «.....التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل، أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي و العمل المضر و الإلزامي بما عمل الليل و علاوة المنطقة».

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

أ- تعويض الأقدمية أو الخبرة

تعويض الخبرة هو مبلغ نقدي يمنح للأجير على أساس قدرات خاصة بكل أجير، والأصل فيها أنها إختيارية ولا تعتبر جزءا من الأجر إلا إذا تم النص عليها في عقد العمل الفردي أو في إتفاقية جماعية.

يتم تعويض الأقدمية أو الخبرة من الناحية المبدئية عن طريق الترقية المهنية في السلم المهني<sup>(33)</sup>، حيث يتكون السلم المهني لكل منصب عمل من درجات، تبدأ من درجة التمرين إلى الدرجة النهائية<sup>(34)</sup>، والتي يختم بها العامل حياته المهنية أو الوظيفية، إذ تكون مدة الترقية بين

<sup>33</sup>- نصت مادة 61 من قانون رقم 90-11 مؤرخ 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 لأهلية العامل و استحقاقه ».

<sup>34</sup>- مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، مرجع سابق، ص ص 183 - 184.

درجة وأخرى محددة بفترة معينة في الغالب ما بين (2) سنتين و (3) ثلاث سنوات ونصف 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 إختصاص الإتفاقيات الجماعية، وذلك بموجب المادة 4/120 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل كما يلي: «.....التعويضات المرتبطة بالأقدمية و الساعات الإضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة،.....».

### ب- تعويض الساعات الإضافية

تحدد المدة القانونية للعمل إما بنصوص قانونية أو تنظيمية أو بمقتضى إتفاقيات جماعية للعمل، يقتضي أي عمل خارج نطاق المدة القانونية للعمل منح العامل تعويض عن ذلك العمل.

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

إعمالا للمادة 31 و المادة 32 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، حددت نسبة التعويض على أن لا تتجاوز نسبة 20% من المدة القانونية للعمل، كما يحتسب تعويض الساعات الإضافية على أساس زيادة لا تقل عن 50% من الأجر العادي.<sup>(35)</sup>

### ج- تعويض العمل التناوبي

يقصد بتعويض العمل التناوبي التعويضات التي تمنح للعامل الذي يمارسون نشاطهم بالتناوب حسب تقسيم أوقات العمل وظروف الخاصة أو مايسمى «الأفواج المتعاقبة».<sup>(36)</sup>

<sup>35</sup>- مادة 31 من قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21/04/1990، يتضمن علاقات العمل كما يلي: « يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية.....دون أن تتعدى 20%.....»، المادة 32 كما يلي:« يخول أداء الساعات إضافية.....50% من الأجر العادي للساعة ».

<sup>36</sup>- مادة 30 من قانون 90-11 مؤرخ في 21/04/1990، يتضمن علاقات العمل على أنه: « يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي..... ».

صدر المرسوم رقم 81-14 المتعلق بتحديد كفيات حساب تعويض العمل التناوبي و قد أقر تعويضات جزافية موزعة على الشكل التالي :

- 10% من الأجر الأساسي للعمال الذين يعملون في شكل فوجين صباح أو مساء مع التوقف في نهاية الأسبوع.<sup>(37)</sup>

- 15% من الأجر الأساسي للعمال الموزعين على أفواج مع الإستفادة 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 منقطعة، إما العمال الذين يعملون بنظام الثلاثة الأفواج 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 العمل شبه مستمر بهذا النظام فان النسبة التعويض تتخفف إلى 15% من الأجر الأساسي.<sup>(38)</sup>

#### د- تعويض المخاطر أو الضرر

هناك بعض الأعمال أو مناصب العمل تظهر فيها بعض المشاق أو الأضرار أو المخاطر الناتجة عن ظروف العمل الخاصة التي لم تأخذ بعين الإعتبار عند التصنيف، مما يحتم بالضرورة التكفل بحماية العامل من هذه الظروف إما بتحسينها أو التعويض عن الأضرار الناتجة عنها، تطبيقا لهذه القاعدة صدرت مراسيم منظمة لكيفية حساب هذا التعويض.<sup>(39)</sup>

<sup>37</sup>- مادة 06 من مرسوم رقم 81-14 مؤرخ في 1981/01/01، يتضمن تحديد كفيات حساب العمل التناوبي، ج ر عدد 05، صادرة في 1981/02/03 كما يلي: « للعمال الموزعين على أفواج، الذين تتخلل.....10% من المرتب الأساسي.....».

<sup>38</sup>- راجع مادة 1/06 من مرسوم رقم 81-14 مؤرخ في 1981/01/01، كما يلي: « خمسة عشر في المائة 15% من المرتب الأساسي عن النظام المستمر.....».

<sup>39</sup>- مرسوم رقم 81-58 مؤرخ في 1981/03/28، يتعلق يحدد كفيات حساب تعويض الضرر و مقداره، ج ر عدد 13، صادر في 1981/03/31.

خول المشرع للمؤسسة مهمة تحديد قائمة المناصب التي تشتمل على أضرار أو مخاطر أو أمراض أو غير ذلك وليست مدرجة ضمن عناصر تصنيف منصب العمل<sup>(40)</sup>، أيضا تحديد النسب الإجمالية أو الجزئية لكل ضرر في حدود 20% من الأجر الأساسي على أن يتم تحديد هذه القائمة وهذه النسب بمشاركة لجان خاصة للوقاية والصحة و الأمن على مستوى المؤسسة المستخدمة، وهذا التعويض لا يعفي المؤسسة من المسؤولية صاحب العمل على تحسين ظروف العمل و القضاء على أسباب الضرر أو الخطر المرتب للحق في التعويض.<sup>(41)</sup>

### هـ- تعويض المنطقة

يمنح تعويض المنطقة للعامل عندما يكون منصب علمه يقع في منطقة جغرافية تتميز بمناخ صعب، أو في قطاع نشاط أو وحدة إقتصادية أو بالنسبة للبرامج الإقتصادية أو الإجتماعية التي تحظى بالأولوية في البرنامج الإقتصادي الدولة، كما تحدد القوانين المعمول بها والإتفاقيات الجماعية المنظمة لكيفية التعويض المنطقة.<sup>(42)</sup>

### ثانيا- التعويضات والملحقات 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 والتي تتمثل في:

<sup>40</sup>- مادة 03 من مرسوم رقم 88-219 مؤرخ في 1988/11/02، يتضمنه كيفيات حساب تعويض الضرر، ج ر عدد 46، صادر في 1988/11/09 على أنه: «تعد القوائم المنصوص عليها في المادة 2 أعلاه، بعنوان الإتساخ والشقاء والتعرض للأمراض والخطر، وتضبيب درجة الضرر التي ترتبط بكل منصب عمل ونسبة التعويض الخاصة به.»

<sup>41</sup>- مادة 04 من مرسوم نفسه، نصت على أنه: «تحدد النسبة الإجمالية الأقصى لتعويض الضرر بعنوان الإتساخ والشقاء والتعرض للأمراض والخطر، ب 20% من الأجر الأساسي لمنصب العمل المعني.....».

<sup>42</sup>- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية و الجماعية، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2006، ص 136.



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 مأمورة، 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 المقر المعتاد لعمالهم، الأمر الذي يجبر هؤلاء العمال على تحمل التكاليف خاصة بالإقامة والنقل والإطعام، الإيواء، استعمال السيارة الشخصية لغرض العمل إلى غيره من النفقات التي تفرضها طبيعة ومدة المهمة سواء كانت داخل الوطن أو خارجه، طويلة أو قصيرة المدة.

حددت كفاءات حساب وتقدير هذا النوع من المصاريف والنفقات بعضها خاص بالمهام الداخلية<sup>(43)</sup>، والبعض الآخر خاص بالمهام خارج الوطن<sup>(44)</sup>، إلى جانب ما تتضمنه الإتفاقيات الجماعية من أحكام بهذا الشأن.

ب- الحوافز و المكافآت

ترتبط الحوافز والمكافآت بنوعية وكمية العمل ونتائجه 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 والتي سنعرض إلى بعض أنواع الحوافز والمكافآت التي أخذ بها المشرع الجزائري وهي :

<sup>43</sup>- مواد من مادة 01 إلى مادة 14 من مرسوم رقم 81-206، مؤرخ في 15/08/1981، يتعلق بتحديد مبلغ المنحة وشروط منحها، ج ر عدد 33، صادر في 18/08/1981.

<sup>44</sup>- مواد من مادة 01 إلى مادة 13 من مرسوم رقم 82-181، مؤرخ في 15/05/1982، يتعلق بتحديد مبلغ المنحة وشروط منحها، ج ر عدد 20، الصادر في 17/05/1982.

**1- مكافآت المردود الفردي والجماعي**

تعتبر بمثابة أجر تكميلي للأجر الثابت وهو ما تضمنته الفقرة الأخيرة من المادة 81 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل كما يلي: «.....العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه». (45)

نظرا للطابع التقني لكيفيات حساب وتقدير هذا النوع من المكافآت والحوافز، فقد يقدر حجم المكافآت ب 20% كحد أقصى بالنسبة للمردود الفردي والجماعي معا وذلك من الأجر الأساسي الشهري لكل عامل على أن تكون هذه المكافآت مرتبطة بعدد أيام المنجزة بالفعل خلال الشهر المقصود. (46)

**2- المنح الخاصة ببعض المناسبات**

تعتبر المنح الخاصة بالمناسبات مبالغ نقدية أو عينية التي يمنحها صاحب العمل إكراما منه للعامل سواء في بعض المناسبات والأعياد الدينية، أو مناسبة الدخول المدرسي، أو عندما تلم مصيبة بالعامل أو حدوث وفاة في عائلته، أو كذلك في الأفراح. (47)

**3- المكافآت العينية**

تعتبر المكافآت العينية بمثابة نفقات تقع على عاتق صاحب العمل لحساب العامل، فهي توفر على العامل بعض النفقات مثل الإسكان لكبار العمال، النقل، الغذاء على سبيل المثال. (48)

<sup>45</sup>- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 1990/04/21، يتضمن علاقات العمل، مرجع سابق.

<sup>46</sup>- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 245.

<sup>47</sup>- بوخالفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل، مرجع سابق، ص 57.

<sup>48</sup>- مرجع نفسه، ص 59.

المبحث الثانيالأساليب القانونية لتحديد الأجر وآليات الوفاء به

يتم تحديد الأجر بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل، وفقا لمبدأ حرية التعاقدية الذي تضمنته المادة 106 من ق م ج كما يلي: «العقد شريعة المتعاقدين...».<sup>(49)</sup>

غير أن تطبيق هذا المبدأ في علاقات العمل إلى إلحاق الإضرار بالعمال، لأنهم غالبا ما لا يكونون أحرار في الاتفاق على شروط العمل بما فيها الأجر، وبرزت إلى الواقع فكرة عدم وجود الحرية والمساواة في التعاقد بين صاحب العمل والعامل.

هذا ما دفع إلى ضرورة إيجاد طريقة أخرى لتحديده، تتم عن طريق الإتفاقيات الجماعية (مطلب الأول) بعد تحديد الأجر يجب أن يتم الوفاء به وفقا لضوابط (مطلب الثان).

المطلب الأولتحديد الأجر

قد تتخذ أساليب تحديد الأجر طبيعة اتفاقية ( فرع أول ) طبيعة تنظيمية تتمثل في تدخل الدولة في تحديده ( فرع ثان ).

الفرع الأولتحديد الأجر بالاتفاق

يتم تحديد الأجر بين صاحب العمل والعامل بالاتفاق، وقد يتجسد هذا الإتفاق في عقد العمل الفردي ( أولا ) أو عقد العمل الجماعي ( ثانيا ).

<sup>49</sup> - أمر رقم 75-58 مؤرخ في 26/09/1975، يتضمن القانون المدني، معدل و متمم.

أولا - تحديد الأجر في عقد العمل الفردي

يتفق العامل وصاحب العمل بإعتبارهما المتعاقدين في عقد العمل على الأجر صراحة، غير أن عدم الإتفاق على الأجر لا يعني بطلان عقد العمل، إنما يحدد بأجر المثل.

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

يتفق أيضا الطرفان في عقد العمل على مختلف التعويضات والمكافآت والعلاوات وفقا للأنظمة المعمول بها في مجال الأجر كإحترام الحد الأدنى الوطني المضمون.<sup>(50)</sup>

جاء في الفقرة (أ) من المادة 01 من الإتفاقية العمل الدولية رقم 100 بشأن مساواة العمال والعاملات 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 تشغيله لديه ». <sup>(51)</sup>

يمكن أن نستدل على إستقلالية عقد العمل في وضع وتحديد الأجر الذي يتفق عليه الأطراف بأحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29/09/1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسير المؤسسات. <sup>(52)</sup>

حيث تنص المادة 08 منه على أن عقد العمل الذي يربط المسير بالمؤسسة يكون موضوع تفاوض بين المسير وجهاز إدارة الشركة، ويحدد على الخصوص أسس المرتب ومختلف العناصر التي يتشكل منها والمتكونة من الأجر الأساسي، والتعويضات الثابتة والإضافية،

<sup>50</sup> - زكرياء محي الدين و جيلاني بوزيد، عنصر الأجر في علاقة العمل، مرجع سابق، ص24.

<sup>51</sup> - إتفاقية دولية رقم 100، مؤرخ في 06/06/1951، يتعلق بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، مصادق عليها من طرف الجزائر سنة 1966.

<sup>52</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 90-290، مؤرخ في 29/09/1990، يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسير المؤسسات، ج ر عدد42، صادر 03/10/1990.

والعلامات المرتبطة بنتائج المؤسسة والمنافع العينية إلى جانب بعض العناصر الأخرى والمتعلقة بالجانب الوظيفي أو العملي. (53)

ينبغي على صاحب العمل الإلتزام بالمساواة بين عماله، فيما يتعلق بتسديد الأجور، حيث قد يتم تحديد مقدار الأجر بخضوعه لإتفاق إرادتي صاحب العمل و العامل، وهذا ما ينص عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 23 في خصوص مبدأ « أجر متساو على للعمل المتساوي ». (54)

فيما يخض تعديل الأجر المحدد بالعقد الفردي فلا يجوز لأحد الطرفين « صاحب العمل والعامل » من حيث المبدأ أن ينفرد بتعديل العقد إستنادا إلى قاعدة العقد شريعة المتعاقدين فهذه القاعدة وضعت لحماية العامل حيث لا تسمح لصاحب العمل أن ينفرد بإتخاذ قرار بتخفيض أجر العامل المتفق عليه، ولا يتم ذلك إلا بموافقة العامل الصريحة أو الضمنية حتى يكون صحيحا وقانونيا ما لم يكن رضا العامل معيبا.

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

لا يجوز أيضا للقضاء تعديل الأجر المتفق عليه في عقد العمل و هذا كمبدأ عام، غير أن إذا طرأت ظروف إستثنائية ترتب عليها إختلال التوازن الإقتصادي للعقد في الفترة مابين إبرامه وتنفيذه، فيكون لصاحب العمل أن يطالب إنقاص الأجر إذا أصبح دفعه مرهقا له بالفدر الذي يخفف هذا الإرهاق إلى حد معقول، ويكون للعامل أن يطالب بزيادة الأجر إذا أصبح أداء العمل في مقابل الأجر المتفق عليه مرهقا له. (55)

<sup>53</sup> - سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 220.

<sup>54</sup> - قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 217(د-3) المؤرخ في 1948/12/10، «حقوق الإنسان: مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك، 1993.

<sup>55</sup> - زكرياء محي الدين و جيلاني بوزيد، عنصر الأجر في علاقة العمل، مرجع سابق، ص 25.

ثانيا- تحديد الأجر بمقتضى الاتفاقيات الجماعية

تتمتع الإتفاقات و الإتفاقيات الجماعية للعمل بصلاحيية واسعة فيما يتعلق بتحديد وتنظيم شروط العمل وتحديد العلاقة بين العمال وأصحاب العمل وضبط الحقوق والالتزامات الناتجة عن هذه العلاقة، وكذا تحديد الأجور ومكوناتها وتحديد العناصر الثابتة فيها وكذا التعويضات الإضافية.....الخ.

يعرف المشرع الجزائري إتفاقية العمل بأنها: « إتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية ». (56)

أو هي: « عقد جماعي الذي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين صاحب العمل أو جمعية تمثل أصحاب العمل من جهة، و مجموعة عمال أو النقابة التي تمثلهم من جهة أخرى ». (57)

يمكن للإتفاقيات الجماعية وفقا للمادة 120 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل أن تعالج وتنظم الأمور المتعلقة بموضوع الأجور والتعويضات وتقرر في هذا الشأن مايلي:

- الأجور الأساسية الدنيا، انطلاقا من الحد الأدنى المضمون أن بإمكانها أن تقرر حد أدنى للأجور في القطاع أو المؤسسة التي تشملها خاص على أن يفوق الحد المقرر من قبل الدولة، و كذا الزيادة في حقوق وامتيازات العمال.

- التعويضات المرتبطة بالأقدمية، والساعات الإضافية، وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة.

- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل و التي كانت هي الأخرى منظمة بمقتضى نصوص تنظيمية. (58)

<sup>56</sup>- كمال مخلوف، الإطار التنظيمي لإتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مجلة دفتر السياسة والقانون، عدد4،

الصادرة عن جامعة قاصدي رايح، ورقلة، الجزائر، 2011، ص89.

<sup>57</sup>- أحمد عبد الكريم أبوشنب، شرح قانون العمل الجديد، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 2002، ص89.

- كفيات مكافأة العمال المعنيين على المردود : وهذا بدفع شروط ز آليات موضوعية وعملية لتشجيع العمال على زيادة مداخلهم المالية عن طريق زيادة المردودية وبالتالي الإبتعاد عن المساواة الشكلية.

- تحديد النفقات المصرفية: وهي النفقات التي قد يقوم بها العامل بمناسبة أدائه لعمله إما في مهمة داخلية أو خارجية، وقد كانت هذه النفقات منظمة بمقتضى نصوص تنظيمية في السابق.<sup>(59)</sup> تحدد الإتفاقيات الجماعية هذه النفقات لكل فئة من الفئات العمالية، ولكل نوع من المهمات التي تستحق دفع هذه النفقات، وشروط إستحقاقها من عدمه مثل حالة التكفل التام بالعامل من قبل الجهة التي يقصدها العامل سواء من حيث الإيواء أو الأكل أو النقل .

### الفرع الثاني

#### تحديد الأجر من طرف الدولة (الأجر الوطني الأدنى المضمون)

إن تدخل الدولة في مجال تحديد الأجور جاء نتيجة للسلبيات التي ترتبت على طريقة المساومة الفردية في تحديد الأجر بإعتبارها الأسلوب الوحيد السائد من قبل، ذلك أن هذه الطريقة تقتضى أن يكون طرفي العقد على قدر متساوي من الحرية، والقدرة لمناقشة الأجر تسمح لكل منها بقبول أو رفض ما يعرضه الطرف الآخر، غير أنها تنكر ما يتعرض له العامل من ضغط عند قلة فرص العمل فقد يقبل العامل أي أجر منخفض مضطر للحصول على ما يحفظ له ولأسرته الحياة عادية، وتبقى الحرية فقط لصاحب العمل في فرض ما يشاء من أجور نتيجة لمركزه الإقتصادي، و هو ما أدى الأخير إلى فرض أجور ضئيلة لا تكاد تفي بالحاجات الإنسانية والضرورية للعامل ومن يعيلهم.<sup>(60)</sup>

<sup>58</sup>- مواد من مادة 03 إلى مادة 13 من مرسوم رقم 88-221، مؤرخ في 1988/11/02، يتعلق بشروط تطبيق

المكافآت على المردود و طرق ربط الإنتاج، ج ر عدد 46، صادر في 1988/11/09.

<sup>59</sup>- مرسوم رقم 82-181، يتضمن تحديد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها العمال أثناء تقلبهم عبر التراب الوطن، مرجع سابق.

<sup>60</sup>- رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل المصري والبناني، الدار الجامعية، بيروت، 1987، ص388.

تمثل تدخل الدولة في تحديد الأجر من خلال وضع حد أدنى للأجر، لا يمكن لصاحب العمل أو العامل لإتفاق على مخالفته.<sup>(61)</sup>

### الأجر الوطني الأدنى المضمون

فيما يخص القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، والذي يجسد إرادة المشرع في حماية الأجر حتى في إطار إقتصاد السوق الحر في مجال علاقات العمل مع إقرار قيود قانونية تمثلت في مجال الأجور خاصة في إستمرار المحافظة على حد أدنى للأجور مضمون للعمال، والجديد الذي أقره المشرع الجزائري هو ضرورة استشارة نقابات العمال ومنظمات المستخدمين.<sup>(62)</sup>

قد حافظ المشرع الجزائري على المعايير التي تتمثل في : متوسط الإنتاجية الوطنية ويقصد به مستوى الوطني المحقق من حيث زيادته أو إنخفاضه معتمد على الناتج القومي للدولة والأرقام الإستدلالية لأسعار الاستهلاك مع الأخذ بعين الإعتبار الظروف الإقتصادية العامة.

لم يورد المشرع نص خاص بمنح للقاضي سلطة تعديل الأجر ورفعته إلى الأجر الأدنى المضمون إذا تضمن 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 والأجر الأدنى المضمون.<sup>(63)</sup>

<sup>61</sup>- بلميهوب عبد الناصر، الأكثر نفعا للعامل في قانون العمل الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2016، 56.

<sup>62</sup>- مادة 87 من قانون رقم 90-11 مؤرخ في 1990/04/21، يتضمن علاقات العمل نصت على أنه: « يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا. ويراعى عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون تطور ما يأتي :

- متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة،
- الأرقام الاستدلالية لأرقام الاستهلاك،
- الظروف الاقتصادية العامة.».

<sup>63</sup>- فتحي عبد الصبور، الوسيط في شرح قانون العمل، الدار الجامعية، 1986، ص308.



المطلب الثانيالوفاء بالأجر

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

الفرع الأولقواعد الدفع الأصلية

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

أولا- مكان دفع الأجر

حددت إتفاقية العمل الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجر بمقتضى المادة 13 مكان دفع الأجر كما يلي: « يجري دفع الأجور النقدية في أيام العمل فقط، و في مكانه أو في مكان قريب منه، ما لم ينص على غير ذلك القوانين أو اللوائح الوطنية أو الإتفاقات العمل الجماعية أو قرارات التحكيم، أو لم تعتبر ترتيبات أخرى للعمال المعنيين أكثر ملائمة.....»<sup>(64)</sup>.

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

نشير إلى لأمر رقم 31-75 المتضمن الشروط العامة للعامل في القطاع الخاص -الملغى- إستبعد في نطاق أماكن دفع الأجرة في الحانات ومخازن البيع وأماكن اللهو، وذلك وفق مانصت عليه المادة 151 التي جاء كما يلي: «.....كما لا يجوز الدفع في الحانات أو مخازن

<sup>64</sup>- إتفاقية العمل الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور، مرجع سابق.

البيع أو أماكن اللهو إلا للأشخاص المستخدمين فيها»، وهذا ما أكدته الإتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجر من خلال المادة 2/13<sup>(65)</sup>، ومتى تم الإتفاق على مكان معين للوفاء بالأجر يجب تنفيذه، ولا يمكن دفع الأجر في مكان آخر، استثناءا يمكن مخالفة الإتفاق 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 الإحتيال مما يمس بمورد الأسرة وأداة و وسيلة عيشها وإستقرارها، وذلك بدفع أجور العمال في أماكن ومحلات تغري العامل على صرف أجره في حينه بمجرد إستحقاقه.<sup>(66)</sup>

### ثانيا- زمان دفع الأجر

تتم عملية دفع الأجر للعامل في أيام العمل القانونية، وهذا ما أكدته المادة 1/13 من الإتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور السالف الذكر و المادة 06 من الإتفاقية العربية رقم 15 المتعلقة بتحديد وحماية الأجور كمايلي: « يدفع الأجر في يوم العمل ومكانه، ويجوز الاتفاق على خلاف ذلك، شريطة ألا يتحمل العامل أي جهد نفقة مالية ». <sup>(67)</sup>

حدد المشرع بمقتضى المادة 151 من الأمر رقم 75-31 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العامل في القطاع الخاص - الملغى - الزمان الوفاء كما يلي: « لا يجوز أن يكون الدفع في يوم يكون للعامل حق في الراحة، سواء كان بمقتضى القانون أو بمقتضى اتفاق »، وهذا على خلاف القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، فإن المشرع تحشا تماما التطرق للأحكام القانونية و القواعد المنظمة لزمان الدفع بالأجر.<sup>(68)</sup>

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

<sup>65</sup> - مادة 2/13 من إتفاقية 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.....».

<sup>66</sup> - فتحي عبد الصبور، مرجع سابق، ص 308.

<sup>67</sup> - الإتفاقية العربية رقم 15 لسنة 1983، المتعلق بشأن تحديد و حماية الأجر، ص 203.

<sup>68</sup> - أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 188-189.

المستخدم دفع الأجر عند حلول أجل استحقاقها»، ولقد حدد الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص - الملغى - تواريخ إستحقاق الأجر كمايلي:

- إذا كان العامل من عمال الشهرية تدفع له الأجر والتعويضات والمكافآت مرة واحدة على الأقل في الشهر.

- إذا كان العامل من عمال اليومية الدائمين أو كان من العمال الدائمين الذين يتقاضون أجورهم بالساعة تدفع له الأجر والتعويضات والمكافآت مرتان في الشهر بحيث لا يزيد الفاصل الزمني بين الأولى والمرتة الثانية عن ستة عشر يوما.

- و بالنسبة للعمال المؤقتين المستخدمين باليوم أو بالساعة يفرق بين حالتين : فأما أن يكون هذا العامل المؤقت قد التحق بالعمل لمدة تزيد على ثمانية أيام و حينئذ يجب إعطاؤه أجره في نهاية الأسبوع، و إما أن يكون العامل المؤقت قد التحق بالعمل لمدة تقل عن ثمانية أيام فلا بد حينئذ من إعطائه أجره في نهاية اليوم.

- و بالنسبة للممثلين الجاريين فتمنح لهم عمولتهم ومكافأتهم كل ثلاثة أشهر على الأقل.<sup>(69)</sup>

- و بالنسبة لعمال الطوعية أو القطعة يجوز أن يتم ميعاد الدفع بالتراضي بينهم وبين صاحب العمل، إلا انه كمبدأ عام يجب أن تمنح لهم دفعات من أجرهم من تحت الحساب « تسبيقات » كل خمسة عشر يوما إلى أن يتم تصفية الحساب بعد إنجاز العمل، وإما المكافآت المستحقة لهم فيجب أن تدفع عن ثلاثة أشهر ونصف السنة أو للسنة في نفس الوقت الذي تدفع له أجرته عن الشهر المستحق أو خلال الشهر التالي على الأكثر.

ويرى الفقه الفرنسي أنه يمكن أن يؤخر تاريخ دفع الأجر عن تاريخ إستحقاقه بشرط انتظام دورية دفعه.<sup>(70)</sup>

<sup>69</sup> - محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1995، ص211.

ثالثا- تقادم الأجر

لم يحدد المشرع في القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل مدة تقادم الأجر خلافا للأمر رقم 75-31 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص- الملغى- من خلال المادة 174 على أنه: « تتقادم دعوى أداء الأجر بمرور سنتين من السنة الموالية لنشوء الدين ».

إلا أن المشرع الجزائري أورد نصين لتقادم الأجر والمبالغ المستحقة للعامل في القواعد العامة للقانون المدني، من خلال المادتين 309 إلى 312 و ذلك بمرور (5) خمس سنوات من إستحقاقها، ويسري هذا النوع من التقادم على الإلتزامات المتجددة المستحقة الدفع كل سنة أو تلك المستحقة الدفع في فترات دورية<sup>(71)</sup>، أما فيما يخص النوع الثاني من التقادم والذي أخضعت له المبالغ المستحقة للعامل هو التقادم الحولي، حيث أخضع المشرع الجزائري المبالغ المستحقة للعامل مقابل عملهم وفقا للمادة 312 من ق. م. ج للتقادم على أنه يسقط حق المطالبة بمرور سنة من تاريخ إستحقاقها.<sup>(72)</sup>

الفرع الثانيإثبات الوفاء بالأجر

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

<sup>70</sup> - همام محمد محمود زهران، قانون العمل: عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص526.

<sup>71</sup> - راجع مادة 309 من ق. م. ج على أنه: « يتقادم بخمس (5) سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين كأجرة المباني، و الديون المتأخرة، و المرتبات و الأجر، و المعاشات..... ».

<sup>72</sup> - راجع مادة 312 من ق. م. ج كما يلي: « تتقادم بسنة (1) واحدة الحقوق الآتية: - حقوق التجار، و الصناع عن أشياء وردوها لأشخاص لا يتجرون فيها، و حقوق أصحاب الفنادق و المطاعم عن أجر الإقامة، و ثمن الطعام وكل ما صرفوه لحساب عمالتهم، - المبالغ المستحقة للعمال و الأجراء الآخرون مقابل عملهم..... ».

أولاً- 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.<sup>(73)</sup>

يقع إلزام تسليم القسيمة على عائق المستخدم بمقتضى المادة 86 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل<sup>(74)</sup>، وإذا أخل به تترتب عليه عدم جزاء تضمنته المادة 148 من نفس القانون كمايلي: « يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 500 دج إلى 1.000 دج، كل من دفع أجر لعامل دون أن يسلمه قسيمة الراتب المطابقة للأجر المقبض، أو يغفل فيها عنصرا أو عدة عناصر يتكون منها الراتب المقبوض، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات ».

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

- العنوان التجاري لصاحب العمل أو اسمه و عنوانه - اسم الصندوق الذي يدفع له صاحب العمل أقساط الضمان الإجتماعي وكذلك رقم تسجيل هذه الأقساط لدى الصندوق المذكور.

- إسم 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.

<sup>73</sup>- أمال بظاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص201 .

<sup>74</sup>- 86 11-90 1990/04/21، يتضمن علاقات العمل على أنه: « يدرج مبلغ

الأجر و جميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجور الدوري التي يعدها المستخدم.....».

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

ذهب المشرع الجزائري في نص المادة 218 من قانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل<sup>(75)</sup>، 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 و وضعه حيث تسمح بالتحقق من صحة البيانات التفصيلية لعناصر الأجر و مطابقتها 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 الأجر

أنشأت التشريعات الحديثة إلى جانب كشوف أو قواسم 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

<sup>75</sup> - قانون رقم 90-04 مؤرخ في 06/02/1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر عدد6، صادر في 07/02/1990، معدل ومتمم بقانون رقم 19-28 مؤرخ في 21/12/1991، ج ر عدد86، صادر في 25/12/1991.

نص على ضرورة مسك دفاتر الأجر من طرف المستخدم هو التشريع الفرنسي بإعتبار إلتزاما يقع على عاتق كل مؤسسة مستخدمة.<sup>(76)</sup>

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

يقدم المستخدم هذه السجلات كلما يطلبها مفتش العمل.»<sup>(77)</sup>

ولقد تطرق في هذا الشأن مرسوم رقم 96-98 المتضمن الدفاتر و لسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها.<sup>(78)</sup>

وقد تناول المشرع الجزائري مسك دفاتر الأجور من خلال نص المادة 154 من أمر رقم 31-75 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص-الملغى- على ضرورة إدراج البيانات الواردة في قسيمة الأجر إلزاميا في دفتر الأجور، وقد 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 و يؤشر عليه من طرف رئيس المحكمة أو رئيس المجلس الشعبي البلدي الذي يمارس فيه صاحب العمل نشاطه.

<sup>76</sup> - أمال بظاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص209.

<sup>77</sup> - 11-90 1990/04/21، يتضمن علاقات العمل، مرجع .

<sup>78</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 96-98 مؤرخ في 06/03/1996، يتضمن تحديد قائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون و محتواها، ج ر عدد17، صادر في 13/03/1996.

- 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 الإحتفاظ بالدفتر الأجور حددها المشرع الجزائري بـ (10) سنوات ابتداء من تاريخ إقفاله بموجب نص المادة 17 من المرسوم 96-98 المتضمن الدفاتر والسجلات الخاصة.

إستثناء من كل الدفاتر الأخرى التي يلزم المستخدم بمسكها فان دفتر الأجور الذي يرقم ويسجل من طرف كاتب ضبط المحكمة المختصة، وهذا ما نصت عليه المادة 14 من المرسوم رقم 96-98 المتضمن الدفاتر والسجلات الخاصة نلاحظ أن المشرع أوجب إخضاعه لرقابة أعوان القضاء دون غيره من الدفاتر الأخرى. (79)

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

---

<sup>79</sup>- نصت مادة 14 من قانون رقم 96-98 مؤرخ في 06/03/1996، يتضمن تحديد قائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون و محتواها على أنه: « يرقم ويسجل دفتر الأجور كاتب ضبط المحكمة المختصة إقليميا ».



## الفصل الثاني

### الحماية القانونية و المؤسساتية للأجر العامل

يعتبر الأجر عنصر من عناصر عقد العمل الأساسية والذي بدونه لا يمكن الحديث عن هذا العقد<sup>(80)</sup>، ونظرا لأهمية هذا العنصر فإن جل التشريعات العمالية المعاصرة إهتمت بتنظيمه و تحديد وسائل حمايته، ولقد ورد في الشريعة الإسلامية هذا الإهتمام لما يفيد من أهمية الأجر فلقد جاء عن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما قال: قال رسول الله صلى الله عليه و سلم ﴿ أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه ﴾.

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

وفي هذا الإطار وضع المشرع اليات قانونية لحمايته سواء من صاحب العمل أو من الدائنين ( مبحث أول ) كما أرسى حماية مؤسساتية لكي تبقى للأجر دوره الإجتماعي والإقتصادي ( مبحث ثان ).

<sup>80</sup> - منال سالم شوق الرشيد، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني و الكويتي، رسالة ماجستير مقدمة استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في القانون، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2010، ص85.

## المبحث الأول

### حماية أجر العامل عن طريق آليات قانونية

لا ينبغي وضع حد أدنى للأجر قيام بوظيفته المعيشية، وتحقيقا لإستمرارية هذه الوظيفة تدخل المشرع في حماية الأجر لضمان و وصوله إلى العامل في أحسن الظروف وبدون أي منازعة. حقا أن العامل يعتبر دائنا لصاحب عمله بمقدار أجره، ولكنه دائن من نوع خاص، لا لصفته كعامل ولكن لأن دينه هو الأجر الذي تتوقف عليه معيشته وحياته<sup>(81)</sup>، والخطر قد يتهدد من ثلاثة وجوه وهي:

- قد يكون صاحب العمل دائنا للعامل لأي سبب من الأسباب، مما يخول له وفقا للقواعد العامة إجراء المقاصة، ويحرم العامل من كل أجره أو من جزء كبير منه.

- قد يكون صاحب العمل مدينا إلى شخص أجنبي عن العقد، ويريد هذا الأخير التنفيذ على كل ما هو تحت يد صاحب العمل لاقتضاء حقه، مما قد يحرم العامل من أجره.

- قد يكون العامل مدينا، وأجره يعتبر جزءا من الضمان العام لدائنيه الذين قد يقومون وفقا للقواعد العامة، حجز ما للمدين لدى الغير.<sup>(82)</sup>

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

<sup>81</sup>- فتحي المرصفاوي، النظرية العامة في عقد العمل، المكتبة الوطنية، ليبيا، 1973، ص330.

<sup>82</sup>- بوخالفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل، مرجع سابق، ص142.

## المطلب الأول

### حماية الأجر من صاحب العمل

حتى لا يستعمل الأجر كوسيلة ضغط في يد أصحاب العمل ضد العمال أوجبت التشريعات حصول العامل عليه كاملاً دون صعوبات، وقررت وجهين من الحماية، وذلك بتقييد صاحب العمل في الإقتطاع منه وإجراء مقاصة بشأنه ( فرع أول ) وفي منع حوالتة والتنازل عليه ( فرع ثان ).

## الفرع الأول

### حماية الأجر من الإقتطاع و المقاصة

لم يقتصر المشرع على حماية الأجر من الإقتطاع فحسب ( أولاً ) بل حتى من إجراء مقاصة بشأنه ( ثانياً ).

### أولاً- تقييد حق صاحب العمل في إقتطاع من أجر العامل

حرص المشرع على حماية أجر العامل في مواجهة صاحب العمل وذلك عن طريق وضع الضوابط التي تنظم سلطة هذا الأخير في الإقتطاع من الأجر. فقد يلجأ صاحب العمل إستناداً إلى سلطته التأديبية، إلى توقيع جزاءات تتمثل في إقتطاع جزء من أجر العامل، و قد يتم الإقتطاع إستيفاء لما يقرضه من مال للعامل، أو تعويضاً على الفقد أو التلف الذي يسببه العامل لأدوات الإنتاج<sup>(83)</sup>، حيث أن المشرع نص في المادة 90 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 حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها ». <sup>(84)</sup>

<sup>83</sup> - محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر و لبنان، مرجع سابق، ص 230.

<sup>84</sup> - قانون رقم 90-11 مؤرخ في 1990/04/21، يتضمن علاقات العمل، مرجع سابق.

يقصد بالإقتطاع في مجال الأجر هو قيام المستخدم بخصم جزء من الأجر، وهو إجراء إستثنائي لذلك وجب حصره بحالات محددة وينسب معينة.

إكتفى المشرع في نص المذكور أعلاه بمنع الإقتطاع من أجل العامل دون أن يحدد طبيعة الإقتطاعات التي لا يجوز إجرائها على الأجر، وبإعتبارها إجراء إستثنائي وجب حصره في حالات محددة وينسب معينة، ولذا أقرت الإتفاقية الدولية رقم 95 لسنة 1949 الصادر عن منظمة العمل الدولية والمتعلقة بحماية الأجر هذا المبدأ حيث قيدت حق المستخدم أو المؤسسات المستخدمة في الإقتطاع بشروط محددة من طرف القانون أو الإتفاقيات الجماعية وفقا للمادة 1/08 من الإتفاقية السالف الذكر.<sup>(85)</sup>

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

#### أ- الإقتطاع لغياب العامل

تطبيقا لمبدأ الارتباط الشرطي بين الأجر والعمل، لا يمكن للعامل تقاضي أجر ساعات لم يتم بأداء العمل فيها.

يترجم تطبيق مبدأ الارتباط الشرطي بين الأجر والعمل بخصم الأجر مقابل الغياب عن العمل وهذا 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 ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة، و ذلك دون الإخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي ».

<sup>85</sup> - راجع مادة 1/08 من إتفاقية رقم 95 تنص كما يلي: « لا يجوز الإستقطاع من الأجر إلا بالشروط و المدى الذي تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية، أو تحدهه الإتفاقيات الجماعية أو قرارات التحكيم.....».

يستنتج من نص المادة أن التغيب يؤدي إلى الخصم تلقائيا إذا لم يكن هذا الغياب مبررا، كما أن الفقه الفرنسي أقر بأن تأخر العامل عن ساعات العمل القانونية أو المحددة يؤدي إلى إجراء إقتطاعات من الأجر العامل تقابل ساعات تأخره عن العمل.<sup>(86)</sup>

هذا ما أكدته المحكمة العليا الذي جاء فيه في قضية بين مؤسسة ( حفر الآبار ) و ( م ف )، والذي جاء في منطوقه: « أن الأجر لا تمنح لعامل إلا مقابل العمل المؤدى فعلا و هذا تطبيقا للمادة 80 من قانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل أما الفترة التي توقف فيها العامل فلا يخول له القانون إلا المطالبة بالتعويضات ». <sup>(87)</sup>

وأیضا قرار آخر مؤرخ في 10/02/1988 على أنه: « وحيث أن قاضي الدرجة الأولى لما منح للمدعي عليه الحق في الأجور بالنسبة للفترة التي كان فيها متوقفا يكون خالف أحكام المادة 4/73 و المادة 80 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل كما يلي: « للعمال الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل «، مما يعرض حكمه إلى النقض ». <sup>(88)</sup>

### ب- الإقتطاع في حالة الوقف التأديبي عن العمل

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

<sup>86</sup> - زكرياء محي الدين ، جيلاني بوزيدة، عنصر الأجر في علاقة العمل، مرجع سابق، ص 73.

<sup>87</sup> - المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، قرار رقم 340921 مؤرخ في 14/03/1995، المنشور بنشرة القضاة، الديوان الوطني للأشغال التربوية، عدد55، صادر في سنة 1999، ص193.

<sup>88</sup> - عبد السلام نيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الإقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2003، ص293.

### ج- الإقتطاع لدفع الأعباء المترتبة على العامل

تستعمل طريقة الإقتطاع مباشرة من المصدر أي من أجر العامل لتحصيل الضريبة على الدخل، والتي تخصم بنسبة معينة تختلف باختلاف أجر منصب العمل، أو أن تقتطع نسبة محددة قانونا والتي تدفع كاشتراكات لهيئات الضمان الإجتماعي صندوق التقاعد.

تقتطع هذه الأعباء من طرف صاحب العمل، والذي يدفعها لهذه الهيئات المعنية بالتحصيل، وهي صلاحيات خولها له القانون صراحة في نص المادة 1/18 من القانون رقم 83-14 المتضمن إلتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي، التي تنص على أنه: « يتعين على صاحب العمل أن يقتطع 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 القانون الإجراءات المدنية-الملغى-(<sup>89</sup>)، ثلاثة حالات حددتها على سبيل الحصر يجوز فيها إجراء مقاصة بين دين العامل ودين رب العمل بنسبة لا تتجاوز 10 ٪ من الأجر أو المرتب المستحق، لم يتعرض المشرع الجزائري إلى أحكام الإقتطاع لدفع غرامة أو لإتلاف أدوات العمل معتبرا إياه غير قانونية والممنوعة بموجب المادة 90 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل.<sup>(90)</sup>

- الأدوات والعدد الضرورية للعمل: يجوز للمستخدم إجراء مقاصة بين أجر العامل وبين ما للعامل من دين للمستخدم إذا كان هذا الدين أو المال المقدم من المستخدم أخذه العامل لشراء أدوات وعدد ضرورية لتنفيذ عمله أو إتمامه.

<sup>89</sup> - أمر رقم 66/154 مؤرخ في 08/06/1966، يتضمن قانون الإجراءات المدنية، ج ر العدد 30 -ملغى- بموجب قانون رقم 08-09 مؤرخ في 25/02/2008، يتضمن قانون إ.م.إ، ج ر عدد 21 ، صادر في 23/04/2008.  
<sup>90</sup> - نصت مادة 90 من قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21/04/1990، يتضمن علاقات العمل على أنه : « لا يمكن الإعتراض على الأجر المرتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو إقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها ».

- المواد والمهمات الملزم بها العامل أو اللازمة لإستعماله: وهي تلك الحالة التي يكون فيها المستخدم قد أقرض العامل مبالغ للحصول على المواد الأولية والأساسية اللازمة لإنجاز العمل أو تلك اللازمة لإستعماله.

أوردت المادة 367 من القانون رقم 66-154 حكما خاصا بإجراء المقاصة و ذلك في حالة تقديم المستخدم إعاره للعامل فلا يجوز له إستردادها إلا بإقتطاعات متتابعة لا تتجاوز 10 ٪ من الأجر المستحق للعامل.<sup>(91)</sup>

### ثانيا- تقييد صاحب العمل في إجراء المقاصة

إن خلو القانون رقم 90-11 من الأحكام الخاصة بالمقاصة والتي تضمنها قانون الإجراءات المدنية، كما أن الأحكام التشريعية كالأمر رقم 75-31 -الملغى- خاصة المادة 156 منه و التي نصت على أنه: « لا يجوز إجراء مقاصة لفائدة أصحاب العمل بين مبالغ الأجر الواجب أدائها إلى عمالهم، و المبالغ التي يترتب أدائها من هؤلاء الآخرين إليهم من لوزم مختلفة مهما كان نوعها ».

نكون أمام مقاصة إذا كان الدائن نفسه مدينا لمدينه بأن يصير كل منهما دائنا ومدينا، و إذا إتحد الدينين في النوع والجنس نلجأ إلى قص المبلغ الأقل من المبلغ الأكثر<sup>(92)</sup>، القانون العمل الحالي لم يشير بشأن المقاصة لكن تم وروده في القواعد العامة للق.م.ج.و.ق. إ. م. إ. في المواد 297،298،299 من ق.م.ج. يشترط لقيام المقاصة ما يلي:

<sup>91</sup>- 367 154-66 1966/06/08، يتعلق بق إ م على أنه: «

نقدية، في غير الحالة المنصوص عنها في المادة 366، لايجوز إستردادها إلا بطريق الإقتطاعات.....».

<sup>92</sup>- خليل أحمد حسن قداد، الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري: أحكام الإلتزام ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص315.

**أ- أن يكون موضع الدينين نقودا أو مثلثيات متحدة النوع**

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

**ب- أن يكون الحق خاليا من النزاع ومستحق الأداء**

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

**ج- أن يكون الدينين صالحين للمطالبة بهما قضائيا**

أن الحق لا يكون قد إنقضى بالتقادم؛ برجع إلى القانون المدني نجد أن المشرع يمنع إجراء المقاصة إذا كان أحد الدينين حق غير قابل للحجز عليه وذلك في نص المادة 3/299، فلما كانت المقاصة وفاء جبري تقع حال وجود دين مستحق لصالح صاحب العمل، وكان الأجر من الحقوق غير القابلة للحجز عليها لا يصح الإستيفاء منه قهرا، لكن نستنتج من القانون والفقهاء المقارن أنه يستثني جزء من الأجر يكون قابلا للحجز عليه في حدود نسبة معينة جاز قياسا على ذلك إجراء المقاصة في هذه الحدود.<sup>(93)</sup>

<sup>93</sup> - سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 254.



## الفرع الثاني

### حوالة الأجر و بطلان التنازل العامل عن أجره

تعتبر حوالة أجر العامل للدائن من الأخطار التي تهدد مورد عيش العامل وتمنعه من تحصيل دخله المعتاد، لذلك وضع المشرع ضوابط لإجرائها ( أولا ) وإعتبر بطلان التنازل عن الأجر من قواعد حماية الأجر ( ثانيا ).

### أولا- حوالة الأجر

يقصد بالحوالة إتفاق بين العامل المدين ودائنه، يقوم العامل على إثره بنقل حقه في الأجر الى طرف ثاني، وينتج من ذلك انتقال أجر العامل إلى دائنه ابراء لما في ذمته من دين وفاء لما عليه<sup>(94)</sup>، ولقد نصت المادة 1/10 من الإتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجر على أنه: « لا يمكن أن يكون الأجر موضوع حجز أو حوالة إلا وفقا للكيفيات المقررة بموجب التشريع الوطني ».

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

ففي المادة 01 من الأمر رقم 34-75 المتعلق بحجز ما للمدين و وفق دفع المرتبات، أخضع المشرع حوالة أجور العمال ومرتبات الموظفين لإجراءات خاصة لا تصح الحوالة إلا إذا تمت وفقها هي:

\_ لا تتم الحوالة إلا بموجب تصريح مكتوب من طرف العامل أو الموظف المحيل بنفسه أمام كتابة ضبط محكمة إقامته ويجب حضوره، وهذا ما أكده

<sup>94</sup> - خليل أحمد حسن قعادة، الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري: أحكام الإلتزام، مرجع سابق، ص186.

المشرع الجزائري في المادة 03 من الأمر رقم 34-75 المتعلق بحجز ما للمدين و وفق دفع المرتبات على انه: « لا يجوز منح حوالة الدين المنصوص عليها في المادتين 01 و 02 من هذا الأمر مهما كان مبلغها، إلا بتصريح مكتوب من قبل المحيل بذاته أمام كاتب ضبط المحكمة إقامته ».«

\_ تسجيل التصريح بالحوالة في دفتر خاص، وهو دفتر يمسكه كاتب ضبط المحكمة يرقم ويوقع من طرف القاضي تسجل فيه كل العقود والقرارات الناجمة عن تنفيذ أحكام الأمر رقم 34-75 المتعلق بحجز ما للمدين و وفق دفع المرتبات.

\_ تبليغ التصريح إلى المدين بالراتب في مقر عمله، وتسقط الحوالة قانونا بمرور سنة إذا لم يتم تبليغها إلى المدين، وفق نص المادة 2/04 من الأمر رقم 34-75 المتعلق بحجز ما للمدين و وفق دفع المرتبات.

\_ يتلقى المحال له النسبة المحددة من مبلغ الأجر أو الراتب مباشرة من طرف المستخدم المدين بالأجر بمجرد تقديمه نسخة من بيان التصريح، ويقوم بناء عليه المستخدم بإقتطاع النسبة المحددة و تسليمها للمحال له، وتبرأ ذمة المستخدم بناء على مخالصة و هو ما نصت عليه المادة 12 من الأمر رقم 34-75 المتعلق بحجز ما للمدين و وفق دفع المرتبات ، كما نصت في المادة 240 من ق. م. ج. على أنه: « لا يجوز حوالة الحق إلا إذا كان الحق قابلا للحجز »، و لما كانت قابلية الأجر للحجز محددة بنسب معينة فإن حدود الحوالة تتم في نفس هذه الحدود وهو ما أكده في المادة 18 من الأمر رقم 34-75 المتعلق بحجز ما للمدين و وفق دفع المرتبات.

### ثانيا- بطلان التنازل عن الأجر

نصت المادة 5/06 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 العمل المبرم بين العامل والمستخدم، وبالتالي نستنتج أنه لا يجوز للعامل التنازل عنه لا قبل حصوله عليه ولا بعد ذلك.<sup>(95)</sup>

نص المشرع الجزائري في المادة 172 من الأمر رقم 31-75 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص -الملغى- ، بأن أي تنازل عن الأجر يعد باطلا وعديم الأثر حتى ولو تم برضى العامل وسواء كان بجزء منه أو به كله وبذلك قرر المشرع مبدأ البطلان القانوني والتلقائي لكل تنازل عن الأجر.<sup>(96)</sup>

غير أن المشرع بعد هذا النص لم يتطرق إلى بطلان التنازل عن الأجر في أي نص قانوني آخر.<sup>(97)</sup>

من خلال هذا نجد أنه تفررت حماية للأجر من كل تنازل كيفما كان شكله من بجانب العامل عن أجره أو جزء منه، سواء كان هذا التنازل برضاه أو بغير رضاه.<sup>(98)</sup>

حسب المادة 88 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل<sup>(99)</sup>، فإن أي تنازل من هذا الأخير لفائدة الأول فيما يخص الأجر يعتبر أمرا و عملا مخالفا لهذا القانون، وبالتالي باطلا وعديم الأثر ولو كان برضى العامل، أو لقاء أي منفعة أو مصلحة أخرى، حيث أنه من الصعب تصور تنازل العامل عن كل أو جزء من أجره بدون مقابل.<sup>(100)</sup>

<sup>95</sup> - أمال بظاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 182.

<sup>96</sup> - 172 31-75 1975/04/29، يتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع

الخاص كما يلي: « يعد باطلا وعديم المفعول كل تنازل من العامل عن كل أجره أو جزء منه ».

<sup>97</sup> - أمال بظاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 181.

<sup>98</sup> - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية و الجماعية، مرجع سابق، ص 143.

<sup>99</sup> - نصت مادة 88 من قانون رقم 90-11 مؤرخ في 1990/04/21، يتضمن علاقات العمل: « يجب على المستخدم دفع الأجور لكل العمال بانتظام، عند حلول أجل استحقاق ».

<sup>100</sup> - سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 263.

إذا كان الأصل عدم التنازل عن الأجر إلا أنه ترد عليه بعض الإستثناءات، تسمح بإجراء إقطاع جزئي للأجر، ودفعه على مراحل، مثل الحالات المؤقتة التي تمنح فيها العامل تسبيقا على الأجر كحالة العامل الذي يجتاز فترة تريض وغيرها من الحالات المشابهة، كما يسمح بإجراء مقاصة على الأجر، عند وجود دين على العامل لصاحب العمل، ولكن في نطاق ضيق جدا، لا يمس الصفة المعيشية للأجر بإعتباره مصدر الرزق الوحيد للعامل وأسرته.<sup>(101)</sup>

## المطلب الثاني

### حماية الأجر من الدائنين

يحمي القانون الأجر العامل من دائني العامل ( فرع أول ) ومن دائني صاحب العمل ( فرع ثان ) .

### الفرع الأول

#### حماية الأجر من دائني العامل و الحقوق المخولة للعامل

قد يكون العامل مدينا لدائنين في إطار علاقة العمل أو خارجها، وبالنظر لأهمية الأجر بالنسبة للعامل أوجب المشرع عدم مساس بكل أجره عن طريق الحجز عليه من طرف دائنيه ( أولا ) كما إعترف له ببعض الحقوق تمكنه من حماية حقه في الأجر ( ثانيا ) .

#### أولا- عدم قابلية الأجر للحجز والإعتراض

يعتبر الحجر من وسائل التنفيذ وهو إجراء يلجأ إليه الدائن لإستيفاء دين به على المدين وفي هذه الحالة يكون العامل مدينا للغير، ويكون محل الوفاء هو أجر العامل.

<sup>101</sup> - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية، مرجع سابق، ص144.

يمنع القانون الإعتراض على كل كتلة الأجور، وذلك بإجراء حجز تحفظي عليها، كما يمنع حجزها من قبل دائني صاحب العمل، ولا يجوز لمن يقوم بتصفية المؤسسة أو وكيل التفليسة أن يحتفظ بأجور العامل.<sup>(102)</sup>

يذهب الفقه العربي الى القول بعدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية، غير أن ذلك مردود عليه بالقول أن عدم قابلية للأجر للحجز هو جزئي و ليس كلي.<sup>103</sup>

أقر المشرع الجزائري بعدم قابلية الحجز على الأجر بصفة مطلقة و كلية، وذلك 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 »، ويعود هذا الإقرار الذي جاء به المشرع لأسباب إنسانية ترجع للدور المعيشي الذي يؤديه أجر وهو المصدر الوحيد لإعالة أسرته، أن هذا الموقف جاء تراجعاً من المشرع عن ما جاء به في الأمر رقم 75-34 المتعلق بحجز ما للمدين ووقف دفع المرتبات.<sup>(104)</sup>

كرس المشرع في نص المذكر الإتفاقيه الدولية رقم 95 لسنة 1949 التي نصت مادتها 10 كما يلي: « لا يجوز الحجز على الأجور أو التنازل عنها إلا بالطريقة و المدى الذي تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية ».

عمد المشرع تقييد على أجر العامل من خلال:

<sup>102</sup> - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الإقتصادية، مرجع سابق، ص 299.

<sup>103</sup> - يوسف نجم جبران، طرق الإحتياط والتنفيذ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1981، ص 307.

<sup>104</sup> - أمر رقم 75-34 مؤرخ في 29/04/1975، يتعلق بحجز ما للمدين و وفق دفع المرتبات، ج ر عدد 39، صادر في 16/05/1975.

\_ تحديد النسبة القابلة للحجز عليها عن المبلغ الإجمالي للأجر، حتى يسمح له بالإستمرار في المستوي فالمعيشي الذي تعود عليه فمن خلال المادة 01 من الأمر رقم 75-34 المتعلق بحجز ما للمدين و وفق دفع المرتبات، تتخفف نسبة الحجز كلما انخفضت قيمة الأجر.<sup>(105)</sup>

\_ أن يفوق المرتب الصافي الذي يحصل عليه العامل أو جزء من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

يتمتع الأجر بالحماية حال وجوده بذمة صاحب العمل، أما لو قبضه العامل فانه يختلط بعناصر ذمته المالية، و يخضع للقواعد العامة في الحجز على ذمة المدين، ذلك أن الحماية تقتصر على أجر العامل دون ذمته المالية<sup>(106)</sup>، و حسب المادة 639 من ق. إ. م. إنصت على أنه: « لا يجوز الحجز على الأجور والمرتبات، و معاشات التقاعد أو العجز الجسماني إلا في حدود المنصوص عليها في هذا القانون ». <sup>(107)</sup>

نستنتج من هذا النص أن المشرع قد تبني فكرة عدم جواز الحجز على الكتلة الأجرية لكن ليس بصفة مطلقة مثلما فعل تشريع العمل إذ أنه أجاز الحجز في حدود معينة وتفهم ذلك من العبارة الأخيرة من نص المادة، حيث خصص فصلا كاملا وهو الفصل السابع من الباب الخامس تحت عنوان « في الحجز على الأجور و المداخل و المرتبات ».

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

\_ 10% إذا كان المرتب الصافي يساوي أو يفوق قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون.

<sup>105</sup> - 01 يتعلق بحجز ما للمدين و وفق 34-75 على أنه: « لا يجوز الحجز أو حوالة المرتبات الخالصة المستحقة للعمال و الخاضعين للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إلا في النسب التالية.....».

<sup>106</sup> - محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، مرجع سابق، ص 307.

<sup>107</sup> - قانون رقم 08-09 مؤرخ في 25/02/2008، يتضمن ق. إ. م. إ. ج ر عدد 21، صادر في 23/04/2008.

\_ 15% إذا كان المرتب الصافي يفوق قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل عن ضعف قيمته.

\_ 20% إذا كان المرتب الصافي يفوق ضعف الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل بثلاث مرات عن قيمته.

\_ 25% إذا كان المرتب الصافي يفوق ثلاث مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل بأربع مرات عن قيمته.

\_ 30% إذا كان المرتب الصافي يفوق أربع مرات قيمة 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.

ومن جهة أخرى أجاز المشرع أيضا الحجز على الأجر بقيمة النفقة لصالح القصر، الوالدين، أو الزوجة، أو كل من تجب نفقتهم قانونا شرط أن لا يتجاوز الحجز نصف الأجر.<sup>(108)</sup>

### ثانيا- حقوق مخولة للعامل

تعتبر هذه الحقوق المعترف بها للعامل من وسائل ضمان حصول العامل على أجره، وتتمثل في :

#### أ- الحق في الحبس

لقد إعترف المشرع بحق الحبس بمقتضى المادة 171 من الأمر رقم 75-31 - المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص - الملغى- بموجب القانون رقم 90-11

<sup>108</sup>- بوخالفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل، مرجع سابق، ص148.

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 عالج حق الحجز في المادة 200 من ق. م. ج التي تنص على: « لكل من التزم بأداء شيء أن يمتنع عن الوفاء به مادام الدائن لم يعرض الوفاء بالتزام المدين أو مادام الدائن لم يقم بتقديم تأمين كاف للوفاء بالتزامه هذا، و يكون ذلك بوجه خاص لحائز الشيء أو محرزه، إذا هو أنفق عليه مصروفات ضرورية أو نافعة فان له أن يمتنع عن رد هذا الشيء حتى يستوفي ما هو مستحق له إلا أن يكون الالتزام بالرد ناشئاً عن عمل غير مشروع ».

يستخلص من المادة المذكورة أعلاه ثلاث شروط لممارسة حق في حبس وهي:

- \_ وجود إلتزام في ذمة الحابس: قد يكون أداء عمل أو الإمتناع عنه، وبالنسبة للعامل فله ممارسة حق الحبس على ما يسلم له لتنفيذ التزامه بأداء عمل أو صنع شيء أو تصليحه.<sup>(109)</sup>
- \_ أن يكون للحابس حق مستحق الأداء في ذمة المدين: فيجب أن يكون قد حل ميعاد الوفاء بإلتزام صاحب العمل لدفع أجر متأخر، ولا يشترط التساوي بين قيمة الأجر وقيمة الشيء المحبوس، بل يجوز حتى ولو كان التفاوت كبيراً في القيمتين.<sup>(110)</sup>
- \_ أن يكون هناك إرتباط بين حق الحابس وبين إلتزامه: إما قانوني أو مادي فدونه لا يجوز إستعمال حق الحبس.

يعتبر حق الحبس ضمان عام وليس ضمان خاص، ولا يترتب عليه أي إمتياز أو حق أفضلية، وعلى هذا الأساس يتم بيع الشيء بطلب يقدمه العامل الحابس إلى القاضي لبيعه إما في

<sup>109</sup> - خليل أحمد حسن قدامة، الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري: أحكام الإلتزام، مرجع سابق، ص 97.

<sup>110</sup> - مرجع نفسه، ص 100.



المزاد العلني، أو بسعره في السوق وينتقل حق العامل من الشيء المحبوس إلى ثمن الشيء المحبوس، وهذا ما نصت المادة 2/971 من ق.م.ج.<sup>111</sup>

لا ينقضي حق الحبس إلا إذا قام صاحب العمل بالوفاء بالأجرة أو قدم تأميناً كافياً للعامل أو الصانع للوفاء بها.<sup>(112)</sup>

### ب- الحق في الدعوى المباشرة

يقصد بالحق في الدعوى المباشرة وفقاً لما نصت عليه المادة 1/565 من ق.م.ج: «حق مطالبة رب العمل مباشرة بما يجاوز القدر الذي يكون مديناً به المقاول الأصلي وقت رفع الدعوى، ويمكن لعمال المقاول الفرعي مثل هذا الحق تجاه كل من المقاول الأصلي ورب العمل».

لقد تناول المشرع في القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، وهي حق عمال المقاول في رفع دعوى مباشرة لمطالبة صاحب العمل بما لهم من أجور في ذمة المقاول، وبذلك يطالب العمال الدائنون بأجورهم العالقة في ذمة مدينهم (المقاول) من مدين مدينهم (صاحب العمل)، وذلك بإسمهم الخاص وباعتبارهم أصلاء عن أنفسهم، لا بإسم المدينين نيابة عنه.

يستنتج من المادة 1/565 ق.م.ج، أن موضوع الدعوى هو المطالبة بالمبالغ المستحقة في ذمة صاحب العمل بمقتضى عقد المقاولة الذي إشتراك العمال في تنفيذه دون أن تتعدى إلى المبالغ المستحقة للمقاول بذمة صاحب العمل لأسباب أخرى.

يترتب على رفع دعوى مباشرة ضد صاحب العمل الأصلي إمتناع هذا الأخير عن الوفاء بما في ذمته للمقاول، لكن يتوجب عليه الوفاء لأجرائه بقدر لا يجاوز ما يستحقه المقاول، كما

<sup>111</sup> - راجع مادة 2/971 من ق.م.ج. على أنه: «.....جاز للدائن أو للراهن أن يطلب من القاضي الترخيص له في بيعه بالمزاد العلني أو بسعره في السوق.....».

<sup>112</sup> - خليل أحمد حسن قداد، الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري: أحكام الإلتزام، مرجع سابق، ص113.

جعل المشرع الجزائري للعمال رافعي الدعوى المباشرة إمتيازاً على المبالغ المستحقة للمقاول من الباطن تحت صاحب العمل وقت توقيع الحجز. (113)

## الفرع الثاني

### حماية الأجر من دائني صاحب العمل

قد يحدث أن يتوقف صاحب العمل عن سداد ديونه ويفلس، فيتزاحم الدائنون لإستيفاء حقوقهم، وبالتالي لغرض تجنب العامل خطر عدم كفاية أموال صاحب العمل المدين للوفاء بديونه، والذي 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.<sup>114</sup>

عرف المشرع الإمتياز بمقتضى المادة 982 من ق. م. ج على أنه: « الامتياز أولوية يقرها القانون لدين معين مراعاة منه لصفته و لا يكون للدين امتياز الا بمقتضى نص قانوني ». (115).

### أولاً- امتياز الدين

تنص المادة 993 من ق. م. ج على أنه: « يكون للديون التالية امتياز على جميع أموال المدين من منقول و عقار:

- المبالغ المستحقة للخدم، والكتابة، والعمال وكل أجير آخر، من أجرهم و رواتبهم من أي نوع كان عن الأثني عشر (12) شهر الأخيرة،

<sup>113</sup> - منال سالم شوق الرشيدى، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني و الكويتي (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2010، ص ص134-135.

<sup>114</sup> - أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجر في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص137.

<sup>115</sup> - أمر رقم 58-75 مؤرخ في 1975/09/26، يتضمن القانون المدني، ج ر عدد78، صادر في 1975/09/30، معدل و متمم.

- المبالغ المستحقة عما تم توريده للمدين و لمن يعوله من مآكل و ملابس في الستة (6) الأشهر الأخيرة،
- النفقة المستحقة في ذمة المدين لأقاربه عن الأشهر (6) الستة الأخيرة».

وتضيف المادة 89 من القانون رقم 09-11 المتضمن علاقات العمل على أنه: « تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها ».

نستنتج من النصوص المذكورة أعلاه أن أولوية وأسبقية أجور العمال وتعويضات الأجر المستحقة لهم عن بقية الديون الأخرى المترتبة والعالقة في ذمة صاحب العمل، دون أن يحدد مدة إمتياز المبالغ المستحقة.<sup>(116)</sup>

ولقد تضمن القانون التجاري حماية أجر العامل العامل من خلال إعطائه أولوية في حالة إفلاس رب العمل أو حين إخضاعه للتسوية القضائية<sup>(117)</sup>، حين أوجب على وكيل التفليسة بدفع أجور العمال والتعويضات و كل التوابع مهما كان نوعها الناشئة عن عقود العمل التي كانت تربط صاحب العمل وعماله في خلال مدة لا تتجاوز (10) عشرة أيام بعد الحكم بشهر الإفلاس، أو فتح إجراءات التسوية القضائية لأن الأجر لا يخص العامل وحده، وإنما يتعداه ليكون مورد أسر وعائلات كاملة ولتجنيب العمال الإستدانة والإقتراض.

---

<sup>116</sup>- راجع مواد من مادة 989 إلى مادة 993 من أمر رقم 75-58 مؤرخ في 1975/09/26، يتضمن قانون مدني، مرجع سابق.

<sup>117</sup>- مادة 294 من أمر رقم 75-59 مؤرخ في 1975/09/26، يتضمن القانون التجاري على أنه: « يجب على وكيل التفليسة خلال عشرة أيام من الحكم بشهر الإفلاس أو التسوية القضائية أن يؤدي الأجور والتعويضات والتوابع من كل نوع الناشئة بمناسبة عقود العمل والتي لازالت مستحقة للعمال المستخدمين مباشرة من طرف المدين، وذلك بمجرد أمر صادر من القاضي المنتدب، وذلك رغم وجود أي دائن آخر وبشرط وحيد هو وجود الأموال اللازمة لهذا الغرض ».

الشرط الوحيد لإستيفاء العمال أجورهم هو كفاية الأموال الموجودة بين يدي وكيل التفليسة حتى يتمكن من دفعها للعمال.<sup>(118)</sup>

أما في حالة عدم كفايتها فنص المشرع على أنها يجب أن تسدد بأولوية وأسبقية من حصيلة أول إيرادات من الأموال التي تتوفر بين يدي وكيل التفليسة، بمقتضى المادة 295 من ق. ت. ج. كما يلي: « إذا لم توجد بين يدي وكيل التفليسة الأموال اللازمة للوفاء المنصوص عليه في المادة السابقة فيجب تسديد المبالغ المستحقة من حصيلة أول إيرادات ». »

أكد القضاء الجزائري على إمتياز الأجور المستحقة للعمال في قرار صادر عن المجلس الأعلى للقضاء في النقض المرفوع من السيد وزير المالية ضد العامل (س.ر.)، الذي تحصل على قرار عن المجلس القضائي بدفع أجوره المستحقة بإمتياز على كل الديون بما فيها ديون الخزينة العامة، وجاء طعن السيد الوزير على أساس المادة 993 من ق. م. ج التي تعطي الأولوية لديون الخزينة العامة.<sup>(119)</sup>

المشرع في ظل هذا القانون وسع من مجال الذي يشمل الإمتياز فلم يقتصر على الأجر بل حتى التعويضات الأخرى المترتبة عن عقد العمل، بالعودة إلى نص المادة 89 لتحديد مشتملات الإمتياز يتبين أن الإمتياز يشمل الأجر بكافة عناصره والتسبيقات دون التعويضات فسخ علاقة العمل وتعويضات العطل المدفوعة الأجر، من خلال نص هذه المادة يتضح، أنها تمنح الأفضلية والأولوية لدفع أجور العمال وتسبيقاتها على ديون الخزينة العامة وديون هيئات الضمان الاجتماعي، وقد سكت المشرع الجزائري عن التطرق إلى المصاريف القضائية وأولويتها على دين الأجر، وبالتالي نرجع إلى النص العام المقرر في ق. م. ج في مادته 993 التي تعطي الأولوية

<sup>118</sup> - راشد راشد، « الأوراق التجارية، الإفلاس و التسوية القضائية في القانون التجاري الجزائري »، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص306.

<sup>119</sup> - المجلس الأعلى، الغرفة الاجتماعية، القرار رقم 56249 صادر بتاريخ 14/11/1981، المنشور في المجلة القضائية، عدد1، سنة 1989، ص215.

للمصاريف التي تستوفي قبل الوفاء بدين الأجر، وعليه يكون لها أولوية على الديون الممتازة بما فيها دين الأجر. (120)

### ثانيا- المرتبة المقررة لدين الأجر

جعل المشرع الجزائري بالرجوع إلى القواعد العامة في القانون المدني نجد أن ديون العمال في المرتبة الرابعة و ذلك حسب المادة السالف ذكرها، وهذا بعد إستيفاء المصاريف القضائية و المبالغ المستحقة للخرينة العامة والمصاريف الخاصة بحفظ المنقول. (121)

أما طبقا لنص المادة 89 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل التي جاء فيها كما يلي: « تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الإجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها ».

أما عن مدة إمتياز ديون العمال المتعلقة بالأجور والتعويضات فنجد الفقرة الثانية من المادة 993 ق. م. ج. والتي سبق ذكرها قد حدد إمتداد هذه الديون الخاصة بأجور العمال إلى الأشهر (12) الإثني عشر الأخيرة.

ما يلاحظ هو أن هناك اختلاف في تحديد مرتبة دين أجر العامل بين القواعد العامة المتمثلة في ق. م. ج والقواعد الخاصة المتمثلة في التشريعات العمالية، وعليه وطبقا للقاعدة المعروفة التي تتمثل في الخاص يقيد العام، فإن أحكام المادة 89 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل تلغي أحكام المادة 993/4 من ق م ج، أو على الأقل تطبيق بالأفضلية عليها. (122)

120- 993 « يكون للديون التالية إمتياز على جميع أموال.....».

121- راجع مواد 990،991،992،993 من أمر رقم 75-58 مؤرخ في 26/09/1975، يتضمن قانون مدني ، مرجع سابق.

122- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص256-257.

إن الأجر العامل 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 كالمند و التعويضات.<sup>(123)</sup>

## المبحث الثاني

### الحماية الأجر عن طريق آليات مؤسساتية

أقر المشرع الجزائري للعامل حماية لحقه في الأجر، من إنشاء أجهزة رقابية تسهر على التطبيق السليم للقوانين والتنظيمات الخاصة بالعمال والمتمثلة في مفتشية العمل والنقابات العمالية.<sup>(124)</sup>

تعزيز ثقة العامل في إستيفاء حقه في الأجر من المستخدم في الوقت والمكان المتفق عليه، وحتى لا يلجأ إلى الإقتراض الذي يجعل من حياة العامل صعبة وغارقة في الديون، جعل المشرع لمفتشية العمل دورا بارزا في تحقيق ذلك ( مطلب أول ) كما أسند لنقابات العمالية نفس الدور ( مطلب ثان ).

## المطلب الأول

### دور مفتشية العمل في مجال حماية الأجر

إستحدث القانون رقم 90-03 المتضمن مفتشية العمل هيئة تدعى « مفتشية العمل » تقوم مهمتها بمراقبة تطبيق النصوص التشريعية والخاصة بعلاقات العمل سواء كانت فردية أو

<sup>123</sup> - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار حامد للنشر، الأردن، 2011، ص131.

<sup>124</sup> - إتفاقية مؤتمر العمل الدولي رقم 81 لسنة 1947، يتعلق بتفتيش العمل في الصناعة و التجارة، مصادق عليها من طرف الجزائر في سنة 1962.

جماعية<sup>(125)</sup>، حيث تسعى لتقديم المعلومات للعمال فيما يخص حقوقهم، والتي من بين هذه الحقوق الحق في الأجر.<sup>(126)</sup>

تعتبر عملية التفتيش ذات شقين: يتعلق الأول بفحص شروط العمل من ناحية حقوق العمال المنصوص عليها في القانون أو الناجمة عن عقد العمل كالأجور وساعات العمل وفترات الراحة و الإجازات.....الخ، وأما الثاني فيتعلق بفحص شروط العمل من ناحية بيئة العمل ومدى توفير الشروط الصحية المناسبة لحماية العمال من الوقوع في المرض العادي والمهني، كذلك فحص هذه الشروط من ناحية السلامة.<sup>(127)</sup>

يبرز دور مفتشية العمل في تعزيز حماية حق العامل في الأجر من خلال الرقابة على تحديد وحساب الأجر ( فرع أول ) وأيضا من خلال رقابتها على عملية الوفاء ( فرع ثان ).

### الفرع الأول

#### الرقابة على تحديد و حساب الأجر

تتولى مفتشية العمل رقابة على تحديد الأجر ( أولا ) وأيضا على عملية حسابه ( ثانيا ).

#### أولا- رقابة تحديد الأجر

ترك التشريع العمالي الحالي الحرية لأطراف علاقة العمل في تحديد الأجر بالتراضي بينهما غير أنه قيد هذه الحرية بضمان حصول العامل على أجر وطني أدنى مضمون المنصوص عليه قانونا و المحدد بموجب النصوص التنظيمية<sup>(128)</sup>، ذلك لأن هذه الحرية التي كانت للأطراف

<sup>125</sup> - أنشئت مفتشية العمل في الجزائر سنة 1909 خلال الحقبة الاستعمارية و عرفت عدة تطورات إلى غاية سنة 1990.

<sup>126</sup> - مادة 02 من قانون رقم 90-03 مؤرخ في 06/02/1990، يتضمن مفتشية العمل، ج ر عدد 6، صادر في 07/02/1990، معدل ومتمم بأمر رقم 96-11 مؤرخ في 10/06/1996، ج ر عدد 34، صادر في 12/06/1996.  
<sup>127</sup> - رابح خنيش، مفتشية العمل في الجزائر التطور والأفاق، رسالة ماجستير، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2011-2012، ص 61.

<sup>128</sup> - أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 89.

كان يحكمها جانب واحد هو صاحب العمل، ثم أصبح تدخل مفتش العمل ضروريا للتأكد من تنفيذ المستخدم إلتزامه بدفع الأجر الأدنى المقرر بموجب النصوص التنظيمية، والسهر على مطابقة قيمة الأجر الذي يحصل عليه العامل مع هذا الأجر الأدنى، حيث اعتبر المشرع أن دفع المستخدم للعامل أجرا يقل عن الأجر الأدنى الوطني المضمون مخالفة يكون مفتش العمل مسؤولا عن الكشف عنها من خلال الرقابة الممارسة على قواسيم ودفاتر الأجور التي يلزم المستخدم بمسكها، وذلك تحقيقا لمبدأ المساواة بين العمال الذين يشتغلون في نفس المنصب.<sup>(129)</sup>

### ثانيا: رقابة حساب الأجور

لا يتدخل مفتش العمل لحساب الأجر إلا إذا نص القانون على ذلك صراحة ومن ذلك

نجد:

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

- التحقق من طريقة حساب الأجر الصافي والكلي الذي يحصل عليه العامل، وهذا يتطلب من مفتش العمل مراجعة كيفية حساب الأجر الكلي للعامل من خلال قسيمة الأجر و مراقبة ما إذا كانت قيمة الإقتطاعات من الأجر لا تتجاوز النسبة المقررة قانونا، وهذا بهدف ضمان حصول العامل على أجر يكفيه للإنفاق على معيشته.<sup>(130)</sup>

<sup>129</sup>- أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجر في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص89.

<sup>130</sup>- مرجع نفسه، ص90.



## الفرع الثاني

### رقابة عملية الوفاء

قرر المشرع الجزائري رقابة على الوفاء بالأجر سواء من ناحية الدفع النقدي للأجر أو من ناحية إجراءات وميعاد الوفاء ( أولا ) وكذلك من حيث الرقابة على إثبات الوفاء ( ثانيا ) .

### أولا- رقابة على وسائل و ميعاد الوفاء

كرس المشرع الجزائري هذه الرقابة في المادة 1/148 من الأمر رقم 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 رقم 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.<sup>(131)</sup>

أما فيما يخص إجراءات و ميعاد الوفاء بالأجر نجد أن المشرع الجزائري قد ألزم صاحب العمل بأداء الأجر في المواعيد والأماكن المحددة قانونا حيث اوجب عليه أن يدفع الأجر الذي يستحقه العامل بانتظام، عند حلول أجل إستحقاقه وهذا طبقا للمادة 88 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، فلا يجوز له دفع الأجر في الأيام المخصصة لراحة العامل ، كما يحظر عليه دفع الأجر في بعض الأماكن: كالحانات أو مخزن البيع أو أماكن اللهو وبالتالي أن يتم الدفع في أماكن العمل أو الأماكن المجاورة له، وهو ما أكده المشرع في الأمر رقم 75-31 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص -الملغى-.<sup>(132)</sup>

<sup>131</sup>- راجع مادة 02 من قانون رقم 90-03 مؤرخ في 06/02/1990، يتضمن مفتشية العمل، مرجع سابق.

<sup>132</sup>- راجع مادة 88 من قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21/04/1990، يتضمن علاقات العمل، السالفة الذكر، وكذا مادة

151 من الأمر رقم 75-31 -ملغى- مؤرخ في 29/04/1975، يتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، السالفة الذكر.

يجب على مفتش العمل أن يتحقق من أن المستخدم قد قام بدفع الأجر حسب هذه الحالات، وإلا أعتبر ذلك من قبل المخالفات التي يجب على مفتش العمل الكشف عنها إن وجد. (133)

### ثانيا: الرقابة على إثبات الوفاء

ألزم المشرع الجزائري على المستخدم أن يعد قسيمة للأجور عند دفعها للعامل وذلك لتسهيل عملية إثباته بوفائه لهذا الأجر، ونصت على هذا الإلتزام المادة 86 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل. (134)

حدد المرسوم رقم 96-98 المتعلقة بتحديد قائمة الدفاتر والسجلات التي يجب على المستخدم الإلتزام بمسكها والمتمثلة في « دفتر الأجور » وهذا جاءت به المادة 2/02 من هذا المرسوم، وأخضع مسكها لرقابة مفتش العمل، وذلك بمنح هذا الأخير إمكانية طلب الإطلاع عليها في أي وقت يطلب، وذلك للتأكد من مسكها وفق الشروط المنصوص عليها في التشريع ( مسك الدفتر بترتيب التاريخ دون بياض أو فراغ أو حشو.....الخ).

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

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

133- أمال بظاهر، النظام القانوني لحماية الأجر في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص92.

134- 86 90-11 يتضمن علاقات العمل تنص على أنه: « يدرج الأجر وجميع عناصره..... ».

منح المشرع لمفتش العمل عند إكتشاف أي خرق لأحكام الأمرة في القوانين، تقديم إنذار للمستخدم حيث يلزمه بالإمتثال لهذه القوانين في أجل حدده القانون بمدة لا تتجاوز ثمانية (8) أيام.

يقوم مفتش العمل في حالة عدم تنفيذ المستخدم لهذا الإلتزام خلال الأجل المحدد قانوناً، بتحرير محضراً و يقوم بإخطار الجهة القضائية المختصة التي تبث فيه في جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ طبقاً لمقتضى المادة 12 من المرسوم رقم 90-03 السالف الذكر.<sup>(135)</sup>

لم يفرد المشرع الجهة الخاصة للنظر في دعاوى الأجور حيث يعود الإختصاص إلى القسم الإجتماعي للمحكمة التي يتم في دائرة إختصاصها تنفيذ علاقة العمل وفقاً لما نصت عليه المادة 24 من القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل، خلافاً لبعض التشريعات العمالية العربية، منها التشريع الأردني، الذي أعطى إختصاص النظر في النزاعات المتعلقة بالأجور إلى سلطة مكونة من ذوي الخبرة الإختصاص 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 وتنتظر هذه السلطة في الدعاوى بصفة إستعجاليه، ويكون قرارها قابلاً للإستئناف.<sup>(136)</sup>

## المطلب الثاني

### دور النقابات العمالية في مجال حماية الأجر

تعتبر المنظمات النقابية ظاهرة إجتماعية وتنظيمية جاءت كرد فعل عفوي وتلقائي من طرف العمال للتخلص من الأوضاع المزرية التي ألت إليها حالتهم المهنية والمادية والإجتماعية

<sup>135</sup>- 12 03-90 1990/02/06، يتضمن مفتشية العمل تنص على أنه: « إكتشف مفتش العمل خرقاً سافراً للأحكام الأمرة في القوانين والتنظيمات، يلزم المستخدم بامتثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية(8) أيام.....».

<sup>136</sup>- أحمد عبد الكريم أبوشنب، شرح قانون العمل، ط.2، دار الثقافة للنشر، عمان، 2006، ص ص 214-215.

كوسيلة للدفاع عن مصالحهم بصفة اجتماعية<sup>(137)</sup>، وقد نظم المشرع الجزائري هذه النقابات بموجب القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

تعتبر النقابات العمالية الممثل الرسمي للعمال، فهي تبحث دائما عن مؤيد من الحقوق لهم كالزيادة في الأجور والحوافز، تحسين أوضاعهم، تسوية النزاعات العمالية، وبالتالي تطوير وتحسين علاقات العمل.

يبرز الدور الذي تلعبه هذه النقابات في حمايتها لحق من حقوق العمال وهو ( الأجر)، من خلال دورها الإستشاري ( فرع أول ) ودورها التفاوضي في تحديد الأجر ( فرع ثان ).

### الفرع الأول

#### دور الاستشاري للنقابات العمالية في حماية الأجر

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

#### أولا- مضمون إستشارة النقابات العمالية في حماية الأجر

تنص المادة 2/03 من الإتفاقية الدولية رقم 99 المتضمنة طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور في الزراعة، والتي صادقت عليها الجزائر نصت على أنه: «..... قبل اتخاذ أي قرار تجري مشاورات تمهيدية كاملة مع أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل و العمال المعنيين، إن وجدت، و مع أي أشخاص آخرين تؤهلهم مهنتهم أو وظائفهم بصفة خاصة لهذا الغرض و ترى السلطة المختصة أن من المناسب استشارتهم في هذا الشأن»<sup>(138)</sup>.

<sup>137</sup> - سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 217.

<sup>138</sup> - إتفاقية دولية رقم 99 لسنة 1951، متضمنة طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور في الزراعة، المصادق عليها من طرف الجزائر سنة 1962.

من خلال نص هذه المادة يتضح أن هذه الإتفاقية قد أقرت على ضرورة أن تتم إستشارة مسبقة بين منظمات أصحاب العمل الأكثر تمثيلا والمنظمات الخاصة بالعمال، والتي يقصد بها النقابات العمالية قبل اتخاذ أي قرار بشأن تحديد الأجور الدنيا في القطاع الزراعي.

قبل صدور قانون علاقات العمل سنة 1990 كانت الدولة تتدخل لوحدها لصالح العمال عن طريق الأجهزة المختصة، بوضع القوانين و قيود تمثل خطوط حمراء لا يمكن لأطراف علاقة العمل تجاوزها وذلك بإقرار نظام عام للأجور في مختلف قطاعات العمل.

إن المادة 87 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، التي تضمنت في نصها وجوب إستشارة النقابات الأكثر تمثيلا عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون، والمعنيين بالدرجة الأولى هم عمال القطاع الإقتصادي و القطاع الخاص و نقاباتهم و المستخدمين وتنظيماتهم النقابية الأكثر تمثيلا.<sup>(139)</sup>

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

أما بخصوص نوع هذه الإستشارة فإنها تعتبر مجرد شرط شكلي وظيفته لا تتجاوز تمكين الدولة من الظهور بمظهر الدولة التي وفت بالتزاماتها إتجاه المعايير الدولية.<sup>(140)</sup>

تشارك الدولة بإعتبارها طرف في المسألة موضوع النقاش، وذلك قصد إبداء رأيها وتحديد موقفها فيها يخص الجوانب التي تتعلق بصفة مباشرة أو غير مباشرة بسياستها الإقتصادية والإجتماعية والتنظيمية، حماية للمصالح الخاصة بها في مواجهة مصالح الأطراف الأخرى، وذلك

<sup>139</sup> - تنص مادة 1/87 من قانون رقم 90-11 مؤرخ في 1990/04/21، يتضمن علاقات العمل على أنه : « يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين و التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا».

<sup>140</sup> - أمال بظاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص122.

بما يتناسب وقدرتها على تحمل تبعات تغير الظروف والمعطيات الاقتصادية والمالية<sup>(141)</sup>، أما من الناحية العملية يقتصر دور التنظيمات النقابية على إبداء إقتراحات أو المشورة فيما يخص تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون والذي يتم تحديده في الأخير بموجب مرسوم بعد مناقشته مع أصحاب العمل.<sup>(142)</sup>

كانت النقابات العمالية في المراحل الأولى من نشأتها تتحصر مهمتها في الضغط على أرباب العمل، من أجل المحافظة على الأجور وتحسين ظروف العمل، في وقت كان سوق العمل يعاني من إختلال (زيادة في عرض قوة العمل)، مما أدى إلى قبولهم للعمل وفق لشرط مع إستغلال كبير لرب العمل لهم.<sup>(143)</sup>

### ثانيا: أهمية استشارة نقابات العمالية في حماية الأجر

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

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

<sup>141</sup> - أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 123.

<sup>142</sup> - راجع مادة 87 من قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21/04/1990، يتضمن علاقات العمل، السالف الذكر.

<sup>143</sup> - حنان شطبي، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجيستر في تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2009، ص 25.

كما أن المستخدمين هم الأكثر علما وإطلاعا بالمشاكل المختلفة التي يعانون منها كقدرتهم في تصريف الإنتاج ودفع الأعباء الضريبية و بالتالي هم الأكفأ على الموافقة أو رفض الأجر الأدنى المقترح، ودون زيادة الإنتاجية لا يمكن لصاحب العمل أن يستجيب لأية مطالبة برفع الأجر الأدنى.<sup>(144)</sup>

## الفرع الثاني

### دور التفاوضي في تحديد الأجر

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

### أولا- مضمون دور التفاوضي في تحديد الأجر

تعتبر المفاوضات من أهم الوسائل التي دفعت الطبقة العمالية للتكتل وتكوين النقابات حيث أصبحت المفاوضة الجماعية من أبرز آليات العمال لتغيير الشروط المجحفة التي كانوا يعانون منها في أماكن العمل، فأصبحت نقابات العمال تتفاوض مع أصحاب العمل لمناقشة شروط العمل، وظروفه على حد يحقق مصالح العمال، وذلك للتوصل إلى إتفاق ينظم شروط العمل بطريقة عادلة<sup>(145)</sup>، وبالتالي من خلال هذه المفاوضات يتم تجنب العديد من النزاعات التي ينجم عن غالبيتها الإضراب الذي يقوم به العمال كتعبير عن عدم رضاهم بأفعال صاحب العمل.

<sup>144</sup>- أمال بظاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص118.

<sup>145</sup>- كمال مخلوف، مبدأ السلم الاجتماعي في التشريع العمل الجزائري: بين الية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ و الاضراب كوسيلة ضغط، رسالة دكتوراه تخصص قانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2014، ص11.

عرف جانب من الفقه المفاوضة بأنها المناقشات التي يجريها أو يقوم بها ممثلو العمال مع صاحب العمل شخصيا أو منظمات أصحاب العمل أو ممثليهم، من أجل التوصل إلى حسم منازعات العمل التي قد تحدث بينهما في مجال العمل، أو من أجل إبرام إتفاق جماعي بينهما، لتحديد الشروط و الظروف والمستلزمات التي يقبل بها الطرفان جماعيا لممارسة النشاط الإقتصادية لمصلحة رب العمل أو لمصلحة من يقومون مقامه قانونا.<sup>(146)</sup>

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

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

\_ ممثلي النقابة أو النقابات، وممثلي أصحاب العمل، بالنسبة للإتفاقيات الجماعية المشتركة، وبعده لا يتجاوز 11 عضوا مفاوضا لكل طرف، وهذا بهدف الوصول إلى تحسين شروط العمل و الأجر، « كالأجور الأساسية الدنيا ». <sup>(147)</sup>

ومن بين الشروط إبرام الاتفاقية والتي تتمثل في شروط موضوعية وأخرى شكلية وهي كالتالي:

### أ- الشروط الموضوعية

#### 1- أطراف الإتفاقية

حتى تكون لمنظمات المستخدمين ونقابات العمال صلاحية التفاوض لابد من توفر مايلي:

**المدة:** إشتراط المشرع الجزائري مرور (6) ستة أشهر على الأقل من الإنشاء، وتحسب من

استكمال إجراءات التأسيس.

<sup>146</sup> - كمال مخلوف، مبدأ السلم الاجتماعي في التشريع العمل الجزائري: بين الية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ و الاضراب كوسيلة ضغط، مرجع سابق، ص36.

<sup>147</sup> - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية و الجماعية، مرجع سابق، ص196.



**التكوين:** يشترط أن تضم 20% من عمال القطاع أو الفرع أو المهنة، أو أن تضم 20% من المنظمات النقابية التمثيلية التي تشملها القوانين الأساسية للاتحادات.<sup>(148)</sup>

يكون التفاوض بناء على لجان متساوية الأطراف، تتكون من عدد مساوي من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين، ويمثل كل واحد من الطرفين بعدد من الأعضاء يتراوح من 3 إلى 11 حسب درجة الإتفاقية.<sup>(149)</sup>

## 2- موضوع الإتفاقية

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

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

- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة.
- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة.
- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل.
- كفاءات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود.
- تحديد النفقات المصرفية.

<sup>148</sup>- أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص124.

<sup>149</sup>- راجع مادة 123 من قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21/04/1990، يتضمن علاقات العمل نصت كمايلي: « يكون التفاوض في الإتفاقيات الجماعية بناء على طلب أحد الطرفين المذكورين في المادة 114 أعلاه، وتقوم به لجان متساوية الأعضاء للتفاوض تتكون من عدد مساوي من الممثلين النقابيين للعمال.....». وكذا المادة 124 من نفس القانون نصت كمايلي: « يمكن أن كل واحد من الطرفين في الإتفاقيات الجماعية للمؤسسة عدد يتراوح من 3 الى 7 أعضاء. أما الإتفاقيات من درجة أعلى، لا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف 11 عضوا ».

كما نص في المادة 17 من نفس القانون على عدم تضمين الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية أحكام من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال في الأجر، وقد أخضعه للبطلان في حالة المخالفة.<sup>(150)</sup>

## ب- الشروط الشكلية

### 1- الكتابة

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

لم يشترط المشرع شكلا محددًا ولا يلزم الأطراف بإدراجها ضمن وثيقة معينة وهو نفس ما ذهب إليه المشرع الفرنسي في المادة 2\_2/132 من قانون العمل الفرنسي الذي بدوره لم يشترط شكلا معينًا، غير أنه إشتراط ضرورة تحريرها بالغة الفرنسية ومنع تطبيق أي إتفاقية جماعية إذا كانت مكتوبة بلغة أجنبية، وهو ما أغفله المشرع الجزائري.<sup>(152)</sup>

### 2- التسجيل و الإشهار

يعتبر إجراء تسجيل الإتفاقيات الجماعية ومختلف تعديلات و ملحقاتها لدى إدارة العمل، وإيداع نسخ منها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، من الشروط الشكلية الجوهرية التي تفرضها

---

<sup>150</sup> - تنص مادة 17 من قانون 90-11 مؤرخ في 21/04/1990، يتضمن علاقات العمل على أنه : « تعد باطله و عديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل أو الأجرة.....».

<sup>151</sup> - سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص328.

<sup>152</sup> - أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجر في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص128.

مختلف التشريعات العمالية المقارنة، منها المشرع الجزائري الذي نص على هذا الشرط بموجب المادة 119 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل.<sup>(153)</sup>

### ثانيا- الآثار المترتبة عن التفاوض للأجر

إن الإتفاقية ورغم التجربة العمالية في مجال التفاوض المحدودة إلا أنها أصبحت لوسيلة الوحيدة ليس فقط في تحديد الأجر الأساسي في المهنة أو الفرع أو قطاع النشاط أو حتى على مستوى الهيئة المستخدمة، وإنما أيضا الإمتيازات المرتبطة به كالمكافآت والمنح التي يستفيد منها العمال المعنيون بزيادة الإنتاج أو نتيجة ظروف العمل بالتالي أصبحت تمثل المحدد الإتفاقي للأجر ككل.<sup>(154)</sup>

كما نجد أن تفويض القانون الإتفاقي بإختصاص تحديد نظام الأجور والحوافز المختلفة في مختلف النظم القانونية المقارنة، يرجع إلى الطابع التعاقدى لعلاقات العمل الفردية منها و الجماعية، وباعتبار أن هذه الإتفاقيات تشكل الإطار التنظيمي لكل ما تتضمنه هذه العلاقات حقوق والتزامات متبادلة، ومن بينها أهم حق والتزام في نفس الوقت ألا وهو الأجر ومختلف ملحقاته الثابتة والمتغيرة، وذلك رغم حرص المشرع على ضبط المبادئ العامة لتحديد لعناصر المكونة للأجر سواء فيما يتعلق بعناصره الثابتة أو المتغيرة، والقواعد الخاصة بمساواة العمال في الأجر عندما تتساوى مؤهلات وظروف العمل، إلى جانب أحكام الحماية القانونية لحق العامل في الأجر، وذلك باعتبار أن الأجر أحد العناصر الأساسية في علاقة العمل، فهو يشكل المحل و السبب، والتزام وحق في نفس الوقت في أي عقد عمل.<sup>(155)</sup>

لقد نصت المادة 127 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، أنه تسري الإتفاقيات الجماعية على جميع العمال وأصحاب العمل، التابعين للمؤسسة أو قطاع النشاط الذي

<sup>153</sup> - سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص329.

<sup>154</sup> - أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص129.

<sup>155</sup> - سليمان أحمية، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق،

يشملهم نطاق هذه الإتفاقية كما تلزم بتطبيق أحكامها كل من يوقع عليها، أما في الواقع يرى الفقه الدراسة للتشريع الجزائري أن الإتفاقيات الجماعية المحددة للأجور لازالت تلعب الدور الكبير الذي وجدت لأجله، ذلك لضيق المجال المحدد مسبقا لتدخل الإتفاقية الجماعية بموجب التشريع الذي يحدد الموضوعات التي تعالجها الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية<sup>(1)</sup>، وهو ما يمكن معاينته من خلال العدد الهائل للإتفاقيات المبرمة لاسيما إتفاقيات المؤسسات التي بلغت ما يقارب 1237 إتفاقية، في حين بلغ عدد الإتفاقات الجماعية التي عادة ما تتناول موضوع الأجور بصفة خاصة حوالي 5012 إتفاق.<sup>(156)</sup>

كما نجد أن التفاوض حول الأجور لم يقتصر على مستوى إتفاقيات وإتفاقات المؤسسات فقط، بل أصبح التفاوض حول تحديد الأجور ومختلف التعويضات الأخرى على المستوى القطاعي، وهي المفاوضات التي شرع فيها في فيفري 1997 بين فيدراليات الاتحاد العام للعمال الجزائريين والشركات القابضة «**LES HOLDINGUES**» والتي توجد بإتفاقية جماعية قطاعية، ومشاريع إتفاقات حول الأجور تم عرضها على لقاء الثلاثية الذي تم في شهر أفريل من نفس السنة.<sup>(157)</sup>

---

<sup>156</sup> - سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص223.

<sup>157</sup> - مرجع نفسه، ص224.

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

تعتبر القواعد القانونية للأجر حق للعامل وذلك بمقتضى نص المادة 06 من قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتضمن علاقات العمل، كما أنه التزام قانوني يقع على عاتق صاحب العمل بموجب المادة 80 من نفس القانون.

يعود مصدر تكريس هذه الحماية لما صادقت عليه الجزائر من العديد من الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية وقد خصت هذه المنظمة كل موضوع باتفاقية خاصة به مثل: الإتفاقية الدولية رقم 81 المتضمنة تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، الصادرة في 1947 صادقة الجزائر عليها في سنة 1962، والتي أوكل لها المشرع الجزائري صلاحية مراقبة الأحكام التشريعية الأمر وخاصة تلك المتعلقة بالأجور، وأقراره نص تشريعي يحدد تحديدا مركزيا من طرف السلطة التنظيمية حد أدنى للأجور يحقق مساواة للعمال في كل التراب الوطني وكذا الاتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور، الصادرة في 1949، وكذا الإتفاقية الدولية رقم 99 المتعلقة بتحديد مستويات الدنيا للأجور، الصادرة في 1951 المصادق عليهما من طرف الجزائر في سنة 1962، وكذا الإتفاقية الدولية رقم 100 المتضمنة المساواة في الأجور بين العمال والعملات، الصادرة في 1951 المصادق عليها في سنة 1966 من طرف الجزائر، وكذا الإتفاقيات العربية الصادرة عن منظمات العمل العربية مثل الاتفاقية رقم 15 بشأن تحديد وحماية الأجور الصادرة سنة 1983.

أما على المستوى الداخلي فنجد أن المشرع الجزائري قد صادق على معظم الاتفاقيات الدولية وذلك محاولة منه توفير الحماية اللازمة للأجور ووضع وسائل وأسس خاصة لتطبيق المبادئ الخاصة بها، وهو ما كرسه في مختلف تشريعاته العمالية الخاصة، أو القانون رقم 75-31 المؤرخ في 1975/04/29 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص- الملغى-، ثم القانون رقم 78-12 المؤرخ في 1978/08/30 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل- الملغى جزئيا-، ثم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21 المتضمن علاقات العمل، إلا أنه لم يعط تعريف واضح وخاص بالأجر بل إكتفى بذكر مكوناته وإعتباره مجرد مقابل لعمل مؤدى، كما أضاف إليه مختلف التعويضات والمنح الأخرى، كما شهد دور الدولة تعديلا في مجال علاقات العمل خاصة بعد صدور القانون رقم 90-11 السالف الذكر وأصبحت الأجور تحدد وفقا للتفاوض الجماعي داخل المؤسسات، فحرية الحركة النقابية ومنها حق الإضراب وسائل تسمح بالضغط والمساومة من أجل تحقيق أهدافها الخاصة برفع الأجور وبالتالي تمكين العمال من مجابهة الزيادات في الأسعار التي تعيشها البلاد.

ومن خلال كل ما تطرقنا إليه من عرضنا هذا يمكننا التوصل إلى النتائج التالية:

1- الأجر هو المقابل المالي المدفوع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل ويتكون من الأجر الأساسي وجملة من المكافآت و التعويضات مخصوم منه بعض الاقتطاعات الإجبارية منها الإختيارية إلى جانب أعباء المستخدم.

2- إن الأجر بإعتباره حافز مادي ومعنوي قوي في تحسين علاقات العمل وتحقيق مستوى من الرضا للعمال، هو أيضا أداة تشجع على العمل أكثر لما له من تأثير قوي على الجانب المعنوي والنفسي لهم.

3- المشرع الجزائري كغيره من التشريعات لضمان عدم ضياع حق العامل، وضع حد أدنى للأجر لايمكن للمستخدم أو المؤسسة النزول عنه.

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

5- المشرع الجزائري حماية للأجر غير علاقات العمل من علاقات تنظيمية إلى علاقات تعاقدية.

وقد خلصت من خلال هذا البحث إلى مجموعة من التوصيات والتي يمكن تلخيصها في مايلي:

- 1- إعطاء الأجر تعريف واضح ودقيق وخاص بالمجال الذي تنظمه قوانين العمل وهذا حتى لا يحدث خلط بينه وبين الأجور المنظمة بقواعد الوظيفة العمومية، من أجل تحقيق نتائج إيجابية تنعكس إيجابيا على حقوق العمال ليكون ضمانا له في مواجهة المؤسسة وصاحب العمل.
- 2- إضافة بند في المادة 85 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتضمن علاقات العمل، ينص فيه على إلزامية دفع الأجور النقدية للعمال « بالعملة الوطنية ».
- 3- تدخل المشرع الجزائري بنصوص واضحة ودقيقة لتنظيم مسألة تحديد مكان الوفاء بالأجر الذي قد تم إهماله في كل من القانون الأساسي العام للعامل، وكذا قانون علاقات العمل.
- 4- وضع سياسات في تحديد مبدأ الحد الأدنى للأجور على النحو الذي يكفل التناسب مع معدلات الإرتفاع الكبير الذي يطرأ على نفقات تكاليف المعيشة.

## قائمة المراجع

### أولاً: باللغة العربية

#### 1- القرآن الكريم

#### 2- الكتب و المؤلفات

- ❖ **أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في التشريع الجزائري، د.ط، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2013.**
- ❖ **أحمد عبد الكريم أبوشنب، شرح قانون العمل الجديد، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 2002.**
- ❖ **أحمد عبد الكريم أبوشنب، شرح قانون العمل، ط.2، دار الثقافة للنشر، عمان، 2006.**
- ❖ **أحمد حسن البرعي، شرح قانون العمل، المؤسسة الفنية للطباعة و النشر، القاهرة، مصر، 2013.**
- ❖ **بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية و الجماعية، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2006.**
- ❖ **بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، دار حامد للنشر، الأردن، 2011.**
- ❖ **جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري: علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.**
- ❖ **حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور و المرتبات، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.**



❖ **خليل أحمد حسن قدارة**، الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري: أحكام الإلتزام ، ديوان

المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.

❖ **خليفة عبد الرحمان**، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الإجتماعي، د.ط، دار العلوم

للنشر و التوزيع، سوق أهراس، الجزائر، 2008.

❖ **رمضان أبو السعود**، الوسيط في شرح قانون العمل المصري و البناني، الدار الجامعية،

بيروت، 1987.

❖ **سليمان أحمية**، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل

الفردية، الجزء2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.

❖ **سليمان أحمية**، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات

الجامعية، 2012.

❖ **عبد السلام ذيب**، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبه للنشر،

الجزائر، 2003.

❖ **فتحي المرصفاوي**، النظرية العامة في عقد العمل، المكتبة الوطنية، ليبيا، 1973.

❖ **فتحي عبد الصبور**، الوسيط في شرح قانون العمل، الدار الجامعية، 1986.

❖ **محمد حسين منصور**، قانون العمل في مصر و لبنان، دار النهضة العربية للطباعة و

النشر، بيروت، 1995.

❖ **مهدي بخدة**، القانون الجزائري للعمل، د.ط، دار الأمل للطباعة و النشر و التوزيع،

الجزائر، 2014.

❖ مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، دار هومة للطباعة والنشر،

الجزائر، 2011.

❖ همام محمد محمود زهران، قانون العمل: عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية،

الإسكندرية، 2001.

❖ يوسف نجم جبران، طرق الإحتياط والتنفيذ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1981.

### 3- الأطروحات و المذكرات

#### أ- الأطروحات

❖ بلميهوب عبد الناصر، مبدأ الأكام الأكثر نفعاً للعامل في قانون العمل الجزائري،

أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،

الجزائر، 2016.

❖ سليمان أحمية، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع

الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، جامعة بن عكنون، الجزائر،

2008.

❖ كمال مخلوف، مبدأ السلم الاجتماعي في التشريع العمل الجزائري: بين آلية التفاوض

كأساس لتكريس المبدأ و الإضراب كوسيلة ضغط، رسالة دكتوراه، جامعة مولود معمري،

تيزي وزو، الجزائر، 2014.

#### ب- المذكرات

❖ بوخالفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون

( المؤسسات )، معهد الحقوق و العلوم الإدارية، الجزائر، 1987.

❖ رابح خنيش، مفتشية العمل في الجزائر التطور والأفاق، رسالة ماجستير، كلية الحقوق

جامعة الجزائر 1، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2011-2012.

❖ زكرياء محي الدين و جيلاني بوزيدة، عنصر الأجر في علاقة العمل، مذكرة تخرج لنيل

شهادة المدرسة العليا للقضاء، الدورة 15، الجزائر، 2004/2007.

❖ منال سالم شوق الرشيد، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني و الكويتي،

رسالة ماجستير مقدمة استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في القانون، جامعة الشرق

الأوسط، الأردن، 2010.

❖ منال سالم شوق الرشيد، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني و الكويتي)

دراسة مقارنة )، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، 2010.

#### 4- المقالات، بحوث وتقارير

❖ سليمان أحمية، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الإلكترونية، الجزائر،

2014-2015.

❖ طه لعبيد، الحماية القانونية للأجر في التشريع الاجتماعي المغربي، مجلة الفقه والقانون ،

العدد الرابع، ، كلية الشريعة فاس، المغرب، 2013.

❖ كمال مخلوف، الإطار التنظيمي لإتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مجلة دفتر

السياسة والقانون، عدد4، الصادرة عن جامعة قاصدي رابح، ورقلة، الجزائر، 2011.

❖ محمد بوهزة، بعض أثار الإصلاحات على مؤسسة الإقتصادية العمومية الجزائرية، مجلة

العلوم الإنسانية، العدد الأول، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2011.

## 5- الإتفاقيات و التوصيات الدولية

- ❖ إتفاقية مؤتمر العمل الدولي رقم 81 لسنة 1947، متعلق بتفتيش العمل في الصناعة و التجارة، مصادق عليها من طرف الجزائر في سنة 1962.
- ❖ قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 217(د-3) مؤرخ في 10/12/1948، حقوق الإنسان: مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك، 1993.
- ❖ إتفاقية دولية رقم 95 متعلق بحماية الأجور، صادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1949، مصادقة عليها من طرف الجزائر في سنة 1962.
- ❖ إتفاقية الدولية رقم 100، مؤرخ في 06/06/1951، متعلق بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية ، مصادق عليها من طرف الجزائر سنة 1966.
- ❖ إتفاقية الدولية رقم 99 لسنة 1951، متضمنة طرائف تحديد المستويات الدنيا للأجور في الزراعة، مصادق عليها من طرف الجزائر سنة 1962.
- ❖ إتفاقية العربية رقم 15 لسنة 1983، متعلق بشأن تحديد و حماية الأجر،

## 6- النصوص القانونية و التنظيمية

### أ- النصوص التشريعية

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

❖ أمر رقم 154/66 مؤرخ في 1966/06/08، متضمن قانون الإجراءات المدنية،

ج ر العدد30، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 90-23 مؤرخ في

1990/08/18، ج ر عدد 76، لسنة 1990 ملغى بموجب قانون رقم 08-09

مؤرخ في 2008/02/25، متضمن قانون إ.م.إ، ج ر عدد21، صادر في

2008/04/23.

❖ أمر رقم 71-74 مؤرخ في 1971/11/16، متضمن قانون التسيير الاشتراكي

للمؤسسات، ج ر عدد101، صادر في1971/12/13.

❖ أمر رقم 64-73 مؤرخ في 1973 /12/28، متضمن قانون المالية، ج ر عدد

104، صادر في 1974/01/01.

❖ أمر رقم 31-75 مؤرخ في 1975/04/29، متضمن الشروط العامة لعلاقات

العمل في القطاع الخاص، ج ر عدد39، صادر في 1975/05/16.- ملغى-

❖ أمر رقم 34-75 مؤرخ في 1975/04/29، متعلق بحجز ما للمدين و وفق دفع

المرتبات، جريدة رسمية، عدد39، صادر في 1975/05/16.

❖ أمر رقم 58-75 مؤرخ في 1975/09/26، متضمن القانون المدني، ج ر

عدد78، صادر في 1975/09/30، معدل و متمم بقانون رقم 80-07 مؤرخ في

1980/08/09، يتعلق بالتأمينات، ج ر عدد33، صادر في 1980/08/12،

وبقانون رقم 83-01 مؤرخ في 1983/01/29، ج ر عدد05، صادر في

1983/02/01، وبقانون رقم 84-21 مؤرخ في 1984/12/24، يتضمن قانون

المالية لسنة985، ج ر عدد72، صادر في 1984/12/31، وبقانون رقم 87-

- 19 مؤرخ في 1987/12/08، يتضمن ضبط كيفية إستغلال الأراضي الفلاحية التابعة للأمالك الوطنية وتحدد حقوق المنتجين وواجباتهم، ج ر عدد50، صادر في 1987/12/09، وبقانون رقم 88-14 مؤرخ في 1988/05/03، ج ر عدد18، صادر في 1988/05/04، وبقانون رقم 89-01 مؤرخ في 1989/02/07، ج ر عدد06، صادر في 1989/02/08، وبمرسوم تشريعي رقم 93-03 مؤرخ في 1993/03/01، يتعلق بالنشاط العقاري، ج ر عدد 14، صادر في 1993/03/03، وبقانون رقم 05-10 مؤرخ في 2005/06/20، ج ر عدد44، صادر في 2005/06/26، وبقانون رقم 07-05 مؤرخ في 2007/05/13، ج ر عدد31، صادر في 2007/05/12.
- ❖ قانون رقم 78-12 مؤرخ في 1978/08/05، متضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد32، صادر في 1978/08/08. -ملغى جزئيا-
- ❖ قانون رقم 83-14 مؤرخ في 1983/07/02، متعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي، ج ر عدد28، صادر في 1983/07/05.
- ❖ قانون رقم 84-17 مؤرخ في 1984/07/07، متعلق بالقانون المالية، ج ر عدد28، صادر في 1984/07/10.
- ❖ قانون رقم 88-01 مؤرخ في 1988/01/12، متضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الإقتصادية، ج ر عدد02، صادر في 1988/01/13.

❖ قانون رقم 90-03 مؤرخ في 06/02/1990، متضمن مفتشية العمل، ج ر عدد

06، صادر في 07/02/1990، معدل ومتمم بأمر رقم 96-11 مؤرخ في

10/06/1996، ج ر عدد34، صادر في 12/06/1996.

❖ قانون رقم 90-04 مؤرخ في 06/02/1990، متعلق بتسوية النزاعات الفردية في

العمل، ج ر عدد06، صادر في 07/02/1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-

28 مؤرخ في 21/12/1991، ج ر عدد86، صادر في 25/12/1991.

❖ قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21/04/1990، متضمن علاقات العمل، ج ر

عدد17، صادر في 25/04/1990، معدل و متمم بقانون رقم 91-29 مؤرخ في

21/12/1991، ج ر عدد68، صادر في 25/12/1991، وبأمر رقم 96-21

مؤرخ في 09/07/1996، ج ر عدد43، صادر في 1996، وبأمر رقم 97-02

مؤرخ في 11/01/1997، ج ر عدد03، صادر في 12/01/1997.

❖ قانون رقم 90-14 مؤرخ في 02/07/1990، متعلق بكيفية ممارسة الحق

النقابي، ج ر عدد 23، صادر في 06/07/1990، معدل ومتمم بقانون رقم 91-

30 مؤرخ في 21/12/1991، ج ر عدد68، صادر في 25/12/1991، وبأمر

رقم 96-12 مؤرخ في 10/06/1996، ج ر عدد36، صادر في

12/06/1996.

❖ قانون رقم 08-09 مؤرخ في 25/02/2008، متضمن ق. إ. م. إ. ، ج ر

عدد21، صادر في 23/04/2008.

## ب- النصوص التنظيمية

- ❖ مرسوم رقم 81-14 مؤرخ في 1981/01/01، متضمن تحديد كفيات حساب العمل التناوبي، ج ر عدد 05، صادرة في 1981/02/03.
- ❖ مرسوم رقم 81-58 مؤرخ في 1981/03/28، متعلق يحدد كفيات حساب تعويض الضرر و مقداره، ج ر عدد 13، صادر في 1981/03/31.
- ❖ مرسوم رقم 81-206، مؤرخ في 1981/08/15، متعلق بتحديد مبلغ المنحة وشروط منحها، ج ر عدد 33، صادر في 1981/08/18.
- ❖ مرسوم رقم 82-181 مؤرخ في 1982/05/15، متعلق بتحديد مبلغ المنحة وشروط منحها، ج ر عدد 20، صادر في 1982/05/17.
- ❖ مرسوم رقم 88-219 مؤرخ في 1988/11/02، متضمن كفيات حساب تعويض الضرر، ج ر عدد 46، صادر في 1988/11/09.
- ❖ مرسوم رقم 88-221 مؤرخ في 1988/11/02، متعلق بشروط تطبيق المكافآت على المردود و طرق ربط الإنتاج، ج ر عدد 46، صادر في 1988/11/09.
- ❖ مرسوم تنفيذي رقم 90-290 مؤرخ في 1990/09/29، متعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسير المؤسسات، ج ر عدد 42، صادر 1990/10/03.
- ❖ مرسوم تنفيذي رقم 96-98 مؤرخ في 1996/03/06، متضمن تحديد قائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون و محتواها، ج ر عدد 17، صادر في 1996/03/13.



❖ مرسوم تنفيذي رقم 15-59 مؤرخ في 2015/02/08، يحدد العناصر المكونة

للأجر الوطني الأدنى المضمون، ج ر عدد 08، صادر في 2015/03/15.

## 7- القرارات القضائية

❖ قرار رقم 340921 مؤرخ في 1995 /03/14، صادر من الغرفة الإجتماعية،

المنشور بنشرة القضاة، الديوان الوطني للأشغال التربوية، عدد55، صادر في سنة

1999، ص193.

❖ قرار رقم 157790 مؤرخ في 1995/02/10، صادر من الغرفة الإجتماعية،

المنشور بمؤلف عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية،

دار القصة، الجزائر، 2003، ص293.

❖ قرار رقم 193781 مؤرخ في 2000/04/11، صادر أثر الطعن بالنقض في

القرار المؤيد للحكم القاضي للعامل بمنحة الخبرة، صادر عن غرفة الإجتماعية،

المحكمة العليا.

❖ القرار رقم 56249 صادر بتاريخ 14 /11/ 1981 عن الغرفة الاجتماعية للمجلس

الأعلى للقضاء، المنشور في المجلة القضائية، عدد1، سنة 1989، ص215.

❖ قرار رقم 99-587 صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، منشور بالمجلة

القضائية، 1992، عدد1، ص 106.

[www.glossarissimo.wordpress.com /2015/01/03/ar-fr-](http://www.glossarissimo.wordpress.com/2015/01/03/ar-fr-doc)  
doc-مصطلحات-قانونية-باللغة العربية-الفرنسية

ثانيا: باللغة الفرنسية

- ❖ **Jean Mouly**, Droit du travail, 6<sup>e</sup> Edition, 2012, p89.
- ❖ **jean péliissier et alain supiot et antoine jeammaud**, droit du travail, 21<sup>e</sup> edition ,daloz, paris, 2002, p1126.
- ❖ **francois duquesne et corinne sachs-durand**, le droit de travail, lextenso edition, 2016.

أرقام الصفحات	العناوين
	تشكرات
	إهداء
	قائمة المختصرات
	مقدمة
	<b>الفصل الأول</b> <b>التنظيم القانوني للأجر و آليات حمايته</b>
	المبحث الأول: ماهية الأجر ومكوناته
	المطلب الأول: مفهوم الأجر
	الفرع الأول: تعريف الأجر وخصائصه
	أولاً: تعريف الأجر
	ثانياً: خصائص واستحقاق الأجر
	الفرع الثاني: أشكال الأجر وطرق تقديرها
	أولاً: شكل الأجر
	ثانياً: كيفية تقدير الأجر
	المطلب الثاني: مكونات الأجر

	الفرع الأول: الأجر الأساسي
	الفرع الثاني: التعويضات
	أولاً: تعويضات المرتبطة بأجر منصب العمل
	ثانياً: تعويضات غير المرتبطة بأجر منصب العمل
	المبحث الثاني: الأساليب القانونية لتحديد الأجر وآليات الوفاء به
	المطلب الأول: تحديد الأجر
	الفرع الأول: تحديد الأجر بالاتفاق
	أولاً: تحديد الأجر بمقتضى عقد العمل الفردي
	ثانياً: تحديد الأجر بمقتضى الاتفاقيات الجماعية
	الفرع الثاني: تحديد الأجر من طرف الدولة
	المطلب الثاني: الوفاء بالأجر
	الفرع الأول: قواعد الدفع الأصلية
	أولاً: مكان دفع الأجر
	ثانياً: زمان دفع الأجر
	ثالثاً: تقادم الأجر
	الفرع الثاني: إثبات الوفاء بالأجر
	أولاً: قسمة الأجر

	ثانيا: دفتر الأجر
	<b>الفصل الثاني</b>
	<b>الحماية القانونية والمؤسسية للأجر العامل</b>
	<b>المبحث الأول: حماية أجر العامل عن طريق آليات قانونية</b>
	<b>المطلب الأول: حماية الأجر من صاحب العمل</b>
	<b>الفرع الأول: حماية الأجر من الاقتطاع</b>
	<b>أولا: تقييد صاحب العمل في اقتطاع من أجر العامل</b>
	<b>ثانيا: تقييد صاحب العمل في إجراء المقاصة</b>
	<b>الفرع الثاني: حوالة الأجر وبطلان التنازل العامل عن أجر</b>
	<b>أولا: حوالة الأجر</b>
	<b>ثانيا: بطلان التنازل عن الأجر</b>
	<b>المطلب الثاني: حماية الأجر من الدائنين</b>
	<b>الفرع الأول: حماية الأجر من دائني العامل</b>
	<b>أولا: عدم قابلية الأجر للحجز والإعتراض</b>
	<b>ثانيا: حقوق مخولة للعامل</b>
	<b>الفرع الثاني: حماية الأجر من دائني صاحب العمل</b>
	<b>أولا: إمتياز الدين</b>

	ثانيا: المرتبة المقررة لدين الأجر
	المبحث الثاني: حماية الأجر عن طريق آليات مؤسساتية
	المطلب الأول: دور مفتشية العمل في مجال حماية الأجر
	الفرع الأول: الرقابة على تحديد وحساب الأجر
	أولا: رقابة تحديد الأجر
	ثانيا: رقابة حساب الأجر
	الفرع الثاني: رقابة عملية الوفاء
	أولا: رقابة على وسائل وميعاد الدفع
	ثانيا: رقابة على إثبات الدفع
	المطلب الثاني: دور النقابات العمالية في مجال حماية الأجر
	الفرع الأول: دور الإستشاري للنقابات العمالية في حماية الأجر
	أولا: مضمون استشارة النقابات العمالية في حماية الأجر
	ثانيا: أهمية إستشارة نقابات العمالية في حماية الأجر
	الفرع الثاني: دور التفاوضي في تحديد الأجر
	أولا: مضمون دور التفاوضي في تحديد الأجر
	ثانيا: الآثار المترتبة عن التفاوض
	خاتمة

	ملخص
	قائمة المراجع
	فهرس

## ملخص

الأجر هو كل ما يعطى للعامل مقابل عمله بعقد مكتوب أو غير مكتوب مهما كان نوع الأجر، سواء كان نقدا أو عينا مضافا إليه التعويضات والعلاوات مهما كانت طبيعتها، فهو محل الإلتزام الرئيسي للمستخدم، وهو في نفس الوقت سبب لإلتزام العامل، فالأجر يمثل دخلا بالنسبة للعامل، يضمن له إشباع حاجاته أما بالنسبة للمستخدم فهو منح العامل أجرا معقولا غير مبالغ فيه.

أما الدولة فهي تنظر الى الأجر على أنه عنصر يؤثر على السياسة الإقتصادية، لذلك يهتمها أن يحدد الأجر الذي يحقق حياة لائقة للعمال، ومن جهة أخرى فإن ما يهتم الدولة هو إستقرار علاقات العمل. لأن هذا الإستقرار يشجع في زيادة النشاط الإقتصادي، وبالنظر الى أهمية الأجر وضع المشرع ضوابط يجب إحترامها من خلال تكريس القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل.

## Résumé

Le salaire est considéré comme la contrepartie du travail fourni par le salarié fixé selon le contrat écrit ou non écrit quel que soit le type de rémunération, en espèces ou en nature, ainsi les primes et les indemnités quelles que soient sa nature, si l'objet d'une obligation pour l'employeur et la cause pour le travailleur, le salaire représente pour le salarié des revenus satisfaisants si besoins par contre pour le l'employeur si payées le travailleur avec un salaire raisonnable.

Le salaire est considéré comme un élément essentiel sur la politique économique selon l'Etat qui détermine les salaires afin de créer une stabilité dans les relations de travail pour ce la législateur a met loi 90-11.