

جامعة غرداية

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق



الحماية القانونية للأجر في قانون الوظائف العمومي

مذكرة مقدمة لنيل متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في مسار الحقوق

تخصص قانون إداري

إشراف الدكتور:

حنان أنور

إعداد الطالبتين :

- غزاوي فاطيمة

- لشهب حدة

لجنة المناقشة :

الاسم واللقب	الجامعة الأصلية	الصفة
د/ الأستاذ نسيل عمر	جامعة غرداية	رئيسا
د/ الأستاذ حنان أنور	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
د/ الأستاذ لشقر مبروك	جامعة غرداية	مناقشا

السنة الجامعية : 2018-2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قائمة المختصرات

الرقم	الرمز	الدلالة
01	ط	الطبعة
02	ج	الجزء
03	ج ر	الجريدة الرسمية
04	ق ع ع	قانون علاقات العمل
05	ق م ج	قانون المدني الجزائري

شكر

الحمد لله سبحانه وتعالى الذي وفقنا للوصول لهذه اللحظة.

نتقدم بجزيل الشكر للدكتور المشرف "خنان أنور" الذي قبل بالإشراف علينا، كما نشكره
لدعمنا ومساعداته لنا،

ونتقدم بالشكر للجنة المناقشة على ما يقدمونه من توجيهات ونصائح.

ولا يفوتنا أن نشكر الأخت جدره سعيدة و جهيدة على مساعدتهما لنا بالمصادر
والكتب، ونشكر كل من ساهم في مساعدتنا لإتمام هذه المذكرة.

وأخيرا نشكر كل من دعمنا من قريب وبعيد.

- غزاوي فاطيمة.

- لشهب حدة.

اهداء

أهدي تمرة عملي هذا المتواضع إلى:

روح والدي رحمه الله وأسكنه فسيح جنانه

إلى من تنفذ الكلمات ولا أوفيتها زفرة من زفرتها. **أمي الغالية** أطال الله في عمرك

إلى إخوتي محمد ، عثمان، زيان ، رضا ، وأخواتي ليلي، رحمة، زهية

إلى البراعم إيناس وسيف الدين و الطيب

وإلى كل أفراد أسرتي

إلى صديقاتي : لشهب حدة و سعدة وحشي، وصورية فنيش، وبوحميدة فاطمة الزهراء،

العربي نور الهدى،زاوية رشيدة.

إلى كل أحبتي وأقاربي وأصدقائي، إلى كل من يدعوا لي بالخير

إلى كل من علمني حرفا في هذه الدنيا الفانية

ونسأل الله ان يجعل هذا العمل نبراسا لكل طالب علم.

الطالبة: فاطيمة غزاوي.

اهداء

أهدي ثمرة عملي هذا المتواضع الى:

روح والدتي رحمها الله وأسكنها فسيح جنانه

الى من تعاهدني بالتربية مند الصغر، وكان يضيء فكري بالنضج ، والتوجيه في الكبر أبي

الغالي أطال الله في عمرك

الى من سعت من أجل نجاحي وسعادتي جدتي مسعودة أطال الله عمرها

الى اخوتي وأخواتي هم من دفعوني لإنجاز هذا البحث، والى كل أفراد أسرتي

الى خطيبي الذي شجعني على الصبر ،ودعمني لإتمام عملي جعله الله شمعتنا تنير حياتي

الى صديقتي الغالية فاطيمة غزاوي والتي ساعدتني في انجاز هذا البحث والتي كانت اليد

الأولى في كتابة ومعالجة هذا العمل

الى كل أحبتي وأقاربي وأصدقائي، الى كل من يدعو لي بالخير

الى كل من علمني حرفا، و أخذ بيدي في سبيل تحصيل العلم والمعرفة اليهم جميعا أهدي

ثمرة جهدي ، ونتائج بحثي المتواضع.

الطالبة: حدة لشهب

المقدمة

يعتبر الأجر من أهم العناصر التي يتميز بها القانون الأساسي للوظيفة العمومية و كذا قانون العمل، بحيث أنه يعد من أهم الحقوق الجوهرية التي يتمتع بها الموظف، لذا من واجب الدولة أن تحيطه بضمانات فعالة لحمايته وهذا من مجمل العوائق التي قد تؤثر عليه سلبا، فلالأجر أهمية بالغة سواء كان على مستوى الفرد أو المنظمة لأنها تعد الوسيلة لإشباع الحاجيات المختلفة للفرد، سواء كانت الاحتياجات أساسية لمعيشته وبقائه أو لشعوره بالأمن أو للاندماج في العلاقات الاجتماعية، أو اعتبارها الوسيلة المناسبة للشعور بالتقدير من قبل المؤسسة التي يعمل بها أو كوسيلة يقيس بها تقديره واحترامه لذاته، أما على مستوى المنظمة فإن الأجر يعد ذو أهمية بالغة لأنه الوسيلة المنظمة لجذب الكفاءات العاملة حاليا بها وهو المقابل العادل للعمل ووسيلة لإشاعة العدالة بين العمال.

وحتى تتكافأ الأجور بمختلف المؤسسات والإدارات الأخرى. فلالأجر أثر كبير على العامل لكن لا بد أن تكون هناك عدالة لذا فهو يختلف على حسب احتياجات المنصب والمؤهلات والأقدمية حيث تتمثل هذه الأخيرة في سنوات الخبرة العلمية التي أمضاها الفرد في الوظيفة أما المؤهلات العلمية فتختلف من وظيفة إلى أخرى، فبما أننا تطرقنا في هذه المذكرة إلى الحماية القانونية للأجور فإنها تخص الموظف والعامل معا وهذا على ضوء ما جاء به القانون العام للعامل رقم 78-12 المؤرخ في 05-08-1978 حيث أنه لا يميز بين الموظف والعامل ووضع مبدأ المساواة في الأجور وهذا فيما يخص كل العمال سواء التابعين للوظيفة العمومية أو المؤسسات الاشتراكية فإن عالم الشغل لا يميز بينهم، لهذا ظهرت بعض الاتفاقيات الدولية التي تتعلق بالأجور وحمايتها ولعل سببها يعود إلى معرفة مدى اهتمام والتزام تشريع الوظيفة العمومية في الجزائر بها، فمصطلح الوظيفة يحيل على معنيين، منها معنى إداري والذي يبين لنا المهام المسندة للموظف وكذا الاختصاصات الموكلة إليه ولها أيضا معنى مالي يحيل على المنصب المالي الذي يرتبط باعتماد مالي لفائدة الموظف كحق له مقابل الخدمة التي يقدمها للإدارة في تحقيقها للمصلحة العامة. من جهة الإسلام الحنيف فهو يقدر هذه الخدمة أو بالأحرى هذا العمل ويرفعه إلى مستوى

العبادة وهذا ما جعل الإسلام يوجب أن يكون أجر العامل عادلا وفوريا بدليل قول الرسول صلى الله عليه وسلم: "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه". لهذا فالأجر مبلغ مالي يتقاضاه الموظف أو العامل مقابل الخدمة التي يقدمها للإدارة إذ يكاد البعض يعتبره عنصر من عناصر تعريف الموظف فالأجور تشتمل على التعويضات المحدثة بمقتضى النصوص التشريعية والنظامية وهذا ما يحرص على حق الموظف في تقاضي مرتبه بصفة منتظمة طالما أنه مستمر في أداء واجبه الوظيفي بالإضافة إلى هذا يتمتع بحقه في التعويضات التي قد تكون عامة، فتطبق على جميع الموظفين وقد تكون أيضا لفئة معينة منهم.

أهمية الموضوع:

تكمن أهمية هذه الدراسة العلمية حيث أجمعنا على موضوعا يهم شريحة واسعة من شرائح المجتمع وهي شريحة الموظفين ويعالج موضوع جد هام للموظف كونه يدرس كيفية الحماية القانونية للأجر ولما له من أثر كبير لتحفيز الموظفين، ويبحث في أهم المشاكل التي تواجه الموظفين على وجه العموم كمشكلة تدني مستوى الأجور وعدم استقراره وحماية الموظف من هذه المشاكل يساهم في حماية أمن المجتمع و سلامته.

أسباب أو دوافع إختيار الموضوع:

وقع الاختيار على هذا الموضوع بمجموعة الأسباب من الدوافع، ذاتية وموضوعية تتمثل في:

- الأسباب الذاتية تكمن في طبيعة اختصاصنا في القانون الإداري، وكذا موضوع الأجور وحمايتها له علاقة وطيدة بمجال اختصاص عملنا في الإدارة و الوظيف العمومي.

- الأسباب الموضوعية تتمثل في رغبتنا للبحث والاستطلاع في موضوع الأجور الذي يعتبر حديث الساعة (سياسة التقشف ولما نعيشه من ضعف في القدرة الشرائية) وأثره في رفع مستوى الأداء لدى الموظفين .

أهدافهذه الدراسة:

بما أن موضوع هذه المذكرة كغيرها من المواضيع نظم من خلال دراستنا للإجابة عن كيفية الحماية القانونية للأجور في الوظيفة العمومي و إثراء المكتبة الجامعية بالمعلومات والبيانات في هذا المجال.

الدراسات السابقة:

- دراسة بوخروبة كلثوم ، بعنوان سياسة الأجور في الجزائر ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في علوم القانون العام ، كلية الحقوق، بجامعة الجزائر، 2017/2016 ، عالجت هذه الدراسة سياسة الأجور في الوظيفة العمومية في الجزائر وفي قانون العمل حيث توصلت إلى فكرة مفادها أن سياسة الرواتب و الأجور يخضعان إلى نفس القواعد و الأحكام : الكتلة الأجرية ، شبكة الأجور ، كشف الرواتب ، الحركة النقابية ...

- دراسة براهيم نسيمة ، بعنوان الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري ، أطروحة دكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة ، بجامعة مستغانم، 2017/2016، تهدف هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على النظام القانوني للأجر في التشريع الجزائري مع بيان أوجه الحماية القانونية و القضائية التي أقرها المشرع الجزائري لضمان تكريس حماية قانونية لأجر العامل.

الصعوبات الدراسة:

ومن بين الصعوبات التي واجهتنا في هذا البحث هيقللة المراجع المتخصصة بمكتبة الجامعة، كما واجهنا صعوبة في اقتناء المراجع خارج الجامعة.

نطاق الدراسة :

تتجلى نطاق هذه الدراسة باعتبار أن الأجر ومختلف التعويضات الملحقه به يعد من أهم الحقوق الأساسية للعامل ومن أهم التزامات صاحب العمل تجاه العامل خاصة في القطاع العمومي وكما هو معلوم أن أول حق مقرر للموظف العام مقابل أداءه للخدمة هو الأجر الذي يتقاضاه وذلك بصفة دورية، كما أن هناك من يرى أن مصطلح الراتب والأجر مختلفان في اللفظ لكنهما يحملان نفس المضمون المتمثل في المقابل المالي، لأن كل من الراتب والأجر هدف واحد ألا وهو بناء الاقتصاد الوطني.

إشكالية البحث:

من خلال ما سبق ونظرا للأهمية التي يحظى بها عنصر الأجر تم تضمين بحثنا للإجابة على الإشكال الآتي:

ما هي الإجراءات والضمانات اللازمة للحماية القانونية للأجر في قانون الوظيف العمومي؟

ولالإجابة على هذه الإشكالية توجب علينا الإجابة على التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هو الأجر وماهي مشتملاته؟
- ما هي المبادئ العامة المقررة لحماية الأجر؟
- ما هي الآليات القانونية لحماية الأجر؟
- فيما تكمن أهم الضمانات المؤسساتية لحماية الأجر؟

المنهج المتبع في الدراسة:

اعتمدنا لإعداد هذه الدراسة على مناهج علمية فرضتها طبيعة الموضوع منها المنهج التحليلي وهو الذي يعتمد على تحليل النصوص القانونية ذات الصلة به للكشف عن الحماية المقررة للأجر وتفسيرها لاستنباط

المسائل الأصلية وإسقاطها على الواقع، وقد قمنا بتناول أحكام القوانين الجزائرية منها الملغاة ومنها السارية المفعول وهذا لتوضيح التغيير المحدث .

واعتمدنا المنهج الوصفي لان هذه الدراسة تنصب على هياكل رقابية لحماية الأجور يتعين بذلك وصفها والتعريف بها .

خطة الدراسة:

الفصل الأول بعنوان ماهية الأجر والمبادئ التي يقوم عليها، ويندرج تحته مبحثين المبحث الأول: مفهوم الأجر ومشمولاته والذي قسم بدوره إلى مطلبين، المطلب الأول تعريف الأجر وخصائصه والمطلب الثاني يضم الأجر ومشمولاته.

أما المبحث الثاني: المبادئ العامة لحماية الأجور وبدوره تم تقسيمه إلى مطلبين، المطلب الأول مبدأ تقرير الحد الأدنى للأجر و المطلب الثاني مبدأ عدم الحجز على الأجر .

بالنسبة للفصل الثاني و المعنون بالحماية القانونية المقررة للأجور و الذي اشتمل على مبحثين، المبحث الأول : حماية الأجر عن طريق الآليات القانونية ويضم مطلبين المطلب الأول: حماية الأجر من صاحب العمل والمطلب الثاني حماية الأجر من الدائنين.

والمبحث الثاني تحت عنوان الضمانات المؤسساتية لحماية الأجور والذي ينقسم إلى مطلبين، المطلب الأول الذي يخص دور مفتش العمل في مجال حماية الأجر أما المطلب الثاني فيخصص سلطات مفتش العمل عند معابنه للمخالفة.

الفصل الأول

يعتبر النظام العام للأجور في الوظيفة العمومية نظام هيكلي وبشري ومالي ومادي وهذا مايشكل مجالها ومصدرها, حيث توجد مجموعة من السلطات العمومية تتقيد لوضع نظام للأجور.

كما أن الوظيفة العمومية وقانون العمل الجزائري هما المركز الأساسي الذي يمكن الاعتماد عليهما في تحديد نظام الأجور وضبط مفهومه وخصائصه والمبادئ التي يقوم عليها, ذلك باعتبار أنه لا يجوز التطرق إلى نظام الأجور في قطاع الوظيفة العمومية دون البحث عن نظام الأجور في قطاع قانون العمل لأن كلاهما تخضعان لسياسة أجريه واحدة من حيث المصدر وسبب تطوير البلاد اجتماعيا واقتصاديا هدفهم الوحيد المشترك.¹

من خلال ذلك فإن الأجر يعد من الحقوق المالية للموظف العمومي باعتبار أن هذا الحق المالي هو الوحيد الذي يستفيد منه الموظف بعد مباشرته للوظيفة المخول لها,² لذلك تلعب الأجور والرواتب التي يحصل عليها الموظف من جهده المبذول سواء كان الجهد عضليا أو فكريا دورا مهما لتحقيق حاجاته المادية و النفسية وقد أسس المشرع الجزائري نظام متكامل لحماية الأجور, وذلك من خلال مجموعة من المبادئ التي أقرها بمصادقته على العديد من الاتفاقيات الدولية وبعض القواعد والتدابير القانونية الأخرى التي من شأنها تعزيز هذه الحماية. كما أن الأجر يعتبر من العناصر الأساسية المنشئة لعقد العمل هو ويستقر حق العامل في أداء عمله عند المطالبة بالأجر لأن الأجر في هذه الحالة يعتبر بدوره معيار مقابل أداء العمل.³

فبالرجوع إلى حادثة التشريع الجزائري نجد أنه من أولى أسس حماية الأجور النصوص القانونية العمالية التي لجأت إلى تبني الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية وذلك باعتبار التشريعات المنظمة لعلاقة العمل تتجاوز الحدود الوطنية لتتخذ طابعا دوليا.⁴

المبحث الأول: مفهوم الأجر ومشمئلاته

بما أن المشرع الجزائري أعطى أهمية بالغة للأجر مكنه من وضع نظام قانوني لتعريف الأجر ومكوناته واستنباط خصائصه.⁵

¹ بوحروبة كلثوم, تطور سياسة الأجور في الجزائر, رسالة لنيل شهادة دكتوراه, علوم في القانون العام, كلية الحقوق, جامعة سعيد حمدين, الجزائر 2016-2017, ص 11.

² مسعود عشاش, الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري, مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق, تخصص قانون إداري, كلية الحقوق والعلوم السياسية, جامعة محمد خيضر, بسكرة, 2013-2014, ص 24.

³ مهدي بحددة, التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري, دار الجامعة الجديدة, الإسكندرية, 2015, ص 15, 16.

⁴ أمال بطاهر, النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري, دار الجامعة الجديدة, الإسكندرية, 2015, ص 21.

⁵ محمد حسين منصور, قانون العمل, منشورات الحلبي الحقوقية, ط 1, 2010, ص 186, 185.

من خلال تحديد مفهوم متفق عليه للأجر، اختلف فقهاء القانون في تحديد مفهوم موحد على ما يتقاضاه الأجير سواء كان موظف أو عامل، فالتسميات التي تطلق عادة على الأجر متعددة ومتنوعة. فهناك مصطلح الأجر "salaire" وهي كلمة من اللغة اللاتينية من كلمة "salarium" المشتقة من كلمة "Sal" والتي تعني "Sel" باللغة الفرنسية، وبالعربية "الملح" حيث كان سلعة نادرة، استخدم كمقابل الأعمال المؤداة من قبل موظفي الخدمة المدنية في نهاية الإمبراطورية الرومانية في العصور الوسطى حيث كان يؤجر الرومان بكمية الملح ولهذا أطلق على الأجير مصطلح "salarier" الذي يؤجر بكمية الملح، إلى أن أصبح هذا المصطلح متداول في نظام علاقات العمل وهو يدل على كل ما يتقاضاه العامل الخاضع لقواعد العمل أي الذين يتقاضون أجورهم على أساس الساعة أو اليوم أو الأسبوع، وهناك مصطلح راتب Traitement وهو ما يطلق عادة على أجر الموظف الذي يخضع لقواعد وقوانين الوظيفة العمومية ويقدم له الأجر على أساس شهري وتصرف له شهريا في الغالب وبشكل ثابت لا يتغير بعدد الساعات التي يشغلها، ولكن هذا لا يعتبر اختلافا من حيث المضمون لذلك اختفى هذا التمييز لأن كلا المصطلحين و العبارتين يمكن أن تنطويان تحت مصطلح أشمل وهو ما يمكن أن نسميه بمصطلح "الأجر" Rémunération المستعملة في اللغة الأجنبية والتي تعبر عن معنى أجر أو راتب أم عن كليهما معا باعتبارها أوسع وأشمل منهما.¹

وكما يلاحظ أيضا من خلال أحكام المادة 31 من الأمر 66-133 أن المشرع قد وظف مصطلحي الأجر والمرتب معا، حيث جاء النص على النحو التالي: "يكون للموظف الحق بعد أداء الخدمة في أجور تشتمل على المرتب... ويحدد المرتب...".² حيث يقابلها النص باللغة الفرنسية.³

وتجدر الإشارة أننا نجهل تماما الأسباب الحقيقية لهذا الخلط بين المصطلحات والترجمة غير الصحيحة، فهل يعود سبب ذلك لنقص الكفاءات المتخصصة في الترجمة نتيجة لما خلفه الإستعمار الفرنسي أم أنه سهوا. فمهما كانت التسميات والمصطلحات المستعملة للتعبير عن الأجر أي المقابل المالي الذي يتلقاه الموظف أو العامل مقابل العمل الذي أداه.

¹ اخلف بلال، الحماية القانونية لأجر العامل، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2016-2017.

² الأمر 66-133 الصادر في 08-06-1966 المتعلق بالقانون العام للوظيفة العمومية.

³ " le fonctionnaire a droit, après un service fait, à une rémunération....le traitement est déterminé..."

ولهذا لا نرى مبررا علميا وقانونيا لهذا التمييز وليس هناك أدنى سند أو الأساس لهذه التفرقة، ذلك أن المحتوى والمضمون القانوني والعلمي كذلك واحد. ومن خلال ما تم ذكره سابقا ارتأينا إلى تقسيم المبحث الأول إلى مطلبين بحيث يتضمن المطلب الأول تعريف الأجر وخصائصه، والمطلب الثاني تم التطرق فيه للأجر ومشتقاته.¹

المطلب الأول: تعريف الأجر وخصائصه.

لقد استقر القضاء الجزائري في العديد من قراراته على أن الأجر هو المقابل للعمل الذي يؤديه الشخص بجهده، وخلافا لهذا المبدأ لا يمكن أن يستفيد الموظف على أجراء في فترة لم يقيم بالعمل خلالها وتقدر طريقة احتسابها بما يقدر نقدا ويتم تحديد قيمته بالتراضي.²

كما قال الله تعالى في كتابه الكريم: "من عمل صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون " صدق الله العظيم³.

من خلال الآية الكريمة يتبين أن الله عز وجل كفل للعامل حق في تقاضي الأجر مقابل العمل الذي يقوم به فالإنسان يسعى للبحث عن مكسب الحلال الذي يسدد به حاجياته ومتطلبات الحياة.

وقد خص الرسول ثلاث فئات هو خصم لهم في ذلك اليوم، فعن أبي هريرة رضي الله عنه "عن الرسول صلى الله عليه وسلم قال(قال الله: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة: رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حرا فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيورا فاستوفى منه ولم يعطه أجره) [رواه البخاري]

وكشرح لهذا الحديث نجد بعض الناس يستأجرون عمالا كي يعملون عندهم وعندما ينتهون من العمل يمنعهم أصحاب العمل من حقهم مقابل العمل المقدم، فكثيرا ما نجد موظفين، أو سائقين، أو خدام، أو غير ذلك من أصحاب المهنة ممن يمكنون لأشهر أو ربما لسنوات دون أن يحصلوا على أجورهم ومستحقاتهم المالية، لهذا قد جعل الله عقاب من يمنع حق أجير أن يكون عز وجل خصما له يوم القيامة، على خلاف من يوفي الأجير حقه فإن الله عز وجل يبارك له في ماله.

¹ أممية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، (علاقة العمل الفردية)، الجزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004، ص.214.

² مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطبع والنشر والتوزيع، المدينة الجديدة، تيزي وزو، 2014، ص.161.

³ الآية 97 من سورة النحل.

لذا عرف مفهوم الأجر وكذا العناصر المكونة له عدة تعريفات وقد خصصنا (الفرع الأول) لتعريف الأجر أما (الفرع الثاني) يتم فيه التطرق لمكونات الأجر.

الفرع الأول: تعريف الأجر

كما سبق فإن أهم المزايا الوظيفية التي يتمتع بها الموظف هي الأجرة التي يتقاضاها مقابل الخدمات التي يؤديها لفائدة الدولة وتعود عليه بالمنفعة.

فقد نصت الاتفاقية الدولية للعمل رقم 95 في مادتها الأولى الخاصة بحماية الأجور والتي صدرت عن منظمة العمل الدولية على أنه: "يعني تعبير "الأجور" في هذه الاتفاقية أي مكافئة أو كسب يمكن أن تقدر قيمته نقدا، أيا كانت تسميته أو طريقة حسابه، وتحدد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو باللوائح الوطنية، ويدفعه صاحب عمل لشخص يستخدمه مقابل عمل أداه أو يؤديه أو خدمات قدمها أو يقدمها، بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب".¹

كما أن المشرع الجزائري لم يعرف الأجر صراحة، وإنما اعترف للعامل بحقه في الأجر ذلك بموجب المادة 80 من الأمر رقم 90_11 المضمن قانون علاقات العمل المعدل والمتمم، حيث نص على أنه «للعامل الحق في أجر مقابلا لعمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل».²

يفهم من هذه المادة أن الأجر إما أن يكون مرتبا أو دخلا يتقاضاه العامل مقابل أداء الخدمة ويقرر هذا المبدأ أنه لا يمكن للعامل الحصول على أجرة ما لم يؤدي عمله وفي حال حصوله على مقابل دون أداء العمل يعد ذلك تعويضا.³

وقد جاء في المادة 32 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للتوظيف العمومية لسنة 2006 على أنه: «للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب». لكن هذه المادة لم تتطرق إلى تعريف شامل للراتب وإنما أشارت إليه على وجه العموم.⁴ ونظرا لتعدد التعاريف حول الأجر ارتأينا إلى ذكر نموذجين، الأول الفقيه العربي عمار بوضياف والثاني الفقيه المغربي محمد حسين منصور، حيث عرف كل منهما الأجر بمنظوره الخاص فيما يلي :

¹ المادة الأولى من الإتفاقية الدولية رقم 95، المتعلقة بحماية الأجور، الصادرة عن منظمة العمل الدولية، سنة 1949

² قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21-04-1990 يتضمن علاقات العمل.

³ مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطبع والنشر والتوزيع، المدينة الجديدة، تيزي وزو، 2014، ص 161.

⁴ الأمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، ج.ر. رقم 46.

فقد عرفه الأستاذ عمار بوضياف على أنه: «مبلغ مالي يتقاضاه الموظف شهريا مقابل تفرغه وانقطاعه في خدمة الإدارة المستخدمة . والراتب تكفلت النصوص الخاصة في تحديده وهو ما يؤكد مرة أخرى الطابع القانوني للوظيفة ...»¹.

ويعرفه الأستاذ محمد حسين منصور الأجر بأنه: «كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله أيا كان نوعه...»²

ويمكن القول أن الحق في الأجر يعد من الحقوق الجوهرية التي يسعى كل من الفقه والقضاء إلى تحقيقها، كما أنه يعد من أهم العوامل التي يمتاز بها عقد العمل من ناحية ارتباطه ارتباطا وطيدا بالوظيفة سواء تعلق الأمر بالقطاع العام الإداري أو الاقتصادي أو حتى بالقطاع الخاص يبقى للأجر أهمية تشغل كل تشريعات العمل منها السابقة والحالية أي السارية المفعول.³

كما يمكن تعريف الأجر من الناحية التشريعية على أنه العوض مقابل العمل كما عرفه بعض العلماء، وعرفه البعض الآخر على أنه العوض المعلوم على المنفعة المعلوم. فقد ذكره الله عز وجل في القرآن الكريم كقوله تعالى: "فوجدنا فيها جدارا يريد أن ينقض فأقامه* قال لو شئت لاتخذت عليه أجرا".⁴

وقوله أيضا: " فإن أرضعن لكم فآتوهن أجورهن".⁵

كما نجد مذكور في قول الرسول صلى الله عليه وسلم: "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه".⁶ تتضح

لنا المكانة العظمى التي يحظى بها الأجر في الشريعة الإسلامية فقد أولو أهمية كبرى لحق العامل ويجب أن يصل إليه على وجه العجالة لدرجة أنه أوصى الرسول صلى الله عليه وسلم بقوله قبل أن يجف عرقه.

¹ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، ط1، 2015، ص121 .

² محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ط2010، ص1، ص185.

³ عبد الرحمن خليفي، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم للنشر والتوزيع، حي النصر (150 مسكن) الحجار، عنابة، 2014، ص81.

⁴ الآية 77 من سورة الكهف.

⁵ أنظر الآية 06 من سورة الطلاق.

⁶ أنظر حديث شريف رواه ابن ماجة.

ونستخلص من هذه التعريفات أنها تتفق مع المستويات الدولية الواردة في المادة الأولى من الإتفاقية الدولية رقم 95 لسنة 1949 بحيث أبرزت أن الأجر كمبدأ عام يجب أن يكون نقدا وذلك بشروط معينة ويمكن أن يكون عيني ، كما أضافت الإتفاقية العربية على أن الأجر يشمل العلاوات والمنح والمزايا أيا كان نوعها وغيرها من متممات الأجر . وكما جاء في المادة 80 من القانون رقم 90-11 ق،ع،ع على أنه " للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل"ولفهم المعنى يقابله النص باللغة الفرنسية على النحو التالي:

-Art-80 de la loi 90-11«En contre partie du travail fourni, le travailleur a une rémunération Au titre de laquelle il perçoit un salaire au résultat du travail ».

ومما تم التطرق إليه بخصوص الأجور ، قامت لجنة المصطلحات الفرنسية بجمعية المحاسبين المعتمدين ب كيبك **Quebec** في كندا بوضع خصائص في ما يخص هذه المصطلحات تم إيجازها في الشكل أدناه

(الشكل رقم 01)



يبين الشكل رقم 01: خصائص مصطلحات الأجور

الفرع الثاني: خصائص الأجر

من خلال ما تم استعراضه في تعريف الأجر نستخلص بأن الأجر يتمتع بجملة من الخصائص ينفرد بها وتجعله متميزا مما له من طبيعة تختلف باختلاف البيئة التي حدد فيها، لأن نظام الأجر يؤثر في مجموعة من القضايا المهمة كنوع العاملين الذين تجتذبهم المنظمة والرضا الذي يتمتعون به وريحية المنظمة لذلك لا بد أن يتم إعداده بدقة وحتى يكون له تأثير إيجابي يجب أن يتمتع الأجر بجملة من الخصائص ويمكن أن نذكر منها مايلي:

✓ أن الأجر يتمتع بجملة من الخصائص ينفرد بها وتجعله متميزا كون أنه ذو طبيعة تختلف باختلاف البيئة التي يحدد فيها.

✓ الأجر هو المقابل الذي يؤديه العامل فعلا أو بمناسبة قيام رابطة العمل.

✓ الأجر مبلغا نقديا قد تكون بعض أجزائه منافع عينية كاستثناء.

✓ دفع المبلغ إلزامي على رب العمل.

✓ الأجر محدد بالاتفاق بين العامل ورب العمل¹.

المطلب الثاني: الأجر ومشمولاته

بما أن كل العناصر المكونة للأجر تحظى بالحماية القانونية سواء كانت من الزاوية المدنية أو الزاوية الجزائية له , فلا بد من التطرق إلى مشمولاته . كون أن هذا الأجر لا يقتصر فقط على الأساس وإنما يشتمل على مجموعة من التعويضات والمكافآت وهذا ما نصت عليه المادة 31 و 01 من الأمر رقم 66-133 الصادر في 08-06-1966 المتعلق بالقانون العام للوظيفة العمومية على أنه : « يكون للموظف الحق بعد أدائه الخدمة في أجر تشمل على المرتب وعند الاقتضاء على التعويضات »².

¹ اخلف بلال ,مرجع سابق ,ص 09.

² أنظر المادتين 01 و 31 من الأمر 66-133 الصادر في 08-06-1966 المتعلق بالقانون العام للوظيفة العمومية .

ومن خلال الإطلاع على المواد من 119 إلى 126 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية.¹ وأحكام المواد من 80 إلى 83 من القانون رقم 90-11 المتضمن قانون علاقات العمل الساري المفعول، تبين أن الأجر يتكون من عدة عناصر منها الثابتة وأخرى متغيرة.² ويمكن التعرف عليها فيما يلي :

الفرع الأول: الأجر الثابت

الأجر الثابت هو الأجر الذي يتقاضاه العامل بمجرد انتهاء الفترة التجريبية، وتثبيتته في منصب عمل معين دون أن يتأثر بظروف العمل أو كميته أو قيمته أو نوعيته. وعلى هذا الأساس يمكن التطرق إلى العناصر التي تعد ثابتة في الأجر الأدنى المضمون الذي تندخل الدولة في تحديده وذلك لحماية العامل كونه الطرف الضعيف في علاقة العمل.

أولاً: الأجر الوطني الأدنى المضمون

إنّ المشرع الجزائري لم يعرّف الأجر الأدنى الوطني المضمون وإتّما عرّفه الفقه على أنّه «هو الحد الأدنى المطبق على كافة العمال، وكافة القطاعات والنشاطات، دون استثناء، حيث يتم تحديده من قبل السلطة العامة -الحكومة- بمقتضى نصوص تنظيمية بالنظر إلى عدّة اعتبارات مالية واقتصادية واجتماعية لاسيما فيما يتعلق بتطور الأسعار في البلاد».

« فالأجر الأدنى هو الأجر الذي لا يجوز بأي حال من الأحوال النزول عنه في علاقات العمل، فردية كانت أم جماعية، وهو الذي يغطي نفقات المعيشة في حدودها الإنسانية دون الإخلال بالتوازن الاقتصادي الواجب بين الأجر والأسعار»

«وهو أدنى لأنّه لا يمكن الاتفاق في عقد العمل أو الاتفاقيات الجماعية على أجر أقلّ منه، وهو غير مرتبط بمستوى العمل المؤدى ومن شأنه تغطية الحاجات الأساسية للعامل وعائلته».³

كما يعرف الأجر الوطني الأدنى المضمون أنه الحد الذي لا يستوجب إهماله عند تحديد الأجر الثابت، ولا يمكن مخالفته كونه من قواعد النظام العام فقد يعد أنه الحد الذي يمكن العامل البسيط من العيش حياة كريمة،⁴ وقد حدد

¹ أنظر المواد من 119 إلى 126 من الأمر 66-133 المتعلق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

² أنظر المواد من 80 إلى 83 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل .

³أحمية سليمان، التنظيم القانوني ع، ص 230، 231.

⁴أمال بطاهر، المرجع السابق، ص 95.

المشروع الجزائري في المادة 1 والمادة 3 من المرسوم الرئاسي رقم 395/06¹ الأجر الأدنى الوطني المضمون وفقا لمدة عمل قانونية أسبوعية قدرها 40 ساعة وهو ما يعادل 173,33 ساعة في الشهر باثني عشر ألف دينار (12000 دج) في الشهر أي ما يعادل 69,23 دينار لساعة عمل. أما إذا كان عدد الساعات المؤداة أقل من 40 ساعة في الأسبوع، فلا يمكن للعامل التمسك بالحد الأدنى الوطني المضمون بل يمنح أجر حسب مدة العمل الفعلي.

كما نشير أنّ عقود العمل الفردية والجماعية لا يمكن أن تقدّر أجر أقل من الأجر الأدنى لأنّه من النظام العام، ومن القيود الواردة على حرية الأطراف؛ وإذا اتفق هؤلاء الأطراف على أجر يقل عن الأجر الأدنى يقع هذا الاتفاق باطلا ويمكن للمحكمة أن تقضي بالبطلان من تلقاء نفسها مع فرض عقوبة على المستخدم. بالإضافة إلى ذلك يسعى الأجر الأدنى الوطني المضمون إلى تحقيق التكافؤ في المنافسة بين المشروعات؛ لأنه من المعلوم أن مقدار المبلغ المدفوع للعامل كأجر يؤثر تأثيرا كبيرا في الحسابات الاقتصادية للمشروع وتكلفة الإنتاج عموما².

ثانيا: الأجر الأساسي (القاعدي)

في مجال الوظيفة العمومية لا يكتسي مفهوم الأجر الأساسي مدلولاً اقتصادياً بل له مدلولاً قانونياً يتمثل في عدة مبالغ يتقاضاها الموظف بصفة رسمية وهذا بطابع الخبرة والأقدمية في وظيفته، فهذا ما لا يتناسب مع الأبعاد القانونية والاجتماعية وكذا السياسية³. ويفهم من ذلك أن الأجر الأساسي هو المبلغ الذي يدفع للموظف بحيث لا يعتبر هذا الأجر المدفوع ثابتاً طوال مدة الخدمة وإنما يتغير كنتيجة لطوال مدة الخدمة وذلك بحسب الخبرة والأقدمية.

ويعرف الأجر الأساسي في بعض النظم منها التشريع الجزائري على أنه أجر المنصب أو الأجر الأساسي، ويحدد هذا الأجر وفقاً للكمية الإنتاجية أي الأجر المردود أو الوقت المشغل أو الجهد المبذول وهذا تضمنته المادة 81 من قانون علاقات العمل على أنه يفهم من عبارة مرتب حسب القانون مايلي: «الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة». يفهم من هذه المادة أن الأجر الأساسي هو الأجر المطابق للعمل بحيث لا يمكن أن يكون أقل من الأجر الأدنى المضمون بأي حال من الأحوال ويتم تحديده عموماً بواسطة النقاط

¹ المرسوم الرئاسي رقم 395/06 المؤرخ في 2006/11/12 المتعلق بتحديد الأجر الأدنى الوطني المضمون، الجريدة الرسمية العدد 13.

² بوقبرين عابد، ضوابط تحديد أجر العامل في ظل العولمة الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، 2010-2011، ص 56.

³ هاشمي حربي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دارهومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ط3، 2013، ص 243.

الاستدلالية المقابلة لقيمة مالية معينة، وتعكس عناصر المنصب عادة في درجة التأهيل المهني، والجهد المطلوب لذلك المنصب ومسؤولية وظروف العمل ومختلف الضغوطات والمتطلبات المرتبطة بكل منصب عمل.¹

ثالثا: التعويضات الثابتة الملحقة أو المرتبطة بمنصب العمل

صنفت التعويضات والملحقات بموجب المادة 81 فقرة 2 من القانون رقم 11/90 المتضمن علاقات العمل كما يلي: «التعويضات المدفوعة بحكم أقدميه العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي والعمل المضّر والإلزامي، بما فيه العمل الليلي وعلاوات المنطقة». ومن هذه المادة يمكن القول أن التعويضات المرتبطة بالأجر تتمثل فيما يلي :

1- تعويض الأقدمية أو الخبرة:

وهذا ما نصت عليه المادة 61 من القانون رقم 11/90 على أنه: «تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل السلم المهني وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العامل واستحقاقه». يفهم من هذه المادة أن تعويض الأقدمية أو الخبرة من الناحية المبدئية عن طريق الترقية المهنية للسلم المهني، حيث يتكون السلم المهني لكل منصب عمل من درجات تبدأ التمرين إلى الدرجة النهائية.²

2 - تعويض الضرر أو المخاطر :

لقد أقر المشرع الجزائري في نص المادة 81 من قانون علاقات العمل على أن يشمل التعويض عن الضغوط الخاصة بمنصب العمل المعني بما في ذلك الجهد المبذول في العمل والضغوطات البدنية أو الفكرية التي يستوجبها والمخاطر الناتجة وهذا ما يجتّم ضرورة التكفل بحماية العامل من هذه المخاطر وذلك بتحسين ظروف العمل أو التعويض عن الضرر الناتج عنه .

وقد صدرت عدة مراسيم في تطبيق هذا المبدأ كانت منظمة لكيفية حساب هذا التعويض حيث خولت للمؤسسة المستخدمة مهمة تحديد قائمة المناصب التي تشمل المخاطر، وذلك من أضرار أو أمراض حيث يستوجب

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، ط2، 2009، ص135.

² براهيم نسيمة، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، 2016-2017، ص71.

أن تكون النسبة الإجمالية أو الجزئية لكل ضرر في حدود 20% من الأجر الأساسي كما أنها لا تدرج ضمن عناصر تصنيف منصب العمل.¹ على أن يتم بعد ذلك تحديد هذه القائمة وكذا النسب بمشاركة لجان خاصة للوقاية والصحة والأمن على مستوى المؤسسة المستخدمة.²

3 - تعويض المنطقة:

ويعد هذا التعويض من التعويضات التي تمنح للعاملين الذين يمارسون عملهم في المناطق الجغرافية النائية ، أو في ظروف عزلة خاصة ويخص بالذكر مناطق الجنوب، إذ تم تحديد المناطق المعنية بالتعويض ومنها يتم منح تعويض خاص بكل منطقة على حسب خصوصيتها، فهذا التعويض يتم منحه من أجل تشجيع الموظفين على الاستقرار والتعمير بالمناطق الجنوبية وهذا للتخفيف عن المناطق الأكثر استقطابا واكتظاظا بالسكان، أو بمفهوم آخر تعويض المنطقة يمكن اعتباره على أنه مبلغ يعطى للعامل الذي يقع منصب عمله أو يكلف بمهمة مؤقتة في منطقة جغرافية نائية أو صعبة بحيث يدفع هذا التعويض بصفة مكاملة للأجر، وقد أحال قانون علاقات العمل اختصاص تحديد هذا التعويض إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل بالنسبة للمؤسسة وذلك بمقتضى المادة 120 فقرة 04 من القانون رقم 90-11³ المتعلق بعلاقات العمل.

4- المنح العائلية:

تخصص هذه المنحة للموظف الذي يعيل زوجته وأولاده جراء مساعدته على تحمل نفقاتهم، فقد حددها المشرع في البداية بمبلغ ثلاثمائة 300 دينار شهريا لكل طفل بعدها تم رفعها بالنسبة لأبناء الموظفين الذين لا يتجاوز

¹ تتمثل هذه النصوص في:

-المرسوم التنفيذي 93-120 المؤرخ في 05-05-1993 المتعلق بطب العمل المنشور في الجريدة الرسمية رقم 33.

- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05-05-1996 المحدد لقائمة الأمراض التي يتحمل أن يكون مصدرها مهنية المنشور في الجريدة الرسمية رقم 16

- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 09-06-1997 المحدد لقائمة الأشغال التي يكون فيها العمال معرضين بشدة لأخطاء مهنية، المنشور في الجريدة الرسمية رقم 75 .

- المرسوم التنفيذي رقم 99-95 المؤرخ في 19-04-1990 المتعلق بالأخطاء المتصلة بمادة الأمانات ، المنشورة في الجريدة الرسمية رقم 29.

- المرسوم التنفيذي رقم 01-342 المؤرخ في 26-12-2001 المتعلق بالتدابير الخاصة بحماية العمال وأمنهم من الأخطار الكهربائية في الهيئات المستخدمة، المنشور في الجريدة الرسمية رقم 65.

² هي اللجان المشتركة المنشئة بمقتضى المادة 123 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26-01-1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن و العمل، الجريدة الرسمية الجزائرية ، عدد 07، المؤرخ في 27-01-1988 صفحة 117

³ انظر المادة 120 فقرة 04 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل حيث تنص على: "تعالج الاتفاقية الجماعية التي ترم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل و العمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية:

-التعويضات المرتبطة الأقدمية و الساعات الإضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة.

مبلغ أجرتهم الشهرية أو دخلهم الشهري الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي مبلغ خمسة عشر 15 ألف دينار إلى مبلغ أربعمئة وخمسون 450 دينار للطفل الواحد في حدود خمسة أطفال، بعدها تم رفعها إلى مبلغ ستمئة 600 دينار شهرية للطفل الواحد في حدود خمسة أطفال.¹ ويفهم من ذلك أن التعويضات العائلية هي المنح والتعويضات التي تمنح للعامل في شكل مبالغ مالية حسب عدد الأبناء الذين هم تحت كفالتة، إلى غاية بلوغهم سن الرشد.

الفرع الثاني: الأجر المتغير (التكميلي)

وهو الأجر المتكون من عناصر متغيرة من حيث الكم أي القيمة المالية وكذا من حيث عنصر الديمومة والاستمرار، لأنها تقوم على أساس عدة عوامل ومعطيات ولا تتحقق في كل الظروف إلا بسبب قدرة العامل ومهاراته أو بسبب تنظيم العمل أو عدم تحقيق الشروط التي تنشئها أو تبررها. فعند توفر ووجود هذه العناصر تنطبق هذه الأخيرة بنفس الحماية التي تنطبق على العناصر الثابتة² ويمكن حصرها فيما يلي:

أولاً: التعويضات

بالإضافة إلى الأجر الأساسي فإن الموظف يستفيد من مختلف التعويضات، منها التعويض عن الساعات الإضافية وسوف نتطرق إليها في العنصر الأول ثم التعويض عن العمل التناوبي في العنصر الثاني بالإضافة إلى العمل الليلي وآخر عنصر هو التعويض عن المصاريف الخاصة بالمهام المنجزة خارج مكان العمل.

1- التعويض عن الساعات الإضافية:

وهي المدة الزمنية التي يلتزم بها الموظف بقضائها في مكان عمله وتحدد المدة القانونية للعمل بنصوص قانونية أو تنظيمية أو اتفاقيات جماعية للعمل، حيث تناول المشرع في القانون 90-11 المتعلق ب.ع.ع في المواد 31 و32 حيث نصت المادة 31 من نفس القانون على: "يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، كما يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعاً استثنائياً...". أما المادة 32 من نفس القانون فتتص على أنه: "يجوز أداء ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال، عن 50% من الأجر العادي للساعة". إذن يفهم

¹ أنظر للنصوص:

-المرسوم 94-326 المؤرخ في 15-10-1994 المنشور في الجريدة الرسمية رقم 68.

-المرسوم التنفيذي 95-289 المؤرخ في 26-09-1996 المنشور في الجريدة الرسمية رقم 56.

-المرسوم التنفيذي 96-298 المؤرخ في 08-09-1996 المنشور في الجريدة الرسمية رقم 52.

²أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري "علاقة العمل الفردية"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الجزء 02، 2002، ص 240.

من المادتين أن اللجوء إلى الساعات الإضافية يكون استثنائيا حيث لا يمكن أن تتعدى مدتها 20% من المدة القانونية المذكورة.¹

2- التعويض عن العمل التناوبي:

تعويض العمل التناوبي هو تعويض مقرر للعمال الذين يمارسون نشاطهم في غير الأوقات المعتادة أي الذين يعملون بالتناوب وذلك حسب تقسيم أوقات العمل فطبقا للمادة 30 من الأمر 11-90 المتعلق ب.ع.ع فإنه قد خول للمستخدم أن ينظم العمل على أساس عمل تناوبي بين الموظفين وذلك عند اقتضاء حاجات الإنتاج أو الخدمة.²

3- التعويض عن العمل الليلي:

تعويض العمل الليلي يشمل تعويض عن العمل في أوقات غير عادية أو ليلية كونها ظروف خاصة ولقد نص المشرع الجزائري عن هذا التعويض في مادته 27 من الأمر 11-90 حيث تنص على أنه: "يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا، عملا ليليا...". من خلال هذه المادة حددت مدة التعويض عن العمل الليلي ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا.

واكتمالا لنص المادة 28 من نفس الأمر تستثنى فئة العمال الذين تقل أعمارهم عن 19 سنة وذلك من كلا الجنسين عن القيام بالعمل ليلا.³

4- التعويض عن المصاريف الخاصة بالمهام المنجزة خارج مكان العمل:

وتتمثل في التعويض عن المهام التي يقوم بها العامل خارج أماكن العمل والتي تتطلب تكاليف ونفقات خاصة لذا أقر المشرع الجزائري في المادة 83 من القانون 11-90 على أنه: «تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفوضها المستخدم على العامل (مهام مأمورة، استعمال السيارة الشخصية لأداء خدمة، وتبعات مماثلة)».⁴

¹.أنظر المواد 31-32 من الأمر 11-90 المنظم لعلاقة العمل.

². تنص المادة 30 من الأمر 11-90 المنظم ع.ع.ع على أنه: "يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي إذا اقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة.

يجوز العمل التناوبي الحق في التعويض.

³المادة 28 من القانون 11-90 تنص على ما يلي: "لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسعة عشر (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي.

⁴.أنظر المواد 27-28-83 من الأمر 11-90 المتعلق بعلاقة العمل.

ثانيا: الحوافز والمكافئات

وهي عبارة عن مبالغ مالية يدفعها صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة للموظف وذلك اعترافا له بالخبرة أو كحافز على تكثيف مجهوداته الفردية أو الجماعية وذلك في سبيل تحسين مردودية النتائج وتمثل المكافئات التي أخذ بها المشرع الجزائري¹ فيما يلي:

مكافئات المردود الفردي والجماعي والمكافئات العينية.

1- مكافئات المردود الفردي والجماعي:

تضمنت المادة 81 من قانون علاقات العمل مجموعة من المبادئ التي تمنح للعامل الحق في الاستفادة من مردوده في الإنتاج وذلك نتيجة جهد فردي أو جماعي مما جعل هاته الاستفادة بمثابة أجر تكميلي للأجر الثابت²

2- المكافئات العينية:

وهي بعض النفقات التي يقدمها صاحب العمل للعامل منها توفير السكن له أو التكفل بالإيجار أو أن يقدم له وسيلة نقل خاصة، حيث تختلف هذه التعويضات والمكافئات من نظام لآخر.³

فمن خلال ذلك تتم طرق تحديد الأجور على مايلي:

في بداية الأمر تشكل أجور الموظفين نسبة معتبرة من نفقات التسيير في ميزانية الدولة وغالبا ما يفوق حجمها 50% من هذه الميزانية وهذا ما جعل معظم الأنظمة الإدارية تبرر ضرورة الحفاظ على سلطة الدولة، وكذا إشرافها على نظام الأجور وتحديد سعر الخدمات العمومية. ويعتبر في تصورها هذا الخيار كنتيجة للعلاقة القانونية والتنظيمية التي تميز وضعية الموظف تجاه الإدارة، لكن سرعان ما ظهرت حدود هذا التوجه في أغلب البلدان الأجلوساكسونية وذلك فيما يخص قواعد التسيير المشاركي الذي ظهر في المملكة المتحدة سنة 1919 وميكانيزمات

¹Burgand Dudie, Le Salaire N fait plus-Edition d'organisation, Paris 2002, p 106.

². أنظر المادة 81 من قانون علاقة العمل.

³. أحية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، (علاقة العمل الفرية)، الجزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004، ص 246.

التفاوض و التحكيم والعمل بمؤشرات النمو والأسعار التي صدرت عنه وكرست وجود هيئات متساوية الأعضاء أي أنهم ممثلون عن الحكومة وممثلون عن الموظفين.¹

وهذه الأخيرة مكلفة بتطبيق المبادئ العامة المتعلقة بظروف العمل و خاصة مايتعلق بالتوظيف وساعات العمل والترقية والمرتبات والمعاشات، فبالنسبة لهذا البلد مثلا تتخذ هذه الهيئات قراراتها بالتوافق وتحيلها بعد التوقيع عليها من طرف رئيس الهيئة ونائبه إلى الديوان قصد الشروع في تطبيقها، أما في حالة عدم التوصل إلى إتفاق فيمكن للأطراف اللجوء إلى التحكيم وذلك حسب معاهدة 1925. وبالتالي فإن تحديد الأجور والمنح والتعويضات لا يتم بصفة جزافية بل على أساس معايير وضوابط تأخذ بعين الإعتبار الصفة الإجتماعية للأجر.²

المبحث الثاني: المبادئ العامة لحماية الأجور.

نظرا للدور الفعال للأجور في الحفاظ على سير الحياة الإدارية بانتظام ويتم هذا من خلال طمأنة الموظف على مستقبله المعيشي ومن الضروري مراعاة واحترام المبادئ التي يقوم عليها الأجر، بحيث نجد هذه المبادئ متضمنة في كل المنظومات القانونية العمالية لكل دولة إلا أنها ليست ثابتة ومستقرة بشكل مطلق، بل إنها تتأثر بالعوامل الحضارية، الاجتماعية، الاقتصادية و الثقافية بل وحتى السياسية لكل دولة.³

ويقوم الأجر على مجموعة من المبادئ و الأسس كرسستها مختلف القوانين المقارنة بنص التشريع الجزائري وذلك من أجل تحقيق حماية فعالة لأجور الموظفين و ذلك تأميننا لاستقرارهم واطمئنانهم على مستقبلهم الوظيفي ومن أهم هذه المبادئ كضمانة لحماية الأجور : مبدأ تقرير الحد الأدنى للأجر ومبدأ عدم جواز الحجز على الأجر.

المطلب الأول: مبدأ تقرير الحد الأدنى للأجر

يعتبر مبدأ تقرير الحد الأدنى للأجر الهدف الرئيسي لتحقيق العدالة الاجتماعية وذلك عن طريق بناء نظام يساهم في إحداث نمو اقتصادي واجتماعي، فعندما يمنح للموظف القدر الحيوي والضروري للمعيشة يجعله يشعر بالمقدرة على توفير مستلزمات حياته. وهذا ما يضمن له زيادة في الاستقرار النفسي وقدرته على الأداء كما أن معظم

¹ هاشمي حربي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، ط 3، دار هومة، الجزائر، 2013، ص 238.

² عبد الرحمان خليف، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2014، ص 84.

³ أمال بطاهر، المرجع السابق، ص 23.

الدول تبنت هذا المبدأ واتخذته في قوانينها الوطنية بصفة رسمية وهذا ما جعل الموظف يتمكن من تحدي أي مواجهة مشاكله الاجتماعية منها وكذا الاقتصادية.

فمن خلال هذا المطلب ارتأينا أن نقسمه إلى فرعين، تعريف الحد الأدنى للأجر في الفرع الأول، ثم نبين تكريسه القانوني وهذا في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف الحد الأدنى للأجر

نظرا للأهمية الحيوية للأجر حرص المشرع على وضع حدا أدنى للأجور لا يجوز النزول عنه. ويتعلق هذا التحديد بالنظام العام ومن ثم يستحق الموظف الحد الأدنى المقرر قانونا ولو اتفق المتعاقدان على أجر يقل عن ذلك.¹ من خلال الفقه والقانون المقارن تبينت عدة تعاريف للحد الأدنى للأجر وسيتم عرض أهمها فيما يلي:

أولا: التعريف الفقهي للحد الأدنى للأجر

من ناحية الفقه يعرف الحد الأدنى للأجر على أنه الحد الذي لا يمكن النزول عنه في تحديد الجزء الثابت من الأجر، ذلك أنه يعد من قواعد النظام العام التي لا يجوز مخالفتها و بهذا يمكن للموظف أن يعيش حياة كريمة ومتلائمة مع الوسط المعيشي.² ويخص هذا المبدأ الموظفين ذوو الأجر الضعيف باعتباره ضمانا لحماية أجورهم.

وفي نظر الدكتو حماد محمد شطا يخلص في تعريفه للحد الأدنى للأجر على أنه يتوقف على الفلسفة السائدة في بلد ما وما إذا كانت تأخذ بالمعيار الاجتماعي أم المعيار المادي ففي نظره أن الأول أي المعيار الاجتماعي يجعل من الحد الأدنى قادر على توفير متطلبات الموظفين وكذا توافقه له من الناحية المادية والثقافية وحتى الروحية وهذا تطبيقا على المستوى الحضاري والإقتصادي، أما المعيار الثاني وهو المعيار المادي فيرى أنه يوافق الموظف على أساس إشباع حاجاته المادية فقط.³

¹ محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص198.

² أمال بطاهر، المرجع السابق، ص95.

³ حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1982، ص 55.

ثانيا: التعريف القانوني للحد الأدنى للأجر

وفقا للقانون الدولي الإقليمي وذلك من خلال الاتفاقية رقم 15 الصادرة عن منظمة العمل العربية سنة 1983 فمن المادة 06 منها عرفت الحد الأدنى للأجر على أنه: " المستوى المقدر للأجر ليكون كافيا لإشباع الحاجات الضرورية للعامل وأسرته، كالملبس والتغذية والسكن للعيش بمستوى إنساني لائق"¹. فقد ربطت هذه الإتفاقية فكرة الأجر الأدنى بالموظف و السبب في ذلك يعود إلى أن الدول العربية ترى أنه ليس هناك فرق بين الأجر والراتب.

ومن جانب القانون المقارن لم يهمل تعريفه للحد الأدنى للراتب وأهمها مملكة بلجيكا والجمهورية الفرنسية حيث أخذت القرارات الملكية لبلجيكا الصادرة بنظام الموظفين في آخر تعريف اللجنة الملكية الدائمة للأجور وذلك عند صدور القرار الملكي سنة 1924 جاء محمدا لفكرة الأجر الأدنى على النحو التالي: "بوجوب أن تتحقق المرتبات، بالنسبة للموظف المجرد من الاموال، مكنه الإحتفاظ من العيش الكريم الذي يتفق مع كرامته وحتى الأسرة التي يكونها وهذا ما يكفل له حياة بعيدة عن العوز فالأجور تقررتلتيح للمقلد وظيفة عمومية وذلك لتدبير حاجيات أسرته وحتى حاجياته الخاصة.² ففي التشريع الفرنسي تم تعريف الأجر الأدنى على أنه: " الأجر الذي يضمن للأجراء الذين يكون دخلهم ضعيف مستوى معيشي ومشاركة في التطور الإقتصادي للأمة"³.

فمن هذا التعريف القانوني يتبين أن مبدأ تقرير الحد الأدنى للأجر جاء عادلا بين الموظفين حتى يضمن لهم حياة متساوية ولانقاة بمستواهم المعيشي وهذا فيما يخص الفئة الضعيفة من الموظفين.

الفرع الثاني: التكريس القانوني لمبدأ الحد الأدنى للأجر

¹ جاء ذلك بناء على تقرير لجنة الخبراء القانونيين لمنظمة العمل العربية، المنعقدة بالقاهرة، في الدورة 31، خلال 03/01 نوفمبر 2011 فهي تبين مدى إقرار وحرص القانون الدولي على حماية الأجور.

² حماد محمد شطا، نفس المرجع، ص 54.

³ أمال بطاهر، المرجع السابق، ص 96.

يمكن الإشارة في بداية الأمر إلى أن تقرير الحد الأدنى للأجر لم يكن بمبادرة من جهة السلطة التشريعية ولا حتى من جانب السلطة التنفيذية لأي دولة كانت بل كان جوهر الكفاح المستمر من طرف الطبقة العاملة عن طريق الإضرابات وذلك باستنادها على نقاباتها القوية¹.

وقد جاء تكريسه الفعلي عن طريق منظمة العمل الدولية حيث وضعت أسسه بموجب إتفاقياتها وفرضت على الدول المنضمة لها مجموعة من الضوابط تلزمها التقيد بهذا المبدأ و إحترامها لقوانينها وتضمينه في قوانينها الوطنية فمن أهم الأعمال القانونية الصادرة عن منظمة العمل الدولية في هذا الأمر نجد²:

- الإتفاقية الدولية رقم 26 والتوصية رقم 30 لسنة 1928، والمتضمنتين كيفيات تحديد الأجور الدنيا.
- الإتفاقية الدولية رقم 99 لسنة 1951، المتعلقة بنظام تحديد الحد الأدنى للأجور في المجال الزراعي.
- الإتفاقية الدولية رقم 131 لسنة 1970، المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجور في الدول النامية.

فمن هذه الإتفاقيات وهي الإتفاقية رقم 26 أعلاه وذلك بموجب مادتها الأولى ألزمت كل عضو من أعضاء المنظمة الدولية على إنشاء نظام للأجور الدنيا وهذا عندما تكون الأجور منخفضة بشكل استثنائي، من أجل ضمان حصول الموظف على أجر يغطي احتياجاته الضرورية واحتياجات أسرته. كما تم معالجة مسألة الحد الأدنى للأجور في إتفاقيات العمل العربية، منها الإتفاقيتين:

الإتفاقية رقم 01 لسنة 1966 التي ألزمت كل دولة منظمة لها على ضرورة وضع أنظمة لتحديد الحدود الدنيا للأجور وحتى كيفية تشكيل اللجان التي يكون على عاتقها اقتراح الحد الأدنى للأجر. والإتفاقية رقم 15 لسنة 1983، المتعلقة بتحديد وحماية الأجور. حيث يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في كل قطاعات النشاط بموجب مرسوم تبعا للإحتياجات الحيوية للعامل والإمكانات الإقتصادية للبلاد كما يراعي عند تحديده تطور أسعار المنتوجات والخدمات الأولية الواسعة الإستهلاك، المحددة في ميزانية عائلة نموذجية تحدد بأحكام تنظيمية.³

¹ حماد محمد شطا، مرجع سابق، ص 75.

² أمال بطاهر، المرجع السابق، ص 96.

³ عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 85.

أولاً: موقف المشرع الجزائري من مبدأ تقرير الحد الأدنى للأجر

تم الأخذ بهذا المبدأ في الجزائر في العديد من النصوص التشريعية والتنظيمية والتي تم من خلالها تحديد بعض الوسائل لتكريسه وكذا العقوبات المقررة في حال عدم احترامه.

1- وسائل تكريس مبدأ تقرير الحد الأدنى للأجر:

تختلف وسائل تكريس مبدأ تقرير الحد الأدنى للأجر في التشريع الجزائري باختلاف القطاع لذلك سيتم توضيح كيفية تبني المشرع الجزائري لهذا المبدأ في كل من القطاع الذي يحكمه القانون الخاص، ثم الذي ينظمه القانون العام وذلك فيما يلي:

أ- تكريس مبدأ تقرير الحد الأدنى للأجري القانون الخاص:

منذ مصادقة المشرع الجزائري على الإتفاقية رقم 99 لسنة 1951 في سنة 1962 استعمل مصطلح الأجر بدلا من الراتب في القوانين الآتية:

- في الميثاق الإشتراكي للمؤسسات نص على أنه: "...تحدد فيه من جهة الأجرة الدنيا المضمونة التي ستسمح للعمال بأن يعيشوا عيشة لائقة ...".¹

- وكذلك المادة 10 من الأمر رقم 71-74 الذي يتضمن التسيير الإشتراكي للمؤسسات، حيث نصت على أنه: "يضمن للعامل دخل أدنى يحدد بموجب قانون تبعا لحاجاته الأساسية وتطور الإنتاج الوطني والسياسة الوطنية المتعلقة بالموارد".

- والقانون 90-11 المتضمن علاقات العمل، الذي تم بموجبه اقرار قيود قانونية في مجال الأجور وخاصة في استمرار المحافظة الم على حد أدنى للأجور، كما تم منح النقابات العمالية حق المشاركة في تحديده.²

¹ أمال بطاهر، المرجع السابق، ص104.

² حماد محمد شطا، مرجع سابق، ص80.

ثانيا: العقوبات المطبقة في حال إهمال مبدأ الحد الأدنى للأجر

لقد أولى المشرع الجزائري أهمية بالغة لمبدأ الحد الأدنى للأجروهذا بعد توقيع الاتفاقية الدولية رقم 99 لسنة 1951 وتضمنه في القواعد المنظمة للعمل حيث اعتبر هذا المبدأ من النظام العام لهذا أقر عقوبات في حال إهمال أي عدم احترام الهيئات المستخدمة للأجر الوطني الأدنى المضمون وذلك طبقا لأحكام المادة 54 من قانون المالية التكميلي لسنة 2015 والذي جاء على النحو الآتي: " دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به، كل مستخدم يدفع للعامل أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر الأدنى المحدد في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل، يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 10 000 دج إلى 20 000 دج، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.

وفي حال العود، تتراوح الغرامة المالية من 20 000 دج إلى 50 000 دج وتضاعف حسب عدد العمال المعنيين".¹

بالرغم من وجود فئة من الموظفين معنية بمسألة الحد الأدنى للأجر إلا أن تشريع الوظيفة العمومية لم يتعرض لذلك، على عكس قانون العمل المعدل والمتمم فقد اكتفى بتحديد كيفية حسابه عن طريق التنظيم من دون ترتيبه لأية عقوبة في حال إخلال أو إهمال الإدارات العمومية لهذه القاعدة الدولية.

المطلب الثاني: مبدأ عدم الحجز على الأجر

حث المشرع الجزائري بموجب أحكام البند الثاني من المادة 10 من الاتفاقية رقم 295 على حماية أجر الموظف من الحجز عليه أو الخصم منه، وهذا يعني أنه على الموظف أن يعيش من راتبه من اجل متطلبات الحياة المعيشية. لأن

¹ المادة 54 من الأمر 15-01 المؤرخ في 23 جويلية 2015 يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، المعدلة لأحكام المادة 149 من القانون 11-90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 40، الصادر بتاريخ 23 جويلية 2015، ص 06.

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

² تحمى الأجور من الحجز أو التنازل، بالقدر الذي يعتبر ضروريا لحياة العامل وأسرته، الإتفاقية الدولية رقم 95، المتعلقة بحماية الأجور. الصادرة عن منظمة العمل الدولية، 1941 تاريخ نفاذها في 24 سبتمبر 1962 بموجب مرسوم 63_109، الجريدة الرسمية الجزائرية الديمقراطية الشعبية باللغة الفرنسية.

حرمانه منه يلحق له الضرر ويمنعه من القيام بوظيفته على أكمل وجه.¹ ومن خلال هذا قسمنا المطلب إلى فرعين يتضمن الفرع الأول المقصود بعدم جواز الحجز على الأجر أما موقف المشرع الجزائري من مبدأ عدم جواز الحجز على الأجر وتطبيقاته نتطرق له في الفرع الثاني. كما أن المشرع الجزائري اقر بنص المادة 90 من قانون علاقات العمل² بأنه "لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها".

في هذه الحالة يمنع القانون الاعتراض على الكتلة الأجرية وذلك بإجراء حجز تحفظي عليها، كما أنه لا يجوز لمن يقوم بتصفية المؤسسة أو وكيل التفليسة أن يحتفظ بأجور العمال . فقبل إقرار هذا الحكم في القانون رقم 90-11 ذهب المشرع إلى نفس الاتجاه منذ القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال وذلك في نص المادة 143 منه والتي تضمنت النص الكامل الوارد في المادة 90 من القانون 90-11 السالفة الذكر ، كما أكدت على هذا المبدأ العديد من التشريعات من بينها قوانين المالية التي منعت بموجب أحكامها إجراء أية عملية للحجز، و نصت على هذه الأحكام بصورة صريحة في نص المادة 34 منها.³

الفرع الأول: المقصود بعدم جواز الحجز على الأجر

يعد الحجز على الأجر من الوسائل التنفيذية، كما انه إجراء يلجأ إليه الدائن لاستيفاء لدين له على المدين. ويعني أن الحجز لا يكون إلا لغرض نفقة محكوم بها من القضاء، أو لأداء ما يكون مستحقا بسبب يتعلق بأداء الوظيفة.⁴ وبهذا يكون الموظف مدينا للغير ويكون محل الوفاء هو الأجر وذلك طبقا لما جاء في أحكام البند الأول من المادة 10 من الاتفاقية رقم 95، حيث تبين ضمنا انه لا يجوز ذلك إذ جاء على النحو التالي "لا يجوز الحجز على الأجور أو التنازل عنها إلا بالطريقة أو المدى الذي تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية" فمن خلال هذا نستطيع القول بأن تقرير عدم قابلية الأجر للحجز هو مبدأ غير مطلق وبالتالي فإن حماية الأجر من الحجز تعد حماية نسبية تحكمها السلطة التقديرية للمشرع الوطني. الذي أولاها اهتماما كبيرا من اجل ضمان عدم جواز الحجز على الأجر.⁵

¹ أمال بطاهر، مرجع سابق، ص 171.

² قانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل الجريدة الرسمية ص 23

³ القانون رقم 84-17 المؤرخ في 07 جويلية 1984 المتعلق بقانون المالية، الجريدة الرسمية ، العدد 28 المؤرخة في 10 جويلية 1984.

⁴ أمال بطاهر نفس المرجع ص 171

⁵ حماد محمد شطا، المرجع السابق، ص 85.

الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري من مبدأ عدم الحجز على الأجر

اعتمد المشرع الجزائري في مبدأ عدم جواز الحجز على الأجر بحيث تطرق إلى مكانته في القانون الخاص وكذا في القانون العام وفقا لما يلي:

أولا:مكانة مبدأ عدم جواز الحجز على الأجر في القانون الخاص

لجأ المشرع الجزائري إلى عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية بصفة مطلقة و كلية، وهذا من خلال نص المادة 90 من القانون 90_11 المتضمن علاقات العمل، نصت على انه "لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم، كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب، حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها"¹. من خلال نص المادة أعلاه تبين أن المشرع الجزائري، قد أخذ بمبدأ عدم جواز الحجز على الأجر الدولي بصفة مطلقة. ولعل السبب في ذلك يرجع إلى السلطة التقديرية التي منحها إياه المشرع الدولي. وبالرغم من أن قانون العمل جاء حافظا لأجر العامل من أي حجز إلا انه يتمثل في مجموعة من الملاحظات تتمثل فيما يلي:

_ المنع الكلي للحجز عن الأجر بموجب أحكام الأمر 90-11 أعلاه، حيث جاء مخالف لأحكام الأمر المذكور رقم 66_154، المتضمن قانون الإجراءات المدنية. الذي أقر صراحة إمكانية الحجز الجزئي من الأجر بموجب أحكام المادة 358 والتي نصت على انه: "يبطل كل وفاء للدين، من جانب الغير المحجوز لديه، للمدين من تاريخ توقيع الحجز. ومع ذلك يستمر الغير المحجوز في أن يدفع للمدين مالا لا يجوز حجزه من أجره عمله أو خدمته أو مرتبه" كما تبين الحد الأقصى للحجز عن ذلك بموجب أحكام المادة 367 والتي جاءت على النحو التالي:

"كل رب عمل أعطى سلفة نقدية، في غير الحالة المنصوص عليها في المادة 366، لا يجوز استردادها إلا بطريق الاقتطاعات المتتابعة بحيث لا تتجاوز عشر الأجر أو المرتب المستحق".

_ كما أن منعه الكلي للحجز يشكل عائقا في الناحية التنفيذية، فعلى سبيل المثال نفقة الطلاق في حال انتهاء الرابطة الزوجية، ففي هذه الحالة يتعذر على الدولة تنفيذ هذا الحكم، مما ينجم عنه حرمان الدائنين من حقوقهم. حيث أخذ المشرع الجزائري، بموجب أحكام المادة 143 من القانون الأساسي للعامل رقم 78_12 لما جاءت به المادة 90 أعلاه، وبذلك خرق المشرع الجزائري مبدأ الشرعية في حماية للأجر.

¹أمال بظاهر، مرجع سابق، ص171.

فبهذا يعد مبدأ الشرعية من الآليات الخاصة بحماية الأجور وفق ما تقتضيه ضرورة و نوع العمل الذي يقوم به العامل ويتقضي بموجبه اجرا يتماشى ومتطلباته المعيشية.

ثانيا: مكانة مبدأ عدم جواز الحجز على الأجر في القانون العام

لقد أقر المشرع الجزائري بموجب أحكام الأمر رقم 03_06 حرمان الموظف من أجره بصفة جزئية سواء كان بالطريقة التأديبية أو بغيره من الطرق الأخرى، وفق ما تقره القاعدة الدولية بعدم جواز الحجز عن الأجر وهذا فيما تتضمنه القوانين والتنظيمات الوطنية.

فبالرجوع إلى الأحكام المنظمة للعلاقات الوظيفية سواء كانت بسبب أخطاء مهنية أو بسبب متابعات جزائية، فالمشرع الجزائري في الحالة الأولى يحجز على نصف الأجر أي 50% منه أما في الحالة الثانية يبقى على جزء لا يتعدى النصف من الأجر (أي أكبر أو يساوي 50%).¹ وهذا ما يعتبره حيازا عن نطاق المادة 367 من الأمر رقم 154_66 الذي كان معمولا به يتجاوز الحجز على الأجر العشر أي (01/10) منه. فبعد إلغاء الأمر رقم 154_66 حل محله القانون رقم 09_08 المتعلق بالإجراءات المدنية.²

فوفقا لأحكام المادة 639، لا يجوز الحجز على الأجور والمرتبات ومعاشات التقاعد أو العجز الجسماني إلا في الحدود المنصوص عليها بموجب أحكام المادة 776 من ذات القانون كما اشترط توافر سند تنفيذي³.

فالجدول التالي يوضح النسب المحددة للأجور:

¹ أمال بطاهر، مرجع سابق، ص 172.

² القانون رقم 09-08 المؤرخ في 25-02-2008 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 21 الصادرة بتاريخ 23-04-2008، ص 02.

³ المادة 775 من القانون 09/08 "لا يجوز الحجز على الأجور والمداخيل و المرتبات إلا بموجب سند تنفيذي، في حدود النسب المذكورة في المادة 776..."

نسبة الحجز	مصدر الحجز
10%	المرتب الصافي يساوي أو يقل عن قيمة الأجر الوطني المضمون الأدنى.
15%	المرتب الصافي يفوق قيمة الأجر الوطني للأدنى للمضمون أو يساوي أو يقل عن ضعف قيمته.
20%	المرتب الصافي يفوق ضعف قيمته الأجر الوطني للأدنى المضمون ويساوي أو يقل بثلاث (3) مرات قيمته.
25%	المرتب الصافي يفوق ثلاث (3) مرات قيمة الأجر الوطني للأدنى المضمون ويساوي أو يقل بأربع (4) مرات عن قيمته.
30%	المرتب الصافي يفوق أربع (4) مرات الأجر الوطني المضمون ويساوي أو يقل بخمس (5) مرات عن قيمته.
40%	المرتب الصافي يفوق خمس (5) مرات الأجر الوطني للأدنى المضمون ويساوي أو يقل بست (6) مرات عن قيمته.
50%	المرتب الصافي يفوق ست (6) مرات الأجر الوطني للأدنى المضمون.

الجدول رقم 02: نسبة الحجز عن الأجر

يتبين من خلال الجدول أعلاه، أن نسبة الحجز على الأجر حسب ما حدده المشرع الجزائري، تتراوح ما بين 10% و50% باستثناء المنح العائلية في حسابه، كما منع الحجز عليها.¹

¹ المادة 776 من القانون رقم: 08-09 "تستثني المنح العائلية عند احتساب الدخل الصافي في كل النسب المذكورة أعلاه، ولا يجوز الحجز عليها"

ويمكن القول بأن مبدأ عدم الحجز على الأجر لم يكن يشكل ضماناً فعالية لحماية الأجر، وبناء على التعارض الذي كان قائماً بين الأمر 06-03 وقانون الإجراءات المدنية رقم 66-154 الذي كان ساري العمل به وهذا قبل صدور القانون رقم 08-09 من جهة، ومن جهة أخرى لم يتخذ المشرع الجزائري بعين الاعتبار أحكام المادتين 173 و174¹ من الأمر رقم 06-03 في إصداره لقانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ويستنتج أن الأجر الوطني الأدنى للمضمون كمعيار لهذه النسب إذ لا يجوز لأي طرف كان أن يتعدى هذه الحدود لأي سبب كان، وإلا كانت قراراتها هذه مشوبة بأي عيب من العيوب الشرعية. وتكمن أهمية الأجر الوطني الأدنى المضمون فيما يلي:

- حساب اشتراكات الضمان الاجتماعي.

- تقدير منحة التقاعد لبعض الفئات (الحد الأدنى).

- تحديد منحة السلة.

- أجور المتمهين.

- أجور الثابتة للإطارات المسيرة.

- لها أهمية في إزالة الفوارق في الأجور وتقليصها.

فموجب المرسوم التشريعي 94-03 المؤرخ في 11-04-1994 أصبح الأجر الوطني الأدنى المضمون يتضمن الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات مهما كانت طبيعتها باستثناء المصاريف التي يدفعها العامل².

¹ نصت المادة 173 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15/07/2006 على: "...يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، نصف

راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي..."

ونصت المادة 174 من نفس الأمر على أنه: "...ويمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (06) أشهر، ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء

من الراتب لا يتعدى النصف..."

² عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 88.

خلاصة الفصل الأول:

من خلال الفصل الأول يستخلص أن مفهوم الأجر في التشريع الجزائري لم يعرف صراحة وإنما اعترف للعامل بحقه في ذلك، وهذا ما جعل التنوع أي التعدد في المصطلح المطلق عليه والتعريف الأصح له، فالمتفق عليه في الوظيفة العمومية أن الأجر هو كل ما يتقاضاه الموظف مقابل الخدمات التي يؤديها في العمل وتعود عليه بالمنفعة والدليل ما جاءت به المادة 32 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 2006 على أنه للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب ، ويقصد به الأجر الذي يدفع مقابل العمل المؤدى. لذلك قد تميز الأجر بمجموعة من الخصائص تم استنتاجها من التعريف تجعله متميزا كما أنه يشمل مجموعة من التعويضات والمكافآت منها الأجر الثابت حيث يتمثل في الأجر الوطني الأدنى المضمون و الأجر والأجر الأساسي وكذا التعويضات الثابتة الملحقة أو المرتبطة بمنصب العمل أما الأجر المتغير فيتميز بالتعويضات وكذا الحوافز والمكافآت

ومن المبادئ العامة لحماية الأجور التي لها دور فعال في الحفاظ على سير الحياة العملية بانتظام، فمنها مبدأ تقرير الحد الأدنى للأجر وهو الهدف الرئيسي لتحقيق العدالة الاجتماعية، والمبدأ الثاني هو مبدأ عدم الحجز على الأجر وهو الذي يحمي أجر الموظف من الحجز عليه أو الخصم منه.

الفصل الثاني

يمر الموظف أو العامل في بعض الأحيان بالضغط المالي تجبره على أن يغدو مدينا لصاحب العمل أو للغير. الأمر الذي يسمح للدائنين بإلقاء الحجز على أجره و الاقتطاع منه بالنسب التي يرغبون بها. لذلك تدخل المشرع محددًا نسبا معينة للاقتطاع لا يجوز تجاوزها حماية لأجر العامل وهو ما تم تناوله تحت ما يسمى بحماية الأجر عن طريق الآليات القانونية. إضافة إلى وضع أسس لحماية الأجور فإنّ المشرع الجزائري وسعيا منه لتعزيز الحماية القانونية للأجور، أقرّ ضمانات أخرى تظهر الحاجة إليها في حالة تهديد الأجر بالصعوبات المالية التي قد يتعرض إليها العامل بنفسه، وقد تم إقرار هذه الضمانات في قانون العمل وقوانين أخرى كالقانون المدني، لأن أي خلل في نظامه سيؤدي حتما إلى مشاكل إدارية، اقتصادية واجتماعية خطيرة. لهذا حصن المشرع بعض الأحكام وتم إخضاعها لرقابة مفتش العمل حيث تختص هذه الأخيرة في مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والرقابة الصحية وأمن العمال.¹ فمن خلال ذلك تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، المبحث الأول يتم التطرق فيه إلى حماية الأجر عن طريق الآليات القانونية، أما المبحث الثاني سندرجه تحت عنوان الضمانات المؤسساتية لحماية الأجور.

المبحث الأول: حماية الأجر عن طريق الآليات القانونية

من خلال حرص المشرع على حماية اجر العامل وذلك لتمييزه بطابعه الحيوي مما يجعله مصدر رزق العامل فقد أصبح الحق في حماية الأجور من أهم خصائص تشريعات العمل في الوقت الحاضر، سواء في القطاع العام أو الخاص، حيث بسط الدستور الجزائري حماية خاصة للعامل بهدف تأمين أدائه لمهامه بصورة فعالة ودعم الانتاج والإنتاجية مع ترك أمر تفصيل هذا الحق إلى كل من الاتفاقية الجماعية والأنظمة الداخلية، ونصت المادة 52 من دستور 1966 على أنه: " يتضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة".

فمن خلال ذلك ارتأينا إلى تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، النظام العام للأجور يتم التطرق له في (المطلب الأول) وحماية الأجر في مواجهة رب العمل ودائني العامل (المطلب الثاني).

¹ المادة 02 فقرة 01 من قانون رقم 90-30 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتضمن مفتشية العمل، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 06.

المطلب الأول: حماية الأجر من صاحب العمل.

أوجبت التشريعات الحصول على الأجر كاملاً من دون صعوبات، لكي لا يعتبر العامل نفسه وسيلة ضغط في يد صاحب العمل فأقرت له حمايتين حماية الأجر من الاقتطاع (الفرع الأول) ومنع حوالته وبطلان التنازل عليه (الفرع الثاني).

الفرع الأول: حماية الأجر من الاقتطاع والمقاصات.

حرص المشرع على حماية أجر العامل في مواجهة صاحب العمل، وذلك عن طريق وضع الضوابط التي تنظم سلطة هذا الأخير في الاقتطاع من الأجر وهذا ما سنتناوله في العنصر (الأول) وكذا والمقاصات في العنصر (الثاني).

أولاً: حماية الأجر من الاقتطاع.

بناء على نص المادة 90 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل تنص على أنه "لا يمكن الاعتراض على الأجر المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها".¹ فقد جاءت هذه المادة متضمنة لنفس أحكام المادة 143 من قانون 12/78 على المنع الصريح لأية اقتطاعات تجري على الأجر المستحقة للعمال لأي سبب كان، مكتفياً بهذا المنع دون أن يبين ما هي الإقتطاعات التي يمنعها المشرع غير أننا نجد يضيف كذلك منع الإقتطاعات منعا للإضرار بالعمال الذين يستحقون هذه الأجر، ويفهم من ذلك أن الإقتطاعات الممنوعة بموجب هذه المادة تلك الإقتطاعات غير القانونية التي يلجأ المستخدم إلى الضغط بها على العمال دون غيرها من الإقتطاعات القانونية الصحية كاشتراكات الضمان الاجتماعي، أو التقاعد، أو الغياب وهذا ما نصت عليه المادة 18 الفقرة 02 من القانون رقم 14/83 المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي بنصها على أنه: "لا يمكن للعامل أن يعترض على هذا الاقتطاع"²

وفهم من الاقتطاع في مجال الأجر أنه قيام المستخدم بنزع جزء من الأجر، كما انه يعد إجراء استثنائي ووجب حصره بحالات محددة وبقواعد معينة.

¹ قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990، يتضمن ع.ع.

² القانون رقم 14/38 المؤرخ في 02/07/1983 المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي الصادر بالجريدة الرسمية ، العدد 28.

فقد استوفى المشرع الجزائري في نص المادة 90 من القانون 90/11 المذكورة أعلاه بمنع الاقتطاع من أجل العمال دون أن يحدد طبيعة هذه الاقتطاعات التي تعتبر إجراء استثنائي لذا وجب حصره في حالات محددة وبنسب معينة، فأقرت الاتفاقية الدولية رقم 95 لسنة 1949 الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بحماية الأجور، حيث أجبرت حق المستخدم أو المؤسسة المستخدمة في الاقتطاع بشروط محددة من طرف القانون أو الاتفاقيات الجماعية وفق المادة 08 الفقرة الأولى من الاتفاقية السالفة الذكر.¹

ومما تبين أن المشرع الجزائري منع إجراء الاقتطاع من اجر العامل، حيث انه أجاز بعض الاقتطاعات القانونية نذكر منها:

1- الاقتطاع لغياب العامل:

تطبيقا لمبدأ الارتباط الشرطي بين الأجر والعمل، فإنه لا يمكن للعامل تقاضي أجر ساعات لم يتم بأداء العمل فيها، ويعد تطبيقا لمبدأ الارتباط الشرطي بين الأجر والعمل، بحيث لا يمكن للعامل اقتضاء اجر ساعات لم يتم بالعمل فيها وهذا ما جاء به المشرع الجزائري في المادة 53 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل تنص على ما يلي: "لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي، ماعدا الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة، وذلك دون الإخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي". ويتضح من نص المادة أن الغياب عن العمل ينتج عنه الاقتطاع من الأجر ما يقابل ساعات الغياب أي انه يؤدي إلى الخصم مباشرة إلا إذا كان الغياب مبررا .

وهي نفس الأحكام التي نص عليها التشريع السابق في ظل القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل وذلك في المادة 72 منه حيث نصت على أنه: "لا يمكن دفع الأجر عن مدة لم يعمل فيها العامل"، كما نصت المادة 73 من نفس القانون على ما يلي: "يخصم من مرتب العامل تلقائيا بنسبة مدة التغيب".

كما جاء القرار المؤرخ في 10-02-1988 على انه: "حيث أن قاضي الدرجة الأولى لما منح للمدعى عليه الحق في الأجور بالنسبة للفترة التي كان فيها متوقفا يكون خالف أحكام المادتين 73 الفقرة 4 والمادة 80 من

¹اطلع على المادة 08 الفقرة الأولى من الإتفاقية رقم 95 التي تنص على ما يلي: "لا يجوز الاستقطاع من الأجور إلا بالشروط والمدى الذي تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية، أو تحدهد الاتفاقيات الجماعية أو قرارات التحكيم".

القانون 11-90 المتضمن علاقات العمل ينص على ما يلي: "للعمال الحق في أجر العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل".¹ فمن خلال نص هذه المادة يتبين أنه للعمال الحق في الأجر بعد أداء الخدمة الملزم بها من صاحب العمل هذا وما يتماشى والنظام القانوني وكذا والساعات المحددة للعمل من أجل الالتزام بضوابط العمل والسهر على حسن تسييره واقتضاء الأجر من المكسب الحلال.²

2- الاقتراع في حالة الوقف التأديبي عن العمل:

يعد توقف العامل عن العمل لعقوبة تأديبية من صاحب العمل عند مخالفته لقوانين المؤسسة المستخدمة أو نظامها الذي تسيير عليه، فهذا مما يؤدي بعدم دفع الأجر للعامل وذلك خلال مدة العقوبة المقررة له، والغرض من ذلك هو حرمان العامل من أجره في مدة التوقف عن العمل وينتج عن ذلك اقتراع أجر أيام مدة التوقف عن العمل هذا مما يجد من العقوبات التي يقع فيها العامل عن قصد وحتى بدون قصد في مخالفته لقوانين المؤسسة وتعليماتها التي تدخل في النظام الداخلي لها.

3- الاقتراع لدفع الأعباء المترتبة على العامل:

تعد طريقة الاقتراع في أجر العامل لتحصيل الضريبة على الدخل والتي تخضم نسبة معينة تختلف باختلاف أجر منصب العمل، أو أن تقتطع بنسبة محددة قانونا، وبهذا تدفع كاشتراكات للضمان الاجتماعي وصندوق التقاعد. كما أن لهذه الأعباء صلاحيات حولها له المشرع صراحة في نص المادة 18 الفقرة الأولى من القانون رقم 83-14 المتضمن التزامات المكلفين في الضمان الاجتماعي، التي تنص على أنه: "يتعين على صاحب العمل أن يقتطع عند دفع كل أجر أيا كان شكله أو طبيعته القسط المستحق أو على العامل".

وتعد هذه الحالات أهم الاقتراعات التي يمكن جمعها من تشريع العمل الجزائري، في حين أنه تم وجود حالات أخرى في تشريعات مقارنة لم نجد لها مثيلا في تشريعنا.

¹ المادة 80 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21-04-1990 المتضمن ع.ع.

² قرار صادر بتاريخ 10-02-1988 المنشور بمؤلف عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، ص 293.

كما تضمنت المادتين 366-367 من الأمر رقم 66-145 المتضمن قانون الإجراءات المدنية-الملغى-
1 حدد ثلاث حالات على سبيل الحصر يجوز فيها المقاصة بين دين العامل ودين رب العمل بنسبة لا تتجاوز 10%
من المرتب أو الأجر المستحق، بحيث لم يتعرض المشرع الجزائري إلى أحكام الاقتطاع لدفع غرامة أو لإتلاف
أدوات العمل معتبرا إياها غير قانونية وممنوعة بموجب المادة 90 من القانون 90-11 المتضمن علاقات
العمل.² كما أن للعامل عدة اقتطاعات يتميز بها ويستفيد منها وسيتم ذكرها فيما يلي:

-المعدات الضرورية للعمل: بحيث يستوجب إجراء مقاصة بين أجر العامل وبين ما للعامل من دين للمستخدم إذا
كان هذا الدين أو المال المقدم من المستخدم صرفه العامل في شراء معدات ضرورية تلزمه لإتمام عمله.

-المواد الملزم بها العامل: وهي عندما يكلف المستخدم العامل مالا للحصول على المواد الأولية والأساسية اللازمة
 لتنفيذ العمل فعليه أن يشغلها وما يستحقه العمل من مواد لازمة لاستعماله.

ويمكن القول بأن هذه الحالات تعد من أهم الاقتطاعات التي أمكننا جمعها من تشريع العمل الجزائري في حين
وجدنا حالات أخرى في تشريعات مقارنة لم نجد لها مثيلا في تشريعنا.

ثانيا: حماية الأجر من المقاصة:

لم يتضمن القانون 90-11 أحكام خاصة بالمقاصة والتي تضمنها قانون الإجراءات المدنية، وكذا
الأحكام التشريعية كالأمر رقم 75-31-الملغى- خاصة في المادة 156 منه والتي نصت على أنه " لا يجوز إجراء
مقاصة لفائدة أصحاب العمل بين مبالغ الأجور الواجب أداؤها إلى عمالهم، والمبالغ التي يترتب أداؤها
من هؤلاء الآخرين إليهم من لوازم مختلفة مهما كان نوعها"، ويفهم من هذه المادة أن المقاصة تتكون من دائن
ومدين، وإذ تساوا الدينين نلجأ إلى قص المبلغ الأقل من المبلغ الأكثر،³ كما أن قانون العمل الحالي لم يشير بشأن
المقاصة إذ يشترط لقيام المقاصة ما يلي:

¹ أمر رقم 66-154 المؤرخ في 08-06-1966، يتضمن قانون الإجراءات المدنية، ج ر العدد 30-الملغى بموجب القانون رقم 08-09 المؤرخ في
25-02-2008، يتضمن قانون ا. م. ج. ر عدد 21 الصادر في 23-04-2008.

² نصت المادة 90 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21-04-1990 المتضمن ع. ع. 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".

³ خليل أحمد حسن قادة، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، أحكام الالتزام ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1992 ص 315

1- أن يكون موضع الدينين نقودا:

أي أن يكون دين العامل وصاحب العمل من نفس الصنف والنوع، كأن يكون المستخدم دائن للعامل بمبلغ من النقود أعاره إياه، كما يكمن أن يكون المستخدم مدين للعامل بالأجر الذي يدفع نقدا أي ما بين العامل وصاحب العمل الدائن والمدين سواء كان هذا الأجر إعارة، أو مبلغ لأجر يدفع نقدا.

2- أن يكون الحق خاليا من النزاع ومستحق الأداء:

بمعنى ذلك أنه لا يكون كل من الدائن والمدين محل نزاع قضائي أي أن يكون كل منهما ثابتا كما شرط المشرع أن يكون مستحقي الأداء، أي أن يكون قد حل أجل الوفاء بدين العامل وحل أجل استحقاق الأجر المدفوع من صاحب العمل حتى تتم المقاصة، ولا تتم بين دين حال وآخر مؤجل.

3- أن يجوز للدينين المطالبة بهما قضائيا:

يمكن القول أنه لا ينقضي الحق بالتقادم فبالرجوع إلى القانون المدني نجد أن المشرع يمنع إجراء المقاصة إذا كان أحد الدينين له حق غير قابل للحجز عليه وهذا ما جاء في نص المادة 299 الفقرة الثالثة منه، فالمقاصة وفاء جبيري تقع حال وجود دين مستحق لدى صاحب العمل، وكان الأجر من الحقوق غير القابلة للحجز عليها كما لا يمكن أن يأخذ منه قهرا.

كما يمنع المشرع الجزائري في قانون الإجراءات المدنية ولاسيما في المادة 366 منه¹ المقاصة لصالح رب

العمل بين مبالغ الأجور المستحقة لهم للتوريدات المختلفة مهما كان نوعها، لكن بعدد على سبيل الحصر الحالات التي يجوز فيها إجراء المقاصة لصالح أصحاب العمل ويسمح بذلك إلا على المبالغ المدفوعة مقدما للحصول على ما يلي:

• 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.

¹ أمر رقم 145/66 مؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية، الجريدة الرسمية، العدد 30.

• الموارد والمهمات الملزم بها العامل أو اللازمة لاستعماله: وهي تلك الحالة التي يكون فيها

المستخدم قد أقرض العامل مبالغ للحصول على المواد الأولية والأساسية اللازمة لإنجاز العمل أو تلك اللازمة لاستعماله.

أما المادة 367 من نفس القانون قد أوردت حكما خاصا بإجراء المقاصة وذلك في حالة تقديم المستخدم سلفة للعامل فلا يجوز له استردادها إلاّ باقتطاعات متتابعة لا تتجاوز 10% من الأجر المستحق للعامل بمعنى إذا كانت هذه النسبة لا تغطي دين المستخدم فلا يبقى أمامه سوى إجراء عمليات مقاصة أخرى على أجور العمال المستقبلية.

إذن فإنّ الحكمة التي توخاها المشرع من تحديد نسبة المقاصة هو حماية الأجر من الانتقاص منه إلى درجة تحول دون تمكين العامل من توفير المعيشة الكريمة له ولأسرته.

وبالتالي يعد إسهابنا في دراسة الأحكام الخاصة بالمقاصة المتضمنة في قانون الإجراءات المدنية هو خلو القانون 11/90 من تلك الأحكام كما قلنا، على الرغم من أنّ الأحكام التشريعية السابقة والمُلغاة كالأمر 31/75 خاصة المادة 156 منه، والتي كانت صريحة فنصت في هذا المجال على ما يلي: "لا يجوز إجراء مقاصة لفائدة أصحاب العمل بين مبالغ الأجر الواجب أدائها إلى عمالهم، والمبالغ التي يترتب أدائها من هؤلاء الآخرين إليهم من لوازم مختلفة مهما كان نوعها".

ونستنتج من القانون والفقهاء المقارن أنه يستثنى جزء من الأجر أن يكون قابلا للحجز عليه في حدود نسبة معينة جاز قياسا على ذلك إجراء مقاصة في هذا الحدود.¹

الفرع الثاني: حوالة الأجر وبطلان تنازل العامل عن الأجر

تعد حوالة أجر العامل للدائن من العوامل التي تهدد معيشة العامل، وتعرقل سير حياته ومتطلباته المعيشية وتمنعه من تحصيل دخله المعتاد، لأجل هذا وضع المشرع عدة ضوابط فنقسم الفرع إلى جزأين، حوالة الأجر (أولا) ذ وبطلان التنازل عن الأجر (ثانيا).

¹أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص254.

أولا : حوالة لأجر

في بداية الأمر يمكن تعريف الحوالة على أنها اتفاق بين العامل المدين ودائنة، يقوم العامل بنقل ما عليه من دين إلى طرف ثاني، انتقال أجر العامل إلدائنهتهبرئة لما في ذمته من دين ووفاء لما عليه.¹

كما جاء في أحكام المادة10الفقرة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم95المتعلقة بأحكام الأجور على أنه: "لا يجوز الحجز على الأجور أو التنازل عنها إلا بالطريقة والمدى الذي تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية".

إذن يفهم من هذه المادة أنه لا يمكن أن يكون الأجر موضوع حجز أو حوالة إلاوفقا للكييفيات المقرر بموجب للتشريع الوطني.

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

تبين من خلال المادة الأولى من الأمر رقم34-75المتعلق بحجز ما للمدين من المرتبات عدة إجراءات نذكر منها:
-لا تتم الحوالة إلا بموجب تصريح مكتوب من العامل أو الموظف محيل بنفسه أمام كتابة ضبط محكمة إقامته ويجب حضوره وهذا ما أكده المشرع الجزائري من خلال نص المادة03من الامر34-75 المتعلق بحجز ما للمدين وفق دفع المرتبات على أنه " لا يجوز منح حوالة الدين المنصوص عليها في المادتين1و2من هذا الأمر مهما كان مبلغها ، إلا بتصريح مكتوب من قبل المحيل بذاته أمام كاتب ضبط محكمة إقامته".

ثانيا: بطلان التنازل عن الأجر

«من بين الضمانات المكرسة لحماية الأجور وملحقاتها، مبدأ البطلان القانوني والتلقائي لأي تنازل من العامل عن كامل أجره أو جزء منه، وهذا بغض النظر عن طبيعة هذا التنازل فيما إذا كان يرضا العامل أو بدونه». ² كما يمكن تنظيم علاقة العمل عموما ومسألة الأجر بصفة خاصة، لحماية حقوق العمال بالدرجة الأولى

¹خليل أحمد حسن قادة، المرجع السابق، ص186.

²أحمة سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، المرجع السابق، ص261.

كونه الطرف الضعيف في علاقة العمل، زيادة على أن هذه الأوامر يترتب عنها البطلان المطلق باعتباره الجزاء المدني الذي حمى به المشرع الأجر في هذه الحالة، بالرغم من أن حقوق العمال تبقى محفوظة وبقوة القانون حتى ولو تمت المخالفة.

فنصت المادة 06 من الفقرة الخامسة من القانون رقم 90-11 المتضمن ع ع على أنه: "...الدفع المنتظم للأجر المستحق...." و بهذا نص المشرع على حقوق العمال في الدفع المنتظم للأجر، على أنه من الحقوق الثابتة بموجب عقد العمل المبرم بين العامل والمستخدم، نفهم من أنه لا يجوز التنازل عن الأجر لا قبل حصوله عليه ولا بعد حصوله عليه.¹

ويتبين من هذه المادة أنه لا يجوز التنازل عن الأجر بأي حال من الأحوال، وأنه يعد باطلا وعدم الأثر حتى ولو تم برضا العامل سواء جزء منه أو كله، وبذلك قرر المشرع مبدأ البطلان للقانون لكل تنازل عن الأجر. ولهذا نجد أنه تقرررت حماية للأجر من كل تنازل كيفما كان شكله من جانب العامل عن أجره أو جزء منه، سواء كان برضاه أو بغير رضاه.²

فحسب المادة 88 من القانون رقم 90-11 المتضمن ع ع تنص على أنه: "يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل، بانتظام عند حلول أجل استحقاقه".³ فإن أي تنازل من هذا الأخير لفائدة الأول فيما يخص الأجر، يعتبر أمرا مخالفا لهذا القانون، وبالتالي يعد باطلا وعدم المفعول، ولو كان من رضا العامل، فلا يتصور أن يتخلى عن جزء من أجره أو كله وبدون مقابل.⁴

كما ترد بعض الاستثناءات التي تسمح بإجراء اقتطاع جزئي للأجر ودفعه في شكل مراحل كالحالات التي تمنح للعامل تسبقا على الأجر مثل العامل الذي يجتاز فترة تريض وغيرها، و يمكن كذلك أن تحدث مقاصة

¹ أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور للتشريع الجزائري، مرجع سابق ص 182.

² بشير هدي، نفس المرجع، ص 143.

³ المادة 88 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل المؤرخ في 21-04-1990.

⁴ أحية سليمان، نفس المرجع، ص 263.

الأجر عند وجود دين على العامل لصاحب العمل على أنه لا يمس الصفة المعيشية للأجر وباعتباره مصدر دخل الرزق الوحيد له ولأسرته.¹

المطلب الثاني: حماية الأجر من الدائنين

تطور مفهوم الأجر وتطورت معه وسائل حمايته بالنظر إلى الأهمية التي يكتسبها الأجر، وفي هذا الإطار وضع المشرع آليات قانونية لحمايته سواء حماية الأجر من دائني العامل وحماية الأجر من دائني صاحب العمل وسيتم التفصيل في كل منهما خلال ما يلي:

الفرع الأول: حماية الأجر من دائني العامل

أوجب المشرع بعدم المساس بأجر العامل وبعدم الحجز عليه من طرف دائنيه، لأن الخطر الذي يهدد أجور العمال لا يأتي من دائني رب العمل فقط وإنما أيضا من دائني العامل نفسه وذلك إذا ما أقدموا على الوفاء بديونهم من الأجر، لذا قد أتم المشرع قواعد حماية الأجر تسري في مواجهة دائني العامل، كما حدد له ضمانات تكفل له أجره أن يتقاضاه كليا أو بصفة شبه كلية، فلا يجوز الانتقاص منه أو الاقتطاع منه إلا في حدود ما يسمح به القانون، مع مراعاة الأجر، فأقر مجموعة من القواعد تسري في مواجهة دائني العامل و عدم قابلية الأجر للحجز والاعتراض (أولا)، والحقوق المخولة للعامل (ثانيا).

أولا: عدم قابلية الأجر للحجز والاعتراض

أي أنه للأجر حماية مقرر له قانونا يعد سابقا لأوانه، ويعود في أصله إلى العلاقة العقدية في قانون العمل ونتاجها عقد العمل كما يعد الحجز من الوسائل التنفيذية، وهو إجراء يلجأ إليه الدائن لاستيفاء دين له على المدين.

وأقر المشرع الجزائري بعدم قابلية الأجر للحجز بصفة مطلقة وكنية وهذا بنص 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".

¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص 144.

يرجع نص هذه المادة إلى أسباب اجتماعية وإنسانية، أي أن الأجر هو المصدر الوحيد الذي يعول الأسرة، وأن هذا جاء تراجعاً عن ما جاء به المشرع في الأمر 75-34 المتعلق بحجز ما للمدين وفق دفع المرتبات.¹

كما جاء في نص الاتفاقية الدولية رقم 95 لسنة 1949 التي نصت في مادتها 10 على ما يلي: " لا يجوز الحجز عن الأجور أو التنازل عنها إلى بالطريقة والمدى الذي تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية".

ويقيد المشرع الجزائري أجر العامل فيما يلي:

- تحديد النسبة القابلة للحجز عليها من المبلغ الإجمالي

- أن يفوق المرتب الصافي الذي يحصل عليه العامل أو جزء من الأجر الوطني الأدنى للمضمون

ويتمتع الأجر بالحماية في حال وجوده بذمة صاحب العمل، فيخضع إلى الذمة المالية، والقواعد العامة في الحجز على ذمة المدين، ذلك أن الحماية تقتصر على أجر العامل دون ذمته المالية.²

إن منع الحجز والاعتراض أمر معترف به في مختلف القوانين، التي أجازت اللجوء إلى القضاء لرفع هذا الحجز أو الاعتراض بمجرد حدوثه حيث نصت المادة 22 من القانون 90-04 المؤرخ في 06-02-1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على أن الأحكام القضائية المتعلقة بدفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة تكون محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون إلى جانب إمكانية فرض إجراءات كما يمكن للقاضي أن يحكم في هذه الحالة بدلا له وذلك بتعويضات مدنية لصالح العامل المتضرر.³

ثانيا: الحقوق المخولة للعامل

تعد الحقوق المخولة للعامل من وسائل ضمان حصوله على الأجر وتشمل ما يلي:

1- الحق في الحبس:

¹ الأمر رقم 75-34 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتضمن حجز ما للمدين ووقف دفع المرتبات، الصادر ب ج-ر العدد 39، الصادرة في 16 05-1975.

² محمد حسين منصور، قانون العمل، مرجع سابق، ص 307.

³ أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 261.

يقصد بحق الحبس أن يتمتع البائع رد شيء مملوك لمدينه كلما أنه لم يوف له بحقه.¹ فلقد أقر المشرع الجزائري بهذا الحق للعامل في الأمر رقم 75-31 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل، في القطاع الخاص من خلال المادة 171 منه التي نصت على أن: "العمال في المنازل أو العمال بالصنع الحائزين للشيء المصنوع منهم يمكنهم ممارسة حق الحجز ضمن الشروط المنصوص عليها في القانون المدني" وبالرجوع إلى المادة 200 من القانون المدني فإنها تنص على أنه: "لكل من التزم بأداء شيء أن يتمتع عن الوفاء به ما دام الدائن لم يعرض الوفاء بالتزام المدين أو مادام الدائن لم يقيم بتقديم تأمين كاف للوفاء بالتزامه هذا، ويكون ذلك بوجه خاص لحائز الشيء حتى أو محرزه، إذا هو أنفق عليه مصروفات ضرورية أو نافعة فإن له أن يتمتع عن رد الشيء حتى يستوفي ما هو مستحق له إلا أن يكون الالتزام بالرد ناشئا عن عمل غير مشروع".

إذن الشروط الواجب توافرها لممارسة هذا الحق هي:

• وجود التزام في ذمة الحابس:

يعد هذا الالتزام أداء عمل، أو الامتناع عنه، بالنسبة للعامل فله ممارسة حق الحبس ما يسلم له لتنفيذ التزامه بأداء عمل أو صنع شيء أو تصليحه.

• أن يكون للحابس حق مستحق الأداء في ذمة المدين:

فلاعمال هذا الشرط يجب أن يكون ميعاد الوفاء قد حل أجله وذلك بالتزام صاحب العمل بدفع أجر متأخر، و لا يشترط التساوي بين قيمة الشيء المحبوس وقيمة الأجر، بل يجوز حتى ولو كان التفاوت كبيرا بين القيمتين.

• أن يكون هناك ارتباط بين حق الحابس وبين التزامه:

سواء كان هذا الارتباط ارتباطا قانونيا أو ارتباطا ماديا ففي هذه الحالة يجوز استعمال حق الحبس. كما يعتبر حق الحبس ضمان وليس ضمان خاص، كما أنه لا يترتب عليه أي امتياز، ومن أهم آثار الحق في الحبس الذي يمارسه العامل هو أن يكون مسؤولا عن الشيء المحبوس كما يسأل الدائن المرتهن عن الشيء المرهون

¹ أمال بظاهر، نفس المرجع، ص 149.

وهو ما نصت عليه المادة 201 فقرة 02 من القانون المدني، كما أن الحق في الحبس هو ضمان عام ولا يترتب عنه حق الأفضلية وهو ما أكدت عليه المادة 971 من القانون المدني على أنه، يتم بيع الشيء بطلب يقدمه العامل الحابس على القاضي لبيعه في المزاد العلني أو بسعره في السوق.

نلاحظ من هذا أن المشرع الجزائري لم يتطرق للحق في الحبس في قانون علاقات العمل الساري المفعول.

ثالثا: الدعوى المباشرة التي يمارسها العامل

يقصد بالدعوى المباشرة وفقا لما جاء في المادة 565 فقرة 01 من القانون المدني الجزائري على أنها: "حق مطالبة رب العمل مباشرة بما يجاوز القدر الذي يكون مدينا به المقاول الفرعي مثل هذا الحق تجاه كل من المقاول الأصلي ورب العمل".¹

كما أنها تعتبر وسيلة يستخدم فيها الدائن سلطة مدينه ضد مدين المدين(صاحب العمل)، وذلك باسم مدينه ونيابة عنه و يحدث ذلك في المطالبة بحقوقه إذا شعر المدين بتدهور وضعه المالي وأن دائنيه سينفذوا على أمواله ولن تبقى له، فقد يتراجع المدين عن المطالبة والمحافظة على حقوقه عمدا أو إهمالا لذلك حول القاضي الدائن أن يستعمل الحقوق التي قصر المدين عن استعمالها.

كما جاء في القانون المدني فان المقصود بالدعوى المباشرة هو "مطالبة رب العمل مباشرة بما يجاوز القدر الذي يكون مدينا به للمقاول الأصلي وقت رفع الدعوة، ويكون لعمال المقاول الفرعي مثل هذا الحق تجاه كل من المقاول الأصلي ورب العمل".

والهدف من ذلك أن يطالب العمال الدائنون بأجورهم العالقة في ذمة مدينهم (المقاول) من مدين مدينهم(صاحب العمل)، وذلك باعتبارهم أصلاء عن أنفسهم لا باسم المدين ونيابة عنه.²

¹ أمال بطاهر، المرجع السابق، ص154.

² أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور، مرجع سابق، ص154.

الفرع الثاني: حماية الأجر من دائني رب العمل

لقد عرف المشرع الجزائري الامتياز بموجب المادة 982 من ق. م. ج على أن: "الامتياز أولوية يقرها القانون لدين معين مراعاة منه لصفته ولا يكون الامتياز إلا بمقتضى نص قانوني".¹

ونظرا لحماية الأجر من أي خطر قد يهدده في حالة إعسار رب العمل أو حتى إفلاسه، وذلك باعتبار أن جميع أموال المدين ضامنة للوفاء بدينه. في هذه الحالة يجد العامل نفسه واقفا في مسلك قد لا ينتهي من كثرة الدائنين الذين يسعون إلى استرجاع أموالهم التي يدين لهم بها صاحب العمل، مما قد يجعل هذا الضمان غير كاف فإذا لم تتوفر له الحماية قد لا يجد ما لا يستوفي منه أجره.²

أولا: امتياز الدين

من خلال ما أقرته التشريعات الدولية وكذا العربية عن امتياز الدين، فقد نصنا على أن إفلاس المؤسسة أو وقوعها في حالة التسوية القضائية يجعل من عمالها يعاملون بمثابة الدائنين وهذا فيما يخص أجورهم المستحقة للفترة التي عملوا بها وذلك قبل الإفلاس أو التسوية القضائية، لذا فلهم أولوية الحق في استيفاء أجورهم قبل كل الدائنين المرتبين في صنفهم العادي كان أو الممتاز وهذا ما تم تقديره وإضافته إلى القوانين الخاصة بكل دولة،³ أما عن الصعيد العربي فقد اعتبرت الاتفاقية أجر العامل دينا ممتازا وله أعلى درجة امتياز عن بقية الديون كما يستوفيه من جميع الأموال المنقولة كانت أم العقارية المتعلقة بالمدين (صاحب العمل).⁴

¹ أمر رقم 75-58، المؤرخ في 26-09-1975 يتضمن القانون المدني، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 78 صادرة في 30-09-1975 المعدل والمتمم.

² أمال بطاهر، نفس المرجع، ص 137.

³ المادة 11 من الاتفاقية الدولية للعمل رقم 95 المتضمنة حماية الأجور الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1949 حيث تنص على: "عند إفلاس منشأة ما أو تصفيتها قضائيا يعامل عمالها كدائنين ممتازين سواء بالنسبة لما لهم من أجور عن الخدمة التي أدوها في الفترة السابقة على الإفلاس أو التصفية القضائية، أو فترة تحددها القوانين أو اللوائح الوطنية، أو فيما يتعلق بالأجور حتى مقدار تحدده القوانين أو اللوائح الوطنية".

⁴ راجع المادة 08 من الاتفاقية العربية للعمل المتضمنة حماية وتحديد الأجور، الصادرة سنة 1983.

ووفقا لما نصت عليه المادة 89 من القانون رقم 90-11 المتضمن ع ععلى ما يلي: "تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبقاتها على بقية الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها".¹

ونستنتج من المادة المذكورة أعلاه أنه فيما يخص ديون الخزينة للضمان الاجتماعي تمنح الأفضلية لدفع الأجور مهما كانت طبيعة العمل القائمة، أي أن أسبقية أجور العمال والتعويضات الأخرى تعد مترتبة والعلاقة في ذمة رب العمل. يعني أن المشرع لم يقتصر وبالرجوع إلى نص المادة 89 فحدد مشتزمات الامتياز إذ يتبين أن الامتياز يشمل الأجر بكافة عناصره والتسبيقات دون تعويضات فسخ علاقات العمل والتعويضات المدفوعة الأجر، كما قد أغفل المشرع الجزائري عن التطرق إلى المصاريف القضائية، وأوليتها على دين الأجر، وبالتالي نرجع إلى النص العام المقرر في القانون م.ج. في مادته 993 التي تعطي الأولوية للمصاريف التي تستوفي قبل الوفاء بدين الأجر.²

ثانيا: المرتبة المقررة لدين

بالرجوع إلى القواعد العامة في القانون المدني نجد أن المشرع الجزائري، قد وضع ديون العمال في الرتبة الرابعة وهذا حسب المادة السالف ذكرها، وهذا بعد استيفاء المصاريف القضائية والمبالغ المستحقة للخزينة العامة والمصاريف الخاصة بحفظ المنقول.

وطبقا لما نصت عليه المادة 89 من القانون رقم 90-11 المتضمن ع ع التي جاء فيها ما يلي: "تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبقاتها على جميع الديون الأخرى، بما فيها ديون الخزينة وديون الضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها".

وفيما يتعلق بمدة امتياز الدين المتعلقة بالأجور والتعويضات فنجد الفقرة الثانية من المادة 993 من ق م ج والتي سبق ذكرها قد حدد امتداد هذه الديون الخاصة بأجور العمال إلى الشهر 12 الإثني عشر الأخيرة.

¹ المادة 89 من القانون رقم 90-11 المتعلق ع.ع.

² راجع المادة 993 من ق. م. ج. تنص على "يكون للديون التالية امتياز على جميع الأموال..."

نستنتج أن هناك اختلاف في تحديد دين مرتبة أجر العمال بين القواعد العامة المتمثلة في ق م ج والقواعد الخاصة في التشريعات العمالية وعليه طبقاً للقاعدة المعروفة التي تتمثل في الخاص يقيد العام فإن أحكام المادة 89 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل تلغي أحكام المادة 993 الفقرة الرابعة من ق م ج، أو على تطبيق الأفضلية عليها.¹

المبحث الثاني: الضمانات المؤسسية لحماية الأجور

بما أن المشرع الجزائري أولى أهمية بالغة للأجر منذ تحديد قيمته إلى الوفاء به، لذلك أنشأ بموجب القانون رقم 90-30 جهاز يختص بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تتعلق بعلاقة العمل وهو مفتشية العمل التي تعمل و تسهر على حماية حقوق العمال و حمايتها ومن بين هذه الحقوق هو الحق في الأجر لأنه يعد أهم مورد لمعيشة العمال.²

بمقابل ذلك لم يتوقف المشرع عند معالجته لحمايته للأجر بالضمانات القانونية فقط وإنما أضاف إلى جانب ذلك هيئة، حيث منحها اختصاص مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بحقوق وواجبات العمال والموظفين، والمتمثلة في مفتشية العمل وبالأخص ما تعلق منها بالأجر وهو ما سنتطرق له من خلال المطلبين الآتيين، بحيث تم تخصيص المطلب الأول لدور مفتش العمل في مجال حماية الأجر، أما المطلب الثاني فقد تم تخصيص عنوانه لسلطات مفتش العمل عند معاينته للمخالفة.

المطلب الأول: دور مفتش العمل في مجال حماية الأجر

في بداية الأمر وقبل التطرق إلى دور مفتش العمل في مجال حماية الأجر، تجدر بنا الإشارة إلى التعريف بمفتش العمل. إذن فمفتش العمل هو: "عون محلف من أعوان الإدارة الذين ينتمون إلى قطاع الوظيف

¹ سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري مرجع سابق، ص 256. ص 257.

² أمال بطاهر، المرجع السابق، ص 88.

العمومي ويقوم بمهام رقابية وإعلامية تساعد الوسط العمالي على تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها بحيث يتوجب عليه القيام بمعاينة مخالفات العمل وأن يقدم محاضر بذلك للهيئة القضائية¹.

وتتمثل بعض مهامه في المعاينة وتسجيل المخالفات أيا كانت وهذا ما جاء في نص المادة 138 من القانون 11/90 على أنه: "يعاين مفتشو العمل ويسجلون المخالفات حيال أحكام هذا القانون طبقا لتشريع العمل". وحتى يتم فهم دور مفتش العمل في مجال حماية الأجر، يقتضي بالضرورة التطرق أو البحث في تطور هذه المفتشية وذلك عبر مختلف المراحل التي مرت بها الجزائر.

وبداية في الأمر هي المرحلة التي كانت فيها الجزائر مستعمرة فرنسية في ذلك الوقت حيث أنشأت مفتشية العمل سنة 1909 بموجب القرار المؤرخ في 11-04-1909 وبدأت نشاطها في تلك الفترة بمفتش رئيسي واحد وست (06) مفتشين على مستوى الولايات، إلا أنه في سنة 1948 تم إعادة تنظيم مفتشية العمل وهذا بموجب المرسوم المؤرخ في 20-04-1948 المتضمن تنظيم المصالح الولائية لليد العاملة و مفتشية العمل. وفي سنة 1957 تم خلالها إدماج المفتشين الجزائريين في الهيئة الفرنسية لدى مفتشية العمل². وتليها مرحلة ما بعد الاستقلال حيث صدر القانون 62-157 المؤرخ في 13-12-1962 الذي مدد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما يتعارض مع السيادة الوطنية إلى غاية 1967 أين ما صدر المرسوم رقم 67-60 المؤرخ في 27-03-1967 المتعلق بهيئة مفتشية العمل.

وبعد صدور الأمر 75-33 المؤرخ في 29-04-1975 المتضمن صلاحيات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية لمفتشي العمل. ومنذ سنة 1990 عرف عالم الشغل تحولا وتطورا كبيرا نتيجة للتوجه الاقتصادي الجديد الذي عرفته الجزائر و بهذا تم صدور القانون 90-03 في سنة 06-02-1990 المتعلق بمفتشية العمل.

فمن خلال ما تم التطرق إليه بعد إعطاء اللمحة سنركز دراستنا الآتية على المرحلة الحالية التي يحكمها القانون -90 الذي سيتم دراسته فيما يلي:

¹ مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، المدينة الجديدة، تيزي وزو، 2014، ص 211، 212.

² خنيش رابح، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، قانون الإدارة والمالية، مفتشية العمل في الجزائر التطور والأفاق، جامعة الجزائر 01، كلية الحقوق بن عكنون، سنة 2011، ص 11.

الفرع الأول: رقابة مفتش العمل بخصوص تحديد وحساب الأجر.

بالإضافة إلى الحماية القانونية التي خص بها المشرع الجزائري الأجر منذ تحديد قيمته إلى الوفاء به لهذا أنشأ بموجب قانون رقم 90-103 جهاز يختص بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل وهو مفتشية العمل وفيما يخص مسألة رقابة مفتش العمل في مجال حماية الأجر أعطى لها قانون علاقة العمل الحرية المطلقة لتحديد قيمة الأجر الذي هو من حق العامل أن يستفيد منه، لكن قيدت هذه الحرية بفرض الحد الأدنى لهذا الأجر وهو ما يطلق عليه بمصطلح الأجر الوطني المضمون الذي أشرنا له سابقا، حيث كانت بالمرسوم الرئاسي رقم 11-407 المؤرخ في 29-11-2011 تم تحديد قيمته بثمانية عشر ألف دينار (18.000 دج)، وبهذا أصبح تدخل مفتش العمل إلزامي للتأكد من تقييد المستخدم بهذا الالتزام مع مراعاة إلغاء المادة 87 مكرر من قانون علاقات العمل وصدور المرسوم التنفيذي رقم 15-95 المؤرخ في 08-02-2015 المتضمن العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى.²

فقد اعتبر المشرع المخالفة في هذا الشأن هي أن يدفع المستخدم للعامل أجر يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون وهذا ما جاءت به المادة 149 من المرسوم الأخير حيث تنص على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج كل مستخدم يدفع لعامل أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر الأدنى المحدد في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل وذلك دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به.

وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات، وهي حالة العود، تتراوح الغرامة المالية من 2000 إلى 5000 دج وتضاعف حسب عدد المخالفات". والمقصود بالعبرة التي ذكرت في نص المادة أعلاه "وذلك دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به"، هي النصوص المتعلقة بالتمهين المتضمن تطبيق أحكام القانون 81-07 المؤرخ في 27-12-1981 المعدل والمتمم الذي ينص في المادة 13 منه على تحديد الأجر المسبق الذي يدفعه المستخدم للمتمهن بنسب تتراوح بين 30 % إلى 80% من الأجر الوطني الأدنى

¹ قانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتضمن مفتشية العمل، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 06.

² آمال بطاهر، نفس المرجع، ص 89.

المضمون¹ وفي هذه الحالة يكون مفتش العمل مسؤولاً عن الكشف لمخالفة عدم احترام الأجر الوطني الأدنى المضمون من خلال الرقابة التي يمارسها على المستخدمين وهذا من خلال دفاتر الأجر التي يلزم على المستخدم تقديمها لمفتش العمل كلما طلب الإطلاع عليها لأنها تعد من وسائل إثبات الأجر وذلك تطبيقاً لقانون علاقة العمل الذي بدوره أحالنا إلى التنظيم لمعرفة كيفية مسكها من خلال المادة 156 من القانون 11-90 المتعلق ع.ع.

والشيء الملاحظ أنه طالما حدد المشرع مبلغ الغرامة على عدد المخالفات فإن وصف خرق المستخدم للأجر الوطني الأدنى المضمون قد يتخذ وصف الجنحة إذا تعدت الغرامة مبلغ عشرون ألف دينار (20.000 دج) وهذا ما نصت عليه المادة 05 من قانون العقوبات بذكرها "...العقوبات الأصلية في مادة الجنح هي: 1- الحبس مدة تتجاوز شهرين إلى خمس سنوات ما عدا الحالات التي يقرر فيها القانون حدوداً أخرى. 2- الغرامة التي تتجاوز 20.000 دج..."

ويقصد في هذه المادة بالعبارة "ما عدا الحالات التي يقرر فيها القانون حدوداً أخرى" هو بعض القوانين التي تم صدورها في إطار ما يطلق عليه بنظرية التجنيح القانوني التي بموجبها أعاد المشرع تكييف بعض الجنايات ليعطيها وصف الجنح وسلط عليها عقوبة الحبس لمدة تصل إلى عشرون سنة.² وكذلك يتعين على مفتش العمل الكشف عن مخالفة إهمال العمال أو عدم المساواة بينهم في الأجر وهذا بالنسبة للذين يشغلون نفس المنصب أو الذين لهم نفس المسؤولية أي التماثل في المسؤولية، في هذا الأمر يعد المستخدم المسؤول الوحيد عن ضمان تجسيد هذه المسؤولية وهذا ما نصت عليه المادة 84 من قانون العمل.³ كما أنه يعاقب على هذه المخالفة بنص المادة 142 من نفس القانون.¹

¹ المادة 156 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل تنص على أنه: "يحدد التنظيم، قصد تطبيق هذا القانون الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها كل مستخدم كما يحدد مضمونها.

يقدم المستخدم هذه السجلات كلما يطلبها مفتش العمل.

² أنظر القانون 06-01 المؤرخ في 20-02-2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته المعدل والمتمم.

³ المادة 84 من قانون العمل: "يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز.

وقد منح المشرع صلاحيات ضيقة لمفتش العمل بخصوص الرقابة على طريقة حساب الأجر وهذا طبقا للحالات التي نص عليها القانون صراحة وعلى سبيل المثال ما نصت عليه المادة 143 من ق ع ع بقولها أنه: "يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية واتساع فترة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية..."². فمن هنا تبقى مهمة التحقق من مسؤولية مفتش العمل وهي أن الأجر الذي يدفع للعامل نظير الساعات الإضافية المؤداة لا يقل عن 50% من الأجر العادي للساعة بمعنى أن العامل يتقاضى أجره كاملا زيادة على نسبة لا تقل عن مقابل الساعات الإضافية.

الفرع الثاني: رقابة مفتش العمل لكيفية دفع الأجر

في إطار تكييف القوانين العمالية مع المعاهدات والاتفاقيات الدولية،³ ألزم المشرع الجزائري المستخدم في هذا الإطار ضرورة دفع الأجر نقدا للعامل، دون منعه من إمكانية بعض البدلات العينية بحيث تقع على عاتق مفتش العمل هذه المهمة وهي رقابة هذا الالتزام. كما له السلطة في استغلال كل القنوات و الوسائل التي يدفع بها الأجر. بحيث أعطيت له السلطة أي خوله كذلك مهمة مراقبة دفع الأجر للعمال بصفة منتظمة ودورية لتحقيق التصدي لنفقاتهم وحتى لا يلجئون للاستدانة، فقد نصت المادة 141 من القانون رقم 78-12 على أنه: " يتعين على المؤسسة المستخدم أن تدفع لكل عامل بانتظام عند حلول الأجل، الأجر الذي يستحقه مع جميع عناصره، كما هي محددة في هذا القانون" وهو ما أكدته كذلك المادة 88 من ق ع ع التي تنص على أنه: " يجب على المستخدم دفع الأجر لكل عامل بانتظام عند حلول أجل استحقاقه".

فقد رتب المشرع جزاء على عدم احترام آجال دفع الأجر وهذا ما استدللت به المادة 150 من ق ع ع و يتمثل الجزاء بغرامة من 1000 إلى 2000 دج لتكون في حالة العود من 2000 إلى 4000 دج وتضاعف

¹ تنص المادة 142 من قانون ع ع على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامها إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل، كما وردت في المادة 17 من هذا القانون.

ويعاقب في حالة العود بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج إلى 10.000 دج وبالحبس مدة ثلاثة أيام (03) أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.
² حدد المشرع مقابل الساعات الإضافية في المادة 32 من ق ع ع بنصها على أنه: " يحول أداء ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال، عن 50% من الأجر العادي للساعة".

³ أنظر الإتفاقية الدولية المتعلقة بحماية الأجر، رقم 95، لسنة 1949 و الإتفاقية رقم 100 الخاصة بمساواة العمال و العاملات في الأجر عند تساوي قيمة العمل التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 29-06-1951 في دورتها الرابعة والثلاثين والاتفاقية العربية رقم 85 المتعلقة بتحديد وحماية الأجر.

حسب عدد المخالفات أو بالحبس من ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين، فيتم تفعيل محتوى هذه المادة من طرف مفتش العمل الذي له صلاحيات المعاينة للمخافة و ذلك عند إجرائه دور الرقابة على المستخدمين.وله كذلك صلاحية مراقبة السجلات الخاصة بالأجور التي يلزم المستخدم بمسكها طبقا للمرسوم رقم 96-98 وجاء هذا في المادة 02 منه التي تنص على: "تمثل الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون فيما يلي: -سجل الأجور".

وأیضا من صلاحياته أن يطلب قسيمة الأجر من المستخدم الذي يلزم بتمكينه منها ورتب المشرع جزاء حال عدم التسليم للعامل هذه القسيمة وهو ما نصت عليه المادة 148 من القانون 11-90 بقولها: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 500 إلى 1000دج، كل من دفع أجرا لعامل دون أن يسلمه قسيمة الراتب المطابقة للأجر المقبوض، أو يغفل فيها عنصرا أو عدة عناصر يتكون منها الراتب المقبوض، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات".¹

المطلب الثاني: سلطات مفتش العمل عند معاينته للمخالفة

بالرجوع إلى القانون 11-90 المتعلق ع ع نجد أن المشرع الجزائري قد أفرد الباب الثامن بأكمله تحت عنوان "الأحكام الجزائية" المخالفات التي تعتبر مساسا بأحكام قانون العمل وقد خصص له ثمانية عشر مادة، خصص كل منها لأنواع من المخالفات. فنجد نص في أولها على الجهاز المكلف برصد المخالفات وتسجيلها والمتمثل في مفتشية العمل والعقوبات المقررة للمخالفات الخاصة بالأجر على -وجه الخصوص - فبدأ بتلك الخاصة بعد تسليم قسيمة الأجر، دفع أجور تقل من الأجر الأدنى المحدد في الاتفاقيات الجماعية المذكورة أعلاه، حالة عدم الجزاء المترتب عن مخالفة مسك الدفاتر وسجلات الأجر أو عدم تسليمها لمفتش العمل.²

لهذا فيتم تدخل مفتش العمل عن طريق تحرير الملاحظات الكتابية أو الإنذارات في حالة مخالفة الأحكام و القواعد المتعلقة بالنظام القانوني للأجور،³لذا يجب في البداية التمييز في هذا الشأن بين مرحلتين، أولاهما هو

¹ ويلاحظ من خلال هذه المادة أن العقوبة التي نصت عليها منخفضة نسبيا كون قانون علاقة العمل الذي جاء بها صدر سنة 1990 ولم يعرف سوى تعديلات طفيفة في هذا الأمر.

² انظر المواد: 138، 142، 148، 149، 150 من القانون 11-90 المعدل والمتمم.

³ أمال بطاهر، المرجع السابق، ص 93.

التحذير والإنذار قبل منح المخالفة، فالواجب تقديم أعذار وإنذارات وملاحظات للمخالف وإعطائه أجلا لرفع مخالفته وهذا انطلاقا من مبدأ الوقاية بدل القمع ، أما ثانيا فهي مرحلة ما بعد انقضاء الأجل -للمخالف لرفع مخالفته- وهنا يتم تحرير محضر معاينة وإرساله للجهة القضائية المختصة.

فمبدأ الوقاية المذكور أعلاه لاقى العديد من انتقادات رجال القانون وحثتهم على هذا أنه من الضروري إبلاغ وكيل الجمهورية المختص بالجريمة والمخالفة من طرف مفتش العمل لحظة علمه بها. لكن هذا مخالف لغاية تشريع العمل والتي تقوم على حفظ حقوق أطراف علاقة العمل، كمثال على ذلك فإن مصلحة العامل تتمثل في أخذ الأجر ولا تهمه العقوبات خصوصا أنه لا يوجد طرف مدني يطالب بالتعويض عن الضرر الذي حدث جراء المخالفات.

الفرع الأول: الإجراءات المتبعة من قبل مفتش العمل قبل تحرير محضر المخالفة

من خلال القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل نجد أن المادة 12¹ منه تنص على أنه: "إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات، يلزم المستخدم بامتثالها في أجل لا يمكن أن يقل عن ثمانية أيام..". و يفهم من هذه المادة انه إذا لاحظ مفتش العمل أن المستخدم لم يراعي بعين الاعتبار إلى الإنذار الموجه له أي أنه لم يمثل للملاحظة والأعذار له رغم انتهاء الآجال المحددة يلزم في هذه الحالة على مفتش العمل أن يطبق الإجراءات القانونية وهي المذكورة في المادة 12 فقرة 02 والتي لم يتضح فيها المقصود بـ "خرقا سافرا" فلو اكتفى المشرع بـ "خرقا للأحكام...". لأن مثل هاته النصوص في مضمونها العام يمكن أن تجعل مفتش العمل يتسلط على العمال.

ومن نفس القانون المذكور أعلاه، والتي يفهم منها على أن يتم إخطار الجهة القضائية المختصة وبدورها تكون ملزمة بالفصل خلال أول جلساتها بحكم قابل للتنفيذ بصرف النظر عن الاعتراض والاستئناف.² وبالرغم من أن أغلب الأحكام التشريعية المنظمة للأجور من تعدد من النظام العام وتتمتع بالصفة الآمرة، فهذا يمكن أن

¹. أنظر المادة 12 من القانون 90-03 تنص على أنه: "إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات، يلزم المستخدم بالامتثال لها في أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية أيام".

² تنص المادة 12 فقرة 02 تنص على أنه: "وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له، يجرر مفتش العمل محضرا ويخطر الجهة القضائية المختصة التي تثبت خلال جلستها الأولى بحم قابل للتنفيذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف".

يستنتج من أن المادة 12 الخاصة بالذكر تطبق في حال مخافة المستخدم للأحكام الآمرة المكونة للنظام القانوني للأجور¹.

كما نجد أن المادة 7 من القانون 90-03 تنص كذلك على أن: "مفتشوا العمل أعوان مخلفون يؤهلون، في إطار مهمتهم وحسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم، للقيام بالأعمال التالية:

أ- ملاحظات كتابية.

ب- تقديم الأعدار.

ج- محاضر المخالفات.

د- محاضر المصالحة ومحاضر عدم المصالحة قصد الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها.

ويقوم بتسجيل ملاحظاته في سجل مرقم وموقع من طرف مفتش العمل والعمال مخصص لذلك.

الفرع الثاني: سلطة مفتش العمل في تحرير محاضر المخالفات

يمتاز مفتش العمل بصفة الضبط القضائية التي منحه إياها المشرع وذلك بموجب الأمر 66-155 المؤرخ

في 08-06-1966 المعدل والمتمم والمتضمن لقانون الإجراءات الجزائية².

وتمنح كذلك السلطة لتحرير المحاضر والتي تتمتع بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالاعتراض وهذا بموجب المادة 12

فقرة 2 من القانون 90-03.

¹ أمال بطاهر، المرجع السابق، ص 94.

² تنص المادة 14 منه على "يشمل الضبط القضائي:

1- ضبط الشرطة القضائية.

2- أعوان الضبط القضائي.

3- الموظفين و الأعوان المنوط بهم قانونا بعض مهام الضبط القضائي".

و تنص المادة 27 منه كذلك على " يباشر الموظفون و أعوان الإدارات و المصالح العمومية بعض سلطات الضبط القضائي التي تناط بهم بموجب قوانين

خاصة وفق الأوضاع و في الحدود المبينة في تلك القوانين"

ومما يلاحظ عدم وضوح المقصود من كلمة "الاعتراض" وبالعودة إلى مواد قانون الإجراءات الجزائية فإن ما يطعن في الحضر المحرر من قبل عناصر الضبطية القضائية هو الدليل بشرط أن يكون بالكتابة أو بتوفر الشهود.

بعد مرور ثمانية أيام والتي هي الأجل الذي منح للعامل منذ اكتشاف مخالفته، فإذا لم يمثل للملاحظات والأعدار فيستوجب من مفتش العمل تحرير محضر بالمخالفة المعاينة وتعلم بهذا الجهة القضائية المختصة، والتي تقوم بدورها بجدولة القضية حسب نوع المخالفة والتي تبث خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ، بغض النظر عن الاعتراض والاستئناف وهذا ما نصت عليه المادة 12 من القانون 90-03 المذكورة سابقا.

استعمل المشرع لفظ "الاعتراض" والذي كان الغرض منه هو عملية الطعن في الحكم بالمعارضة من قبل المستخدم المحكوم عليه غيابيا

وما يلاحظ في الميدان أن أغلب ما يجره مفتشو العمل من محاضر تكون دون تسجيل التصريحات المخالف فيها، ويكون اللجوء لها دون تطبيق ما تنص عليه المادة 12 من القانون 90-03 والتي تمنح المخالف أجل إعدار.

خلاصة الفصل الثاني

يستخلص في الفصل الثاني أن حماية الأجر تكون عن طريق آليات قانونية تتمثل في حماية الأجر من صاحب العمل ويكون أولها بحماية الأجر من الاقتطاع والمقاصات حيث منع المشرع الجزائري إجراء هذا الأخير من أجر العامل وقد أجاز بعض الإقتطاعات القانونية منها الاقتطاع لغياب العامل والاقتطاع في حالة الوقف التأديبي عن العمل و الاقتطاع لدفع الأعباء المترتبة على العامل. وثانيا حماية الأجر من المقاصة بحيث يشترط لقيامها أن يكون موضع الدينين نقودا وأن يكون الحق خاليا من النزاع ومستحق الأداء وأن يجوز للدينين المطالبة بهما قضائيا، أما عن حماية الأجر من الدائنين فيكون بحماية الأجر من دائني العامل و حماية الأجر من دائني رب العمل .

أما عن الضمانات المؤسساتية لحماية الأجر فتتمثل في دور مفتش العمل في مجال العمل عن طريق رقابة مفتش العمل بخصوص تحديد وحساب الأجر ورقابة مفتش العمل لكيفية دفع الأجر، وبخصوص سلطات مفتش

العمل عند معاينته للمخالفة يرتكز على الإجراءات المتبعة من قبل مفتش العمل قبل تحرير محضر المخالفة وكذا سلطته في تحرير محاضر المخالفة.

خاتمة

يمكننا القول في الأخير بأنّ المشرع الجزائري قد اهتم بتوفير كافة الضمانات والوسائل القانونية والتنظيمية للأجر بمختلف مكوناته باعتباره الوسيلة والمصدر الوحيد الذي يضمن به العامل حياته ومعيشته.

ولقد تجسّد ذلك بصفة فعلية خاصة بعد تكريس مجموعة من المبادئ مستقاة من العديد من الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالأجور، والصادرة عن منظمة العمل الدولية، وكذا من خلال تدخل الدولة بفرضها بعض القواعد لحماية الأجور من التأثيرات والأزمات الاقتصادية والتقنية التي قد تؤثر على منصب العمل، وكذا الظروف والشروط التي يتم فيها العمل إلى أن بلغت هذه الحماية حدّ اعتبار الأجر من مسائل النظام العام، وكذا وضع حدّ أدنى له يتمّ تحديده مركزيا والذي يمنع التشريعات العمالية النزول عنه، وإنّ هذا التحديد يعد أهم وجه لتدخل الدولة، وأوسع مجال لنفوذها في حماية الأجر.

وخلصنا من خلال هذه الدراسة الى النتائج التالية:

- تتجلى مظاهر الحماية من خلال مشاركة أطراف علاقة العمل عند تحديد الأجر من طرف الدولة ومراجعته باستمرار عند تغير العوامل المعتمد عليها.
- وتكملة لنظام الحماية خوّل المشرّع لفتشية العمل مراقبة كل الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالأجور.
- ولتجنب مخاطر عدم الوفاء بالأجور نجد أنّ المشرع الجزائري قد قرر أحكاما خاصّة لحماية الأجور تتضمن ضوابط تخرج عن القواعد العامة للالتزامات حيث قرر أعلى مراتب الامتياز لدين الأجر، وأمنه بحقوق خاصة تسمح للموظف باستيفاء أجره.
- كما وضع حد أدنى للأجور لضمان عدم ضياع حق الموظف بحيث يمكن للمستخدم أو المؤسسة النزول عنه.
- نلاحظ أن القانون رقم 11/90 ق.ع.ع. يسعى الى اذابة الفوارق في الأجور وجعل الموظفين سواسية في الحقوق والواجبات، فيجب أن لا يلغي التفاوت نهائيا، لأن التساوي المطبق لا يتحقق الا بالتساوي في التأهيل

والمردود، وأن المبدأ المتساوي يستلزم الاجراء المتساوي يقابله المبدأ الذي يهدف الى تحقيق العدالة في التوزيع والزيادة في المردودية.

- كما أوجب المشرع الدفع النقدي حتى لا يضيع حق الموظف أو يكون محل ابتزاز أو مساومة.
- أعطي حق للموظف بضمانات في مواجهة رب العمل لذا تم وضع ضوابط للخصم مثلا، وكذلك في مواجهة دائنيه ودائني العامل نفسه، ناهيك عن الجزاءات المقررة عن أي مخالفات.
- كما يمكننا القول أيضا أنّ نظام حماية الأجور الذي أسسه المشرع يجد تطبيقات عملية له، بدليل عثورنا على العديد من القرارات في هذا الشأن وقد أشرنا إلى بعضها في هذا البحث.
- كما يمكن اعتبار علاقة المواطن بالأجر (الراتب) علاقة مقدسة ذلك أنّها تشد ركائز المجتمع بالدولة.
- يعتبر الأجر حافظ مادي ومعنوي قوي في تحسين علاقات العمل وتحقيق مستوى من الرضا للعامل، وهو أيضا أداة تشجيع على العمل أكثر لما له من تأثير قوي على الجانب المعنوي والنفسي له.
- فالدولة كسلطة سياسية عمومية كلما حسنت وطورت القدرة المالية للمواطن الموظف أو العامل كلما تخلق الطمأنينة والثقة في النفوس وتشجيع وتحفيز الادارات على العمل والانتاج المادي والمعنوي في البلاد.

من خلال ما توصلنا اليه يمكننا طرح اقتراحات تتمثل فيما يلي:

- لم ينص المشرع الجزائري على ضرورة أداء الأجر بالعملة الوطنية للموظف كما ورد في الاتفاقيات العربية والدولية للأجر بل أنه اكتفى فقط باشتراط أن يؤدي الأجر بقيمة نقدية فقط وذلك تفاديا لما عانى منه الموظفين في القديم من جراء المقايضة التي كانوا يقعون ضحيتها وكذلك فان التقاضي العيني للأجر لم يكن منصفا للموظف على الإطلاق بل كان يوقعه ضحية استغلال.
- نقترح ضرورة إتمام واستدراك قانون العمل الحالي لتلك الأحكام، مع تفعيل جهاز مفتشية العمل وإعطائه صلاحيات أوسع في مراقبة الأحكام المتعلقة بالأجور، وكذا القيام بحملات توعية الموظفين عن طريق إطلاعهم

على تلك الأحكام ومختلف الضمانات والمبادئ المقررة لحماية أجورهم، وكذا تعريفهم بكيفية المطالبة بها، كما نقترح أيضا إعطاء الموظف حق اللجوء إلى القضاء الاستعجالي لطلب الوفاء بأجوره، لعل كل هذه التوصيات من شأنها أن تساهم في تعزيز الحماية القانونية للأجور.

- وكذا تضمين المبادئ الدولية في قانون الوظيفة العمومية، وإعادة النظر في نصي المادتين 174/173 مع فرض عقوبات مالية مباشرة على المسؤول الإداري في حال خرقه أي منهما.

وكذا إعادة النظر في أحكام المادة 215، فبدلا من اعتبارها مانعا من موانع الحصول على الأجر، تصبح ضمانا لحمايته، على اعتبار أنها تتعلق بظروف خارجة عن إرادة الموظف.

وجوب خلق آليات قانونية لضمان فرض تطبيق أحكام العدالة في مجال الأجور، وفي كافة القضايا الاجتماعية الأخرى.

- ضرورة تعزيز دور مفتش العمل، وإعطائه صلاحية أوسع من شأنه توقيع عقوبات ردية في مجال حماية أجر الموظف، وإعطائه وقتا كافيا للقيام بمهامه على أحسن وجه قبل عرض النزاع على مكتب المصالحة.

- كما ينبغي توضيح النصوص القانونية المنظمة للحماية القانونية الاجر، وهذا لتجنب اللجوء الى نصوص القانون المدني، والى نصوص قانونية أُلغيت من قبل لاسيما الأمر رقم 31/75.

- إعطاء الأجر تعريف واضح ودقيق بالمجال الذي تنظمه قوانين العمل وهذا حتى لا يحدث خلط بينه وبين الأجور المنظمة لقواعد الوظيفة العمومية، من أجل تحقيق نتائج إيجابية تنعكس إيجابا على حقوق العمال ليكون ضمانا له في مواجهة المؤسسة وصاحب العمل.

- وضع سياسات في تحديد مبدأ الحد الأدنى للأجور على النحو الذي يكفل التناسب مع معدلات الارتفاع الكبير الذي يطرأ على نفقات التكاليف المعيشية.

وفي الأخير يمكننا القول أن المشرع الجزائري لم يفرض عقوبات كافية جراء المخالفات للأحكام والقواعد القانونية والاتفاقية، إذ لاتعد هذه الاجراءات ردية لكون موضوع الأجر لا يمس الموظف بحد ذاته وانما الموظف واسرته بكاملها.

ويتعين عليه محاولة اكمال واطمام قانون العمل الحالي لكونه لم يتعرض لبعض الأحكام القانونية مع تفعيل جهاز مفتشية العمل واعطائه صلاحية أوسع في مراقبة الاحكام المتعلقة بالأجور .

كما نقترح منح الموظف الحق في اللجوء الى القضاء الاستعجالي لطلب الوفاء بأجوره.

الملاحق

كشف الراتب الشهري

الوظيفة : عون حفظ البيانات
المنطقة: غرداية
الحالة العائلية: متزوجة + 0

الرتبة : عون حفظ البيانات
الصف/المجموعة/الدرجة : 5/0
تعويض الأقدمية : 0

اللقب و الإسم :
الرقم الاستدلالي الوسيط: 260
الرقم الاستدلالي للتوظيف: 288

مرتب شهر جوان 2018

السنوي	الشهري		
155520.00	12960.00		الأجر القاعدي
0.00	0.00		علاوة الخبرة المهنية
0.00	0.00		العلاوة التكميلية للمداخل
155520.00	12960.00	31/11	مجموع الفصل
68400.00	5700.00		المنحة الجزافية التعويضية
8379.00	698.25		التعويض عن المنطقة
0.00	0.00		التعويض عن المصالح المالية الجبائية
0.00	0.00		التعويض الخاص بالعمليات الجبائية
31104.00	2592.00		تعويض عن تسيير المالية العمومية
15552.00	1296.00		تعويض دعم النشاط الاداري
0.00	0.00		التعويض النوعي عن المنصب
0.00	0.00		التعويض عن السكن
38880.00	3240.00		التعويض عن التمثيل
162315.00	13526.25	31/12	مجموع الفصل
0.00	0.00	33/11	المنح العائلية
317835.00	26486.25		المجموع الخام
28605.12	2383.76		الضمان الاجتماعي
19296.00	1608.00		الضريبة على الأجر
0.00	0.00		اشترك التعاضدية
0.00			إقتطاع الخدمات الاجتماعية
47901.12	3991.76		مجموع الاقتطاعات
269933.88	22494.49		صافي الدفع

ملاحظة : أستخرجت هذه الوثيقة لإكمال ملف إداري ،

الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين

الدرجات												الاستدالي	التصنيف
12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1		
120	110	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	200	1
5.400,00	4.950,00	4.500,00	4.050,00	3.600,00	3.150,00	2.700,00	2.250,00	1.800,00	1.350,00	900,00	450,00	9.000,00	
131	120	110	99	88	77	66	55	44	33	22	11	219	2
5.895,00	5.400,00	4.950,00	4.455,00	3.960,00	3.465,00	2.970,00	2.475,00	1.980,00	1.485,00	990,00	495,00	9.855,00	
144	132	120	108	96	84	72	60	48	36	24	12	240	3
6.480,00	5.940,00	5.400,00	4.860,00	4.320,00	3.780,00	3.240,00	2.700,00	2.160,00	1.620,00	1.080,00	540,00	10.800,00	
158	145	132	118	105	92	79	66	53	39	26	13	263	4
7.110,00	6.525,00	5.940,00	5.310,00	4.725,00	4.140,00	3.555,00	2.970,00	2.385,00	1.755,00	1.170,00	585,00	11.835,00	
173	158	144	130	115	101	86	72	58	43	29	14	288	5
7.785,00	7.110,00	6.480,00	5.850,00	5.175,00	4.545,00	3.870,00	3.240,00	2.610,00	1.935,00	1.305,00	630,00	12.960,00	
189	173	158	142	126	110	95	79	63	47	32	16	315	6
8.505,00	7.785,00	7.110,00	6.390,00	5.670,00	4.950,00	4.275,00	3.555,00	2.835,00	2.115,00	1.440,00	720,00	14.175,00	
209	191	174	157	139	122	104	87	70	52	35	17	348	7
9.405,00	8.595,00	7.830,00	7.065,00	6.255,00	5.490,00	4.680,00	3.915,00	3.150,00	2.340,00	1.575,00	765,00	15.660,00	
225	208	190	171	152	133	114	95	76	57	38	19	379	8
10.125,00	9.360,00	8.550,00	7.695,00	6.840,00	5.985,00	5.130,00	4.275,00	3.420,00	2.565,00	1.710,00	855,00	17.055,00	
251	230	209	188	167	146	125	105	84	63	42	21	418	9
11.295,00	10.350,00	9.405,00	8.460,00	7.515,00	6.570,00	5.625,00	4.725,00	3.780,00	2.835,00	1.890,00	945,00	18.810,00	
272	249	227	204	181	159	136	113	91	68	45	23	453	10
12.240,00	11.205,00	10.215,00	9.180,00	8.145,00	7.155,00	6.120,00	5.085,00	4.095,00	3.060,00	2.025,00	1.035,00	20.385,00	
299	274	249	224	199	174	149	125	100	75	50	25	498	11
13.455,00	12.330,00	11.205,00	10.080,00	8.955,00	7.830,00	6.705,00	5.625,00	4.500,00	3.375,00	2.250,00	1.125,00	22.410,00	
322	295	269	242	215	188	161	134	107	81	54	27	537	12
14.490,00	13.275,00	12.105,00	10.890,00	9.675,00	8.460,00	7.245,00	6.030,00	4.815,00	3.645,00	2.430,00	1.215,00	24.165,00	
347	318	289	260	231	202	173	145	116	87	58	29	578	13
15.615,00	14.310,00	13.005,00	11.700,00	10.395,00	9.090,00	7.785,00	6.525,00	5.220,00	3.915,00	2.610,00	1.305,00	26.010,00	
373	342	311	279	248	217	186	155	124	93	62	31	621	14
16.785,00	15.390,00	13.995,00	12.555,00	11.160,00	9.765,00	8.370,00	6.975,00	5.580,00	4.185,00	2.790,00	1.395,00	27.945,00	
400	366	333	300	266	233	200	167	133	100	67	33	666	15
18.000,00	16.470,00	14.985,00	13.500,00	11.970,00	10.485,00	9.000,00	7.515,00	5.985,00	4.500,00	3.015,00	1.485,00	29.970,00	
428	392	357	321	285	250	214	178	143	107	71	36	713	16
19.260,00	17.640,00	16.065,00	14.445,00	12.825,00	11.250,00	9.630,00	8.010,00	6.435,00	4.815,00	3.195,00	1.620,00	32.085,00	
457	419	381	343	305	267	229	191	152	114	76	38	762	17
20.565,00	18.855,00	17.145,00	15.435,00	13.725,00	12.015,00	10.305,00	8.595,00	6.840,00	5.130,00	3.420,00	1.710,00	34.290,00	
558	512	465	419	372	326	279	233	186	140	93	47	930	قسم فرعي 1
25.110,00	23.040,00	20.925,00	18.855,00	16.740,00	14.670,00	12.555,00	10.485,00	8.370,00	6.300,00	4.185,00	2.115,00	41.850,00	
594	545	495	446	396	347	297	248	198	149	99	50	990	قسم فرعي 2
26.730,00	24.525,00	22.275,00	20.070,00	17.820,00	15.615,00	13.365,00	11.160,00	8.910,00	6.705,00	4.455,00	2.250,00	44.550,00	
633	580	528	475	422	369	317	264	211	158	106	53	1.055	قسم فرعي 3
28.485,00	26.100,00	23.760,00	21.375,00	18.990,00	16.605,00	14.265,00	11.880,00	9.495,00	7.110,00	4.770,00	2.385,00	47.475,00	
675	619	563	506	450	394	338	281	225	169	113	56	1.125	قسم فرعي 4
30.375,00	27.855,00	25.335,00	22.770,00	20.250,00	17.730,00	15.210,00	12.645,00	10.125,00	7.605,00	5.085,00	2.520,00	50.625,00	
720	660	600	540	480	420	360	300	240	180	120	60	1.200	قسم فرعي 5
32.400,00	29.700,00	27.000,00	24.300,00	21.600,00	18.900,00	16.200,00	13.500,00	10.800,00	8.100,00	5.400,00	2.700,00	54.000,00	
768	704	640	576	512	448	384	320	256	192	128	64	1.280	قسم فرعي 6
34.560,00	31.680,00	28.800,00	25.920,00	23.040,00	20.160,00	17.280,00	14.400,00	11.520,00	8.640,00	5.760,00	2.880,00	57.600,00	
888	814	740	666	592	518	444	370	296	222	148	74	1.480	قسم فرعي 7
39.960,00	36.630,00	33.300,00	29.970,00	26.640,00	23.310,00	19.980,00	16.650,00	13.320,00	9.990,00	6.660,00	3.330,00	66.600,00	

كشف المداخيل الشهري

اللقب و الإسم :

الرقم الاستدلالي الوسيط: 434

الرقم الاستدلالي للتوظيف: 537

الرتبة : مفتش رئيسي

الصف/المجموعة/الدرجة

تعويض الأقدمية :

12/0

0

الوظيفة : مفتش رئيسي

المنطقة: غرداية

الحالة العائلية : متزوج + 0

مرتب شهر أكتوبر 2018

السنوي	الشهري		
289980	9743.87	24165.00	الأجر القاعدي
0.00		0.00	علاوة الخبرة المهنية
0.00		0.00	العلاوة التكميلية للمداخيل
289980		24165.00	مجموع الفصل 31/11
18000.00		1500.00	التعويض الجزافية التعويضية
12759.60		1063.30	التعويض عن المنطقة
115992.00		9666.00	التعويض المصالح المالية الجبائية
57996.00		4833.00	تعويض الخاص بتسيير م ع 20%
72495.00		6041.25	تعويض الخاص بالعمليات الجبائية
0.00		0.00	التعويض عن الخطر
115992.00		9666.00	التعويض النوعي عن المنصب
12000.00		1000.00	التعويض عن السكن
405234.60		33769.55	مجموع الفصل 31/12
0		0.00	المنح العائلية 33/11
695214.60		57934.55	المجموع الخام
62569.32		5214.11	الضمان الاجتماعي
107940.00		8995.00	الضريبة علي الأجر
0.00		0.00	اشترك التعاضدية
			إقتطاع الخدمات الاجتماعية
170509.32		14209.11	مجموع الاقتطاعات
524705.28		43725.44	صافي الدفع

ملاحظة : أستخرجت هذه الوثيقة لإكمال ملف إداري .

كشف الراتب

اللقب و الإسم : الرتبة : عون معاينة : الوظيفة : عون معاينة
 الرقم الاستدلالي الوسيط : 267 : الصنف/المجموعة/الدرجة : 7/0 : المنطقة : غارداية
 الرقم الاستدلالي للتوظيف : 348 : تعويض الأقدمية : 0 : الحالة العائلية : عزباء + 0

مرتب شهريديسمبر 2015

السنوي	الشهري	
187920	15660.00	الأجر القاعدي
0.00	0.00	علاوة الخبرة المهنية
0.00	0.00	العلاوة التكميلية للمداخيل
187920	15660.00	مجموع الفصل 31/11
45600.00	3800.00	المنحة الجزافية التعويضية
8584.80	715.40	التعويض عن المنطقة
56376.00	4698.00	التعويض المصالح المالية الجبائية
37584.00	3132.00	التعويض عن المسؤولية
0.00	0.00	علاوة الصندوق والقيم
46980.00	3915.00	التعويض الخاص بالعمليات الجبائية
0.00	0.00	التعويض النوعي عن المنصب
0.00	0.00	التعويض عن السكن
195124.80	16260.40	مجموع الفصل 31/12
0	0.00	33/11 المنح العائلية
383044.80	31920.40	المجموع الخام
34474.08	2872.84	الضمان الاجتماعي
26395.20	2199.60	الضريبة على الأجر
0.00	0.00	اشتراك التعاضدية
		إقتطاع الخدمات الاجتماعية
60869.28	5072.44	مجموع الاقتطاعات
322175.52	26847.96	صافي الدفع

ملاحظة : أستخرجت هذه الوثيقة لإكمال ملف إداري .

قائمة المصادر

والمراجع

أولا : الكتب المقدسة والأحاديث النبوية الشريفة:

- القرآن الكريم، سورة الطلاق.
- القرآن الكريم، سورة الكهف.
- حديث شريف، رواه ابن ماجة.

ثانيا: النصوص القانونية :

1-الاتفاقياتالدولية :

- الإتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور، الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1949 والمصادق عليها من طرف الجزائر سنة 1962.

2-النصوص التشريعية:

- القانون 06-01 المؤرخ في 20-02-2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته المعدل والمتمم.
- الأمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46.
- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25-02-2008 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 21 الصادرة بتاريخ 23-04-2008.
- الأمر 15-01 المؤرخ في 23 جويلية 2015 يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، المعدلة لأحكام المادة 149 من القانون 11-90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 40، الصادر بتاريخ 23 جويلية 2015.
- القانون رقم 38/14 المؤرخ في 02/07/1983 المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي الصادر بالجريدة الرسمية ، العدد 28.
- الأمر 66-133 الصادر في 08-06-1966 المتعلق بالقانون العام للوظيفة العمومية .

قائمة المصادر و المراجع

- أمر رقم 66-154 المؤرخ في 08-06-1966، يتضمن قانون الإجراءات المدنية، الجريدة الرسمية العدد 30- الملغى بموجب القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25-02-2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية، الجريدة الرسمية عدد 21 الصادر في 23-04-2008.
- الأمر رقم 75-34 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتضمن حجز ما للمدين ووقف دفع المرتبات ،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 39،الصادرة في 16 05-1975.
- أمر رقم 75-58، المؤرخ في 26-09-1975 يتضمن القانون المدني ، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 78 صادرة في 30-09-1975 المعدل والمتمم.
- القانون رقم 84-17 المؤرخ في 07 جويلية 1984 المتعلق بقانون المالية، الجريدة الرسمية ، العدد 28 المؤرخة في 10 جويلية 1984.
- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26-01-1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن و العمل،الجريدة الرسمية الجزائرية،عدد 07،المؤرخ في 27-01-1988 .
- قانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتضمن مفتشية العمل، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 06
- قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21-04-1990 المتضمن علاقات العمل، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 17.

ثالثا: المراسيم

- المرسوم التنفيذي رقم 01-342 المؤرخ في 26-12-2001 المتعلق بالتدابير الخاصة بحماية العمال وأمنهم من الأخطار الكهربائية في الهيئات المستخدمة،المنشور في الجريدة الرسمية رقم 65.
- المرسوم الرئاسي رقم 06/395 المؤرخ في 12/11/2006 المتعلق بتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون،الجريدة الرسمية العدد 13.
- المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 05-05-1993 المتعلق بطب العمل المنشور في الجريدة الرسمية رقم 33.
- المرسوم التنفيذي رقم 94-326 المؤرخ في 15-10-1994 المنشور في الجريدة الرسمية رقم 68.
- المرسوم التنفيذي رقم 95-289 المؤرخ في 26-09-1996 المنشور في الجريدة الرسمية رقم 56.
- المرسوم التنفيذي رقم 96-298 المؤرخ في 08-09-1996 المنشور في الجريدة الرسمية رقم 52.

- المرسوم التنفيذي رقم 99-95 المؤرخ في 19-04-1990 المتعلق بالأخطاء المتصلة بمادة الأمانات ، المنشورة في الجريدة الرسمية رقم 29.

رابعاً: القرارات الوزارية

- قرار صادر بتاريخ 10-02-1988 المنشور بمؤلف عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية.

-القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05-05-1996 المحدد لقائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيا المنشور في الجريدة الرسمية رقم 16.

- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 09-06-1997 المحدد لقائمة الأشغال التي يكون فيها العمال معرضين بشدة لأخطاء مهنية، المنشور في الجريدة الرسمية رقم 75.

خامساً: الكتب باللغة العربية.

- أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، (علاقة العمل الفردية)، الجزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004.

-بجدة مهدي، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطبع والنشر والتوزيع، المدينة الجديدة، تيزي وزو، 2014،

- بجدة مهدي، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2015،

- بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، ط1، 2015.

- حسين محمد منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ط2010، 1.

- خرفي هاشمي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دارهومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ط3.

- خليف عبد الرحمان ، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2014،

- قدارة خليل أحمد حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، أحكام الالتزام ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1992

- هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسر للنشر والتوزيع ، الجزائر، ط2، 2009.

بطاهر أمال، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2015.

المذكرات:

- اخلف بلال، الحماية القانونية لأجر العامل، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2016-2017.
- براهيمي نسيم، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، 2016-2017
- بوخروبة كلثوم، تطور سياسة الأجور في الجزائر، رسالة لنيل شهادة دكتوراه، علوم في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة سعيد حمدين، الجزائر 2016-2017.
- خنيش رابح، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، قانون الإدارة والمالية، مفتشية العمل في الجزائر التطور والأفاق، جامعة الجزائر 01، كلية الحقوق بن عكنون، سنة 2011.
- عشاش مسعود، الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014.
- بوقبرين عابد، ضوابط تحديد أجر العامل في ظل العولمة الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، 2010-2011.

Bibliographie En Français:

- Ordonnance n° 66-133, du 02 juin 1966, portant statut général de la fonction publique, journal officiel de la République Algérienne Démocratique et Populaire, n° 46, du 08 juin 1966.
- Burgaud Didier, Le Salaire Ne Fait plus-Edition d'organisation, Paris 2002.

الفهرس

الصفحة	العنوان
.....	الاهداء.....
.....	الشكر.....
.....	الملخص.....
.....	قائمة المختصرات.....
(أ- هـ)	المقدمة.....
	الفصل الأول: ماهية الأجر و المبادئ التي يقوم عليها
07	تمهيد.....
08	المبحث الأول: مفهوم الأجر ومشمولاته.....
09	المطلب الأول: تعريف الأجر وخصائصه.....
10	الفرع الأول: تعريف الأجر.....
14	الفرع الثاني: خصائص الأجر.....
14	المطلب الثاني: الأجر ومشمولاته.....
15	الفرع الأول: الأجر الثابت.....
15	أولا: الأجر الوطني الأدنى المضمون.....
16	ثانيا: الأجر الأساسي (القاعدي).....
17	ثالثا: التعويضات الثابتة الملحقة أو المرتبطة بمنصب العمل.....
19	الفرع الثاني: الأجر المتغير.....
19	أولا: التعويضات.....
21	ثانيا: الحوافز و المكافئات.....
23	المبحث الثاني: المبادئ العامة لحماية الاجور.....
23	المطلب الأول: مبدأ تقرير الجدر الحد الأدنى للأجر.....
24	الفرع الاول: تعريف الحد الأدنى للأجر.....
24	اولا : التعريف الفقهي للحد الأدنى للأجر.....
24	ثانيا: التعريف القانوني للحد الأدنى للأجر.....
25	الفرع الثاني : التكريس القانوني لمبدأ الحد الأدنى للأجر.....
26	اولا: موقف المشرع الجزائري من مبدأ تقرير الحد الأدنى للأجر.....
27	ثانيا :العقوبات المطبقة في حال إهمال مبدأ الحد الأدنى للأجر.....

28	المطلب الثاني:مبدأ عدم الحجز على الأجر.....
29	الفرع الاول : المقصود بعدم جواز الحجز على الاجر.....
29	الفرع الثاني :موقف المشرع الجزائري من مبدأ عدم جواز الحجز على الأجر.....
30	أولا: مكانة مبدأ عدم جواز الحجز على الأجر في القانون الخاص.....
31	ثانيا:مكانة مبدأ عدم جواز الحجز على الأجر في القانون العام.....
35	الفصل الثاني: الحماية القانونية المقررة للأجور
35	تمهيد
35	المبحث الأول:حماية الأجر عن طريق الأليات القانونية
36	المطلب الأول: حماية الأجر من صاحب العمل.....
36	الفرع الأول :حماية الأجر من الإقتطاعات و المقاصات.....
39	أولا: حماية الأجر من الاقتطاع.....
39	ثانيا: حماية الأجر من المقاصة.....
41	الفرع الثاني :حوالة الأجر وبطلان تنازل العامل عن الأجر
42	أولا : حوالة الأجر.....
43	ثانيا :بطلان تنازل العامل عن الأجر.....
44	المطلب الثاني: حماية الأجور من الدائنين.....
44	الفرع الاول : حماية الأجور من دائنين العمل
45	أولا: عدم قابلية الأجر للحجز و الاعتراض.....
46	ثانيا: الحقوق الحولة للعامل.....
47	ثالثا: الدعوى المباشرة التي يمارسها العامل.....
48	الفرع الثاني :حماية الأجر من دائني رب العامل
48	أولا: إمتياز الدين.....
49	ثانيا: المرتبة المقررة للدين
50	المبحث الثاني: الضمانات المؤسسات لحماية
51	المطلب الأول:دور مفتش العمل في مجال حماية الأجر.....
52	الفرع الاول :رقابة مفتش العمل بخصوص تحديد وحساب الأجر.....
54	الفرع الثاني :رقابة مفتش العمل لكيفية دفع الأجر.....

55	المطلب الثاني:سلطات مفتش العمل عند معاينته للمخالفة
56	الفرع الأول: الاجراءات المتبعة من قبل مفتش العمل قل تحرير محضر المخالفة.....
57	الفرع الثاني: سلطة مفتش العمل في تحرير محاضر المخلفات.....
60	الخاتمة.....
65	الملاحق.....
72	المصادر و المراجع.....
77	الفهرس.....

ملخص

الأجر هو حق مالي يتقاضاه الموظف من خلال تعاقدته مع الإدارة ويتبعه أثناء تأدية وظيفته، سواء كان نقدا أو عينا مضافا اليه التعويضات والعلاوات. وهذا ما نصت عليه المادة 32 من الامر 03/06.

بمعنى أن الموظف يكون له الحق في الأجر اذا بذل جهدا، ويكون حساب هذا الأجر وفق طريقة حساب معينة ومحددة تخضع لعدة شروط تتعلق بالموظف ورتبته.

وفي هذا الاطار، تهدف هذه الدراسة الى ابراز كيفية الحماية القانونية للأجر مع تبيان أهمية دور المنظمات و الاتفاقيات الدولية في ذلك.

الكلمات المفتاحية: الأجر، الحماية القانونية، الموظف، العامل، قانون الوظيف العمومي.

Abstract

The pay is a financial right of the employee who is reaffirmed by the administration and follows it during the functioning of his job, whether cash or a relevant, compensation and the bonus, And this is provided for in Article 32 of the Order06/03

The sense that the employee has the right to pay, if it has been doing its effort and the account of this deputation according to a specific and specific account method is subject to several conditions relating to the employee and rank and in this regard.

The study aims to highlight the legal system of the wage in the Algerian bulk. The State of the Algerian and judicial protection approved by the Algerian project to ensure that effective legal protection is being made to the employee of employee

key words: Salary, Legal protection, Employee, agent, Public Service Law