

جامعة غرداية
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق



معيار الأجر في قانون العمل الجزائري

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق

تخصص قانون خاص

إشراف الأستاذ

د: عبد الكريم بوحميذة

إعداد الطالب:

- جابر فرجاني

- إسماعيل بيرص

لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
مشرفا	أستاذ محاضر - أ-	بوحميذة عبد الكريم
رئيسا	أستاذ محاضر - أ-	بابا عمي الحاج أحمد
مناقشا	أستاذ محاضر - ب-	بن ودينة محمد

نوقشت بتاريخ: 2023/06/19

السنة الجامعية

1443-1444 هـ / 2022-2023 م

جامعة غرداية
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق



معيار الأجر في قانون العمل الجزائري

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في حقوق
تخصص قانون خاص

إشراف الأستاذ

د: عبدالكريم بوحמידة

إعداد الطالب:

- جابر فرجاني

- إسماعيل بيرص

لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
مشرفا	أستاذ محاضر - أ-	بوحמידة عبد الكريم
رئيسا	أستاذ محاضر - أ-	بابا عمي الحاج أحمد
مناقشا	أستاذ محاضر - ب-	بن ودينة محمد

نوقشت بتاريخ: 2023/06/19

السنة الجامعية

1443-1444 هـ / 2022-2023م

كلمة شكر

نحمد الله العزيز الذي وفقنا الى اتمام هذا العمل المتواضع فمهما حمدناك يارب فلن نوفيك فقد أنرت عقولنا بنور العلم و العمل كما نتقدم بجزيل الشكر والعرفان الى الأستاذ المشرف دكتور بوحميده عبد الكريم الذي كان صديقا لنا في هذا العمل بارشاداته و نصائحه فدمت ذخرا للعلم والمعرفة.

وأخلص تشكراتنا الى أساتذتنا و عمال كلية الحقوق الذين تحملوا و صبروا معنا طيلة الحياة الجامعية.

والى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد فمننا خالص الاعتراف و الاحترام.

إهداء

إلى والدي الكريمن.

"وقل ربى ارحمهما كما ربياني صغيراً".

إلى كل أفراد عائلتي دون استثناء .

إلى إخوتي حفظهم الله إلى ما يحبه و يرضاه.

إلى كل إخوتي و أخواتي الأعزاء الذين ساندوني في الحياة الجامعية.

إلى كل الأهل و الأقارب.

إلى كل أساتذتنا الكرام الذين لم يخلوا علينا طيلة المشوار الدراسي.

إلى كل أصدقائي الأعزاء .

إلى كل عمال كلية الحقوق بجامعة غرادية.

قائمة الرموز و المختصرات

الرموز	الدلالة	الرقم
ص	الصفحة	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	06

مقدمة

مقدمة

كانت الأجور ولازالت من أهم المواضيع المطروحة للنقاشات بين العامل و أصحاب العمل، إذ أن جل النزاعات التي تدور في أوساط الطبقة العاملة سببها السعي إلى الرفع من مستوى الأجر، فمن جهة هي تكلفة على عاتق صاحب العمل و من جهة أخرى مصدر رزق للعامل.

حيث أن هذا الأجر لقي اهتماما كبيرا من قبل الأنظمة التشريعية في المجتمعات المعاصرة قصد محو الفوارق الاجتماعية بين مختلف فئات العمل بإجبار المؤسسات على دفع أجور العمال في أوقات محددة و بصفة مستمر.ومما لا شك فيه أن الأجور و الرواتب تعكس مدى الاهتمام بالفرد و المورد البشري الذي أضحي ذو أهمية كبيرة في دفع عجلة التنمية، وهذا لا يتأت إلا من خلال توفير أجور عادلة، إذ أن درجة رضا الفرد عن عمله تتوقف إلى حد كبير على قيمة ما يحصل عليه نقدا أو عينا، لذلك فإن العناية بتحديد أجر العامل يعتبر من عوامل نجاح المؤسسات والدول .

وللأجور أهمية في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، فهي تعتبر من أهم العوامل التي تؤدي إلى الاستقرار الاجتماعي و التطور الاقتصادي، فمن جهة تعتبر من أهم المحفزات لعنصر العمل لبذل المزيد من الجهد في عملية التنمية، كما أن تشكل الحصة الكبرى من الدخل الكلي، ولذلك ينبغي أن يعتمد نظام الأجور على دراسات علمية تراعي كل الظروف المحيطة بظاهرة تحديد الأجور، سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية.

ومن الناحية القانونية يتميز الأجر بالصفة المزدوجة في علاقة العمل، إذ أنه يشكل حقا للعامل مقابل عمله، ومقابل ذلك فهو التزام على رب العمل لقاء تمتعه بالعمل أو الخدمة التي تم انجازها¹.

¹ - أحمد صالح الهزايمة، الأجور في المؤسسات الحكومية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة جرش الأهلية الأردن، المجلد 25، العدد الأول، ص14.

مقدمة

أهمية موضوع أجور و تحديدها وفق متطلبات العصر من الناحية القانونية التي تولي إهتمام بمسألة الأجور في ظل الإصلاحات التي باشرها رئيس الجمهورية بزيادة الأجور والتغيرات الحاصلة في التشريعات و القوانين مما جعلنا أن نجتهد في موضوع الأجور . كما يمكننا التعرف على مختلف الآراء و واجهات النظر من طرف المنظمات الدولية والإتفاقيات المبرمة و يجب التعرف على مجال الأجور بإعتبارنا موظفين في الوظيف العمومي . من ذلك نستكشف أن للأجر أهمية لالغة على الصعيد الاجتماعي والصعيد الإنساني للفرد لإرتباطه الوثيق بحاجاته اليومية.

وقع الإختيار على هذا الموضوع بمجموعة من الأسباب منها الدوافع الذاتية وموضوعية تتمثل في أن الأسباب الذاتية تكمن في طبيعة إختصاصنا في القانون الخاص ، وكذا موضوع الأجور وحمايتها له علاقة وطيدة بمجال تخصص عملنا في الإدارة والوظيف العمومي و الأسباب الموضوعية في رغبتنا في البحث و إستطلاع في موضوع الأجور نظرا للتغيرات التي تطرأ في الأجور العوامل المؤثرة في العالم مما يتجلى في إرتفاع أسعار المواد بصفة عامة في جميع نواحي الحياة.

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم مجموعة من المفاهيم الخاصة بالأجور من الجانب القانوني، التطرق لمختلف العوامل المؤثرة في الأجر و هذا في إطار مواكبة المستجدات الحاصلة ، وإبراز أثر الأجور على العمال والقانوني، والتطرق للأجر من ناحية القانونية في سبيل إحاطته بحماية القانونية مع بيان المبادئ المساعدة في عملية تحديده ،إثراء المكتبة الجامعة بالمراجع و جعلها مجالا خصبا للبحث لفائدة الدفعات اللاحقة، كما تهدف إلى معرفة كافة الجوانب التي تحيط في كيفية تحديده وهذا راجع إلى الإطار القانوني له.

إن الدراسات التي تناولت معيار الأجر حسب القانون الجزائري كثيرة ومتعددة لذلك سنذكر بعض منها دراسة مختار بوتيتل و المهدي أنس أعميرة سنة 2019مذكرة ماستر بعنوان "أحكام نظام الأجور في قانون الوظيف العمومي" تهدف هذه الدراسة إعطاء صورة دقيقة عن كيفية حساب الراتب و الأجر في المؤسسات العمومية ، وتوفير مواضيع نظرية تطبيقية حول الموضوع الأجور تتأثر الأجور بعدة عوامل كالأجور السائدة و الربط بين الأسس النظرية و

بين الواقع المعاش تعرف على موضوع الأجر لدى المؤسسات كعامل مؤثر بدرجة كبيرة و عرض مختلف جوانب النظرية المتعلقة بالأجور. من نتائجها تعد الأجر من أولويات إهتم الفرد بالأجور هو المقابل المادي المدفوع للعامل مقابل عمل الذي يقدمه لصاحب العمل كما يتحدد الأجر القاعدي عن طريق الشبكة الاستدلالية و يتكون الأجر من عناصر الأساسية و الملحقات تتمثل في الإقتطاعات و يحدد الأجر طبقا للعدة معايير و تلعب الحالة العائلية دورا مهما في تحديد الأجر.

أما دراسة بوعجيلة و موسى طيبي مبارك سنة 2022 مقال بعنوان " حماية أجر العامل من خلال أحكام القانون العمل الجزائري " تهدف الدراسة إلى تحليل سياسات الحكومة المتبعة في توزيع الأجور و مدى ربطها بالأسعار الخاصة مع تدهور المستمر في القدرة الشرائية ثم إبراز الجوانب القانونية في حماية أجر العامل في التشريع الجزائري، ومن نتائجها حسب السياسة الإقتصادية هدفها تلبية الحاجات الأفراد الأساسية و مصالحهم لذلك فإن الأجور و التي هي محور أي إصلاح اقتصادي. كما توزيع الأجور بين مختلف شرائح المجتمع كما يجب أن تكون وفق للمعايير و أسس عملية ولا بد من وضع سياسات شاملة و مستمرة و عادلة فيما يخص الأجور في جميع القطاعات.

كما تناولت دراسة بوخالفة غريب سنة 2019 مقال بعنوان " عنصر الأجر في علاقة العمل " تهدف الدراسة بمعرفة النظام القانوني الذي يخضع له الأجور و حماية القانونية والقضائية لعنصر علاقة العمل و تشريع الجزائري في مختلف قوانين العمل كرس حماية فعلية للأجور وعناصر الأجر تحظى بنفس الحماية الأجر الأساسي أن المستخدم مطالب تحت طائلة المتابعة و الالتزام بكل الأحكام المقررة في مجال الأجور ، الأحكام الصادرة في مجال الأجور و التي تخص الستة أشهر الأخيرة.

تكمن صعوبة البحث على حد إطلاعنا و لا نجزم بأنه لا يوجد مراجع متخصصة بالموضوع و خاصة من الجانب القانوني إنعدام الكتب التي تدرس عن كيفية تحديد الأجور و إجتهادات القضائية في ذلك، المدة الغير كافية في البحث في المراسيم و المواثيق الدولية و الدولة الجزائرية صعوبة الولوج إلى بعض المنصات الإلكترونية التي تحتوي على كتب و مجالات

متخصصة بسبب إشتراط مساهمات و إشتراكات مادية منخرطة ، قلة المتخصصين و الباحثين في مجال الأجر .

وأحيظكم علما أنه نظرا أن طبيعة الفصل الأول هي عملية أكثر أخذت حيز كبير من عملنا خلافا للفصل الثاني

و من خلال ماسبق نصل إلى طرح الإشكالية التالية:

ما هي المعايير المعتمدة في تحديد الأجر في القانون الجزائري ؟

و للبحث في موضوع إعتادنا في هذا الموضوع على المنهج الوصفي من أجل الإلمام بكافة جوانب الموضوع النظري للوصف في دراستنا يتمثل في إعطاء صورة عن واقع تحديد معايير الأجر في التشريع الجزائري ، وهذا المنهج لا يقتصر على الوصف الدقيق للظاهرة و فقط بل يتطلب تحليلها و إستخراج الإستنتاجات و بالتالي الوصول إلى نتائج علمية موضوعية.

و الإجابة عن الإشكالية قسمنا الموضوع إلى فصلين تطرقنا في الفصل الأول للإطار المفاهيمي للأجر و ينقسم الفصل الأول إلى مبحثين المبحث الأول تطرقنا فيه الى الإطار المفاهيمي للأجر و المبحث الثاني يتكلم عن مكونات الأجر ، أما الفصل الثاني إرتأينا إلى تقسيمه إلى مبحثين المبحث الأول تطرقنا فيه إلى الأساليب القانونية لتحديد الأجر و المبحث الثاني الحماية القانونية للأجر .

الفصل الأول

الإطار

المفاهيمي

للأجر

للأجر مكانة إجتماعية وإقتصادية ،حصل عليها العامل بإعتباره إلتزاما يقع على عاتق صاحب العمل مقابل العمل المنجز ، وهذا يعكس التغيرات القانونية في المجتمعات الحديثة ،حيث حاولت التشريعات الحديثة أي منها التشريعات التي تبرز هذا الجانب المميز في حياة الفرد.

إن المشرع الجزائري من بين المشرعين الذين يخصون الأجر بقوانين تنظيمية ،أي ركز على تباين في العلاقة السائدة بين العامل و رب عمله كون المجتمع ككل يعتمد عليه في حياته اليومية، بضمانه لهم الاستقرار و الرخاء و المكانة الاجتماعية ، وجعله شغله الشاغل بالحرص عليه و المدوامة في تجديده بما يسهل عملية تحصيله من طرف العامل بطريقة منتظمة و متساوية.

تعتبر الأجور من أهم العوامل التي قد تؤدي إلى إيجاد علاقة حسنة بين العامل والإدارة ،كما تعتبر أداة تعكس مدى رضا الفرد عن عمله ،وعن الأجرة الذي يحصل عليه مقابل أدائه للعمل.

كما أن الأجور ومختلف التعويضات الملحقة بها من أهم الحقوق الأساسية للعامل، كما انها من أهم التزامات صاحب العمل تجاه العامل، وقد اعترف المشرع بهذا الحق وخاصة في المادة 32 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي تضمن حق الموظف في الراتب بعد أداء الخدمة¹.

كما يعتبر السند الأساس الذي اعتمدت عليه الدولة و المنظمات في تحديد سياستها، فإذا كان العمل هو محل الإلتزام للعامل، فإن الأجر هو محل التزم صاحب العمل ، فإن طابع المعاوضة الذي يتصف به عقد العمل ،يجعل من العمل و الأجر و جهين لعملة واحدة إذا يعتبر الأجر الحق الأساسي للعامل و الإلتزام الرئيسي لصاحب العمل ، وهذا ما يظهر أهمية الأجر في الإطار القانوني و التعاقدية.

سننظر في هذا الفصل إلى :

¹ - أمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية العمومية.

- المبحث الأول : مفهوم الأجر؛
- المبحث الثاني : مكونات الأجر

المبحث الأول : مفهوم الأجر

نظرا للمكانة الخاصة للأجور فقد حظيت العديد من النصوص التشريعية والتنظيمية الدولية التي حاولت الدول ضبط معالم الأطر القانونية للأجور و خاصة الجزائر¹. سنتطرق في هذا المبحث إلى تعريف الأجر لغة وإصطلاحا و فقه و خصائصه.

المطلب الأول : تعريف الأجر

قسما هذا المطلب إلى فرعين ، تناولنا في الفرع الأول إلى تعريف الأجر من الناحية اللغوية والإصطلاحية و أشرنا إلى تعريفه من حيث الفقه و التعريف القانوني ، وتطرقنا في الفرع الثاني إلى خصائص التي تميز الأجر بما يشابهه و ذلك من خلال التعرض لعدة نقاط.

الفرع الأول : لغة و إصطلاحا

أولا : لغة: الأجرُ: "الجزاء على العمل، والجمع أجور"².

ثانيا: إصطلاحا: "ما يحصل عليه الأجير مقابل عمله أيّا كان نوعه"³.

كما عرفه قاموس أكسفورد **Ox Ford**: هو عبارة عن مبلغ من المال المكتسب ، عادة كل أسبوع أو كل شهر ، للعمل أو خدمة⁴.

¹ - عادل تومي و سيد أحمد جلاي ، دراسة تحليلية لتطور نظام الأجور في الجزائر خلال الفترة 1962-2022، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في العلوم الاقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، قسم علوم الاقتصادية ، جامعة ابن خلدون، دولة الجزائر ، 2021-2022، ص 45.

² - أبي الفضل جمال الدين بن مكرم ابن المنصور الأنصاري الإفريقي المصري ، لسان العرب ، دار النوادر، مجلد الأول، ص78.

³ - <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/page.consultée> le:17/12/2022.heure:11:17.

⁴ - <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com.consultée> le:02 /02/2023.heure:17:43.

كما عرفه أيضا قاموس كامبريدج **Cambridge**: الأموال التي يكسبها الموظف، خاصة، عند الدفع مقابل ساعات العمل¹.

ثالثا: فقها

تعريف الفقه الإسلامي: تدل كلمة الأجر بالمعنى الديني، الجزاء على العمل الصالح الثواب و المكافئة حسب ما جاء في القرآن الكريم ﴿ وَاصْبِرْ فَإِنَّ اللَّهَ لَا يُضِيعُ أَجْرَ الْمُحْسِنِينَ ﴾² وفي أصل الثواب يقال أجرت فلان عن عمله أي أثبته و الله يؤجر العبد أي أثبته والأجر هو ما يعود من ثواب العمل الدنيوي و آخرانيا³.

و لقد لجأ الفقه الفرنسي إلى استعمال التسميتين بسبب وجود نظامين هما نظام العمل الخاضع لقواعد العمل و نظام علاقات العمل الخاضع إلى لقوانين الوظيفة العمومي فالأول يسمى الأجير *salarié* ومقابل عمله يسمى الأجر وغالبا ما يكون عمله يدوي أو عضلي والثاني الموظف *fonctionnaire* ومقابل عمله يسمى الراتب وعادة ما يكون عمله فكري⁴.

أعطى الدين الإسلامي قيمة كبيرة للأجر، فقد أوجبت الشريعة الإسلامية أن يكون أجر العامل الحر مساويا للجهد المبذول و هو ما يتجلى في قوله تعالى ﴿ وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِمَّا عَمِلُوا ۗ وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ ﴾⁵.

وكان رسول الله صلى الله عليه وسلم يعطي المتزوجين الذين لديهم أطفال حظين والعزاب الغير المتزوجين حظا واحدا، مراعيًا في ذلك نفقات العامل الخاصة بأسرته ولتمكينه من تحقيق كفايته المعيشية⁶.

¹ - <https://dictionary.cambridge.org/consultée> le:02 /02/2023.heure:17:43.

² - سورة هود - الآية 115.

³ - محمد سعيد محمد الرملاوي ، سياسة الأجور و تطبيقاتها في الفقه الإسلامي، دار الأهر للنشر و التوزيع ، القاهرة ، مصر ، 2018،ص341.

⁴ - سليمان أحمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ج 1 ، ديوان الوطني للمطبوعات الجامعية ، 2002 ، ص 212.

⁵ - سورة الأحقاف - الآية 19.

⁶ - كريمة سماعلي ، إيمان هلا ، كيفية تحديد الأجر،مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق ،جامعة مولود معمري ، دولة الجزائر ، 2014-2015،ص06.

يدعو رسول الله صلى الله عليه وسلم إلى الحفاظ على مال الأجير و إبتعاد عن عدم تسديد أجرته لقوله ﴿ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة، ومن كنت خصمه خصمته، رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حرًا فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيرًا فاستوفى منه، ولم يعطه أجره﴾¹.

إذن فقد كان الإسلام يحث بشدة على أجر العامل وإعطائه حقه مقابل تعبته².

كما أكد عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمواطن وهذا إنما تم الاعتراف به كحق من حقوق الإنسان في المادة 23 لسنة 1948³:

- لكل شخص الحق في العمل وله الحرية إختياره بشروط عادلة مرضية كماله حق الحماية من البطالة؛

- لكل فرد دون أي تمييز في أجر متساو للعمل؛

- لكل فرد بعمل الحق في أجر مرض يكفل له و لأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف عليه عند اللزوم وسائل أخرى إجتماعية؛

- لكل شخص في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته.

الفقرة الثانية نصت راحة على حق العامل في أجر عادل وبدون أي تمييز.

وقد ورد كذلك في المادة 01 من الإتفاقية الدولية لمنظمة العمل رقم 94 لسنة 1949

مايلي⁴: يعني تعبير الأجرور في هذه الإتفاقية أي مكافأة أو كسب يمكن أيقدر قيمته نقدا أيا كانت تسميته أو طريقة حسابه و تحدد قيمته بالتراضي أو بقوانين أو اللوائح الوطنية، ويدفعه صاحب عمل لشخص يستخدمه مقابل أداءه أو يؤديه أو خدمات قدمها أو بمقتضى عقد إستخدم مكتوب أو غير مكتوب⁵.

¹ - فيديو على قناة صالح الفوزان .

² - كريمة سماعلي ، المرجع السابق ، ص07.

³ - أنظر المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ،الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة بتاريخ 10 ديسمبر 1948.صفحة04.

⁴ - الإتفاقية رقم (94)، المؤتمر العمل الدولي 1990، الدورة الثانية و الثلاثين في 08 حزيران/يونيه 1949، بشأن شروط العمل - العقود العامة - (1949) بتاريخ 19/10/1962.

⁵ - علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد ،دار الثقافة للطباعة و النشر، القاهرة،مصر،1975، ص129.

كما عرف المشرع الجزائري و إعتراف به كحق في القانون الداخلي حسب المادة 80 من قانون العمل " للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى ، ويستحق العامل أجره بانتظام على أن يتناسب هذا الأجر مع نتائج العمل وعليه فإن الأجر هو مقابل مالي للعامل"¹. كما عرف أحمية سليمان أنه المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل عمل الذي قدمه لصاحب العمل وبهذا التعريف فإن أجر يشمل كافة العناصر المالية النقدي والعينية التي يقدمها صاحب العمل للعامل لقاء ما يقدمه له العامل من جهد و وقت و ما يحققه له من نتائج و أهداف².

وهناك مصطلح الراتب و المراتب Traitement و هو مصطلح يطلق عادة على أجر الموظف الخاضع لقواعد قوانين الوظيفة العمومية و كلا المصطلحين ينطويان تحت مصطلح أشمل منهما و هو الأجر Rémunération و الذي يعبر على الأجرة أو المرتب أو على كليهما معا بإعتبارهما أوسع وأشمل منهما³.

من خلال تعاريف السابقة بشأن الأجور نستنتج أن⁴:

- الأجر هو مقابل العمل الذي يؤديه العامل فعلا أو بمناسبة قيام الرابطة عمل؛
- الأجر مبلغ نقديا قد تكون بعض أجزائه منافع عينية كإستثناء؛
- دفع مبلغ إلزامي على رب العمل؛
- الأجر محدد بالإتفاق.

الفرع الثاني : خصائص الأجر

لقد توصلنا و إستنتجنا من خلال التعاريف السابقة الى مجموعة من الخصائص التي تميزها كالاتي:

¹- قانون العمل رقم 90-11 المؤرخ في 01 شوال 1410 هـ الموافق 25 أبريل 1990 يتضمن قانون بعلاقات العمل ، ص569 ، الصادرة في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 17، المؤرخ في 27 أبريل 1990، العدد 13.

² - سليمان أحمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ج 1 ، ديوان الوطني للطبوعات الجامعية ، 2002 ، ص 212.

³ - سليمان أحمية ، المرجع نفسه، ص 213.

³ - سليمان أحمية ، المرجع نفسه، ص 214.

⁴- صلاح الدين عبد الباقي ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، مصر، 2000، ص 361.

أولاً: الإرتباط الشرطي بين العامل و الأجرة :

العامل له الحق في الحصول على الأجرة سواء مقابل المدة القانونية التي قام بأداء العمل فيها ، أو مقابل مردود العمل الذي يحققه أي لا يمكن المطالبة بحقه في الأجر إذا لم يتم بأي عمل بالنسبة للمدة التي يعمل فيها¹.

ثانياً: المساواة :

أي يتم الدفع بشكل متساوي بين العمال الذين يشتغلون في نفس الوظائف بغض النظر عن الجنس (المرأة أو الرجل).

ثالثاً: الدفع النقدي :

لقد نصت القوانين و التشريعات على أن يكون الأجر على شكل نقود معدنية أو ورقية أو يعبر عنه بمبالغ نقدية فقط ، ويدفع بوسائل نقدية ، و قد عملت التشريعات القانونية على أن يكون الأجر نقداً. و هذا حسب رأينا أن ليس الدفع فقط نقداً بل يمكن الدفع إلكترونياً عبر أجهزة الذكية أو عبر البطاقة البنكية في ظل التطور الحاصل.

رابعاً: الدفع الكلي و عدم قابلية للتجزئة أو مقاصة :

و هو حق العامل في الحصول على أجره كاملاً و بشكل دوري و منتظم إذ يجب على المستخدم دفع الأجر لكل عامل بانتظام عند حلول أجل إستحقاقه.

خامساً: الحماية القانونية للأجور :

تقوم على مبادئ إمتياز الأجور عن بقية الديون و عدم قابليتها للحجز على الكتلة الأجرية و مبدأ بطلان التنازل عن الأجرة.

سادساً: وجوب تسليم العامل أجره بصفة شخصية و مباشرة :

أي للعامل الحق دون غيره في إستلام الأجر المترتب عن العمل المؤدى من طرفه و هذا يعني أن على صاحب العمل تقديم الأجر للعامل بصفة شخصية دون الإستعانة بالواسطة.

الأجر محدد بالاتفاق بين العامل و رب العمل²

² الخلف 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 ، ص09

سابعاً: الدفع في المكان و الزمان العاديين :

تقتضي القوانين على ضرورة وجوب دفع الأجر في الأيام و الأوقات العادية للعمل و عدم دفعه في أوقات و أيام الراحة أو العطل كما لا يمكن أن يدفع الأجر في الأماكن التي تؤدي إلى الإنفاق السريع. وحسب رأينا أن يمكن دفعها في أي وقت وأي مكان حول العالم .

ثامناً:إلزامية تسليم قسيمة أو كشف بالأجر :

و هي وثيقة فيها كافة عناصر الأجر بمختلف أشكالها و أنواعها مع ذكر كافة البيانات المتعلقة بالعامل و صاحب العمل إذ يدرج مبلغ الأجر و جميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجور الدورية التي يعدها المستخدم¹.

كما ألزم القانون صاحب العمل بتقييد البيانات المذكورة في الكشف في دفتر خاص مرقم عليه من قبل قاضي المحكمة المختصة إقليمياً أو رئيس المجلس الشعبي البلدي ، ويمكن أن يفتش من طرف مفتش العمل في أي وقت².

المطلب الثاني : أهمية وأنواع الأجور

الأصل أن يكون الأجر مبلغاً من النقود غير أنه يمكن أن يكون مالا آخر،ويمكن أن يجمع بين الاثنين فيكون الأجر نقداً إلى جانب بعض التقديمات العينية كالخادم الذي يتقاضى بجانب أجره النقدي بعض المزايا العينية الأخرى كالمأكل والملبس والمأوى أو أبواب العمارة الذي يشغل بجانب أجره النقدي مكاناً خاصاً فيها.

الفرع الأول:أهمية الأجور:

للأجر أهمية بالغة وتظهر في أكثر من جانب³ :

-تعتبر من أهم العوامل التي تساعد على إيجاد علاقة طيبة بين العمال والإدارة فلاشك أن درجة رضا الفرد عن عمله؛

¹ - صلاح الدين عبد الباقي ، مرجع نفسه، ص361.

¹ - صلاح الدين عبد الباقي ،مرجع نفسه، ص362.

² - صلاح الدين عبد الباقي ، مرجع نفسه، ص363.

- تتوقف إلى حد كبير على قيمة ما يحصل عليه نقدًا وعينا؛
 - إن الاهتمام بوضع سياسة رشيدة للأجور وملحقا يعتبر من عوامل نجاح برامج إدارة الأفراد؛
 - تعتبر حافزا لتشجيع الأفراد على بذل أقصى مجهودهم لزيادة الإنتاج.
- كما يمكننا إستعراض أهمية الأجور بالنسبة لكل من:

أولاً: أهمية بالنسبة للفرد:

يعتبر ما يقبضه الفرد كأجر من مؤسسته نظير الجهد الذي يبذله مهما جدا له وذلك لعدة أسباب أهمها :

يعتبر الأجر محددًا رئيسيًا لمستوى معيشة الفرد ومركزه الاجتماعي، فهو يؤثر على المستوى الصحي والمعيشي والراحة النفسية التي يحققها الفرد لنفسه ولأسرته وشعوره بالأمن الاقتصادي

من خلال الأجر يقوم الفرد بمقارنة مدخلاته "الجهد الذي يبذله" مع المخرجات "الأجر الذي يحصل عليه" لذا من الضروري أن يكون هناك تقارب بينهما حتى لا يشعر العامل بعدم الإرتياح خاصة إذا وجد أن هناك من يبذل جهدا أقل ويحصل على أجر أكبر من أجره فتكون مساهمته في نشاط المؤسسة شكلية فقط فلا يهتم نموها ولا إستمرارها.

ثانياً: أهمية بالنسبة للمجتمع:

للأجر أهمية بالغة في تحديد المستوى المعيشي للمجتمع وكذا درجة رخائه، ففي مجتمعات التي تكون فيها معدلات الأجور عالية يكون بالإمكان فرض ضرائب مناسبة على مداخيل الأفراد، وبإعتبار الضرائب مورد هام لخزينة الدولة، فإنها تمكنها من تنفيذ عدة مشاريع كبناء مستشفيات ومدارس وغيرها، وتتوفر السيولة النقدية لدى الفرد تمكنه من تحسين مستواه المعيشي الصحي والاجتماعي، فالعائلات الفقيرة تمنع أبنائها من التعليم نظرا لما تعانيه من مشاكل اقتصادية، لذلك فإن الدولة تلجئ إلى إنشاء مصانع في المناطق الفقيرة يهدف¹.

¹ - يعقوب بن ساحة و محمد بن الأخضر ، قراءة نظرية في الضريبة على الأجور في التشريع الجزائري ، مجلة البحوث القانونية والسياسية ، جامعة مولاي الطاهر بسعيدة، مجلد02، العدد15، 2020، ص06.

الفرع الثاني: أنواع الأجر

أولا: الأجر النقدي :

الأصل في الدفع الأجر في عقود العمل أن يدفع للعامل نقدا حتي يستطيع أن يستعمله في شراء حاجياته و تأدية ما عليه من ديون.

جاء هذا المبدأ المعمول به عالميا لوضع حد لتصرفات التي كانت سائدة في الصناعة في القرن (19) التاسع عشر حيث كان العامل ملزما إستهلاك المواد المنتجة من قبل صاحب العمل ، وذلك بتسليمه إياه على سبيل المقايضة أو بإنشاء متاجر بالقرب من مكان العمل تسوق ما يحتاجه العامل و تتعامل هذه المتاجر بواسطة وسائل الدفع تابعة لصاحب العمل، لا يعني أن يكون الدفع نقدا بل أنه يمكن للعامل التحصيل على القيمة المالية لأجره مقابل ما يسلمه صاحب العمل من صكوك أو وسائل مالية أخرى.¹

إعتمدت الإتفاقية العربية رقم 15 لسنة 1982 بشأن تحديد و حماية الأجر بمقتضى المادة 02 كما يلي: « يدفع الأجر النقدي بالعملة المتداولة حاليا، ويجوز الإتفاق على غير ذلك في حدود التشريعات المعمول بها »² و أيضا المشرع الجزائري بمقتضى المادة 85 من قانون رقم 90-11 متعلق بعلاقات العمل ، والتي جاء فيها «تحدد الأجر بعبارات نقدية محضة و تدفع عن طريق وسائل نقدية محضة».

و لقد إشتراط المشرع أن يتم الوفاء الأجر بالعملة الوطنية بموجب المادة 08 من المنشور رقم 94-17 المتعلق بتنظيم المعاملات الخاصة في المناطق الحرة، المتضمن كما يلي «الأجر و أعباء أرباب العمل الخاصة بالعمال الجزائريين و التي تدفع من طرف المتعاملين في المناطق الحرة تدفع فقط بالدينار الجزائري»³.

¹ - بلال إيخلف ، مرجع سابق،ص10.

³ - الإتفاقية رقم(15) سنة 1982، بشأن تحديد و حماية الأجر ، المؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الحادية عشر.

³ - بلال إيخلف ، المرجع نفسه ،ص10.

³ - بلال إيخلف ، المرجع نفسه ،ص11.

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

ثانيا: الأجر العيني :

يمكن أن يكون الأجر الذي يتقاضاه العامل عينا، فيسري عليها مايسري على الأجر من أحكام ، فلا يحق رب العمل التخلص منه مثال صفة الطعام أو الملابسإلخ، كما يجب أن يكون ملزما بإعطائها للعامل لا متبرعا¹.

المطلب الثالث : المبادئ التي يقوم عليها الأجر

سننظر في هذا المطلب إلى إلى مبادئ التي يقوم عليها الأجر وهي:

الفرع الأول: مبدأ الإمتياز: مبدأ الامتياز للأجر :وهو المبدأ المعترف به في مختلف القوانين العمالية المعاصرة، حيث يتلخص مضمون هذه القاعدة في امتياز وأسبقية الحقوق المالية العمالية المتمثلة في الأجور ومختلف الملحقات التابعة لها كالعلاوات والمكافآت والحوافز المقررة في القوانين والنظم المعمول بها ، عن مختلف الديون الأخرى التي قد تترتب على صاحب العمل مهما كانت طبيعتها المدنية أو التجارية أو تلك المتعلقة ببعض الديون العامة كالضرائب ومستحقات الضمان الاجتماعي وكذلك أي دين للخرينة العامة ومختلف ديون الغير مهما كانت طبيعتهم القانونية.

الفرع الثاني:مبدأ عدم الحجز على الكتلة حث المشرع الجزائري بموجب أحكام البند الثاني من المادة 10من الاتفاقية رقم295 على حماية أجر الموظف من الحجز عليه أو الخصم منه، وهذا يعني أنه على الموظف أن يعيش من راتبه من اجل متطلبات الحياة المعيشية المختلفة في ميزانية المؤسسة المستخدمة بمجرد المصادقة عليها حيث يصبح حق مكتسب للعمال ، لا يمكن المساس به عن طريق التعديل أو التحويل أو الإلغاء أو التقليل أو ما شابه ذلك من العمليات المالية والإدارية التي تفرضها أحيانا بعض الأسباب والملابسات التنفيذية إلى أنه لا يمكن الحجز على هذه

² تحمي الأجور من الحجز أو التنازل ،بالقدر الذي يعتبر ضروريا لحياة العامل وأسرته، الإتفاقية الدولية رقم 95، المتعلقة بحماية الأجور.الصادرة عن منظمة ، العمل الدولية 1941تاريخ نفاذها في24سبتمبر1962بموجب مرسوم _63، 109الجريدة الرسمية الجزائرية الديمقراطية الشعبية باللغة الفرنسية.

الاعتمادات من قبل دائني صاحب العمل مما يجعلها تشكل جزء خارج حدود إمكانية التصرف بالنسبة لصاحب العمل، حيث جاء في المادة 90 من قانون علاقات العمل بأنه: " لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها"¹.

الفرع الثالث: مبدأ بطلان التنازل عن الأجر: من أجل حماية الأجر وملحقاته يكرس القانون الجزائري مبدأ بطلان التنازل عن الأجر سواء كان قانونيا أو تلقائيا. لا يمكن للعامل أن يتنازل عن كل أجره أو جزء منه وبغض النظر عن طبيعة هذا التنازل برضا أو بدون رضا العامل حيث تنص المادة 136 من قانون علاقات العمل: " يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون " لمدة طويلة منذ الزمن بحيث كانت تحدد بإرتباطها خضعت الأجور إلى تنظيم مركزي بأهداف المخطط ومن قبل صلاحيات الحكومة وعملت الدولة على تصنيف وطني للمناصب ووضعت سلما وطنيا للأجور يشمل كافة العمال والمناصب المهنية وتحديد كافة التعويضات المقررة لهذه المناصب. لكن وبعد صدور قانون لعلاقات العمل 90-11 تم إلغاء الآليات القديمة في تركيز الأجور بيد الحكومة من حيث تنظيمها والتحكم فيها وأصبح التحديد التفاوضي والتشاورى للأجور لمختلف التعويضات. أصبح الأجر يحدد بصفة حرة بين العمال والمؤسسات، إما بالتفاوض وإما بالاتفاقيات الجماعية أو التصنيف المهني لمناصب العمل من قبل المؤسسة وتطبيق مبدأ الحرية التعاقدية في علاقة العمل وتكريس منهج استقلالية المؤسسات التي ظلت تسير عن طريق العمل وليس عن طريق القرارات، ويستخلص مما سبق أن الأجر له دور اجتماعي يتمثل في ضرورة وضع حد أدنى على أساس عقلاني وتحديد الأجر الاجتماعي².

¹ - راجع قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 17، الصادرة في 1990

² - كلتوم بوخروبة، تطور السياسة الأجور في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه علوم القانون العام، كلية الحقوق الجزائر، قسم الحقوق، جامعة الجزائر، دولة الجزائر، 2016-2017، ص 92.

الفرع الرابع: مبدأ الحافز: إن كل الحقوق المادية والمالية المختلفة التي يتقاضاها العامل أو الموظف مقابل عمله الذهني أو المادي تساعد في تحقيق الأمن الاجتماعي. إن العقد الاجتماعي ما بين الأفراد والدولة كلما كان محترما ذهنيا وواقعا كلما سلمت الدولة من الفوضى والاضطراب وهذا ما يعبر عنه بالحوافز. إن الأجر أو الراتب هو الحافز الذي يجعل الأفراد يعملون ويجهدون ليعيشوا بكرامة وسعادة وطمأنينة. إن المداخل المالية التي تمثل حوافز للعامل والموظف على الإدارة مراعاة مبدأ العدالة والمساواة عند منحها. إن الحوافز تمنح بقدر نسبة الأداء والجهد المبذول، فالعلاوة (المنحة) مثلا لا ينبغي أن تكون واحدة بالنسبة لشخصين أحدهما صاحب جهود مرموقة والآخر صاحب جهود متواضعة. إذ منطوق التشجيع كحافز يقوم على أساس " الثناء والمدح " على الجهود التي يبذلها الأفراد لأن اللوم والتوبيخ يؤديان بالأفراد على أداء سيء للعمل. إن مشاركة الأفراد وتشجيعهم في المشاركة في تحديد أهداف العمل ثم بعد ذلك تقدير مشاركتهم ومنحهم فرصة الاشتراك في اتخاذ القرارات إلى جانب رؤسائهم الإداريين يعطيهم الشعور بالأهمية والمساهمة في الإنجازات المحققة وهذا ما يطلق عليه برغبة الفرد في الإنجاز¹.

المبحث الثاني : مكونات الأجر

تعتبر مكونات الأجر من الأساسيات واجب على أي عامل التعرف عليها من خلال الإطلاع على وثيقة كشف الراتب. سنتطرق في هذا المبحث إلى التعرف على الأجر الوطني الأدنى المضمون في المطلب الأول و الأجر الثابت في المطلب الثاني و التعويضات في المطلب الثالث.

المطلب الأول : الأجر الوطني الأدنى المضمون

تعريف الأجر الأدنى المضمون تعاريف عدة أخذ منها ما يناسب القانون الجزائري

1 - كلتوم بوخروبة، المرجع السابق، ص94.

2 - كلتوم بوخروبة، المرجع نفسه، ص95.

الفرع الأول: تعريف الأجر الوطني الأدنى المضمون :

من خلال التسمية ، فإن المقصود اللغوي لهذا الموضوع المركب يعكس القيمة المالية الدنيا (لا يقبل أقل منها) التي يضمنها التشريع الوطني لكل من يتقاضى أجرا سواء العمال أو الموظفين .

وفي الإصطلاح لا نجد تعريفا في القانون الجزائري الحالي .لمادة الأجر الوطني الأدنى المضمون ،بل إكتفى بتحديد محتوياته وطرق تحديد وقيمه المالية، وهذا هو الأهم طالما أن القاعدة القانونية مهمتها تحديد الأحكام وليس إعطاء التعريفات التي غالبا ما تترك للفقهاء¹.

بينما المشرع المغربي يعرفه بالقول "هو القيمة الدنيا المستحقة الأجير والذي يضمن للأجزاء ذوي الدخل الضعيف قدرة شرائية مناسبة لمسايرة تطور مستوى الأسعار المساهمة في التنمية الإقتصادية والإجتماعية و تطوير المقالوة"².

من خلال النظر في التشريعات المغربية يتبين أن المشرع المغربي هو الذي منح تعريفا للأجر الوطني الأدنى المضمون بخلاف التشريعات الأخرى بما فيها تشريع العمل الجزائري³. أما المشرع الفرنسي فعرفه بأنه "لا الحد الأدنى الذي يضمن لذوي الأجور المتدنية و الضعيفة قدرة شرائية و مساهمة في التنمية الإقتصادية للأمة".

يمكن أن نستخلص تعريفا للأجر الوطني الأدنى المضمون بأنه يمثل القيمة المالية الدنيا المحددة من طرف الدولة و التي يجب أن لا يتقاضى كل عامل أقل منها لضمان المستوى المطلوب من المعيشة .

من خلال ما سبق من التعريفات، يظل الأجر لأدنى هو الحد الذي لا يمكن النزول عنه عند تحديد الأجر عن طريق محتوياته المحددة قانونيا لأنه يعتبر من النظام العام الإجتماعي¹.

¹- راجع الفصل 358 من القانون 99-65 المتعلق بمدونة الشغل المغربية

³- كامل بربير ، إدارة الموارد البشرية و الأجور في المنظمات ، المؤسسة الجامعية للدراسة و النشر ، ط 02، مصر ،2000، ص123.

كما عرفت منظمة العمل الدولية الحد الأدنى للأجور ، وفق الإتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 131 (لسنة 1970) بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور ، على أنه الكسب الأدنى قانونيا أو فعلا مهما كان مستوى مهارات العامل ، هو الأجر الذي لديه في كل بلد قوة القانون وتطبق تحت تهديد العقوبة الجنائية أو غير الجنائية².

كان تعريف الفقه على أنه الحد الأدنى للأجر المضمون المطبق على كافة العمال و كافة القطاعات و النشاطات دون إستثناء، حيث يتم تحديده من طرف السلطة العامة بمقتضى نصوص تنظيمية ، بالنظر إلى عدة إعتبارات مادية وإقتصادية وإجتماعية لاسيما المتعلقة بإرتفاع الأسعار في البلاد تطور مستوى المعيشي³.

كما أن تم صدور المرسوم الرئاسي المتعلق برفع الاجر الوطني الادنى المضمون في الجريدة الرسمية العدد 28 بتاريخ 14 ابريل 2021. مرسوم رئاسي رقم 08 أفريل 2021 ،يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون. جريدة رسمية عدد (28) مدة عمل قانونية في الأسبوع تعادل 40 ساعة أي ما يعادل 173 ساعة في الشهر = 20.000 دج شهريا. كما تقول المادة الأولى " يحدد الأجر لوطني الأدنى المضمون الموافق لمدة عمل قانونية أسبوعية قدرها 40 ساعة و هو مايعادل 173.33 ساعة في الشهر، بعشرين ألف دينار جزائري (20.000دج) في الشهر أي مايعادل 115.38 دينار لساعة عمل"⁴.

أولا :خصائص الأجر الوطني الأدنى المضمون

للأجر لأدنى الوطني المضمون عدة خصائص منها:

- ¹ - مهدي بخدة ، الأجر الوطني الأدنى ، مجلة البحوث في الحقوق و العلوم السياسية ، المركز الجامعي غليزان ، المجلد08، العدد06 ، 2017، ص119-120.
- ² - هشام ريغي، تقييم الأجر الوطني الأدنى المضمون في سياق الإتجاهات المؤشر الوطني الأسعار الإستهلاك خلال فترة 2012-2018 ،مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية ،جامعة قسنطينة، المجلد06، العدد02، 2020، ص04.
- ³ - سليمان أحمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ج 1 ، نفس المرجع السابق ، ص230.
- ⁴ - أنظر المرسوم الرئاسي رقم 21-137 مؤرخ في 24 شعبان عام 1442 الموافق 07 أبريل سنة 2022 ،يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون.

1- يعتبر الأجر الأدنى من النظام العام : نشير أنّ عقود العمل الفردية والجماعية لا يمكن أن تقدر أجر أقل من الأجر الأدنى لأنه من النظام العام كما 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 الوطني الأدنى 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 عموماً¹

2- يشكل الأجر قاعدة أساسية لحماية أجر العامل : لكونه يضمن أدنى الأجر مقرر بنصوص تنظيمية عند فشل المفاوضات الجماعية ويعتبر نقطة إنطلاق سلم الأجور الإتفاقية ، على أساس أنه لا يمكن إقرار أجر يقل عنه و إلا تعرض صاحب العمل إلى عقوبات جزائية في حالة عدم إحترام الأجر الأدنى المضمون و تتمثل العقوبة في غرامات مالية وقد تتضاعف في حالة العود لإرتكاب نفس المخالفة.

3- تحديد الأجر الأدنى المضمون لا علاقة له بالعمل الفعلي للعامل : إن الأجر الأدنى مستقل عن العمل الفعلي الذي ينجزه العامل كونه يلبي الإحتياجات الأساسية العائلية ويمكن العامل الأقل مهارة العيش في مستوى يحفظ كرامته.

4- الأجر الأدنى لمضمون أجر شامل : يعتبر الأجر الأدنى أجرا شاملا يطبق على كل قطاعات النشاط الإقتصادي و على كل العمال الخاضعين لقانون العمل .

5- الأجر الأدنى يحدد من طرف الدولة : إن الأجر الأدنى يحدد بموجب نصوص تنظيمية صادرة عن السلطة العامة، وقد إحتفظت الدولة لنفسها بسلطة إتخاذ القرار المحدد بالنظر لمعايير تتعلق بالإنتاج و أسعار المواد الإستهلاكية و الظروف الإقتصادية العامة.

¹ بوقيرين 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 ، ص56 .

6-الأجر الأدنى المضمون يحدد على أساس عدد معين من الساعات: إن الأجر الأدنى المضمون يحدد وفق عدد معين من ساعات العمل ، فإذا كان عدد العمل يحتوي على عدد ساعات مطابق أو يفوق عدد ساعات التي يتم على أساسها حساب الأجر الأدنى المضمون فالمستخدم ملزم بدفع أجر يفوق أو يساوي الحد الأدنى المضمون و إلى تعرض لعقوبات¹.

ثانيا: عناصر الأجر الوطني الأدنى المضمون

يحدد قيمة الأجر الأدنى المضمون بمرسوم ، وذلك عند تأسيسه بالأمر رقم 02/74 حيث تتولى سلطة التنظيمية تحديد قيمته بعد إقتراح من وزير العمل ، سواء كانت تلك المراسيم تنفيذية كما هو الشأن في فترة التسعينيات أو مراسيم رئاسية في الفترة الحالية.

نصت المادة 87 من القانون 11/90 قبل تعديلها بقانون المالية لسنة 2015 على أنه يجب تحديد القيمة مراعاة تطور متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة و الأرقام الإستدلالية لأسعار الإستهلاك و الظروف الإقتصادية العامة، كما تستشار الهيئات النقابية التمثيلية للعمال و المستخدمين².

من جهة أخرى إستحدثت المشرع الجزائري المادة 87 مكرر بواسطة المرسوم التشريعي 03/94 المعدل و المتمم للقانون 11/90 حيث نصت مايلي: "يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون المذكور في المادة 87 أعلاه الأجر القاعدي و العلاوات و التعويضات مهم كانت طبيعتها بإستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل"³.

¹- أمال بطاهر ، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعية الجديدة، الإسكندرية ،مصر ،2013،ص103.

²- مهدي بخدة ، الأجر الوطني الأدنى ،المرجع السابق ،ص ص 123-124.

³ - المرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 11 أبريل 1994، يتضمن علاقات العمل ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد20، 11أفريل 1994.

و على هذا الأساس فإن الأجر الوطني الأدنى المضمون يتضمن الأجر القاعدي وكل التعويضات و المنح التي يستفيد منها العامل كتعويض الخبرة المهنية و الخطر و الإلتزام و المردودية و تعويض المنطقة و المنصب¹.

ذلك يعني أن محتويات الأجر الأدنى تشمل الأجر القاعدي ، وكل التعويضات عدا تعويضات تسديد المصاريف دون حساب الإقتطاعات الضريبية و إشتراكات الضمان الإجتماعي و غيرها، مما يعني عدم مسايرة القيمة المحددة للقدرة الشرائية لعامل و الموظف.

ومن هنا بدأت الطبقة العمالية و كذا تنظيماتها النقابية تطالب بإلغاء المادة 84 مكرر حيث كانت في نظر العمال النص الذي يقيد قيمة الأجر الأدنى بدرجة كبيرة لا تسمح لهم بتحقيق المعيشة الدنيا، واشتد الضغط على السلطة التنفيذية في السنوات الأخيرة إلى غاية صدور قانون المالية 2015 حيث تم تعديل لمادة 87 و نص على ضرورة تحديد عناصر الأجر الوطني الأدنى المضمون بموجب المرسوم ، وألغى المادة 87 مكرر².

تطبيقا لذلك صدر المرسوم التنفيذي المحدد لعناصر الأجر الوطني الأدنى المضمون طبقا للمادة 87 من القانون 11/90 المعدلة بقانون المالية لسنة 2015 حيث نصت المادة 02 على أنه " يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون الأجر القاعدي و التعويضات و العلاوات مهما كانت طبيعتها بإستثناء تلك المتعلقة بما يأتي : تعويض تسديد المصاريف التي يدفعها العامل ، الخبرة المهنية ، أو أي تعويض يدفع بعنوان الأقدمية ، تنظيم العمل الذي ينخص العمل التناوبي و الخدمة الدائمة و الساعات الإضافية ، الظروف الخاصة بالعزلة المردودية أو الحوافز أو المساهمة في النتائج ذات طابع الفردي أو الجماعي"³.

1 - بلال إخلف ، المرجع السابق ، ص127.

2- مهدي بخدة ، الأجر الوطني الأدنى ، المرجع السابق ، ص127.

3 - المرسوم التنفيذي رقم 15-59 المؤرخ في 08 فيفري 2015 ، يحدد العناصر المكونة للأجر الأدنى المضمون ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 08، سنة 10 فيفري 2015.

و بالتالي يكون المشرع في الآونة الأخيرة قد قطع مرحلة تعتبر ذات أهمية بالنظر إلى إرتفاع أجور البعض من العملاء البسطاء وإستجاب من جهة آخر للضغوطات العمالية مراعيًا في ذلك أيضا الوضع الإقتصادي العام¹.

الفرع الثاني : الأجر القاعدي

يسمى كذلك بـ "أجر المنصب" في بعض التشريعات والنظم لاسيما في التشريع الجزائري ويقصد بالأجر القاعدي للعامل حسب قانون علاقات العمل: المقابل للتصنيف المهني في الهيئة المستخدمة ويعني ذلك أن الأجر الأساسي لكل عامل يكون حسب رتبة منصبه في جدول الأرقام الاستدلالية للأجور مع مراعاة عدم إمكانية أن يفوق هذا المبلغ أعلى أجر في جدول الأجور الأساسية القصوى للهيئة المستخدمة. لقد أحال المشرع الجزائري بموجب قانون رقم 90-11 سالف الذكر مسألة التصنيف المهني للعمال وتحديد الأجور الدنيا إلى الاتفاقيات الجماعية، وهذا ما ورد في نص المادة 1/120 و3 منه ، بعدما كانت هذه العملية من اختصاص لجان خاصة والتي توصلت إلى وضع أول سلم وطني للأجور سنة 1985 ثم إلى لجان خاصة على مستوى المؤسسة المستخدمة. ويتم حساب الأجر الأساسي لكل منصب عمل، بضرب الرقم الاستدلالي في القيمة المالية للنقطة الاستدلالية التي تقابله في جدول الأرقام الاستدلالية . وهذا ما جاء في أحكام الاتفاقية الجماعية (EPLF) du Promotion de Entreprise Familial Logement حيث نصت المادتين 65 و66 على أن الأجر الأساسي يكون حسب ما هو منظم في التصنيف²، وأضافت المادة 67 أن تتطور الأجور يتم

¹ - مهدي بخدة ، المرجع السابق، ص128.

² - تنص المادة 1/120 و3 من قانون رقم 11/90 على أن: « تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية:

-التصنيف المهني؛

-الأجور الأساسية الدنيا.

في إطار شبكة التصنيف المهني للمؤسسة المستخدمة. تحدد لكل صنف مهني قيمة أدنى وأخرى قصوى، ومبلغ الأجر لكل منصب يكون حسب موقعه في قائمة مناصب العمل¹.

المطلب الثالث : التعويضات و الحوافز

سنتطرق في هذا المطلب إلى التعويضات و الحوافز التي تكون في الأجر

الفرع الأول: التعويضات

كثيرا ما تلحق بالأجر الأساسي مجموعة من التعويضات الثابتة المرتبطة بمنصب العمل، أو التي تفرضها طبيعة العمل، أو الظروف والمتطلبات المتعلقة به، وقد نصت المادة 81 من ق ع ع على هذه التعويضات والملحقات على أنها «التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل، أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لاسيما العمل التناوبي، والعمل المضر والإلزامي، بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة». وقد حدد المشرع هذه التعويضات كما يلي:

أولا:تعويض الأقدمية: إن الهدف من هذا التعويض مكافأة العامل عن الخبرة المهنية التي تتولد نتيجة القدم في العمل، وتحسب الأقدمية دوريا بالنظر إلى طبيعة منصب العمل، وتصل إلى حدها الأقصى بعد مدة عمل معينة، وينتظر أن تجازى الأقدمية بتحسين في مناصب العمل وفي الرتب. ولا تكتسب الخبرة المهنية بالقدم فقط، بل وكذلك وعلى وجه الخصوص بالتكوين المهني للعامل، وتحسين هذا التكوين، في منصب عمله أو بالتعليم المناسب وقد نصت المادة 61 من ق ع ع على أن « تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني. ويكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العامل واستحقاقه². وبهذا فإن الأقدمية أو الخبرة تعوض من الناحية المبدئية عن طريق الترقية في السلم المهني، حيث يتكون

¹ - خليل سومية وتراكية هودة ، الأجر في ظل القانون 90-11 ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة تيزوزو، دولة الجزائر، 2014-2015، ص24-25.

² - تنص المادة 61 من قانون رقم 90-11 ، يتعلق بعلاقات العمل على أن « تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني .وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العامل واستحقاقه»

السلم المهني لكل منصب عمل من درجات تبدأ من درجة التمرين إلى الدرجة النهائية، التي يختم بها العامل حياته المهنية أو الوظيفية. فتكون الترقية من درجة إلى أخرى محددة بفترة زمنية معينة تمتد في الغالب ما بين سنتين وثلاثة سنوات ونصف حسب كل قطاع، كما قد تكون الترقية من منصب عمل إلى منصب عمل آخر أعلى درجة، إذا أثبت العامل تأهيل مهني أكاديمي يؤهله بذلك، وكانت هناك مناصب عمل شاغرة.

إلا أنه قد يتعطل العامل بهذه الطريقة، ولأي سبب في مكافأة الخبرة أو الأقدمية، حيث يكتسب العامل بعض المؤهلات التي تمنحه الحق في الترقية، أو الحق في الحصول على منصب أعلى، إلا أنه لم يتحصل عليه لعدم وجود منصب عمل شاغر لشغله، أو لأي سبب آخر إداري أو مالي أو تنظيمي أو قانوني. لذلك وضع المشرع قواعد استثنائية لتعويض العامل عن الخبرة أو الأقدمية التي تحصل عليها، وقد عالجهما القانون الأساسي العامل بنص قانوني وآخر تنظيمي، بالإضافة إلى النصوص التي تحدد كيفية تقييم وحساب هذا التعويض والمدة المقررة لذلك. بينما تركها القانون الجديد للاتفاقيات الجماعية للعمل، وللمؤسسات المستخدمة.

كما أن المشرع الجزائري لم يكرس أي جزاء لصاحب العمل إذا امتنع هذا الأخير عن دفع هذا التعويض. بل ترك كيفية تحديد طبيعته وتقديره وطرق منحه وحسابه للاتفاقيات الجماعية¹ وبالرغم من ذلك فلا يزال العمل بالنسب التي حددتها المادة 01 من المرسوم رقم 85-58 المؤرخ في مارس 1985 المتعلقة بتعويض الخبرة والتي حددت نسبته بـ 50% من الأجر الأساسي في قطاع الإدارة العمومية وبـ 25% من الأجر الأساسي في جميع قطاعات النشاط الأخرى². إن حساب هذا التعويض وفق التنظيم القانوني الحالي يكون كالتالي:

- 50 % من الأجر الأساسي في قطاع الإدارة العمومية؛

- 25 % من الأجر الأساسي في جميع القطاعات الأخرى .

¹ - تنص المادة 120 من قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل على أن: تعالج الاتفاقيات الجماعية... . التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة

² - مرسوم التنفيذي رقم 85-58 مؤرخ في 23 مارس 1985 يتعلق بتعويض الخبرة، ج.ر، عدد 13، صادر بتاريخ 1985/03/24.

ثانياً: تعويض الضرر: وهو المبلغ الذي يدفع إلى العامل لتعويض الضرر الذي يلحق به نتيجة لمشقة العمل أو لقدارة المكان الذي يعمل به أو عدم توفر الشروط الصحية فيه.

لقد تكفل المشرع بحماية العامل من هذه الظروف والمخاطر، وذلك عن طريق تحسين ظروف وشروط العمل أو التعويض عن الأضرار الناتجة عنها¹.

وقد صدرت مراسيم منظمة لكيفية حساب هذا التعويض إلى فحولت المؤسسة مهمة تحديد قائمة المناصب التي تشتمل على أضرار أو مخاطر أو أمراض أو غير ذلك، وليست مدرجة ضمن عناصر تصنيف في مناصب العمل وكذلك تحديد النسب الإجمالية أو الجزئية لكل ضرر، في حدود 20% من الأجر الأساسي على أن يتم تحديد هذه القائمة، وهذه النسب بمشاركة لجان خاصة للوقاية والصحة والأمن على مستوى المؤسسة المستخدمة.

إن هذا التعويض لا يعفي المؤسسة من مسؤولية العمل على تحسين ظروف العمل والقضاء على أسباب الضرر أو الخطر المرتب للحق في التعويض، لأن هذا من شأنه أن يخفف أو يلغى هذا إذا لم تعد هناك حاجة للإبقاء عليه².

ثالثاً: تعويض المنطقة: وهو التعويض الذي يمنح للعامل عندما يكون منصب عمله يقع في منطقة جغرافية نائية أو صعبة، أو في قطاع نشاط أو وحدة اقتصادية أو ذا مؤهل معين، يحظى بالأولوية في البرنامج الاقتصادي والاجتماعي للدولة. وتتولى القوانين والنصوص التنظيمية كيفية تحديد هذا التعويض³.

وبالرجوع إلى المادة الأولى من المرسوم رقم 82-183 والمتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة نجدها تنص على أن يحدد مبلغ تعويض المنطقة تبعاً للمعاملات الترتيبية المخصصة للمناطق وقطاعات النشاط والوحدات الاقتصادية ومشاريع التنمية والمؤهلات المهنية ومناصب العمل المعزولة وموقعها. وتناول هذا المرسوم تحديد هذه المعاملات بدقة كبيرة، إذ وزع

¹- مرسوم الأول 81-58 مؤرخ في 28 مارس 1981، ج ر عدد 13 مؤرخة في 31 مارس 1981 .

²- المرسوم 88-219 من المادة 7 المؤرخ في 2 نوفمبر 1988، ج ر عدد 46 - 1988 ص 15 .

³- نشير إلى أنه بمقتضى المادتين 163-164 من ق أ ع صدر المرسوم رقم 82-183 المؤرخ في 15 مايو 1982 وهو يتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة.

المعاملات المخصصة للمناطق التي تشمل على مناصب عمل تخول الحق في تعويض المنطقة على ثلاث مجموعات في حدود 500 نقطة. ويأخذ في عين الاعتبار عند توزيع هذه المعاملات طبيعة موقع العمل، وعدد العمال الموجودين في موقع العمل وكذلك مدى الانعزال عن الأسرة.

إن النص المنظم لكيفية حساب تعويض المنطقة لم يبلغ أو يعدل، وبالتالي فإنه يبقى ساري المفعول، وأي تحديد لهذا التعويض سواء في إطار عقد العمل الفردي أو الجماعي يجب أن يكون وفق هذا النص. إلا إذا احتوت الاتفاقية الجماعية فائدة أكثر للعمال، ومع الالتزام بحدود النظام العام. ونشير إلى أن قانون علاقات العمل رقم 90 - 11 حول اختصاص تحديد تعويض المنطقة إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل بالنسبة للقطاع أو المؤسسة التي تشملها الاتفاقية الجماعية. إلى جانب اعتبار هذا التعويض من بين العناصر المكونة لأجر المنصب¹.

رابعاً: المنح العائلية: وهي مبالغ مالية تمنح للعامل على أساس عدد الأبناء الذين هم في كفالتهم إلى سن الرشد. وقد بدأت فكرة منح هذا التعويض لدى بعض أصحاب العمل كصدقة منهم وتبرع للعمال ذوي الأعباء العائلية الثقيلة لمساعدتهم على تحملها. إلا أن منح التعويضات العائلية سرعان ما أصبح شائعاً في كثير من البلدان. وأصبحت عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية للمؤسسات تقرر حق العمال بها فأصبحت نتيجة ذلك جزءاً متمماً للأجر، لأنها أصبحت تدخل، في تقدير العامل عند توقيع عقد العمل، للمنافع والمبالغ التي سيحصل عليها لقاء جهده. وفعلاً فإن مجرد إشتراطها في العقد دليل على أنها لقاء العمل وليست مجرد تبرع. إلا أن هذه التعويضات في البلاد التي فرضت فيها بنصوص تشريعية انفصلت عن الأجر وتغير نظامها بسبب تأسيس صناديق خاصة بها، إذ أصبح منحها للعامل لا يتوقف على اشتغاله وتقاضيه أجرته.

أصبحت تعطى في حالات البطالة والعجز والشيخوخة، ويستمر حتى بعد الوفاة، كما أن دفعها لم يعد للعامل نفسه الذي يستحق الأجر، بل لمن يتولى الطفل. وفي الجزائر، تقرر رفع هذه

¹ - أنظر المادتين 80، 82 من قانون علاقات العمل.

10% من الأجر الأساسي للعمال الذين يعملون في شكل فوجين صباح أو مساء مع التوقف في نهاية الأسبوع

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

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

سابعاً: تعويض المخاطر أو الضرر: هناك بعض الأعمال أو مناصب العمل تظهر فيها بعض المشاق أو الأضرار أو المخاطر الناتجة عن ظروف العمل الخاصة التي لم تأخذ بعين الإعتبار عند التصنيف، مما يعبر بالضرورة التكفل بحماية العامل من هذه الظروف إما بتحسينها أو التعويض عن الأضرار الناتجة عنها، تطبيقاً لهذه القاعدة صدرت مراسيم منظمة لكيفية حساب هذا التعويض.

خول المشرع للمؤسسة مهمة تحديد قائمة المناصب التي تشتمل على أضرار أو مخاطر ، أيضاً تحديد أو أمراض أو غير ذلك و ليست مدرجة ضمن عناصر تصنيف منصب العمل النسب الإجمالية أو الجزئية لكل ضرر في حدود 20 % من الأجر الأساسي على أن يتم تحديد هذه القائمة و هذه النسب بمشاركة لجان خاصة للوقاية و الصحة و الأمن على مستوى المؤسسة المستخدمة، و هذا التعويض لا يعفي المؤسسة من المسؤولية صاحب العمل على تحسين ظروف العمل و القضاء على أسباب الضرر أو الخطر المرتب للحق في التعويض.¹

¹ - بلال إخلف ، المرجع السابق ، ص18.

² - المادة 83 من قانون رقم 90 - 11 مؤرخ في 1990/04/21 يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر، عدد17 صادر بتاريخ 25 - 04 - 1990.

ثامنا: تعويض المصاريف المتعلقة بالأعمال الشاقة: تنص المادة 83 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل كما يلي: « تسدد حسب المصاريف تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العمل، مهام مأمورة، استعمال السيارات الشخصية بأداء الخدمة وتبعات مماثلة»¹. ألزم المشرع من خلال المادة المذكورة أعلاه، أصحاب العمل بأن يدفعوا تعويضات للعمال الذين يقومون بأعمال بعيدة عن المقر المعتاد لعمالهم، الأمر الذي يجبر هؤلاء العمال على تحمل التكاليف خاصة بالإقامة والنقل و الإطعام، الإيواء، استعمال السيارة الشخصية لغرض العمل إلى غيره من النفقات التي تفرضها طبيعة و مدة المهمة سواء كانت داخل الوطن أو خارجه، طويلة أو قصيرة المدة. حددت كفاءات حساب وتقدير هذا النوع من المصاريف و النفقات بعضها خاص بالمهامات ، والبعض الآخر خاص " بالمهمات خارج الوطن الداخلية "، إلى جانب ما تتضمنه الإتفاقيات الجماعية من أحكام بهذا الشأن².

الفرع الثاني: المكافأة و الحوافز

ترتبط الحوافز والمكافآت بنوعية وكمية العمل و نتائجه المتحصل عليها حيث تدفعها الهيئة المستخدمة أو صاحب العمل في شكل نقدي أو عيني للعامل لتحفيزه على زيادة و بذل الجهد في سبيل تحقيق نتائج أفضل و التي سنتعرض إلى بعض أنواع الحوافز و المكافآت التي أخذ بها المشرع الجزائري و هي:

أولا: مكافآت المردود الفردي و الجماعي : تعتبر بمثابة أجر تكميلي للأجر الثابت و هو ما تضمنته الفقرة الأخيرة من المادة 81 من و نتائجه «. القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل كما يلي: «.....العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل و نتائجه»³.

نظرا للطابع التقني لكفاءات حساب و تقدير هذا النوع من المكافآت و الحوافز، فقد يقدر حجم المكافآت ب 20 ٪ كحد أقصى بالنسبة للمردود الفردي و الجماعي معا و ذلك من الأجر

³ - بلال إخلف ، المرجع نفسه ، ص21.

³ - قانون رقم 90-11 يتضمن بعلاقات العمل ، مرجع سابق.

الأساسي الشهري لكل عامل على أن تكون هذه المكافآت مرتبطة بعدد أيام المنجزة بالفعل خلال الشهر المقصود¹.

ثانياً: المنح الخاصة ببعض المناسبات : تعتبر المنح الخاصة بالمناسبات مبالغ نقدية أو عينية التي يمنحها صاحب العمل إكراماً منه للعامل سواء في بعض المناسبات و الأعياد الدينية، أو مناسبة الدخول المدرسي، أو عندما تلم مصيبة بالعامل أو حدوث وفاة في عائلته، أو كذلك في الأفراح².

ثالثاً: المكافآت العينية: تعتبر المكافآت العينية بمثابة نفقات تقع على عاتق صاحب العمل لحساب العامل، فهي توفر على العامل بعض النفقات مثل الإسكان لكبار العمال، النقل، الغذاء على سبيل المثال³.

لا بد من مقارنة المكاسب بجميع عناصرها للتأكد مما إذا كانت الأجور متساوية فتحقيق المساواة في مكان العمل يقضي بإعتماد أوسع تفسير ممكن لتعبير "الأجر وهذا التعبير يتجاوز إلى حد بعيد الأجر الأساسي ليشمل "جميع التعويضات لأخرى" المدفوعة "بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقدًا أو عينياً". كما يشتمل على المدفوعات أو المزايا التي يتلقاها العامل بصورة منتظمة أو عرضية، مثل بدل الساعات الإضافية والعلاوات، والأسهم في الشركة، والمخصصات العائلية التي يدفعها صاحب العمل، إضافة للمخصصات العينية مثل تأمين ملابس العمل وتنظيفها وغالباً ما يشكل الأجر الأساسي أو الأدنى جزءاً صغيراً من المخصصات والمزايا التي يتلقاها العامل. بالتالي إذا إقتصرت المساواة على قيمة الأجر العادي أو الأساسي أو الأدنى، ولم تشمل سائر المخصصات أو المزايا المتصلة بالعمل، سوف يستمر التمييز. وقد تكون العناصر الأخرى المكوّنة للأجر كبيرة، كالمخصصات مثلاً، وبالتالي لا بد من منحها للعمال دون أي تمييز على أساس الجنس⁴.

1 - سليمان أحمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق ، ص 245.

2 - غريب بوخالفة ، المرجع السابق ،ص57.

3 - مرجع نفسه ،ص59.

4- مارتن أولز وآخرون ، المساواة في الأجور دليل تعريفي ، منظمة العمل الدولية ،صص34-35.

خلاصة الفصل

من خلال دراستنا لهذا الفصل نستخلص أن الأجر هي مبالغ مالية ونقدية يلتزم بها صاحب العمل للعامل كما تولي أهمية بالغة سواء مستوى الفرد أو المؤسسة أو المجتمع ، كما تم تعريفا من حسب منظمة العمل الدولية و المشرع الجزائري بإضافة إلى تعريفات دكاترة و باحثين .

كما تم توضيح خصائص الأجر و أنواعها و دراستها من الناحية القانونية و مبادئ التي يقوم عليها الأجر .

كما توصلنا إلى أن أجر يتكون من الأجر الوطني الأدنى المضمون و الأجر الثابت والتعويضات و الجوائز و مكافأة و لذلك فإن المشرع الجزائري صدر قوانين و تنظيمات تتعلق بالأجر و العلاوة و المنح و قد خصصت للأجر عدة أحكام خاصة بتنظيمه و إلزام صاحب العمل . إحترام كل بند قانون العمل.

الفصل الثاني

الإطار القانوني

لتحديد الأجر و

حمايته

تمهيد

توصف القاعدة القانونية بأنها قاعدة سلوكية إجتماعية ، وذلك لأن القانون في نشوءه وتطوره يستجيب للظروف والحاجات تنشأ إلا من المجتمع ، ثم يصاغ بما يحفظ المجتمع من الفوضى و الاضطراب ، و الأجور من بين الأمور الإجتماعية التي أوجدها الواقع المعاش قبل أن ينظمها القانون المصاغ ، فلم يظهر القانون الذي ينظمها ، إلا بعد أن أصبح ظهور هذا القانون ضروريا لوضع حد للتحديد الأجر بين العامل وصاحب العمل ، الذي أوجب تدخل المشرع بقانون يحفظ والاضطرابات المتكررة بين العامل للأول كرامته وللتثاني مصالحه ، كما وجدت النقابات واستعمل سلاح الإضراب ، وأصبحت الأجور تتحدد بمساومة جماعية وفقا لما يسمح به كل طرف بعد مفاوضات يكون فيها أخذ المجتمع قبل أن يصيغها المشرع ، لذا ورد ليأتي القانون في النهاية واضعا قواعد حدده وجدت عوامل تأثير الإجتماعية والإقتصادية التي فسرت الطريقة التي تتحدد بها الأجور قبل .وجود النصوص القانونية.

تتعرض أجور العمال إلى أخطار تؤدي إلى عدم دفعها كليا أو جزئيا لأسباب مختلفة، لذا عمل المشرع على تكريس حماية لها وخصها بمجموعة من الضمانات تضمن استحقاقها بشكل سليم، وتتمثل هذه الضمانات في ضمانات أساسية تظهر من خلال ما أولاه المشرع للأجر من مرتبة في ديون المستخدم وكذا من طبيعة قانونية لا تجيز التنازل عنه ولم يكتف بهذا القدر من الحماية بل عمل على تكريس ضمانات احتياطية تضمن حق العامل في كيفية وطريقة استحقاق أجره .

المبحث الأول : الأساليب القانونية لتحديد الأجر

يعتبر تحديد الأجور والرواتب وفق المعايير و أسس والمبادئ وأدوات ، إضافة إلى العوامل المؤثرة في تحديد هذه المستويات . لذا وجب علينا التعرف على طرق التي يتم من خلالها تحديد الأجر .

المطلب الأول : أسس والمبادئ لتحديد الأجر

سننظر في هذا المطلب إلى أسس تحديد الأجر و مبادئ التي يقوم عليها الأجر

الفرع الأول: أسس تحديد الأجر: هناك عدة يمكن إعتماها لتحديد الأجور تفصل كالتالي¹:

أولاً: الجهد المبذول في العمل : يصعب في بعض الأعمال قياس الناتج النهائي لما يقوم به العامل ، مما يجعل بعض المؤسسات إلى تحديد الأجور حسب الجهد الذي يبذله العامل ممثلاً بساعات العمل و صعوبته، نظراً لأهمية الوقت و كونه أحد الموارد التي لا يمكن تعويضها ، يستخدم عند صعوبة قياس الأداء ، حيث يمثل الجهد المبذول في العمل أساساً لتحديد الأجر في الحالات التي يكون فيها إنجاز الفرد أدنى من المعدل المطلوب في حين كان الجهد المبذول في سبيل ذلك كافياً؛

ثانياً: الأقدمية : و يعني أن تختلف الرواتب حسب عدد سنوات لخدمة التي أمضاها العامل في العمل ، يسمى هذا الأساس بأساس حقوق الوظيفة ، و ترتبط بالفترة التي يقضيها الفرد العامل في وظيفة معينة؛

ثالثاً: صعوبة العمل : تتحدد الأجور وفقاً لهذا العامل ، حسب ظروف العمل و الوقت الذي يقضيه العامل في العمل ، و الأدوات لمستخدمه في العمل و طبيعة البيئة التي يعمل فيها، حيث تتناسب الأجر طردياً مع صعوبة تلك الظروف ؛

¹ - محمد قاسم القريوتي، الوجيز في إدارة الموارد البشرية، طبعة الأولى، دار الواصل للنشر، الأردن، 2010، صص 226-227.

رابعا:المهارات: يمكن تحديد أجر العامل و ذلك على أساس المهارات التي يكتسبها، بحيث يزيد الأجر مع كل مهارة جديدة يكتسبها العامل ؛

خامسا:درجة المسؤولية: تحدد الأجور و الرواتب طبقا لهذا العامل حسب درجة المسؤولية التي يتحملها العامل ، والتي تتطلب منه إتخاذ قرارات حاسمة، فكلما زادت المسؤولية زاد الأجر؛

سادسا:تكاليف المعيشة: لا يمكن إغفال تكاليف المعيشة كأساس لتحديد الأجور ، إذ أن الأرقام المطلقة للرواتب و الأجور لا تعني الكثير إذا ما أخذت بعزل عن تكاليف المعيشية فمئة دينار في بلد معين قد تكون راتبا مجزيا، بينما لا يعتبر مثل هذا المبلغ في بلد آخر سبيلا لعيش الحياة المرغوبة.

الفرع الثاني :مبادئ تحديد الأجور:

تعتبر حق من حقوق العمال بعد أداء واجبهم نحو العمل ، ويمكن ذكرها كآتي¹:

أولا:مبدأ العدالة : يشير هذا المبدأ إلى ضرورة أن يكون الأجر أو الراتب عادلا أي أن يرتكز على أسس ثابتة وموضوعية تسري على كافة العاملين دون تفرقة ويمثل هذا الجانب النفسي للأجور؛

ثانيا:مبدأ المساواة: و يقصد بهذا المبدأ عن أنه توجد مساواة في تحديد الأجور و الرواتب للوظائف و الأعمال التي تتساوى أو تتشابه في المسؤوليات و الواجبات مما يتطلب اعتماد أسس موضوعية يتم على أساسها تحديد قيمة و من ثم أهمية كل وظيفة بالمقارنة مع وظائف الأخرى،و يمثل هذا المبدأ الجانب الموضوعي للأجور؛

ثالثا:مبدأ الكفاية : يعني أن هذا المبدأ تكون لأجور والرواتب كافية لمساعدة الفرد في مواجهة متطلبات الحياة المختلفة و إلتزاماته المتعددة،بما يتطلب أن يأخ في الإعتبار عند وضع و

¹-سارة قراقب،الأجور و علاقتها بدافعية العمل ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في تخصص على النفس، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الإجتماعية، قسم العلوم الإجتماعية، جامعة أم البواقي، دولة الجزائر، 2019-2020،ص34.

تحديد الأجور بعض الأسس مثل مستوى المعيشة، معدل الأسعار وغيرها من الأسس بحيث يتحقق مبدأ الكفاية، ويمثل هذا المبدأ الجانب الإقتصادي في الأجر.

المطلب الثاني : معايير و طرق تحديد الأجر في القانون الجزائري

سننظر في هذا المطلب إلى طرق الأجر و تحديد بالنسبة للقانون الجزائري.

الفرع الأول :معايير تحديد الأجر

يمكن بيان المعايير التي يتم بمقتضاها تحديد الأجر فيما يلي¹:

أولاً:معايير المدة : ويتم على أساس هذا المعيار تحديد الأجر اعتماداً على مدة محددة يقضيها العامل في مكان العمل، قصيرة كانت أو متوسطة أو طويلة، وهنا تأخذ بعين الاعتبار المردودية الفردية والجماعية، و لا حتى من ناحية الكمية، وهذا المعيار أكثر مصلحة للعامل من صاحب العمل حيث يتقاضى العامل أجره بحلول أجل الدفع بغض النظر عن النوعية و الكمية كما سبق الذكر، ذلك أن عنصر المدة هو أساس هذا المعيار بالرغم من إمكانية تأثير العوامل و العناصر الأخرى على الأجر المحدد وفق هذا المعيار؛

ثانياً:معيار المردودية: على أساس هذا المعيار يرتبط الأجر بمستوى الكمية و النوعية أ وحتى النتائج، وعليه ينتج عنه عدم إستقرار الأجر حيث يتغير بتغيير المردودية، فهذا المعيار يحقق مصلحة لصاحب العمل من جهة على عكس المعيار السابق الذكر (معيار المدة)، ففي غالب الأحيان يكون الإستمرار و المحافظة على مستوى المردودية أو زيادتها أمر مرهق للعامل ، فهم إنسان معرض لكل تأثيرات النفسية والإجتماعية، وكل كل مؤثرات بيئة العمل؛

و عليه إن إهمال هذا المعيار في تحديد الأجر حتما يجعله في تناقض نتيجة لتغيير المردودية، كما هو أساس هذا المعيار، وعليه يجب إستعماله لتحديد المكافآت و الحوافز التشجيعية، وهذا

¹- سليمان أحمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري- علاقات عمل فردية - الجزء الثاني، ديوان الوطني للمطبوعات الجامعية ، ط06، الجزائر، 2012، ص215-218.

لضمتن تحسين وزيادة الإنتاج لضرورة تحقيق مستوى معين من المردودية، وبالتالي إفادة العامل الأرباح التي حققت بفضلها.

ثالثا: المعيار المزدوج: يحاول هذا المعيار الإستفادة من مزايا المعيارين السابقين، حيث تعتمد التشريعات العمالية الحديثة على الأخذ بهما معا، تحدد الأجر الأساسي، وبعض ملحقاته الدائمة والثابتة وفق المعيار الأول، أي على أساس وحدة حساب زمنية محددة هي في الغالب شهر، بينما إعتد المشرع الجزائري عدة مدد زمنية لحساب الأجر في نص المادة 150 من الأمر 31-75 الملغى والمتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل ، أما لمادة 88 منه فلم تنص صراحة على إعتداد مدة زمنية معينة حيث نص على وجوب دفع الأجور المستحقة للعامل عند حلول الأجل فقط، أو مهما كانت المدة المعتمدة كأساس لحساب الأجر دفعه، فإنها تمثل لحصانة قانونية و معنوية للعامل ، وضد مختلف العوائق التي تؤثر على مردوديته أو نتائج عمله سواء بسببه هو أو بسبب صاحب العمل أو نتيجة لأسباب أخرى.

الفرع الثاني : طرق تحديد الأجر في قانون الجزائري

أولا: حساب الأجر بالزمن: ويحسب الأجر وفقا لهذه الطريقة بالإعتماد على مدة الزمنية معينة كأساس لتحديد الأجر، هذه المدة قد تكون صيرة ،كالساعة أو اليوم، وقد تكون متواصلة كأسبوع أو أسبوعين، كما قد تكون طيلة الشهر، وهي الطريقة المعتمدة في أغلب الحالات لسيما في علاقات العمل الدائمة و هي تحقيق العامل أكثر من مصلحة المستخدم حيث يتحصل العامل على أجر بحلول أجل الدفع بغض النظر عن مردودية ونتيجة عمله، ولو كانت هذه المردودية ضعيفة.

ثانيا: حساب الأجر بالقطعة: يحسب الأجر وفقا لهذه الطريقة بالإعتماد على النتائج التي يتحصل عليها العامل أو مجموعة من العمال - الإنتاج- بصرف النظر عن الوقت الذي يستغرقه، بحيث يحدد صاحب العمل سعر الوحدة المنتجة، تمهيدا لحساب الأجر وذلك بضرب عدد الوحدات المنتجة بسعر الوحدة الواحدة مباشرة¹.

¹ - بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل ،دار الجسور الجزائرية، طبعة الثانية ، الجزائر ،2013،ص133.

يتغير الأجر بتغير مستوى المردود، وعكس الطريقة الأولى هذه الطريقة تحقق مصلحة المستخدم أكثر من مصلحة العامل لكون الإستمرار و المحافظة على وتيرة معينة على مستوى المردود أمرا مرهقا للعامل فهو ليس آلة يمكن ضبطها على وتيرة عمل معينة، مما يدفع العامل إلى الحرص على تحصيل أكبر مية من الإنتاج على حساب جودتها بغية تحصيل أجر عالي، مما يؤدي بطبيعة الحال إلى إنقاص مستوى جودة الإنتاج.

ثالثا: الأجر التشجيعي : يطلق عليها أيضا تسمية: الطريقة والمعيار المزدوج، وتمتاز هذه الطريقة بأنها تجمع بين الطريقتين السابقتين، حيث يحسب الأجر على أساس زمني، إلا أنه يؤخذ بلاعتبار مقدار ما أنتجه العامل، حيث يزيد و ينقص حسب زيادة أو نقصان الإنتاج¹.

تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة في القانونون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على اعتماد مدة زمنية معينة، غير أنه نص لى وجوب دفع الأجر المستحق للعامل عند حلول الأجل، في حين نص على معيار المردودية بقوله «يفهم من عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل الأجرة حسب المردود، لاسيما العمل بالالتزام، أو بالقطعة أو العمل بالحصاة أو حسب رقم لأعمال» إلى جانب هذا هناك عدة أدوات لتحديد الأجر إذ يجب تحديده بعبارات نقدية محضة حيث نص على أنه «تحدد الأجور بعبارات نقدية حصة، وتدفع عن طريق وسائل نقدية محضة» كما يتم تحديد الأجر عن طريق عقد العمل ، وهذا يعني أن الطرفين يتفقان بكل حرية على تحديد الأجر مع الأخذ بعين الاعتبار الأنظمة المعمول بها في نظام الأجر، وكذلك الإتفاقيات الجماعية للعمل حيث نص المادة على أنه « تعالج الإتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية:

الأجور الأساسية الدنيا المطابقة؛

التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات والإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة؛

¹ - علي حسين نجدة ، الوجيز في قانون العمل و التشريعات في دولة الإمارات العربية المتحدة ، مطابع البيان التجارية ، طبعة الأولى ، 1997-1998 ، ص486.

المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل؛

كيفية مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود.

رابعاً: الأجر النسبي : وتقوم هذه الطريقة على أساس تقديم نسبة معينة من الأرباح للعامل وعادة ما: «... يكون الأجر نسبة معينة من الحاصل أو الناتج أو من البيع أو بحصة من الأرباح أو ماشابه ذلك» ويطلق عليه تسمية رقم أعمال، بحيث يحدد الأجر بالنسبة لرقم الأعمال المنجزة من قبل العامل و المتمثل في طلبات الشراء التي يحصل عليه، ويطبق هذا النمط من الأجر على الممثلين في طلبات الشراء التي يحصل عليها، ويطبق هذا النمط من الأجر على الممثلين التجاريين. وفي حال الإتفاق على هذا النمط من الأجر، كان من حق العامل الإطلاع على حسابات ودفاتر المؤسسة المستخدمة بغرض معرفة مقدار أجره المستحق، وفي إمتناع صاحب العمل من تمكينه من ذلك كان له ق اللجوء للقضاء لإجباره على ذلك¹.

المطلب الثالث: أدوات وعوامل المؤثرة في تحديد الأجر

سنذكر من خلال هذا المطلب إلى أدوات الأجر و العوامل المؤثرة في تحديده.

الفرع الأول : أدوات تحديد الأجر

توجد من الناحية ثلاث أدوات أو وسائل لتحديد الأجر، و هي عقود العمل الفردية وإتفاقات العمل الجماعية و النصوص التنظيمية الرسمية، نظرا هذه الأدوات همي المعمول بها بصفة دائمة في مختلف التشريعات المقارنة بما فيها التشريع الجزائري²:

- **تحديد الأجر بمقتضى عقود العمل :** إن عقد العمل في كثر من الحالات هو الوسيلة المثلى والوحيدة لتحديد الأجر ضمن سياق مختلف الأخرى التي يتضمنها العقد، حيث يتفق طرفا العقد

¹ - عمر بن عيشوش، حماية عنصر الأجر في عقد العمل ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتورفي شريعة و قانون، كلية العلوم الإسلامية، قسم العلوم الإسلامية، جامعة الجزائر ، 2017-2018، ص107.

² - سليمان أحمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري- علاقات عمل فردية - الجزء الثاني، مرجع سابق ذكره، ص 219.

على تحديد الأجر الأساسي وأجر المنصب، وتختلف الملحقات الأخرى التابعة له التعويض المكافآت و العلاوات بمراعاة الأنظمة والقوانين المعمول بها في الأخير، كاحترام الحد الأدنى الوطني المضمون للأجر، ومختلف الإمتيازات التي يقرها قانون العمل، وكذلك الأعراف والعادات المهنية و الإتفاقيات الجماعية للعمل، لاسيما إذا كانت تضمن حقوقا وإمتيازات للعامل ، أو كانت تمنح أكثر مما يمنحه القانون، و هذا لا يمنع الأطراف من الإتفاق على الأجر و إمتيازات تفوق ما أقره القانون و الإتفاقيات.

-تحديد الأجر بمقتضى الإتفاقيات الجماعية: تعتبر الإتفاقيات الجماعية وسيلة أخرى لتحديد لأجر، حيث تتمتع بصلاحيات واسعة فيما يتعلق بتحديد و تنظيم شروط العمل ، و تحديد العلاقات بين العامل و صاحب العمل ، ومن بين أهم الوسائل التي تدخل ضمن صلاحيات الإتفاقيات موضوع الأجر، لاسيما فيما يتعلق بطرق وكيفيات تزايد وتطور ورفع هذه الحدود الدنيا، التي يجب أن تكون منطقية بحكم القانون من الحدود الدنيا الوطنية المضمونة بمقتضى النصوص القانونية أو التنظيمية الصادرة عن السلطة العامة.

-تحديد الأجر بمقتضى قرارات السلطة العامة: بالإضافة إلى الأساليب السابقة توجد طريقة تستعمل عند إعتقاد الدولة لتنظيم الإدارة علاقات العمل أو بعبارة أخرى البلدان التي تتحكم في وضع مختلف القوانين والنظم الخاصة بعلاقات العمل عن طريق الحكومة، فبالرغم من أن هذا الأسلوب ليس معتمدا في بلدان كثيرة إلا أنها تبرر إستعماله، إما بعدم قدرة العمال على الدفاع عن مصالحهم المادية، أو كونها صاحبة العمل بنسبة تكاد تكون كاملة، وهذا ما يعبر عن أساليب وإيديولوجيات الدولة التي أخذت بهذا الأسلوب، ففي بعض الدول تتولى الدولة مسؤولية تحديد معادلات أجر العمال بالمشاركة في النقابات¹.

الفرع الثاني: العوامل المؤثرة في تحديد الأجر

¹ - سليمان أحمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري- علاقات عمل فردية - الجزء الثاني،مرجع سابق ذكره،ص225.

هناك عدّة عوامل مؤثرة على تحديد مستويات الأجر وهذا بالنسبة للفرد أو بالنسبة للمؤسسة وبالتالي تخضع الأجر بشكل أو آخر لهذه المتغيرات وهي¹ :

أولاً: الأجر السائدة: إنّ الأجر السائدة في المجتمع تؤثر على الهيكلة الأجرية لباقي المؤسسات بحيث أن ارتفاع الأجر في المؤسسة يؤثر على مؤسسة أخرى ذات أجر منخفضة مما يعرض هذه الأخيرة لنزيف في العنصر البشري فتفقد كفاءات وأعداد هائلة لأن العنصر البشري بطبيعتها يبحث عن الأجر المرتفع؛

ثانياً: قدرة المؤسسة و إمكانياتها: إنّ للإمكانيات المادية للمؤسسة وكذلك المركز المالي دور كبير في تحديد مستوى الأجر لأنها وبزيادة المركز المالي للمؤسسة نتيجة لزيادة الأرباح فإنّها تعمل على دفع أجر أعلى لعمالها، والعكس صحيح؛

ثالثاً: التشريعات و القوانين العمالية: فمستويات الأجر تتأثر بالقوانين والتشريعات العمالية التي تفرض على المؤسسة حدود أدنى للأجر وتحديد عدد معيّن من ساعات العمل، لهذا تخضع المؤسسة لهذه القوانين وتأخذها بعين الاعتبار عند وضع هيكل أجورها؛

رابعاً: التقلبات الاقتصادية: تتأثر المؤسسة بما يحدث في محيطها الاقتصادي مثل حالة الكساد والرواج الإقتصادي التي تؤثر على مستويات الأجر ففي حالة الكساد تخفض المؤسسة مستويات الأجر والعكس في حالة الرواج الإقتصادي تشهد المؤسسات ارتفاعاً في مستويات أجورها؛

خامساً: متطلبات منصب العمل: فالمؤسسة تضع مناصب عمل تتصف بدرجة الصعوبة من حيث مستوى المسؤولية والخبرة والتعليم اللازم، وإذا قمنا بترتيب لهذه المناصب نجد أنها تقابلها أجر أعلى من تلك المناصب التي تقلّ عنها في درجة العلم والخبرة والتقنية وبهذا فمتطلبات المنصب لها دور كبير في تحديد مستوى الأجر؛

¹ - صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، مرجع سابق ذكره، ص363.

سادسا: إنتاجية العامل: حيث نجد علاقة بين الوظيفة وإنتاجية العامل وأجره فمعظم المؤسسات تربط أجر العامل بإنتاجيتها وتقاس هذه الأخيرة بساعات العمل عادة؛

سابعا: مستوى تكاليف المعيشة: تتأثر الأجور والرواتب بتكاليف المعيشة في المجتمع، فكلما زادت تكاليف المعيشة نقص الأجر الحقيقي للعامل لأنها في حالة زيادة هذه الأسعار والتكاليف في المعيشة تعمل المنظمات الحالية على رفع أجور العمال مما يؤدي إلى حالة التضخم بفعل زيادة الأموال المتاحة للتداول دون زيادة في الإنتاج.

المبحث الثاني : الحماية القانونية للأجر

نجد أن المشرع الجزائري إعتبر الحماية القانونية هي أصل في عقد العمل لكونها على أنها الإتفاق بين الطرفين مع مراقبة الأجهزة و الهيئات لها الإختصاص في هذا المجال.

المطلب الأول : المبادئ الأساسية لحماية الأجر

سنتطرق في هذا المطلب الأول في المبحث الثاني إلى مبادئ التي يقوم عليها الأجر لحمايته

الفرع الأول: المبدأ الأساسية لحماية الأجر

أولاً: مبدأ المساواة: أكد المشرع الجزائري من خلال الميثاق الوطني أن تطبيق مبدأ المساواة في الأجور يستلزم المساواة في العمل المقدم، وأن المساواة في الشكلية ليست معنية هنا والدليل على ذلك تعرضه لمبدأ " من كل حسب مقدراته ولكل حسب عمله" ،و ذلك لأن المساواة التي يقصدها هي المساواة التي تتوفر في الأجور متى تساوى العمل المنجز، وظروف العمل.

وبصدور القانون رقم 78-12 المتضمن ق.أ.ع.ع الذي يعد الأول تشريع عمالي موحد نص في مادته 07 الفقرة 02 على مايلي: «العمال سواسية في الحقوق و الواجبات يتقاضون عن العمل الواحد أجورا متماثلة و ينتفعون بمزايا واحدة إذا تساوا في التأهيل والمردود»¹.

¹ - المادة 07 الفقرة 02 من قانون رقم 78-12 مؤرخ في 08/05/1978 المتضمن القانون الأساسي للعامل، مؤرخ في فبراير

كما تضمن نفس القانون 78-12 أوجه ومظاهر تؤكد على مبدأ المساواة بل ذهب إلى أبعد من ذلك، يث أقلا ضمان مبدأ المساواة بين العمال صغار السن الذين لم يبلغوا سن الرشد المدني والعمال كبار السن في الحقوق الناتجة عن العمل ومن أهمها الحق في الأجر وذلك متى كان للعمال نفس مناصب العمل، وبالتالي فإن شرط المساواة في الأجور بين العمال القصر والبالغين يرتبط بشغل مناصب العمل ذاتها. كما وسع من حيز تطبيق مبدأ المساواة في الأجور، إذ ساوى بين العمال المستخدمين بموجب عقود عمل محددة المدة، وأولئك المستخدمين بموجب عقود عمل غير محددة المدة، منع التمييز بين هاتين الفئتين من العمال في الأجور المدفوعة لهم على أساس نوع علاقة العمل أو مدة عقد العمل.

بناء على ما سبق يتضح لنا، أن لايمكننا إنكار أن هذا القانون يتضمن عدد وفير من الأحكام القانونية الخاصة بحقوق وواجبات العمال بما فيها الحق في أجر متساو إذا ماتماثلت الأعمال، إلا أنه مايعاب عليه، أننا نلاحظ أنه لو يحط هذه الأحكام بعقوبات وجزاءات من شأنها أن تضمن عدم الإخلال أو المساس بمبدأ المساواة في الأجور بين العمال¹.

ثانيا: مبدأ الارتباط الشرطي: كرس المشرع الجزائري هذا المبدأ بقوله «يتمتع العمال في إطار التشريع و التنظيم المعمول بها ،بالحق فيما يأتي خاصة:...الراتب بعد أداء الخدمة».

«لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها...».

تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري نص على المبدأ أيضا في القانون الأساسي للوظيفة العمومية بقوله «للموظف الحق، بعد أداء الخدمة، في راتب». فمبدأ الأجر مقابل العمل يعتبر من الناحية القانونية محل إلتزام لكل علاقات قانونية بين طرفين مهما كانت طبيعتها التعاقدية بحيث لتزم بموجبها العامل بأداء العمل المتفق عليه مقابل إلتزام صاحب العمل بدفع الأجر له، وأن تعليق العامل إلتزامه بتقديم العمل أثناء الإضراب يترتب عنه حق صاحب العمل بدوره في

¹- نسيمه براهيمى ، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، شهادة الدكتوراه في القانون الإجتماعي و المؤسسة ،كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق،جامعة مستغانم ، 2016-2017،ص177.

يقف إلتزامه بدفع الأجر المقابل للمدة التي توقف فيها العامل المضرب على إعتبره أن الأجر هو الإلتزام المقابل للإلتزام بالعمل¹.

ثالثا: مبدأ امتياز الأجور عن باقي الديون: تعتبر نوع من أنواع الحماية القانونية للأجر وهو مبدأ معترف به في جميع القوانين المقارنة إذ تعتبر أسبقية الحقوق المالية للعمال المتمثلة في الأجور والملحقات التابعة لها كالعلاوات والمكافآت المالية و الحوافز التشجيعية ممتازة عن مختلف الديون الأخرى التي قد تترتب على صاحب العمل مهما كانت طبيعتها المدنية والتجارية، او بعض الديون العامة كالضرائب و مستحقات الضمان الاجتماعي أو ديون الخزينة العامة و هذا ما أكدته مختلف التشريعات الجزائرية، إذ نصت المادة 142 من القانون 78-12 بأنها " تدفع الأجور وتسبيقات الأجور بالأفضلية على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة العمومية والضمان الاجتماعي و قد تتعرض أجور العمال إلى حالات أخرى من عدم الدفع فأكد المشرع على خطر عدم التأجيل في الدفع والمفاضلة بينها وبين ديون أخرى مثل المقاوله من الباطن .

رابعا: مبدأ عدم جواز الحجز على أجر: إن هذا المبدأ الأساسي يعتبر مكملا للمبادئ الأخرى المتعلقة بحماية الأجر أو ما يطلق على تسميتها بالكتلة الاجرية ويقصد بها الإعتمادات المخصصة للأجور والتعويضات المختلفة في ميزانية المؤسسة المستخدمة، أو بمجرد المصادقة عليها تصحيح حق من حقوق العمال لا يمكن المساس بها سواء عن طريق التعديل أو التحويل أو التقليل أو الإلغاء، إذ لا يمكن الحجز على هذه الإعتمادات من طرف دائني صاحب العمل لأنها تبقى خارج حدود إمكانية التصرف فيها بالنسبة لصاحب العمل، وقد أكدت القوانين المالية ذلك في المادة 34 منها و القاضية بأنها " بصرف النظر عن أحكام المادة 33 لا يجوز القيام بالنسبة لميزانية التسيير بأي اقتطاع من الفصول التي تتضمن النفقات ، وبمعنى

¹ - عمر بن عيشوش ، حماية عنصر الأجر في عقد العمل، مرجع سبق ذكره، ص115.

المخصصة للمستخدمين إلى فصول تتضمن أنواع أخرى من النفقات"¹. آخر لا يجوز لأي جهة كانت أن تعترض على حجم المبالغ المخصصة للأجور والتعويضات أثناء إعداد الميزانية السنوية، أو تعديلها عن طريق الاقتطاع منها.

وقد جاء أيضا في المادة 90 من قانون علاقات العمل "لا يمكن الاعتراض على الأجر المترتبة على المستخدم. كما لا يمكن حجزها أو إقطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها". إن تطور التشريع الجزائري المتعلق بالأجر دأب على حماية الكتلة الاجرية للعمال وخصها بنصوص حمائية وكمثال فقد تطور التشريع العمالي في مجال تحديد و حماية الأجر على أن عقد العمل الذي إذ نصت المادة 8 من المرسوم التنفيذي 90-290 يربط المؤسسة بالمسير يكون موضوع تفاوض بين المسير و جهاز إدارة الشركة ويحدد على الخصوص أسس المرتب ومختلف العناصر التي يتشكل منها.

المطلب الثاني : حماية الأجر من طرف صاحب العمل و دائنين

سننظر في هذا المطلب إلى كيفية حماية الأجر من طرف صاحب العمل و الدائنين

الفرع الأول :حماية الأجر من طرف صاحب العمل

أوجبت التشريعات الحصول على الأجر كاملا من دون صعوبات،لكي لا يعتبر العامل نفسه وسيلة ضغط في يد صاحب العمل فأقرت له حمايتين حماية الأجر من الاقتطاع ومنع حوالاته وبطلان التنازل عليها.

أولا:حماية الأجر من الإقتطاع و المقاصات

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 وكذا والمقاصات في العنصر¹.

¹- طاهر قرين، مدى أهمية الأجر في علاقة العمل الفردية، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة الإخوة منتوري بقسنطينة ، المجلد73، العدد52، 2018-2019،ص81.

ثانيا: حماية الأجر من الاقتراع :بناء على نص المادة90من القانون 11 -90 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".

فقد جاءت هذه المادة متضمنة لنفس أحكام المادة 143 من قانون 78-12 على المنع الصريح لأية اقتطاعات تجري على الأجر المستحقة للعمال لأي سبب كان، مكتفيا بهذا المنع دون أن يبين ما هي الإقتطاعات التي يمنعها المشرع غير أننا نجده 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 83-14 المتضمن إلتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي بنصها على أنه: "لا يمكن للعامل أن يعترض على هذا الاقتراع"² و يفهم من الاقتراع في مجال الأجر أنه قيام المستخدم بنزع جزء من الأجر، كما انه يعد إجراء استثنائي وجب حصره بحالات محددة وبقواعد معينة.

ثالثا: الاقتراع لغياب العامل: تطبيقا لمبدأ الإرتباط الشرطي بين الأجر والعمل، فإنه لا يمكن للعامل تقاضي أجر ساعات لم يتم بأداء العمل فيها، و يعد تطبيقا لمبدأ الارتباط الشرطي بين الأجر والعمل، بحيث لا يمكن للعامل اقتضاء أجر ساعات لم يتم بالعمل فيها وهذا ما جاء به المشرع الجزائري في المادة53من القانون 11 -90 المتضمن علاقات العمل تنص على ما يلي: "لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي، ما عدا الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة، وذلك دون الإخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي". و يتضح من نص المادة أن الغياب عن العمل ينتج عنه الاقتراع من الأجر ما يقابل ساعات الغياب أي انه يؤدي إلى الخصم مباشرة إلا إذا كان الغياب مبررا.

¹ - طاهر قرين، مدى أهمية الأجر في علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص82.

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

رابعا:الاقتطاع في حالة الوقف التأديبي عن العمل : يعد توقف العامل عن العمل لعقوبة تأديبية من صاحب العمل عند مخالفته لقوانين المؤسسة المستخدمة أو نظامها الذي تدير 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 اقتطاع أجر أيام مدة التوقف عن العمل هذا مما يحد من العقوبات التي يقع فيها العامل عن قصد وحتى بدون قصد في مخالفته لقوانين المؤسسة وتعليما التي تدخل في النظام الداخلي لها¹.

خامسا:الإقتطاع لدفع الأعباء المترتبة على العامل : تعد طريقة الاقتطاع في أجر العامل لتحصيل الضريبة على الدخل والتي تخصم نسبة معينة تختلف باختلاف أجر منصب العمل، أو تق أن بتطع نسبة محددة قانونا ، وبهذا تدفع كإشتراكات للضمان الاجتماعي وصندوق التقاعد. كما أن لهذه الأعباء صلاحيات خولها له المشرع صراحة في نص المادة 18 الفقرة الأولى من القانون رقم 83-14 المتضمن إلتزامات المكلفين في الضمان الاجتماعي، التي تنص على أنه: " يتعين على صاحب العمل أن يقطع عند دفع كل أجر أيا كان شكله أو طبيعته القسط المستحق أو على العامل". و تعد هذه الحالات أهم الاقتطاعات التي يمكن جمعها من تشريع العمل الجزائري، في حين أنه تم وجود حالات أخرى في تشريعات مقارنة لم نجد لها مثيلا في تشريعنا².

سادسا:المقاصة :

تعتبر المقاصة وسيلة لإنهاء الإلتزام والدين الذي يكون على عاتق المدين للدائن، ونظون أمام المقاصة إذا كان الدائن نفسه دنيا لمدينه أي يصبح كل منهما دائنا و مدينا.

¹- فاطمة غزواي و حدة لشهب ، الحماية القانونية للأجر في قانون الوظيف العمومي ، مذكرة مقدمة لنيل متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في مسار الحقوق، كلية العلوم السياسية و الحقوق، قسم الحقوق، جامعة غرادية، 2018-2019، ص36.

²- فاطمة غزواي و حدة لشهب ، مرجع السابق، ص38.

كما نصت التشريعات الحديثة إلى عدم السماح بإجراء المقاصة بين الديون المترتبة على العامل و أجوره إلا في حدود يقه وبشروط محددة.

فالقانون الجزائري "قانون مدني" يمنع إجراء المقاصة على أحد المدنيين إذا كان قابل للحجز، وتتص المواد 297-298-999 على شروط المقاصة أوجبت:

- أن يكون موضع المدنيين نقودا أو مثاليات متعددة النوع و الجودة؛

كأن يكون المستخدم دائن للعامل بمبلغ النقود قدمه إياه كلفة ويكون المستخدم مدين للعامل بمبلغ الأجر الذي يدفع نقدا و لايشترط وجود إرتباط بين المدنيين في فع المقاصة يجب فقط أن يكون من نفس النزاع.

- أن يكون الحق غالبا من النزاع و محق الأداء أي لا يكون المدنيين محل نزاع قضائي، أو في ذمة لآخر؛

- أن يكون المدنيين صالحين للمطالبة بسما قضائيا، أي توافر شروط المطالبة قضائيا¹.

الفرع الثاني : حماية الأجر في مواجهة دائني العمال الآخرين

يحظى الأجر بحماية خاصة من دائني العامل إذ تقضي القواعد العامة بأنه لا يجوز الحجز على الأجر و المرتبات إلا بقدر معين حدده القانون.

قد يحدث أن يكون العامل في إطار علاقاته الشخصية مع أشخاص أجنب عن علاقة العمل مدنيا لأحدهم أو مجموعة من الأشخاص و بحلول أجل الوفاء يكون الأجر هو الضمان لذلك بمقتضى القواعد العامة والمتعارف عليه أنه للدائن الطرق التي تساعده على تحصيل ماله في ذمة مدينه تكون إما بالحجز أو حوالة الحق و هو حال بالنسبة لدائني الأجير قد إنتهجوا الإعتراض على الأجر و أن يقوموا بالإتفاق معه على التنازل من أجره وفاء لدينه و عليه².

1 - كريمة سماعلي إيمان وهلا ، كيفية تحديد الأجر في القانون الجزائري، مرجع سابق ذكره ،ص55-56.

2- سعاد جديد ، الأجر بصفته عنصر من عناصر العمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قسم الحقوق، جامعة سعيدة، 2016-2017،ص59.

عرف المشرع الإمتياز بمقتضى المادة 982 من ق. م. ج على أنه:

أولاً: الإمتياز أولوية: «يقرها القانون لدين معين مراعاة منه لصفته و لا يكون للدين امتياز إلا بمقتضى نص قانوني».

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

-المبالغ المستحقة للخدم، والكتبة، والعمال و كل أجير آخر، من أجرهم و رواتبهم من أي نوع كان عن الأثني عشر 12 شهر الأخيرة،

-المبالغ المستحقة عما تم توريده للمدين و لمن يعوله من مأكّل و ملابس في الستة 06 الأشهر الأخيرة،

- النفقة المستحقة في ذمة المدين لأقاربه عن الأشهر 06 الستة الأخيرة

وتضيف المادة 89 من القانون رقم 09-11 المتضمن علاقات العمل على أنه: « تمنح الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها».

أما عن الصعيد العربي فقد اعتبرت الاتفاقية أجر العامل دينا ممتازا وله أعلى درجة امتياز عن بقية الديون كما يستوفىها من جميع الأموال المنقولة كانت أم العقارية المتعلقة بالمدين (صاحب العمل)¹.

ولقد تضمن القانون التجاري حماية أجر العامل العامل من خلال إعطائه أولوية في حالة ، حين أوجب على وكيل التفليسة بدفع إفلاس رب العمل أو حين إخضاعه للتسوية القضائية أجور العمال و التعويضات و كل التوابع مهما كان نوعها الناشئة عن عقود العمل التي كانت تربط صاحب العمل و عماله في خلال مدة لا تتجاوز 10 عشرة أيام بعد الحكم بشهر الإفلاس،

¹ راجع المادة 08 من الاتفاقية العربية للعمل المتضمنة حماية وتحديد الأجر، الصادرة سنة 1983.

أو فتح إجراءات التسوية القضائية لأن الأجر لا يخص العامل وحده، و إنما يتعداه ليكون مورد أسر وعائلات كاملة ولتجنيب العمال الإستدانة والإقتراض¹.

الشرط الوحيد لإستيفاء العمال أجورهم هو كفاية الأموال الموجودة بين يدي وكيل التفليسة حتى يتمكن من دفعها للعمال

أما في حالة عدم كفايتها فنص المشرع على أنها يجب أن تسدد بأولوية و أسبقية من حصيلة أول إيرادات من الأموال التي تتوفر بين يدي وكيل التفليسة، بمقتضى المادة 295 من ق.ت. ج. كما يلي: « إذا لم توجد بين يدي وكيل التفليسة الأموال اللازمة للوفاء المنصوص عليه في المادة السابقة فيجب تسديد المبالغ المستحقة من حصيلة أول إيرادات»²

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

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

¹- بلال إخلف ، مرجع سبق ذكره، ص53.

²- بلال إخلف ، مرجع نفسه، ص54.

للمصاريف التي تستوفي قبل الوفاء بدين الأجر، و عليه يكون لها أولوية على الديون الممتازة بما فيها دين الأجر

ثانيا:المرتبة المقررة لدين الأجر: جعل المشرع الجزائري بالرجوع إلى القواعد العامة في القانون المدني نجد أن ديون العمال في المرتبة الرابعة و ذلك حسب المادة السالف الذكرها، وهذا بعد إستيفاء المصاريف القضائية و المبالغ المستحقة للخرينة العامة و المصاريف الخاصة بحفظ المنقول .أما طبقا لنص المادة89 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل التي جاء فيها كما يلي: « تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الإجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل و صحتها وشكلها»¹.

أما عن مدة إمتياز ديون العمال المتعلقة بالأجور و التعويضات فنجد الفقرة الثانية من المادة 993ق. م. ج. و التي سبق ذكرها قد حدد إمتداد هذه الديون الخاصة بأجور العمال إلى الأشهر12الإثني عشر الأخيرة .ما يلاحظ هو أن هناك إختلاف في تحديد مرتبة دين أجر العامل بين القواعد العامة المتمثلة في ق. م. ج و القواعد الخاصة المتمثلة في التشريعات العمالية، وعليه و طبقا للقاعدة المعروفة التي تتمثل في الخاص يقيد العام، فإن أحكام المادة 89 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل تلغي أحكام المادة 4/993 من ق م ج، أو على الأقل تطبيق بالأفضلية عليها.

إن الأجر العامل كيفما كان شكله و قدره و طريقة تحديده هو أجر ممتاز فهو لا يقتصر على الأجر الثابت بل يشمل جميع ملحقاته التي لها تكييف الأجر أي الأجر المتغير كالمنح و التعويضات.²

المطلب الثالث: حماية الأجر عن طريق آليات مؤسساتية

¹ - بلال إخلف ، مرجع سبق ذكره، ص55.

² - بلال إخلف، المرجع نفسه، ص54-56.

سننظر في هذا المطلب إلى حماية الأجر عن طريق آليات مؤسسات

الفرع الأول : حماية الأجر من خلال مفتشية العمل

إن حرص المشرع الجزائري على ضمان فعالية النص التشريعي في ميدان قانون العمل ، أدى به إلى إرساء هيكل تابعة للدولة تدعى مفتشية العمل ، تسهر على مراقبة تطبيق الأحكام القانونية .تعمل على مساعدة العمال وأصحاب العمل في تنفيذ أحكام وبنود قانون العمل و الأنظمة و التعليمات الصادرة بموجبه ، من أجل تحقيق العمل اللأثق على أرض الواقع، كما تلعب أيضا دورا مهما في الحد من التمييز بين الجنسين فيما يتعلق بمستوى الأجور .

أولا:رقابة تحديد وحساب الأجر: بالإضافة إلى الحماية القانونية التي خص 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 و فيما 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.

ثانيا:رقابة عملية الوفاء بالأجر: نتيجة لنظام حماية الأجر الذي إنتهجه المشرع الجزائري فقد خصه في كل مرحلة بقواعد القانونية وإجراءات وتدابير تضمن حصول العامل عليه ، حيث جعل على عاتق مفتش العمل مراقبة الوفاء بأجر العامل.

ثالثا:سلطاتها في حالة المخالفة: يتدخل مفتش العمل عن طريق تحرير الملاحظات الكتابية أو الإنذارات في حالة مخالفة الأحكام و القواعد المتعلقة بالنظام القانوني للأجور،ويقوم أولا بإنذار المستخدم للكف عن المخالفة والإمتثال للأحكام القانونية خلال مهلة يحددها القانون بثمانية أيام وذلك وفقا لما نصت عليه المادة 12 من قانون 90-03 " حيث يقوم بإخطار الجهة

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

القضائية المختصة التي تكون ملزمة بالفصل خلال أول جلساتها بحكم قابل للتنفيذ رغم المعارضة أو الإستئناف¹.

الفرع الثاني :حماية الأجر من خلال النقابات العمالية

نصت المادة 87 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل على وجوب إستشارة النقابات الأكثر تمثيلا عند تحيد الأجر و المعنيين بالدرجة الأولى هم القطاع الإقتصادي و القطاع الخاص و نقاباتهم و المستخدمين و تنظيماتهم النقابية الأكثر تمثيلا.

يتمثل أهمية الأجر في الحصول على أكبر در ن العمل مقابل أدنى كلفة ممكنة، و ليزيد من أرباحه و لتخفيض الكلفة يمتد أصحاب العمل أيسر الطرق لهم وأقربها منا لا كتخفيض و زيادة ساعات العمل ، حيث يذهب صاحب العمل في تخفيض الأجور إلى لحدود الأدنى وفي زيادة ساعات العمل إلى الحدود القصوى في حفاظه على مستوى ربحه و هو يخوض معركة المنافسة مع أصحاب العمل الآخرين، بما يؤدي إلى حرمان الأجير من الحد الأدنى الضروري لتمكينه من الإستمرار في العيش وهنا تكمن أهميته في إستشارة، حيث تسعى إلى محاولة التقليل من سيطرة أصحاب العمل في هذا الشأن ولحماية العامل من جهة أخرى.

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

كما أن المستخدمين هم لأكثر علما وإطلاعا بالمشاكل المختلفة التي يعانون منها كقدرتهم في تصريف الإنتاج و دفة الأعباء الضريبية، و بالتالي هم الأكفأ على الموافقة أو رفض الأجر المقترح، ودون زيادة الإنتاجية لا يمكن لصاحب العمل أن يستجيب لأية مطالبة برفع الأجر².

¹ - موسى بوعجيلة و مبارك بن طيبي ، حماية الأجر من خلال أحكام القانون العمل الجزائري ، مجلة الناقد للدراسات السياسية ، جامعة أحمد دارية أدرار ،المجلد 06، العدد 02 ، 2021-2022 ، 710-708.

² - منال بوحמיד و يوغورطه أديوش ، النظام القانوني للأجر الوطني الأدنى المضمون ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قسم القانون الخاص ، جامعة الجزائر، 2021-2022،ص37-38.

خاتمة الفصل

من خلال دراستنا لهذا الفصل نستخلص أن الأجر ذات أهمية كبيرة في حياة و سواء من ناحية تحديد المعايير الأجر و طرق تحديدها . و للأجر عدة معايير من الناحية القانونية بالإضافة غلى العوامل المؤثرة فيه من طرف البيئة التي تحتم علينا مراجعة الأجر و مطالبة العمال بزيادته كما يمكن أن تتغير في معاييره مستقبلا نظرا للتحويلات التي يشهدها العالم اليوم في حياة الإنسان . كما تم تحديد مبادئ الأجر و أدوات التي تمثل الخطوط العريضة التي تحكم الأجر بما يساعد على تنسيقها و إتساقها و تحقيق الفاعلية و العدالة و المساواة فيها بالإضافة إلى المبادئ الأساسية لحماية الأجر و بالأخص حماية الأجر من رب العمل و الدائنين التي يسعى القانون و المشرع الجزائري معا لحمايته و صون كرامة العامل و السهر على دفع أجر في الأجل المحددة في عقد العمل و هذا عن طريق آليات مؤسساتية بأجهزتها المتمثلة في مفتشية العمل و الجهاز القضائي المتخصص في ذلك و عن طريق النقابات بما يكفله القانون.

الختامة

خاتمة

تلعب الأجور دورا بارزا في دفع عجلة التنمية في المجتمع نظرا لما تحتله من مكانة لدى الأفراد والمنظمات والدول ، فهي تسهم في توفير الظروف لعملية التنمية الاقتصادية من جهة ومن جهة أخرى في إحداث الاستقرار الاجتماعي وتوزيع الدخل الوطني على الأفراد لضمان العيش الكريم لهؤلاء، ومن هذا الأساس عملت على استعراض أهم النقاط و المحاور الأساسية المرتبطة بموضوع سياسة الأجور بالجزائر من خلال التطرق لأهم المفاهيم النظرية للأجور، ومن ثمة دراسة واقع وأفاق سياسة الأجور بالجزائر لإزالة الغموض عنها ، كما لم ننس في هذا الإطار تناول الإصلاح ومحاولة الوقوف على أهميته وأثاره التي يمكن أن تنجم عنه دون إغفال للقضايا والتحديات التي تواجه سياسة الأجور بالجزائر خاصة ونحن في عالم يعرف العديد من التغيرات في شتى المجالات وفي ظل عولمة ولا تعرف للضعيف مكانا

رغم ذلك فإنّ المشرع قد ابتعد تدريجيا عن المفهوم الاقتصادي للأجر الذي كان يعتبر كأحد عناصر تكلفة الإنتاج، واقترب من النظرة الإنسانية للأجر التي يجد فيها كل عامل نصيبه من خيرات وطنه، في حين أن كثافة العناصر التي تدخل في تكوين الأجر، جعلت من هذا الأخير العنصر الأكثر تعقيدا في عقد العمل، حيث أنّها تثير مسائل مالية في كيفية حسابه في غاية من الدقة ، وذلك ما يزيد في صعوبة فهم القواعد القانونية المطبقة في هذا المجال. إنّ النظرة إلى الأجر قد توسعت جدا، فقد أصبح الأجر يتكون من عدة عناصر منها ما يقابل العمل المؤدي من طرف العامل ومنها ما لا يقابل، وإن كانت معظم هذه العناصر تترجم لصالح العمال إلا أنّها أحيانا تكون ضدهم، مثل حالة احتساب اشتراكات الضمان الاجتماعي الذي يقوم على أساس احتساب مجموعة من الأجور تزيد كثيرا عن التعويض الثابت، وتعويضات عوائد الإنتاج فهي لا تضاف إلى الحد الأدنى للأجر، ولكنها تحتسب لغرض تقدير الاشتراكات.

إنّ الأخذ بالمفهوم الواسع للأجر لا يقتصر على الأجر الأساسي فقط، بل يعتبر أجرا كل ما يقدم للعامل من ملحقات سواء تقابل عملا مؤدى من طرف العامل أو لم يتقابل، وهذا المفهوم الواسع يشكل ضرورة ملحة أكثر منها في ظل قوانين الدول النامية أكثر منها في ظل قوانين

خاتمة

الدول المتقدمة، ذلك لأنه في ظل قوانين هذه الأخيرة تتحمل جهات مختلفة، غير صاحبة العمل، مسؤولية دفع بديل للأجر إلى العامل في حالة انقطاع أجره الأصلي، سواء بنص القانون أو اتفاقات الجماعية، مما جعل الفقه في مشكلة خاصة به تتمثل في البحث في طبيعة ما يدفع من قبل هذه الجهات، وهذا ما لا يوجد في قوانين الدول النامية ومن بينها الجزائر، باستثناء بعض الإعانات البسيطة التي تمنحها مؤسسات الضمان الاجتماعي إلى العمال في بعض الحالات التي يتوقف فيها الأجر الأصلي، إلا أن عدد المنتفعين من خدمات هذه المؤسسات لازال محدودا.

إنّ أجر المنصب يتكون من عنصرين أحدهما ثابت ويتمثل في الأجر الأساسي والثاني المتغير ويتجسد في مختلف التعويضات مثل التعويض عن الضرر، والعمل التابع لمنصب، والساعات الإضافية والخبرة، المنطقة، والمكافآت أو عقوبة المردود، وهذا العنصر المتغير الذي يأتي تطبيقا لمبدأ "من كل حسب قدرته ولكل حسب عمله" يمكن للعامل من أن يستخدم بصفة فعالة وسائل الإنتاج المتاحة له، ويشجعه على تحسين مهارته ودخله، كما يساعد على تنفيذ سياسة التوازن الجهوي وألويات التخطيط.

كذلك إنّ المشرع يحاول أن ينظم فكرة الأجر، ويحددها ليضمن وصوله إلى العامل في اقصر وقت وبدون أية منازعة، ولكن الخطر الجسيم الذي يتهدد العامل يظل يلازمه أحيانا عندما تسوء حالة صاحب ذاته، وعندما تتكاثر الديون عليه، لهذا تدخل المشرع ليبسط حماية على أجر العامل، سواء كان ذلك قبل دائني صاحب العمل، أو قبل صاحب العمل أو من قبل دائني العامل.

كما أنّ القواعد القانونية التي يحملها قانون رقم 11/90، في مجال الأجر قواعد ساكنة تفتقد إلى التفصيل والشرح هذا ما دفع القضاة في أغلب الأحيان اللجوء إلى تطبيق النصوص لحل مختلف النزاعات، وهذا كله راجع إلى الإسراع في مسار الإصلاحات الشاملة في الداخل، قصد طمأنة الشركاء الاقتصاديين للجزائر في الخارج على صدق نوايا الدولة في اعتناقها للنهج الرأسمالي، وذلك من خلال إحالة المسائل المتعلقة بعالم الشغل إلى الأساليب الاتفاقية.

خاتمة

و من هذه الدراسة نستنتج ما يلي :

- ضمان عدم انقطاع الأجر في الحالات التي لا يؤدي فيها العامل عملا فعليا، وكذلك ضمان جزء كبير من الأجر المستحق للعامل بعيدا عن أيدي دائنيه لينفق منه على معيشته؛
- أن المشرع عند نقله للقواعد المدنية إلى نطاق قانون العمل، فهو لا ينقلها بحذافيرها، وإنما ينقلها بحذر شديد، فمثلا إن المشرع لم يطبق المقاصة بين ديون صاحب العمل واجر إلا في حدود نسب معينة؛
- كما تحدد معايير الأجر في عن طريق معيار المزدوج و المدة والمردودية ؛
- الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري لا تظهر فقط من خلال المبادئ المكرسة لهذه الحماية ، بل أيضا من خلال التدابير التي تضمن الدفع السليم للأجور؛
- تضمن تفعيل الحماية القانونية للأجر بداية من المؤسسة ، مرورا بمفتشية العمل وصولا إلى المحكمة في حالة فشل المساعي الودية؛
- يتكون الأجر من الأجر القاعدي و التعويضات و الإقتطاعات.

و نقترح تبعا لهذه الدراسة مايلي بالرغم من إقرار المشرع لمعايير ايجابية في تحديد الأجر مراعاة لمصالح الطرفين، إلا أن الاتفاقيات الجماعية عندما تناولت مسألة تحديد الأجر فإنها أعادت التأكيد فقط على ما تم النص عليه في قانون 11/90 والقوانين السابقة الملغاة بموجبه، وعليه لا بد من مراجعة هذه الاتفاقيات لكي تلعب دورها كاملا في هذا المجال؛

- يجب النظر الدوري في أن الحد الأدنى المضمون للأجر الوطني المعمول به حاليا، لم يكن حصيلة تفاعل العوامل الاقتصادية لوحدها، بل هناك عوامل اجتماعية لها أهميتها في تحديد الأجر؛

- إن إقرار حماية قانونية للأجر، أمر ايجابي، غير أنه من الضروري توضيح النصوص القانونية المنظمة للحماية القانونية للأجر وذلك لتجنب اللجوء إلى نصوص القانون المدني والى نصوص قانونية ألغيت من قبل لاسيما قانون رقم 31/75، و تعديل نص المادة 993 من

خاتمة

القانون المدني المتعلقة بالامتياز والتي تعطي الأولوية في استيفاء دين الأجر قبل ديون الخزينة العمومية؛

- ضرورة توضيح دقيق للعناصر التي يجب أن تشملها الحماية القانونية وفرزها عن العناصر الغير المشمولة بتلك الحماية، كما لم ينظم سند تصفية كل الحسابات؛

- تطبيق قواعد التقادم المنصوص عليها في القواعد العامة أي التقادم بخمس عشر سنة بدل التقادم بسنة واحدة أو خمس سنوات، لإضفاء حماية اكبر لحق الأساسي؛

- ضرورة تعزيز دور مفتشية العمل، وإعطائه صلاحية توقيع عقوبات ردية في مجال حماية الأجر، وإعطائه وقتا كافيا للقيام بعمله قبل عرض النزاع على مكتب المصالحة؛

- ضرورة خلق آليات قانونية لضمان فرض تطبيق أحكام العدالة في مجال الأجور، وفي كافة القضايا الاجتماعية الأخرى؛

- ضرورة توسيع التمثيل في لقاءات الثلاثية إلى النقابات الأخرى التي تم اعتمادها وعدم الاقتصار على اتحاد العام للعمال الجزائريين كشريك اجتماعي وحيد، خاصة بعد ظهور مستويات تمثيل عليا لتلك النقابات في سلسلة الإضرابات التي عرفت مختلف القطاعات خلال السنوات الأخيرة؛

- وضع حد لاستغلال العمال مقابل أجور منخفضة، ومن وراء ذلك وضع حد لحرمان خزينة الدولة من نصيبها من الضرائب المفروضة على الأجور؛

- ربط أي زيادة في الأجر بالأسعار هي عملية مهمة جدا، حتى يبقى الحد الأدنى للأجر محتفظا بالقدرة الشرائية للعامل، وبإتباع الدولة لأسلوب الدعم المالي لسلع الاستهلاك سيمكنها من عدم إجراء تعديل في الأجر النقدي لمواجهة حركة الأسعار.

قائمة المراجع

أ: قائمة المصادر

1- القرآن الكريم

2- السنة النبوية

3- المعاجم والقواميس

إبن المنصور ، لسان العرب .

4- المعاهدات الدولية والإتفاقيات

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ،الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة بتاريخ 10 ديسمبر 1948.

5- الأوامر و القوانين

-الاتفاقية رقم (94) بشأن شروط العمل -العقود العامة- (1949) بتاريخ 19/10/1962،

- قانون 90-11 المؤرخ في 01 شوال 1410 هـ الموافق 25 أبريل 1990 يتضمن قانون بعلاقات العمل ، صفحة 569، الصادرة في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 17، المؤرخ في 27 أبريل 1990.

6- المراسيم و القرارات الوزارية

-مرسوم رقم 81-14 مؤرخ في 31 جانفي 1981 ،يتعلق بكيفيات تم حساب تعويض العمل التناوبي، ج ر، عدد05، صادر بتاريخ 03 فيفري 1981(معدل ومتمم).
-مرسوم الأول 81 -58 مؤرخ في 28 مارس 1981 ،ج ر عدد 13 مؤرخة في 31 مارس 1981 .

-مرسوم رقم 81-14 مؤرخ في 31 جانفي 1981 ،يتعلق بكيفيات تم حساب تعويض العمل التناوبي، ج ر، عدد05، صادر بتاريخ 03 فيفري 1981(معدل ومتمم).
- مرسوم رقم 85-58 مؤرخ في 23 مارس 1985 يتعلق بتعويض الخبرة، ج.ر، عدد13، صادرة بتاريخ 24/03/1985.

قائمة المراجع

- المرسوم التنفيذي 88-219 من المادة 7 المؤرخ في 2 نوفمبر 1988 ، ج رعدد46 - 1988
- المرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 11 أفريل 1994، يتضمن علاقات العمل ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد20، 11أفريل 1994.
- المرسوم التنفيذي رقم 15-59 المؤرخ في 08 فيفري 2015 ، يحدد العناصر المكونة الأجر الأدنى المضمون ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد08، سنة
- المرسوم الملكي 358 من القانون 99-65 المتعلق بمدونة الشغل المغربية.2015
- المرسوم الرئاسي رقم 21-137 مؤرخ في 24 شعبان عام 1442 الموافق 07 أبريل سنة 2022 ، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون

ب: قائمة المراجع

1-الكتب المتخصصة

- علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد ،دار الثقافة للطباعة و النشر، القاهرة،مصر،1975.
- علي حسين نجدة ، الوجيز في قانون العمل و التشريعات في دولة الإمارات العربية المتحدة ،مطابع البيان التجارية ،طبعة الأولى ،1997-1998 .
- سليمان أحمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ج 1 ، ديوان الوطني للمطبوعات الجامعية ، 2002 .
- سليمان أحمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري- علاقات عمل فردية - الجزء الثاني،ط6، ديوان الوطني للمطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2012.
- أمال بطاهر ، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعية الجديدة، الإسكندرية ،مصر ،2013.
- 21-بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل ،دار الجسور الجزائرية، طبعة الثانية ، الجزائر ،2013.

2-الكتب العامة

- أحمد صالح الهزايمة، الأجرور في المؤسسات الحكومية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة جرش الأهلية الأردن، المجلد 25، العدد الأول.
- صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ،الإسكندرية مصر، 2000.
- كامل بربير ، إدارة الموارد البشرية و الأجرور في المنظمات ، المؤسسة الجامعية للدراسة و النشر ، ط 02، مصر ، 2000.
- محمد قاسم القريوتي، الوجيز في إدارة الموارد البشرية، طبعة الأولى، دار الوائل للنشر، الأردن، 2010.
- مارتن أولز وآخرون ، المساواة في الأجرور دليل تعريفي ، منظمة العمل الدولية .
- محمد سعيد محمد الرملاوي، سياسة الأجرور و تطبيقاتها في الفقه الإسلامي، دار الأزهر للنشر و التوزيع ،القاهرة ، مصر ، 2018.
- ### 3- أبحاث التخرج ورسائل الأكاديمية

- كلتوم بوخروبة ، تطور السياسة الأجرور في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه علوم القانون العام ،كلية الحقوق الجزائر ، قسم الحقوق، جامعة الجزائر، دولة الجزائر، 2016-2017.
- نسيمة براهمي ، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، شهادة الدكتوراه في القانون الإجتماعي و المؤسسة ،كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق،جامعة مستغانم ، 2016-2017.
- عمر بن عيشيوش، حماية عنصر الأجر في عقد العمل ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في شريعة و قانون، كلية العلوم الإسلامية، قسم العلوم الإسلامية،جامعة الجزائر ، 2017-2018.

قائمة المراجع

- 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.
- كريمة سماعلي ، إيمان هلا ، **كيفية تحديد الأجر**، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق ،جامعة مولود معمري ، دولة الجزائر ، 2014-2015.
- خليل سومية وتراكية هودة ، **الأجر في ظل القانون 90-11** ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة تيزوزو، 2014-2015.
- بلال إيخلف ، **الحماية القانونية للأجر العامل** ، مذكرة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة بجاية ، دولة الجزائر، 2016-2017.
- سعاد جديد ، **الأجر بصفته عنصر من عناصر العمل في القانون الجزائري**، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قسم الحقوق، جامعة سعيدة ، 2016-2017.
- فاطمة غزواي و حدة لشهب ، **الحماية القانونية للأجر في قانون الوظيف العمومي** ، مذكرة مقدمة لنيل متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في مسار الحقوق، كلية العلوم السياسية و الحقوق، قسم الحقوق، جامعة غرادية، 2018-2019.
- سارة قراقب، **الأجور و علاقتها بدافعية العمل** ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في تخصص على النفس، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الإجتماعية، قسم العلوم الإجتماعية، جامعة أم البواقي، دولة الجزائر، 2019-2020.
- عادل تومي سيد أحمد و جلال ، **دراسة تحليلية لتطور نظام الأجور في الجزائر خلال الفترة 1962-2022**، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في العلوم الاقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، قسم علوم الاقتصادية ، جامعة ابن خلدون ، 2021-2022.

قائمة المراجع

-منال بوحמיד و يوغورطه أدريوش ، النظام القانوني للأجر الوطني الأدنى المضمون ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قسم القانون الخاص ، جامعة الجزائر ، 2021-2022.

3-المقالات العلمية

-غريب بوخالفة ، عنصر الأجر في علاقة العمل ، مجلة العلوم الإجتماعية و الإنسانية، جامعة باجي المختار عنابة، ، المجلد 10 ، العدد02، 2017.

-مهدي بخدة ، الأجر الوطني الأدنى ، مجلة البحوث في الحقوق و العلوم السياسية ، المركز الجامعي غليزان ، المجلد08، العدد06 ، 2017.

-طاهر قرين، مدى أهمية الأجر في علاقة العمل الفردية، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة الإخوة منتوري بقسنطينة ، المجلد73، العدد52، 2018-2019.

-هشام ريغي، تقييم الأجر الوطني الأدنى المضمون في سياق الإتجاهات المؤشر الوطني الأسعار الإستهلاك خلال فترة 2012-2018 ،مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية ،جامعة قسنطينة، المجلد06، العدد02، 2020.

-يعقوب بن ساحة و محمد بن الأخضر ، قراءة نظرية في الضريبة على الأجر في التشريع الجزائري ، مجلة البحوث القانونية والسياسية ، جامعة مولاي الطاهر بسعيدة، مجلد02، العدد15، 2020.

-موسى بوعجيلة و مبارك بن طيبي ، حماية الأجر من خلال أحكام القانون العمل الجزائري ، مجلة الناقد للدراسات السياسية ، جامعة أحمد دارية أدرار ، المجلد06، العدد02 ، 2021-2022.

سابعا:المواقع الإلكترونية

- <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/page.consultee>.

- <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com.consultee>.

- <https://dictionary.cambridge.org.consultee>.

الفهرس

الفهرس

الصفحة	الفهرس
	كلمة شكر
	إهداء
	الملخص
	قائمة المختصرات
[أ-ث]	مقدمة
05	الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للأجر
06	تمهيد
07	المبحث الأول : مفهوم الأجر
07	المطلب الأول : تعريف الأجر وخصائصه
07	الفرع الأول : لغة وإصطلاحا
10	الفرع الثاني خصائص الأجر
12	المطلب الثاني : أنواع و أهمية الأجر
12	الفرع الأول : أنواع لأجور
13	الفرع الثاني : أهمية الأجور
14	المطلب الثالث : مبادئ التي يقوم عليها الأجر
16	المبحث الثاني : مكونات الأجر
16	المطلب الأول : الأجر الوطني الأدنى المضمون
16	الفرع الأول : تعريف الأجر الوطني الأدنى المضمون
21	الفرع الثاني : الأجر القاعدي
22	المطلب الثالث : التعويضات و الحوافز
22	الفرع الأول : التعويضات
29	الفرع الثاني : الحوافز

31	خلاصة الفصل
32	الفصل الثاني: الإطار القانوني لتحديد الأجر و حمايته
33	تمهيد
34	المبحث الأول : أسس و مبادئ تحديد الأجر
34	المطلب الأول : أسس تحديد الأجر
34	الفرع الأول : أسس تحديد الأجر
35	الفرع الثاني: مبادئ تحديد الأجر
36	المطلب الثاني : معايير و طرق تحديد الأجر في القانون الجزائري
36	الفرع الأول : معايير تحديد الأجر
37	الفرع الثاني : طرق تحديد الأجر في القانون الجزائري
39	المطلب الثالث: أدوات و عوامل المؤثرة في تحديد الأجر
39	الفرع الأول: أدوات تحديد الأجر
41	الفرع الثاني : العوامل المؤثرة في تحديد الأجر
42	المبحث الثاني : الحماية القانونية للأجر
42	المطلب الأول : المبادئ الأساسية لحماية الأجر
45	المطلب الثاني : حماية الأجر من طرف صاحب العمل و دائنين
45	الفرع الأول : حماية الأجر من طرف صاحب العمل
48	الفرع الثاني : حماية الأجر في مواجهة دائني العمال الآخرين
51	المطلب الثالث: حماية الأجر عن طريق آليات مؤسساتية
51	الفرع الأول : حماية الأجر من خلال مفتشية العمل
52	الفرع الثاني حماية الأجر من خلال النقابات العمالية
54	خلاصة الفصل
59-56	الخاتمة
65-61	قائمة المصادر والمراجع

الفهرس

65-61	قائمة المراجع
71-70	الملخص

المُلخَص

الملخص

يعد الأجر من أهم إحدى العناصر الأساسية في عقد العمل إذ يلزم صاحب العمل في إطار عقد عمل و الدفع لتعاقد العامل مما يجعله محمي في إطار قانوني و نص تنظيمي ، حيث أن الأجر يعد من إهتمام كبير من قبل المجتمعات المتطورة و الأنظمة التشريعية فهو من خلال مرور الزمن يتغير بقيمته النقدية و العوامل المؤثرة فيه و هذا راجع إلى التطورات و المتغيرات الحاصلة في العالم أي مواكبة التغييرات التي تحصل كل يوم ، كما تعد حمايته من قبل القانون غاية في أهمية و ضروري مما يجعل الأمر يهتم به من قبل المنظمات و الجمعيات و النقابات التي لها دور كبير في الدفاع عن حقوق العمال .

الكلمات المفتاحية: الأجر ، حماية .

Abstract

Remuneration is one of the most important elements of the labour contract, as the employer is required under a contract and to pay the worker ' s contract, which is protected in a legal and regulatory framework, since remuneration is a major concern of the developed communities and legislative systems. Over time, it is a change in monetary value and factors affecting the worker. This is due to developments and changes in the world, that is, to keep up with the changes that happen every day before the law.

Keywords : pay, protection.