

الأجريين الدسترة في القانون الجزائري والالتزام الحريص بالوفاء به في الفقه الاسلامي

Wages between constitutional recognition in Algerian law and the obligation to diligently fulfill wages in Islamic jurisprudence

مهدي بخدة

أستاذ التعليم العالي، كلية الحقوق والعلوم السياسية-جامعة غليزان

mehdi.bekhedda@univ-relizane.dz

تاريخ النشر: 2026/01/30

تاريخ القبول: 2025/01/12

تاريخ الاستلام: 2025/10/30

الملخص: راعى تشريع العمل الجزائري مسألة حماية أجور ومرتببات العمال من خلال إضفاء حماية قانونية لها ليعترف بعد ذلك التعديل الدستوري لسنة 2020 ولأول مرة بالتقابل بين العمل والأجر كأكبر ضمانات يوفرها أعلى هرم قانوني في الدولة لاستحقاق الأجر، أما قواعد الفقه الاسلامي فاعتمدت الإبقاء على ضرورة الالتزام الحريص لرب العمل بضرورة الوفاء بالأجر.

تهدف هذه الدراسة الى بيان الفروقات بين القانون الجزائري والفقه الاسلامي في مجال الفعالية الحمائية لأجور العمال ومرتبباتهم عن طريق النظر في آثار دسترته، والالتزام الحريص بالوفاء به، وتحديد طبيعة الأجر، ومكوناته، وصوره، وتقادمه، وكيفيات الوفاء به، وأفضليته، والعمليات الواردة عليه، وبطلان علاقة العمل.

الكلمات المفتاحية: استحقاق الأجر، النص الدستوري والتشريعي، الحماية القانونية. الالتزام الحريص، قواعد الفقه الاسلامي.

Abstract: Algerian labor law has addressed the issue of protecting workers' wages and salaries by providing them with legal protection. Subsequently, the 2020 constitutional amendment recognized, for the first time, the correlation between work and wages as the strongest guarantee provided by the highest legal authority in the country for the entitlement to wages. Islamic jurisprudence, on the other

hand, maintains the principle of the employer's obligation to diligently fulfill the obligation to pay wages.

This study aims to clarify the differences between Algerian law and Islamic jurisprudence in the area of effective protection of workers' wages and salaries by examining the effects of its constitutionalization, the obligation to diligently fulfill it, and according to criteria including the nature of the wage, its components, forms, statute of limitations, methods of payment, preferential treatment, transactions related to it, and the invalidity of the employment relationship.

Keywords: Entitlement to wages, constitutional and legislative texts, legal protection, obligation to diligently fulfill, Islamic jurisprudence.

mehdi.bekhedda@univ-relizane.dz

مهدي بخدة

1. مقدمة:

يستدل بالأجر على أنه ذلك المقابل المالي العيني مهما كانت طبيعته والذي يتقاضاه العامل نظير ما قام به من عمل، بحيث يستفيد كل طرف في علاقة العمل بما يقوم به الآخر انطلاقاً من تبادلية المحل والسبب بين أطراف علاقة العمل، مما ساهم في قيام واستمرار هذه العلاقة عبر العصور المختلفة للبشرية.

فإذا كان لزاماً على العامل أن ينفذ العمل المنوط به، فإنه يقع لزاماً على الطرف الآخر أن يدفع مقابل استفادته من هذا العمل فتحصل الاستفادة من الطرفين، الأمر الذي جعل طبيعة هذا التقابل تستمر بين الأشخاص مهما اختلفت أنظمة تعاملاتهم، حتى استحدثت البشرية نظاماً قانونياً يوثق هذه العلاقة وينظمها تدرجاً عبر مراحل من نظام تأجير الأشخاص إلى نظام تأجير الخدمات إلى أن استقرت تسميته ونظامه على قانون العمل المنبثق أصالة من القانون المدني. عند ذاك تدخلت نصوص قانون العمل لتنظم مسألة الأجر بمختلف أقسامه ومكوناته وخصائصه وأحكامه.

ومن تلك النصوص قانون علاقات العمل الجزائري الذي نظم الأجر واعتبره أحد العناصر الأساسية في علاقة العمل الفردية بين العامل الأجير والمستخدم زيادة على عنصر العمل وعنصر

التبعية القانونية، بحيث لا يمكن اعتبار وجود أي علاقة عمل بدون عنصر الأجر، فضلا على أنه يجب أن يتقاضاه العامل نقدا دون أية طبيعة أخرى.

ذلك أن غياب الأجر يجعل العمل تطوعيا يخرج عن نطاق تنظيم قانون علاقات العمل كنتيجة طبيعية لغياب أية علاقة عمل فردية بين العامل المتطوع وبين المستخدم بالرغم من وجود علاقة تبعية بينهما أثناء التنفيذ.

وأكثر من ذلك تدخلت نصوص قانون علاقات العمل لتضفي حماية قانونية للأجر إلى أن استقر الأمر حاليا بواسطة التعديل الدستوري لسنة 2020 على دسترة الأجر باعتباره المقابل الذي يواجه كل عمل.

ولئن كان هذا هو موقف المشرع الجزائري فإنه يعبر عن نظرة مختلف تشريعات العمل المقارنة التي تجعل الأجر مقابل العمل، بما يمثل على العموم تنظيم الشرائع الأرضية لمسألة الأجر، بخلاف الشرائع السماوية ممثلة في القواعد الدينية ومنها شريعة الاسلام التي اعتبرت العمل شرف وكرامة يستحق عليه العامل أجرا، وحثت على ضرورة استيفاء الأجير لأجره، وحرمت انتهاك هذا الحق بأشد العقوبات الأخروية دلالة منها على الالتزام الحريص الملقى على عاتق رب العمل والذي لا يسقط بالتقادم، لكنها اعتبرت كل مقابل أجرا سواء أكان عينا أو منفعة، نقدا أو غيره وسواء أكان مقابلا موفيا للعمل أو زيادة فوق ذلك المستحق.

الاشكالية: ما مدى الفعالية الحمائية للأجر التي ترتبت عن دسترة المشرع الجزائري للأجر وواجب الوفاء به في الفقه الاسلامي؟

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى البحث في نهج المشرع الجزائري تجاه مدلول الأجر بمكوناته وخصائصه وآليات الوفاء به، وتأثير رضا الاطراف فيه، ودسترة الاجر والآثار الناتجة عن ذلك مقارنة بنظرة قواعد الشريعة الاسلامية وكيفيات معالجتها له..

أهمية الدراسة: تتجلى الأهمية من حيث تموضع الأجر في علاقة العمل الفردية، ومدى تأثيرها به وحاجة العامل الاقتصادية له والتي تدفعه إلى التضحية بوقته وجهده وحرите في سبيل الحصول

عليه وكيفيات تدخل كل من المشرع الجزائري والشرعية الاسلامية لإضفاء حماية قانونية وشرعية تمكن صاحب الحق من الحصول عليه.

المنهج المتبع: سنتبع المنهج التحليلي المقارن في دراسة هذا الموضوع، حيث نستقري من خلالهما النصوص الدستورية والتشريعية والقواعد الدينية ونقوم بتحليلها وشرحها وبيان المفارقة بينهما ونظرة كل من نصوص القانون الجزائري وقواعد الفقه الاسلامي لاستحقاق الأجر.

العناصر الاساسية للدراسة: نقسم الدراسة إلى مبحثين نتناول في المبحث الأول دسترة الأجر مقابل العمل في القانون الجزائري عندما نتعرض لمداول الأجر وحمايته، ثم نتناول الآثار الناتجة عن التقابل بين الأجر والعمل التي ابتكرها التعديل الدستوري الاخير، بينما ينتظم المبحث الثاني ضمن وجوب الوفاء بالأجر في الفقه الاسلامي من خلال تحديد الأجر، وتطبيقات استحقاقه.

2. المبحث الأول : دسترة الأجر مقابل العمل في القانون الجزائري

من المعلوم أن الدستور يمثل أعلى وأسمى قانون في أي دولة يعتلي الهرم القانوني، مما يعطي أي موضوع يتناوله القانون الاساسي في الدولة قيمة دستورية ذات أبعاد إلزامية تفوق سائر القوانين الأخرى.

ذلك ما نجده في التعديل الدستوري لسنة 2020 الذي أعطى للتقابل بين العمل والأجر قيمة دستورية تضمن هذا التقابل مما يشكل مبدأ دستوري في هذا الموضوع حيث نص على ما يلي: «العمل حق وواجب، كل عمل يقابله أجر»¹.

عند قراءتنا لهذا النص الدستوري نجد أنه حديث من حيث مضمونه نظرا لما ينتجه من إجبارية العمل الذي تستدعيه الانتاجية ورفع النمو الاقتصادي وتحقيق التنمية داخل الدولة من جهة وتحقيق القيم الإنسانية للعامل من جهة أخرى كما تظهر جعل كل عمل مؤدى يستحق صاحبه أجرا.

¹ المادة 66 من التعديل الدستوري الصادر بالمرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 82 مؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

بالإضافة إلى مقارنته مع الدساتير الجزائرية السابقة يتبين أن مشرنا الدستوري اعتمد لأول مرة على دسترة التقابل بين العمل والأجر زيادة على اعتبار العمل واجب، بحيث كانت الدساتير السابقة تنص على أن العمل حق فقط.¹

فإذا كان النص الدستوري تعرض لمبدأ الأجر مقابل العمل فهو بذلك يربط كل تنفيذ لعمل ما باستحقاق الأجر سواء في علاقات العمل أو في غيرها كما سبق الذكر باستثناء العمل التطوعي. لكن الدستور الجزائري لم يتعرض للحق في الأجر على غرار الحق في العمل سواء باستعمال عبارة: "الحق في الأجر" أو باستعمال عبارة: "الأجر حق". يبقى أن نشير إلى أن التشريع العمل الجزائري نص على الدفع المنتظم للأجر المستحق كحق من حقوق العمال العادية.²

¹ انظر: - المادة 59 من دستور 1976 الصادر بالأمر 97/76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المعدل المتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 94 سنة 1976.

- المادة من 52 من دستور 1989 الصادر بالمرسوم الرئاسي 18/89 المؤرخ في 28 فبراير 1989 يتعلق بنشر نص تعديل الدستور، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 9 سنة 1989.

- المادة 69 من دستور 1996 الصادر بالمرسوم الرئاسي 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 76 سنة 1996.

- بينما لن يتضمن دستور 1963 أي إشارة للعمل أو الأجر، ونص فقط على الحق النقابي والحق في الاضراب.

² المادة 6 ف5 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994، والأمر 21/96 المؤرخ في 09 جويلية 1996، والأمر 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997، والقانون 10/14 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014 المتضمن قانون المالية لسنة 2015، والقانون 01/15 المؤرخ في 23 يوليو 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، والقانون 11/17 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017 المتضمن قانون المالية لسنة 2018 والقانون 16/22 المؤرخ في 20 يوليو 2022.

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 17 مؤرخة في 25 أبريل 1990، عدد: 68 مؤرخة في 25 ديسمبر 1991، عدد: 20 مؤرخة في 13 أبريل 1994، عدد: 43 مؤرخة في 10 جويلية 1996، عدد: 03 مؤرخة في 12 يناير 1997، عدد:

1.2 المطلب الأول: الأجر في التشريع الجزائري - المدلول والحماية القانونية

لم يعرف تشريع العمل الجزائري الأجر، وإنما حدد صوره، ثم بين مضمون كل صورة، إذ نصت المادة 80 من قانون علاقات العمل على ما يلي: «للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل».

كما حدد مشرعنا آلية دفع الأجر وأقر بضماناته، فاعتبر أن الأجر هو فقط ما يدفع للعامل نقدا دون أي طبيعة أخرى، ونظم أحكامه وأضفى عليها قواعد حمائية بما يحقق وصوله إلى العامل.

1.1.2 الفرع الأول: مدلول الأجر في التشريع الجزائري

انطلاقا من المادة 80 السابقة، فإن الأجر إما أن يكون عبارة عن مرتب يتقاضاه العامل بصفة ثابتة ومنتظمة ومتكررة، وإما أن يكون دخلا يتناسب ونتائج العمل، وبالتالي في هذه الحالة الأخيرة يكون متغيرا بحيث يعتمد في تقديره على إنتاجية العامل.

عَدَّت المادة 81 من القانون 11/90 مكونات المرتب محددة إياها كما يلي: «يفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي: الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة، التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل، أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لاسيما العمل التناوبي والعمل المضمر والالزامي بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة، العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل و نتائجه».

أما أقسام الدخل المتناسب مع نتائج العمل فقد بينت ذلك المادة 82 من القانون 11/90 وفق ما يلي: «يفهم من عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل: الأجرة حسب المردود، لاسيما العمل بالالتزام، أو بالقطعة، أو العمل بالحصصة، أو حسب رقم الأعمال»

فإذا كان العامل تعاقد مع المستخدم على أجر في شكل مرتب فإن حقه الذي يجب على المستخدم أن يوفي به يتمثل في مجموع الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني للعامل مضاف إليه كافة التعويضات والعلاوات والتي تشمل ما يلي: تعويضات الأقدمية، و تعويض الساعات

78 لمؤرخة في 31 ديسمبر 2014، عدد: 40 مؤرخة في 23 يوليو 2015، عدد: 76 مؤرخة في 28 ديسمبر 2017، عدد:

49 مؤرخة في 20 يوليو 2022.

الاضاففة؁ وتعوفضاف العمل الفناوف؁ وتعوفض العمل المضر؁ وتعوفض العمل الالزامف؁ وتعوفض العمل اللفل؁ وعلاوة المنطقة؁ وعلاوة المردوففة.

فالتعوفضاف والعلاواف فسفحقها العامل عند أداءه لعمله فف ظروفها؁ بفف فمكن أن فسفحق إن وفدت ظروفها وفمكن أن لا فسفحق إذا لم فوفد ظروفها؁ ففف إذن أجر مفر؁ بففما الأجر الأساسف عكس ذلك ففسف الأجر الفاف لأنه فرففبب أساسا بمنصب العمل.

فحدد الأجر الأساسف الفافم عن الفصفف المفف فف ففول الفصفف المفف للففئة المسفخدمة¹والذف فحمل رفة ورقم اسفدلالف بفف ففناسب ومنصب العمل؁ وفقابل الأجر القاعدف(فسف أيضا الأجر الأساسف؁ أو الأجر الاسفدلالف الأدنى) فف قفاع الوظففة العموففة.

أما إذا كان العامل فؤدف عمله مقابل ففل مففاسب مع ففاف العمل ففنه فعفم فف فففف ففمة الأجر وفق مردود العامل أف: بالنظر إلى الاففافة الفف أنجزها العامل؁ ولاسفما إذا كان الفعاقد فقفف بأن فكون الأجر وفق العمل بالالزام (task)؁ أو العمل بالقففة (piece)؁ أو العمل بالفصة (share)؁ أو العمل ففب رقم الأعمال (turnover).

فالعمل بالالزام فقوم على أساس فقاضف العامل لأجرفه فبقا لكل العمل الذف ففزم به أمام الففئة المسفخدمة مجملا أف: فكون المعفار هو إنجاز كل العمل المففق علیه فملة واحدة؁ ولفس على أساس المدة أو على أساس القفف الفف أنجزها.

أما معفار القففة فففقاضف العامل أجره فبقا لعدد الوففات الفف أنجزها؁ بمعنف الاعفماة على الاففافة الفف ففدمها العامل؁ فكلما كان عدد الوففات الاففافة كبفرا كان الأجر مرففعا بفض النظر عن المدة الفف فسفغرقها العامل فف عمله؁ بما فدل على وفوف ارففاف وففق بفف الأجر ومعدل الاففافة لدف العامل؁ وذلك بقماف الففئة المسفخدمة بقماف الاففاف بواسفة وففات القماس المعلومة كالأوزان والأطوال والأفام وففرها مثل: البناء الذف ففقاضف أجره وفق عدد الأمفار الفف

¹ فنشأ ففول الفصفف المفف الذف فففد مفافب العمل فففة اففاقفة أو اففاف بفف الففئة المسفخدمة ونقابة العمال كما فنشأ بذاف الفرفة ففول للأجور الفففا فففة المفافب وكل الفعوفضاف الاخرى فبقا للمادة 120 من القانون 11/90 المففق بعلاقات العمل.

قام ببنائها؛ بينما يكون أجر العامل طبقا لمعيار الحصة ورقم الأعمال عندما يأخذ أجره وفق الحصة (أو السهم) التي يساهم بها في المشروع.

2.1.2 الفرع الثاني: حماية الأجر في التشريع الجزائري

من أجل إضفاء حماية للأجر بصفته عنصر أساسي من عناصر علاقة العمل عالجه المشرع الجزائري بضمانات تحميه من جهة، ومن جهة أخرى توفر للعامل قدرة على الاستفادة منه ودفع الحاجة الاقتصادية التي دفعته للتضحية بما يملك من نفس ونفيس يمثلان على الترتيب الجهد والوقت اللذان يؤجرهما لرب العمل.

ذلك أن المقصود من وراء العمل هو الحصول على الكسب والقوت من جهد الشخص، والمقصود من الالتزام حث الشخص على خدمة نفسه، وعائلته، والقيام بدوره في المجتمع بواسطة عمل ما¹؛ الأمر الذي يفرض على المشرع إضفاء حماية أكبر لأجور العمال ومرتباتهم.

بالنظر إلى نصوص قانون علاقات العمل الجزائري نجد أن هذه الحماية تتجسد في 4 أوجه يتمثل الوجه الأول في طبيعة الأجر والتي فرضت على المشرع العمالي الجزائري أن لا يعترف سوى بالأجر المادي المتمثل في النقود دون المنفعة أو غيرها، والتي تكتب بعبارات نقدية في قسيمة الأجور، بما يدل على ضرورة تقاضي العامل لأجرته من مؤسسات مالية بواسطة صكوك حيث تنص المادة 85 من القانون 11/90 على ذلك: «تحدد الأجور بعبارات نقدية محضة، وتدفع عن طريق وسائل نقدية محضة».

بينما ينحصر الوجه الثاني في كفاءات الوفاء بالأجر أين أقر تشريع العمل الجزائري بحق العامل في الدفع المنتظم للأجر المستحق عند حلول أجله بنص المادة 6 ف5 من المادة 88 من القانون 11/90 والذي يدل دلالة واضحة على رعاية النص التشريعي ليس لمعيشة العامل وأسرتة فحسب، بل لتنظيم تلك المعيشة لأنها لا تنتظم إذا كان أجل دفع الأجر يتغير موعده بصفة جوهرية، أو تتغير قيمته بما يؤثر سلبا على معيشة العامل.

¹ مهدي بخدة، الأمن القانوني في المادة الاجتماعية، مجلة الفكر القانوني والسياسي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الأغواط، مجلد: 9 عدد: 1 سنة 2025.

وعليه فالانتظام في الدفع الملقى على عاتق الهيئة المستخدمة يتعلق بثبات الأجل وثبات القيمة، بحيث يتكرر الدفع بصفة دورية كلما حل موعد الوفاء به، فلا ينقطع، ولا يتأخر موعد الوفاء به، ولا يتأجل للحلول القادم، ولا يتم الاستنقاص منه.

أما الوجه الثالث فيتعلق بالمركز القانوني للأجر الذي تمنحه له المادة 89 من القانون 11/90 مقارنة مع ديون الخزينة العمومية وصندوق الضمان الاجتماعي.

منح المشرع المدني الجزائري أجور العمال حق الامتياز العام على جميع أموال المدين سواء كانت منقولة او عقارات وذلك بعد استيفاء المصاريف القضائية وديون الخزينة العمومية ومصاريف الحفظ والترميم.¹

بينما يمنح قانون علاقات العمل أجور العمال حق الامتياز الخاص وهو المعمول به طبقا لقاعدة الخاص يقيد العام عندما يعطي أجور العمال سبق على سائر الديون الأخرى بما في ذلك الديون المترتبة على عاتق المستخدم لفائدة الخزينة العمومية مثل الضرائب والمصاريف القضائية، ومصاريف الحفظ والترميم وغيرها، أو لفائدة صندوق الضمان الاجتماعي مثل اشتراكات الضمان الاجتماعي، فيتم تقديم أجور العمال على كل هذه الديون.

في حين أن الوجه الرابع لحماية أجور العمال يقتضي منع أي اعتراض من الغير على المستخدم في دفع هذه الأجور، وحظر أي اعتراض من المستخدم أو غيره تكون نتيجته اقتطاع، أو حجز، أو إجراء أي مقاصة لهذه الأجور وذلك طبقا للمادة 90 من قانون علاقات العمل الجزائري. ابتداء يمكن القول أن المادة 90 السابقة منعت الحجز الكلي للأجر الذي يؤدي إلى تضرر العامل لكن قانون الاجراءات المدنية والادارية سمح بالحجز الجزئي الذي ينفذ على أجر العامل وفق

¹ المادة 993 ف1 و4 من الأمر 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتعلق بالقانون المدني الجزائري المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 78 مؤرخة في 30 سبتمبر 1975.

نسب محددة قياسا للمرتب الصافي للعامل مقارنة مع قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون¹ حيث نصت المادة 676 من هذا القانون على ما يلي: «يجوز لمن بيده سند تنفيذي الحجز على الأجور والمداخيل والمرتبات التي يتقاضاها المدين وفقا للإجراءات التالية وفي حدود النسب المبينة أدناه: 10% إذا كان المرتب الصافي يساوي أو يقل عن قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون، 15% إذا كان المرتب الصافي يفوق قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل عن ضعف قيمته، 20% إذا كان المرتب الصافي يفوق ضعف قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل ب 3 مرات عن قيمته، 25% إذا كان المرتب الصافي يفوق 3 مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل ب 4 مرات عن قيمته، 30% إذا كان المرتب الصافي يفوق 4 مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل ب 5 مرات عن قيمته، 40% إذا كان المرتب الصافي يفوق 5 مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل ب 6 مرات عن قيمته، 50% إذا كان المرتب الصافي يفوق 6 مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون. تستثنى المنح العائلية عند حساب الدخل الصافي في النسب المذكورة أعلاه، ولا يجوز الحجز عليها»².

كما سمحت المادة 677 بالحجز على أجور العمال بقيمة النفقة الغذائية لفائدة كل من يستحقون النفقة وهم القصر والوالدان والزوجة بشرط أن لا يتجاوز الحجز نصف أجر العامل. يمكن القول أنه إذا كان الحجز مسموح به وفق حدود ضيقة ومعلومة نص عليها قانون الإجراءات المدنية والادارية فإن الاقتراع والمقاصة يمكن إجراؤهما على أجور ومرتبات العمال قياسا على الحجز ووفق النسب ذاتها عد المقارنة بين المرتب الصافي وقيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون. عند استقراءنا لقانون علاقات العمل الجزائري فإنه زيادة على إضفاء تشريع العمل الجزائري الحماية على أجور ومرتبات العمال بواسطة الامتياز الممنوح لهذه الأجور والمرتبات عن طريق الدفع

¹ يحدد المشرع الجزائري قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون حاليا ب 20000 د.ج طبقا للمرسوم الرئاسي 137/21 المؤرخ في 7 أبريل 2021 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 28 مؤرخة في 14 أبريل 2021.

² المادة 676 من القانون 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والادارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 21 مؤرخة في 23 أبريل 2008.

النقدي، والدفع المنتظم للأجر المستحق، وأفضلية أجر العامل على سائر الديون، وحظر أي حجز أو اقتطاع أو مقاصة على كل قيمة الأجر؛ فإن مضمون المادة 136 من هذا القانون تبطل وتعدم كل مخالفة لأحكام هذا القانون بما في ذلك تنازل العامل عن أجرته سواء بإرادته المنفردة، أو باتفاق مع المستخدم حيث نصت على أنه: «يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف لأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها».

الظاهر أن حظر المشرع الجزائري للتنازل عن الأجر يستدل به من حظره بصفة كلية لأي حجز، أو اقتطاع، أو مقاصة بالرغم من أحقية الغير فيها تجاه العامل، فمن باب أولى يحظر التنازل عما ليس بحق للغير سواء كان بصفة كلية أو جزئية، فضلا عن كون الأجر عنصرا أساسيا مكونا لعلاقة العمل؛ الأمر الذي يجعل التنازل عنه ولاسيما بصفة كلية يؤدي إلى وجود عمل تطوعي. غير أنه وبالرغم من هذه الاستدلالات فإن الحماية التشريعية يجب أن لا تترك مجالا لأي فراغ قانوني لا سيما إذا تعلق بمسألة الأجر وتفرض على المشرع الجزائري أن يقر منع أي تنازل عن الأجر بصفة صريحة.

2.2 المطلب الثاني: آثار التقابل بين الأجر والعمل

أسس الدستور الحالي مبادئه على ضرورة أن يقابل كل عمل أجرا، حيث نصت المادة 66 ف2 منه على ما يلي: «كل عمل يقابله أجر».

في إطار علاقات العمل لا يمكن لقوانين العمل بما فيها قانون العمل الجزائري ممثلا في القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل¹ أن ينظم سوى علاقات العمل التي تحوي عنصر العمل، وعنصر الأجر، وعنصر التبعية القانونية التي تشكل كلها مييزات أساسية تميز علاقة (عقد) العمل عن غيرها من العلاقات (العقود) زيادة على أن يتم إبرام تلك العلاقة في إطار قواعد المنظومة العقدية التي تشترط توافر المحل والسبب والتراضي كأركان لقيام تلك العلاقة، بحجة أن علاقة (عقد) العمل تتصف بالرضائية التي تنشأ بمجرد وجود تراضي بين طرفيه، ولو أنه من الناحية

¹ المادة 2، 3 و4 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

الواقعية يبرم العمل عقد عمله تحت طائلة الحاجة الاقتصادية في غالب الأحيان لكن ذلك لا يؤثر على صحة الرضا أو يشكل عيبا في إرادة العامل¹.

نتيجة لذلك يعتبر مبدأ التقابل بين الأجر والعمل التي استحدثها المشرع الدستوري الحالي إضافة شكلية في إطار علاقات العمل بحيث لا يمكنها أن تعني شيئا في المعنى، طالما أن غياب الأجر يجعل من علاقة العمل منعقدة ولا وجود لها أصلا.

بما يدل دلالة قطعية على أن غياب الأجر يؤدي إلى غياب علاقة العمل شأنه في ذلك شأن غياب العمل الذي يؤدي الى غياب أية علاقة عمل ويؤدي بدوره إلى غياب الأجر حيث لا وجود لأجر دون عمل.

من الناحية العملية يوجد ارتباط عضوي وشرطي بين العمل والأجر من حيث الأساس ومن حيث الدفع²، إذ لا يمكن للعامل المطالبة أو التمسك بحقه في الأجر دون أن يعمل عدا في أيام الراحة القانونية والعطل والغيابات المرخصة المدفوعة الأجر طبقا لما ينص عليه قانون علاقات العمل: «لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي ما عدا في الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة وذلك دون الاخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي»³.

مؤدى هذا النص أنه فيما عدا الراحة والعطل القانونية بمختلف أصنافها التي تعتبر عطلا مدفوعة الأجر والعطلة السنوية وسائر العطل المرضية والغيابات المدفوعة الأجر لا يمكن لأي عامل مهما كانت وضعيته السلمية أن يتقاضى أجرا عن فترة لم يعمل فيها كقاعدة عامة.

¹ مهدي بخدة، الحق في العمل في القانون الجزائري، مجلة حقوق الانسان والحريات العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم مجلد: 4، عدد: 7 سنة 2019.

² احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية ط2، الجزائر 1992 ص 211.

³ - المادة 53 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

لقد سبق القول أن الدستور الجزائري الحالي في المادة 66 ف2 منه استحدث لأول مرة ارتباط الأجر بالعمل، إلا أنه لم ينص صراحة على الحق في الأجر، تاركا ذلك للنصوص التشريعية لأنه اكتفى في هذه المسألة بالحق في العمل الذي يستحق (يقابله) الأجر.

أما القواعد التشريعية فقد نصت على أحقية العامل في حصوله على الأجر، حيث أقر قانون علاقات العمل بحق العامل في أجر مقابل العمل المؤدى مما يعني أن النص الدستوري ممثلا في المادة 66 من التعديل الدستوري لسنة 2020 والنص التشريعي ممثلا في المادة 80 من القانون 11/90 يتطابقان في النص على حق العامل في أجر مقابل عمله تحقيقا لمبدأ العدالة الذي يتأتى من تقابل أداءات الطرفين، وإن كان التشريع تعرض لذلك بصراحة لفظية، بينما الدستور تعرض لها بصراحة عملية باعتبار الأجر يتأتى بعد إتمام العمل الذي يقدمه العامل لرب العمل.

واضح من النصوص الدستورية والتشريعية المذكورة أنه في إطار علاقات العمل لا يمكن للعامل أن يقوم بأي عمل دونما أن يكون لديه ضمان يؤمن له أجره، والعكس صحيح عندما يكون هناك مقابل للعمل المؤدى من طرف العامل الأجير، حينها يمكن لعلاقة العمل أن تنشأ بمجرد قيام العامل بعمله.

كما يمكن للقاضي أن يحكم بالأجر حتى في حالة بطلان علاقة العمل بأي سبب من أسباب البطلان باعتبار العمل المنفذ كواقعة مادية ترتبط بالأجر لا باعتبار علاقة العمل.¹

استقراء للنصوص الدستورية والتشريعية في موضوع الأجر فإن الهدف من وراء دسترة التقابل بين الأجر والعمل في إطار علاقات العمل مرده وضع الأجر كأحد الضمانات الدستورية للحق في العمل، بدافع أن الأجر يعد ثروة تلي الحاجات الاقتصادية وعاملا اجتماعيا يحافظ على كيان الأسر وديمومة الحياة لأفرادها، ويساعد على تحقيق التنمية داخل المجتمع، إذ يعتبر الأصل في العمل هو العمل المأجور والاستثناء هو العمل التطوعي.²

¹ مهدي بخدة، الحق في العمل في القانون الجزائري، المرجع السابق.

² مهدي بخدة، دستورية الحق في العمل في ظل الدستور الجديد لسنة 2020- الدلالة والابعاد- مجلة حقوق الإنسان والحريات العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، مجلد 6 عدد: 3 سنة 2021.

غير أن الأمر يختلف في العمل خارج علاقات العمل وهو ما يقصده المشرع الدستوري من خلال إقراره بأن كل عمل يقابله أجر سواء تعلق الأمر بالعمل الإداري المنظم بقانون الوظيفة العمومية والنصوص التنظيمية لكل نشاطات العمل الإداري، أو بعض الأعمال الخاصة مثل القضاء ومستخدمو البرلمان، أو العمل الحر المنظم بواسطة نصوص تنظيمية خاصة وأنظمة داخلية مثل المحامي والموثق والمحضر القضائي والمهندس المعماري والطبيب الخاص وغير ذلك، أو العمل التجاري المنظم بقواعد القانون التجاري، أو العمل الحرفي المنظم بواسطة نصوص تنظيمية خاصة، أو العمل العسكري المنظم بالقانون العسكري، أو الأنظمة النوعية لعلاقات العمل¹ وهم: مسيرو المؤسسات² والعمال في المنازل³ ومستخدمو الصيد البحري والملاحة البحرية والسفن التجارية⁴ ومستخدمو الملاحة الجوية⁵ والصحفيون⁶ والفنانون والمسرحيون⁷ والممثلون التجاريون⁸.

¹ المادة 4 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

² المرسوم التنفيذي 290/90 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 42 مؤرخة في 3 أكتوبر 1990.

³ المرسوم التنفيذي 474/97 المؤرخ في 8 ديسمبر 1997 يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنازل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 82 مؤرخة في 14 ديسمبر 1997.

⁴ المرسوم التنفيذي 102/05 المؤرخ في 26 مارس 2005 يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 22 مؤرخة في 27 مارس 2005.

⁵ المرسوم التنفيذي 89/02 المؤرخ في 2 مارس 2002 المتعلق بمدة العمل بعنوان النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين المهنيين في الطيران المدني المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 205/09 المؤرخ في 11 يونيو 2009، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد: 17 مؤرخة في 6 مارس 2002، عدد: 35 مؤرخة في 14 يونيو 2009.

⁶ المرسوم التنفيذي 140/08 المؤرخ في 10 ماي 2008 يحدد النظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 24 مؤرخة في 11 ماي 2008.

⁷ المرسوم التنفيذي 204/21 المؤرخ في 20 ماي 2021 المتعلق بالنظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالفنانين والمسرحيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 39 مؤرخة في 30 ماي 2021.

يضاف إليهم رياضيو النخبة¹ ومستخدمو البيوت²، وكل هؤلاء يؤدون عملهم في إطار علاقات عمل تنتظم أحكامها بنظام نوعي خاص.

تعد هذه الأعمال التي يقوم بها أصحابها في إطار النصوص القانونية المنظمة لها مستحقة الأجر، لذا حرص الدستور الجزائري على دسترة هذا التقابل ضمانا منه لاستحقاق أي شخص كلف بأداء عمل ما لأجره في إطار هذه النصوص، كما أن حقهم في العمل يبقى مضمونا دستوريا.

ذلك أن النص الدستوري عند تعرضه سواء للحق في العمل، أو للتقابل بين العمل والأجر؛ فإن أحكامه لا تقتصر على علاقات العمل، بل يخضع لمبدأي الحق في العمل، والتقابل بين العمل والأجر كل ما يدخل ضمن المفهوم الواسع للعمل مهما اختلفت طبيعته وتنظيمه سواء أكان العمل ينفذ ضمن علاقات عمل، أو علاقات وظيفية، أو إجارة مشتركة (حرفة)، أو عمل حر، أو علاقة تجارية، أو غير ذلك مما ذكرناه وتنظمه القواعد القانونية بكل صنف من أصناف العمل، لأن العبرة ليست في طبيعة العمل، أو طبيعة العلاقة بين العامل والمستخدم بقدر ما هي متعلقة باستهداف الأجر الذي ينتظره العامل من وراء عمله.³

وبالتالي فإن الدستور الجزائري حين نص على التقابل بين العمل والأجر سعى لإعطاء العامل بمختلف أنماط العمل المذكورة ضمانا لممارسة حقه في العمل، وضمانة لاستيفاء أجره بعد قيامه بالعمل المتفق عليه؛ الأمر الذي يجعل دستورية الحق في العمل بالنسبة للعامل أداة قانونية ملزمة تضمن عدم التعرض لهذا الحق سواء كان هذا التعرض مادي أو قانوني، بحيث لا يمكن لأي شخص

⁸ الأمر 59/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون التجاري المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 101 مؤرخة في 19 ديسمبر 1975.

¹ المرسوم التنفيذي 213/15 المؤرخ في 11 أوت 2015 يحدد كفاءات تطبيق الأحكام القانونية الأساسية المتعلقة برياضي النخبة والمستوى العالي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 6 مؤرخة في 23 أوت 2015.

² لم يصدر المرسوم التنفيذي المنظم لعلاقات عمل مستخدمي البيوت، الأمر الذي يجعل تنظيم هذه العلاقات يخضع للشرعية العامة في علاقات العمل أي: للقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

³ مهدي بخدة، الأمن القانوني في المادة الاجتماعية، المرجع السابق.

أن يمنعه من القيام بعمله، أو يمنعه من التصرف فيه¹، ويجعل كذلك دستورية التقابل بين العمل والأجر أداة قانونية تضمن عدم تعرض المستخدم لأجر العامل، وتلزمه بالوفاء به طالما أنه انتفع من عمل عامله فلا يجوز له حينها التعرض للمادي أو القانوني لأجرة العامل.

3. المبحث الثاني: وجوب الوفاء بالأجر في الفقه الاسلامي

كما هو معلوم فإن القواعد الدينية تمس روح الشخص فيلتزم بها حين يتوقع غضب الله تعالى وما ينتج عنه من خسارة دنيوية معجلة وجزاء أخروي مؤجل.

تعددت القواعد الدينية عند معالجتها لأجور العمال لكنها اتخذت في كل الحالات طابع الالتزام في مسألة تكريس مبدأ الحماية، كما نصت على تحديد الأجر من حيث تسميته، وتحديد طبيعته، واستحقاق الأجر بعد إتمام العمل، وتحديد قيمة الأجر حسب معيار مدة العمل الزمنية التي تحدد بالتراضي إما باليوم، أو بالسنة، أو بأعوام، كما تحدد حسب معيار العمل المنجز (مردود العامل وفق القطعة)، وتقبل الزيادة فوق الأجر.

من جهة أخرى شددت الشريعة الاسلامية على ضرورة الوفاء بالأجر وألزمت المستخدم بالالتزام الحريص بالوفاء بأجرة العامل، كما اعترفت بعدم سقوط الحق في الأجر عن طريق التقادم، وبطلان كل أجر نتج عن عمل غير مشروع.

1.3 المطلب الأول: تحديد الأجر في الفقه الاسلامي

يعتبر التعاقد بين العامل ورب العمل أحد أوجه عقود الاجارة في الشريعة الاسلامية بحيث يقوم العامل على إثرها بتأجير خدماته لرب العمل، بحيث لا تكون هناك إجارة لعمل إلا إذا وضع الأجير نفسه في خدمة المستأجر، لأن عقد إجارة العمل يقوم على أداء العمل، والأجر، والاستئجار المقابل للتبعية في القوانين الوضعية ومنها قانون علاقات العمل الجزائري².

¹ مهدي بخدة، دستورية الحق في العمل في ظل الدستور الجديد لسنة 2020- الدلالة والابعاد- المرجع السابق.

² - التبعية في الاسلام تقوم على أساس الملك(العبيد) أو الولاء(الموالي) أو العمل(العمال) بدليل قوله: تحت أيديكم الثابت في حديث أبي ذر الغفاري (ض) أن النبي (ص) قال: «إخوانكم جعلهم الله تحت أيديكم لا تكلفوهم ما يغلبهم فإن كلفتموهم فأعينوهم». أخرجه البخاري ومسلم وابن ماجه.

يعرف عقد الايجار عند المالكية بأنه التعاقد على منفعة الأدمي(العامل) والمنقولات، أما التعاقد على منفعة السفن والدواب والاراضي فيسمى عقد الكراء، فعقد الاجار سواء أكان استئجار خدمات شخص أو استئجار منقول يحمل ذات المعنى مع عقد الكراء¹.

الأصل في الشريعة الاسلامية أن أي أجر يجب الاتفاق عليه كما هو معهود في مختلف التشريعات المقارنة بما فيها تشريع العمل الجزائري وذلك درنا لأي اختلاف، ومنعا لأي نزاع يمكن أن يشوب بين أطراف علاقات العمل.

سارت قواعد الفقه الاسلامي على هذا المنوال متخذة من مصادر الشريعة الاسلامية الناضمة لعقد الاجارة ولاسيما السنة النبوية مصدرا للحكم الشرعي الذي يقضي بضرورة تحديد أجر العامل. إن تحديد أجر العامل يقوم على أساس تحديد طبيعتها وبيانها دونما حاجة إلى الدخول في نزاع بشأنها.

فتحديد بيان الأجر يرتبط بتسميته أولا ثم بتحديد طبيعته ثانيا، فمن حيث تسمية الأجر يستدل على ذلك بما رواه أبو سعيد الخدري(ض) أن رسول الله(ص) قال: «من استأجر أجيرا فليسم له أجرته»².

وأیضا ما رواه ذات الصحابي أنه قال: « نهى النبي (ص) عن استئجار الأجير حتى يبين له أجره وعن النجس واللمس وإلقاء الحجر»³.

فالنهي الوارد في السنة النبوية عن استئجار العامل الأجير دون بيان أجرته لا يدل على عدم جواز تراضي العامل ورب العمل وبطلان عقد الاجارة بينهما إذا لم يبيننا قيمة وطبيعة الاجارة بقدر ما

- عبدالرحمان بن محمد عوض الجزري، الفقه على المذاهب الاربعة، ج3 مكتبة الايمان، القاهرة، 1999 ص87.

- المادة 2 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

¹ عبدالرحمان بن محمد عوض الجزري، الفقه على المذاهب الأربعة، نفس المرجع والصفحة.

² أخرجه عبد الرزاق والبيهقي.

³ أخرجه أحمد.

هو حث على ذلك لقرينة مفادها أن وجود الأجر هو المنشئ لعقد الإجارة بين العامل ورب العمل وليس تسميتها التي تحول دون تنازعهما في ذلك.

كما يرتبط بتحديد طبيعة الأجر، فإذا كانت نقداً كان من الأفضل تحديد مقدارها، وإذا كانت من المقدرات يستحسن تحديد قدرها ووصفها.

ذلك أن الأجر في الفقه الاسلامي يتخذ طبيعة كل ما هو نقدي أو عيني أو منفعة، مما يجعل كل ما سيحصل عليه العامل يسمى أجراً.

ومن الأدلة على جواز اتخاذ الأجر في شكل نقود ما رواه أبو هريرة (ض) أن النبي (ص) قال: «ما بعث الله نبياً إلا رعى الغنم فقال أصحابه وأنت؟ قال نعم كنت أرهاها على قراريط لأهل مكة. قال سويد بن سعيد: كل شاة بقيراط».¹

فالقيراط (karat) هو عملة تقاس بها المعادن النفيسة والأحجار الكريمة، ويعادل آنذاك ربع سدس الدينار الذهبي الروماني، أو سدس الدرهم الفارسي المستعملان كعملة عند العرب، فالقيراط كان يحمل طبيعة النقود التي يؤجر بها العامل.

لكن الفقه الاسلامي لا يعتبر الأجرة التي تعطى للعامل تتخذ طبيعة العملة أو النقود فقط، بل يتعدى الأمر ذلك لتأخذ طبيعة الحق العيني المادي، أو تأخذ طبيعة المنفعة المعنوية اعتبارهما أجراً مستحقاً للعامل.

يستدل على الأول بما روي عن علي بن أبي طالب (ض) قال: «جُعْتُ مرة جوعاً شديداً فخرجت لطلب العمل في عوالي المدينة فإذا أنا بامرأة قد جمعت مدراً فظننتها تريد بلة (ماء) فقاطعتها كل ذنوب (دلو) على تمره فمددت ستة عشر ذنوباً حتى مجلت يداي (انتفخت) ثم أتيتها فعَدَّتْ لي ستة عشرة تمره».²

¹ أخرجه البخاري وأحمد وابن ماجه.

² أخرجه أحمد بن حنبل عن علي بن أبي طالب (ض).

الظاهر من عمل الصحابي الذي يعتبر مصدرا تشريعيا تؤخذ منه الاحكام الشرعية أن أجرة العامل تجوز في حالة ما كانت غير نقود مثل التمر الذي قبضه الصحابي علي بن أبي طالب(ض) وقد عمل بالقطعة بحيث يكون كل دلو مقابل كل حبة تمر، فملاً 16 دلو ماء وأعطته المرأة 16 حبة تمر. أما المنفعة المعنوية فنأخذها من فعل نبي الله موسى عليه السلام حين استأجره الرجل الصالح شعيب بأن يرعى غنمه مدة ثمان أو عشر سنين لينتفع بالمعيشة ويزوجه ابنته، فقام موسى عليه السلام برعي الاغنام على أن يكون أجره متمثلاً في الحصول على المنفعتين معا الطعام والتزويج إذ يقول الله تعالى: «قالت إحداهما يا أبت استأجره إن خير من استأجرت القوي الامين قال إني أريد أن أنكحك إحدى ابنتي هاتين على أن تأجرني ثمانى حجج فإن أتممت عشرا من عندك»¹ ثم يضيف القرآن الكريم: «فلما قضى موسى الأجل وسار بأهله»²،

وفي ذلك قول النبي (ص) فيما يرويه عنه عتبة بن النذر (ض) قال: كنا عند النبي(ص) فقراً طسم حتى بلغ قصة موسى عليه السلام فقال: «إن موسى أجر نفسه ثمان أو عشر سنين على عفة فرجه وطعام بطنه»³.

ودليل الاستدلال بأفعال نبي الله موسى أن شرع من قبلنا مصدر من مصادر التشريع بمعنى أن شرع من قبلنا هو شرع لنا مالم يرد نص بتحريمه.

من جهة أخرى سمحت قواعد الفقه الاسلامي بإعطاء العامل أجرته من منتوج العمل بدليل أفعال المهاجرين حين هاجروا من مكة إلى المدينة المنورة ولم يكونوا يملكون شيئاً فاقتسموا مع الانصار (سكان المدينة) الأرض على أن يعمل المهاجرون في تلك الأرض مقابل أجرتهم وهي نصف ثمار العام حيث قال أنس بن مالك(ض): «لما قدم المهاجرون من مكة إلى المدينة قدموا وليس بأيديهم

¹ القرآن الكريم، الآية 25 و 26 من سورة القصص

² القرآن الكريم، الآية 29 من سورة القصص.

³ أخرجه أحمد. انظر: أحمد بن حنبل، مسند الامام أحمد بن حنبل، ج 2، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، دون سنة النشر، ص 308.

شيء فقا سميهم الأنصار الأرض والعقار على أن يعطوهم نصف ثمار أموالهم كل عام ويكفوهم المهاجرون العمل والمؤونة»¹.

وكذلك ما تعاقد عليه النبي (ص) مع اليهود في خير بأن يعملوا في الأرض بعد أن أصبحت ملكا للمسلمين وبأخذوا أجرتهم من منتج عملهم في شكل نصف ثمار العام، إذ قال عبد الله بن عمر (ض): «أعطى النبي (ص) خير لليهود أن يعملوها ويزرعوها ولهم شطر ما يخرج منها» وروى أيضا من طريق آخر: «أعطى النبي (ص) خير بالشر فكان ذلك على عهده وعهد أبي بكر وصدر من خلافة عمر»²، نتيجة لذلك يترك المسلمون اليهود بخير يعملون في أرضهم نظرا لأنهم أهل دراية بالفلاحة وبتلك الأرض بعدما فتحها المسلمون على أن يأخذ اليهود نصف ثمار العام كأجر مقابل أعمالهم.

أما المعيار التي يقاس به الأجر في قواعد الشريعة الإسلامية فقد اقتصر هذه القواعد على معيار الزمن ومعيار المردود بالقطعة.

الأكيد في هذه النصوص هو استحقاق العامل لأجره بعد إنهائه لعمله وفق المدة سواء كانت بالساعات أو باليوم أو قدرت مدة العقد بعام أو بأعوام لما ثبت في السنة النبوية عن ابن عمر (ض) عن النبي (ص) قال: «مثلكم ومثل أهل الكتابين كمثل رجل استأجر أجرا فقال من يعمل لي من الغدوة إلى نصف النهار على قيراط؟ فعملت اليهود ثم قال من يعمل لي من نصف النهار إلى صلاة العصر على قيراط؟ فعملت النصارى ثم قال من يعمل لي من العصر إلى أن تغيب الشمس على قيراطين؟ فأنتم هم فغضبت اليهود والنصارى فقالوا مالنا أكثر عملا وأقل عطاء؟ قال: هل نقصتكم من حقكم قالوا لا قال: فذلك فضلي أوتيته من أشاء»³.

فهذا الحديث يدل على جواز العمل بالساعات وكذا جواز العمل بالتناوب لما دل عليه من عمل اليهود في الفترة الصباحية أي في فترة الغدوة (من الفجر إلى منتصف النهار) وعمل النصارى في

¹ أخرجه البخاري ومسلم.

² أخرجه البخاري.

انظر: أحمد بن علي بن حجر العسقلاني، فتح الباري، شرح صحيح البخاري، ج 7 دار المعرفة، بيروت 1971 ص 496.

³ أخرجه البخاري.

الفترة المسائية(من منتصف النهار إلى العصر) وعمل المسلمين في وقت الأصال (من العصر إلى غروب الشمس).

أما ما يستدل به من جواز التعاقد لمدة عام فأكثر فهو ما ذكرناه سابقا من انتفاع المهاجرين لمدة عام من نصف ثمار أرض المدينة كمقابل لعملهم طوال عام، وانتفاع يهود خيبر بنصف ثمار الأرض مقابل عملهم كل عام وذلك في سنوات حكم النبي (ص) وفي فترة خلافة أبي بكر الصديق (ض) وبعض سنوات خلافة عمر بن الخطاب (ض).

كذلك الحال كما أسلفنا الذكر عند استئجار الرجل الصالح لموسى عليه السلام لرعي الغنم لمدة سنين وإعطائه مقابل ذلك الطعام أجرا دائما، والتوزيع بعد الانتهاء من العمل بالرعي للسنين وفق ما اتفقا عليه.

أما العمل بالقطعة فيتبين من خلال عمل الصحابي علي بن أبي طالب (ض) المتقدم ذكره حين اقتطع مع المرأة على أن يأخذ حبة تمر في كل دلو ماء يملأه لها، فكان أن حصل على 16 حبة تمر مقابل عمل يتمثل في ملء 16 دلو بالماء.

كما استساغت قواعد الشريعة الاسلامية الزيادة على الأجر مقارنة بالتعويضات والعلاوات بمختلف أنواعها التي أقرتها القوانين الوضعية عندما أجازت مكافأة العامل زيادة على أجرته أسوة بما فعله النبي (ص) مع الحجام الذي احتجم عنده فأعطاه أجره ثم طلب من مواليه التخفيف عنه طبقا لما رواه ابن عباس (ض) قال: «احتجم رسول الله (ص) وأعطى للذي حجمه أجره وكلم مواليه أن يخففوا عنه من ضريبته»¹.

¹ أخرجه البخاري ومسلم وأحمد، والتخفيف ومعاونة أرباب العمل للعمال مطلوب في شريعة الاسلام لما ثبت من طريق أبي ذر الغفاري (ض) أن النبي (ص) قال: «إخوانكم جعلهم الله تحت أيديكم فلا تكلفوهم ما يغلبهم فإن كلفتموهم فأعينوهم». أخرجه البخاري ومسلم وابن ماجه.

2.3 المطلب الثاني:-تطبيقات استحقاق الاجر

لقد سبق القول أن الشريعة الاسلامية راهنت على الحفاظ على أجرة العامل في كل الظروف عدا العمل غير المشروع، وأن استحقاق العامل لأجره يتولد بواسطة تطبيقات تتمثل في بقاء الاستحقاق والالتزام الحريص المقبوض على رب العمل بالوفاء بأجر العامل .

تتجلى تطبيقات استحقاق العامل لأجره أو مرتبه في حالتين اثنتين:

أولهما تقتضي عدم سقوط الحق في الأجر مهما طاللت المدة بين الانتهاء من تنفيذ العمل والمطالبة بالحق فيه، فلا يسقط الحق في الأجور والمرتبات بالتقادم في قواعد الشريعة الاسلامية بخلاف ما هو معمول به في القوانين الوضعية بما في ذلك القانون المدني الجزائري الذي ينص على نوعين من التقادم وهما: التقادم الخمسي الذي تكون مدته 5 سنوات ويمثل القاعدة العامة، والتقادم السنوي ويمثل الاستثناء ومدته سنة واحدة لأنه مشروط بيمين رب العمل الذي يتمسك بسقوط الحق في الأجر عن طريق التقادم فيقسم بأنه قد أدى أجره خلال هذه السنة.¹

إن تقادم أجور ومرتبات العمال ينتج عنه أن المحكمة لا تحكم بالتقادم من تلقاء نفسها، بل يجب أن يتمسك به المدين وكل ذي مصلحة وفي أي حالة كانت عليها الدعوى.²

يستدل على عدم سقوط أجر العامل بالتقادم في الفقه الاسلامي ما جاء في السنة النبوية باعتبارها المصدر الأصلي الثاني من طريق عبد الله بن عمرو(ض) قال سمعت رسول الله(ص) يقول: «انطلق ثلاثة رهط ممن كان قبلكم حتى أووا المبيت إلى غار فدخلوه فانحدرت صخرة من الجبل فسدت عليهم الغار فقالوا لا ينجيكم من هذه الصخرة إلا أن تدعوا الله بصالح أعمالكم فقال أحدهم: اللهم إني استأجرت أجراً فأعطيتم غير رجل واحد ترك الذي له وذهب فثمرت

¹ المادة 309 و 312 من الامر 58/75 المتعلق بالقانون المدني الجزائري ، المرجع السابق.

² مقني بن عمار، الأحكام الموضوعية والاجرائية لتقادم الأجور وفقاً للقانون الجزائري والمقارن، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيارت، مجلد: 1 عدد: 2 سنة 2015.

أجره حتى كثرت منه الأموال، فجاءني بعد حين فقال يا عبد الله أد إلي أجري، فقلت كل ما ترى من الإبل والبقر والغنم والعبيد هو مالك فأخذه كله»¹.

فدل الحديث على أن السنين التي لم يأخذ فيها العامل أجره لم تتقادم وأن الأجر يبقى حقا لصاحبه مهما طال الزمن، ويتعين قبضه في أي وقت يشاء العامل.

أما الحالة الثانية فهي تشديد قواعد الشريعة الاسلامية على ضرورة وفاء رب العمل بأجرة العامل متى أنهى عمله، حيث يلتزم ليس بالعناية المعتادة وإنما بعناية الرجل الحريص المستخلصة من هذه القواعد.

حيث ذكرت الأحاديث النبوية ذلك وغلظت العقاب على من لم يدفع أجرة العامل، ومن ذلك الحديث القدسي المروي عن الله تعالى الذي يرويه أبو هريرة (ض) عن رسول الله (ص) أنه قال: «قال الله عز وجل: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حرا فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيرا فاستوفى منه ولم يعطه أجره»².

معنى ذلك أن من لم يدفع أجرة العامل بعدما انتفع من عمله يكون خصما لله تعالى يوم القيامة، وينتظره أشد العقاب الأخروي شأنه في ذلك شأن الغادر الذي عاهد غيره بالله، وكذا بائع الحر الأكل لثمنه.

كما يستدل أيضا على اهتمام هذه القواعد والزامها الشديد لرب العمل بالوفاء بأجرة العامل عند إنهائه لعمله بما رواه ابن عمر (ض) عن النبي (ص) قال: «اعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه»³.

يفهم من هذا النص أن على رب العمل دفع الأجر إلى العامل دن تأخير أو مماطلة، فالقاعدة الأمرة الدينية توجه بالوفاء بالأجر قبل جفاف عرق العامل، سواء تعرق بسبب العمل أو لم يتعرق والمراد به المبالغة في تقديم الأجر، فإن لم يفعل ذلك فيعد هذا ظلما يلحق ضررا كبيرا بالعامل

¹ أخرجه البخاري.

² أخرجه البخاري ومسلم

³ أخرجه ابن ماجه.

الظاهر أن انتهاج الشريعة الإسلامية هذا النهج عن طريق تفعيل الآليات الشرعية بتطبيق قاعدة تأييد استحقاق الأجور وعدم خضوع استحقاق الأجر لقواعد التقادم، فضلا عن إلزام رب العمل ببذل عناية شديدة في الوفاء به، كل ذلك مرده اهتمام قواعد الشريعة الإسلامية وفعاليتها في حماية أجور ومرتببات العمال¹ بما يفهم من خلاله عدم جواز أي اقتطاع أو مقاصة أو حجز على هذه الأجور.

بخلاف بطلان استحقاق الأجر الذي حظرته قواعد الشريعة الإسلامية بحيث لا يمكن للعامل أن يستحق أجرا في عمل غير مشروع بدليل الحديث النبوي المروي عن ابن مسعود (ض) قال: «نهى رسول الله (ص) عن ثمن الكلب ومهر البغي وحلوان الكاهن»². فثمن بيع الكلب، ومهر البغي وهي المرأة التي تعمل في الزنا، والثمن الذي يقبضه الكاهن وهو الدجال الذي يزعم علم الغيب كلها أعمال غير مشروعة، وبالتالي تكون أجورها غير مستحقة.

أما بطلان عقد العمل لسبب غير مشروع في قانون علاقات العمل فهو أيضا غير مستحق إلا إذا كان سبب البطلان يتعلق بالأهلية أو غيرها فيستحق العامل أجره على أساس واقعة مادية وليس على أساس عقد العمل الباطل طبقا للقانون 11/90 الذي يقضي بأسبقية أجور العمال عن ديون الخزينة العمومية وديون صندوق الضمان الاجتماعي حتى ولو كانت علاقة العمل غير صحيحة³، وعليه فالاعتراف بأسبقيتها لا يكون إلا بالاعتراف بوجودها واستحقاقها.

4. خاتمة:

نخلص القول بعد انتهائنا من هذه الدراسة بأن نصوص القانون الجزائري ساهمت في تكريس الحماية لأجور ومرتببات العمال بواسطة التقابل بين العمل والأجر الذي كرسه التعديل الدستوري الأخير الذي مكن العامل من استحقاق أجره بمجرد قيامه بعمله، وأن هذا الأجر يطرد وجودا وعدما

¹ يعتبر عدم الوفاء بأجر العامل أكلا لأموال الناس بالباطل المحرم بقوله تعالى: «يأبى الذين ءامنوا لا تأكلوا أموالكم بينكم بالباطل» القرآن الكريم، الآية 29 من سورة النساء.

² أحمد بن حنبل، مسند أحمد بن حنبل، المرجع السابق ص 318

³ المادة 89 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

مع تنفيذ العمل ويرتبط به ارتباطا عضويا ومنتجا، كما ساهمت نصوص القانون المدني وقانون علاقات العمل في تحديد الطبيعة النقدية للأجر الذي يحمل صورة المرتب فيقاس بالمدة الزمنية للعمل، أو صورة الدخل المناسب مع نتائج العمل فيقاس بالمردود، ووضع معايير ثابتة لحماية حق العمل في الأجر عن طريق إقرارها لحق العامل في الدفع المنتظم للأجر المستحق، وأفضلية أجر العامل على كل الديون، وحظر كل اعتراض أو اقتطاع أو حجز أجور العمال إلا وفق حدود ضيقة ومحددة، ومنع أي تنازل من العامل عن أجره.

في حين أن قواعد الفقه الاسلامي ركزت على الالتزام الحريص من رب العمل في الوفاء بالأجر، بحيث فرضت عليه أن يبذل عناية شديدة في ذلك بواسطة النصوص الدينية التي شددت العقوبة الأخروية عليه أحيانا ومظاهرة المبالغة في الوفاء بعد نهاية العمل حتى لا يتضرر العامل من أي تأخير أو مماطلة أحيانا أخرى، فضلا عن اعترافها بعدم خضوع أجور العمال للتقادم، واعترافها بزيادة على الطبيعة النقدية للأجور بالأجر العيني والأجر المعنوي المتمثل في حصول العامل على غير النقود على المنفعة.

وعليه يمكن الإشارة إلى النتائج التي يتوصل إليها في هذا البحث لتكون كالتالي:

-وضع التعديل الدستوري الجزائري الأخير كلا من العمل والأجر موضع التقابل دليل على استحقاق كل من يقوم بالعمل على أجره مهما كانت طبيعة العمل والتنظيم الخاضعة له سواء أكانت علاقات عمل أو غيرها، لأن الأهم في نظر النص الدستوري هو استحقاق الأجر نظير ما قدمه الشخص من عمل، بما يدل على تأسيس ضمانات دستورية للأجور المستحقة.

-قيام النصوص التشريعية ممثلة في قواعد قانون علاقات العمل بتحديد الطبيعة النقدية للأجور وهي من النظام العام حال الدفع وحال التعبير عنها، وتقسيم صور الأجر إلى مرتب ثابت يخضع في تقييسه للمدة الزمنية المستغرقة للقيام بالعمل، وإلى دخل متناسب مع نتائج العمل متغير يخضع في تقييسه للمردود الذي تم إنجازه من العامل.

- إقرار نصوص قانون علاقات العمل لجملة من الحماية لأجور ومرتبات العمال تمثلت على وجه الخصوص في انتظام الدفع، وأفضلية الأجر عن سائر الديون، ومنع أي تنازل من العامل عن أجره

المستحق ولو برضاه الخالص، وحظر أي اقتطاع أو مقاصة أو حجز على أجور العمال مهما كان السبب في ذلك إلا وفق نسب محددة تصل في حدها الأقصى إلى نصف أجر العامل.

-اهتمام قواعد الفقه الاسلامي بواجب الوفاء بالأجر الملقى على عاتق رب العمل بنصوص عالية ذات أوامر شديدة في الوعيد تجعل رب العمل في هذه الحالة خصما لله تعالى من جهة، ومن جهة ثانية تأمره بالمبالغة في دفع أجر العامل دون تأخير حتى قبل أن يجف عرقه.

-خضوع استحقاق الأجر في القانون الجزائري للتقادم الخمسي كأصل عام واستثناء التقادم السنوي في الحالة الخاصة المشروطة بيمين رب العمل الدالة على دفعه الأجر للعامل، وهذا بقدر ما يضمن الاستقرار في العلاقات التعاقدية بقدر ما هو مجحف في حق العامل الذي قد تحول قيود تمنعه من المطالبة بحقه في الأجر، بخلاف ما عليه قواعد الفقه الاسلامي التي تجعل المطالبة بالأجر في أي وقت دون خضوعه للتقادم.

-بطلان استحقاق الأجر في قواعد الفقه الاسلامي متى كان العمل غير مشروع يلحقه التحريم، ذلك أن التحريم في هذه القواعد يحل محل التجريم في القوانين الوضعية فحيثما تصادر جميع أدوات وممتلكات والمنافع الناتجة عن الجريمة بما في ذلك العمل غير المشروع، لا يستحق العامل أجره عن عمل محرم.

5. قائمة المصادر والمراجع:

المصادر:

-القرآن الكريم

-أحمد بن حنبل، مسند الامام أحمد بن حنبل، ج2، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت دون سنة النشر.

-أحمد بن علي بن حجر العسقلاني، فتح الباري، شرح صحيح البخاري، ج7 دار المعرفة، بيروت 1971.

- عبدالرحمان بن محمد عوض الجزري، الفقه على المذاهب الأربعة، ج3 مكتبة الايمان القاهرة، 1999.

المراجع:

أولا : المؤلفات:

1.الكتب:

- احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية ط2، الجزائر 1992.

2.المقالات:

-مقني بن عمار، الأحكام الموضوعية والاجرائية لتقادم الأجور وفقا للقانون الجزائري والمقارن، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيارت، مجلد: 1 عدد: 2 سنة 2015.

-مهدي بخدة، الأمن القانوني في المادة الاجتماعية، مجلة الفكر القانوني والسياسي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الاغواط، مجلد: 9 عدد: 1 سنة 2025.

-مهدي بخدة، الحق في العمل في القانون الجزائري، مجلة حقوق الانسان والحريات العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم مجلد: 4، عدد: 7 سنة 2019 .

-مهدي بخدة، دستورية الحق في العمل في ظل الدستور الجديد لسنة 2020- الدلالة والابعاد- مجلة حقوق الانسان والحريات العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، مجلد 6 عدد: 3 سنة 2021.

ثانيا : القوانين و النصوص القانونية

1-النصوص الدستورية:

- التعديل الدستوري الصادر بالمرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 82 مؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

- دستور 1996 الصادر بالمرسوم الرئاسي 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 76 سنة 1996.

- دستور 1989 الصادر بالمرسوم الرئاسي 18/89 المؤرخ في 28 فبراير 1989 يتعلق بنشر نص تعديل الدستور، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 9 سنة 1989.
- دستور 1976 الصادر بالأمر 97/76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المعدل المتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 94 سنة 1976.

2-النصوص التشريعية:

- القانون 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 يتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 21 مؤرخة في 23 أبريل 2008.
- القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994، والأمر 21/96 المؤرخ في 09 جويلية 1996، والأمر 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997، والقانون 10/14 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014 المتضمن قانون المالية لسنة 2015 ، والأمر 01/15 المؤرخ في 23 يوليو 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 ، والقانون 11/17 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017 المتضمن قانون المالية لسنة 2018 والقانون 16/22 المؤرخ في 20 يوليو 2022. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 17 مؤرخة في 25 أبريل 1990، عدد: 68 مؤرخة في 25 ديسمبر 1991، عدد: 20 مؤرخة في 13 أبريل 1994، عدد: 43 مؤرخة في 10 جويلية 1996، عدد: 03 مؤرخة في 12 يناير 1997، عدد: 78 مؤرخة في 31 ديسمبر 2014، عدد: 40 مؤرخة في 23 يوليو 2015، عدد: 76 مؤرخة في 28 ديسمبر 2017، عدد: 49 مؤرخة في 20 يوليو 2022.
- الأمر 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتعلق بالقانون المدني الجزائري المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 78 مؤرخة في 30 سبتمبر 1975.
- الأمر 59/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون التجاري المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 101 مؤرخة في 19 ديسمبر 1975.

3-النصوص التنظيمية:

- المرسوم الرئاسي 137/21 المؤرخ في 7 أبريل 2021 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 28 مؤرخة في 14 أبريل 2021.
- المرسوم التنفيذي 204/21 المؤرخ في 20 ماي 2021 المتعلق بالنظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالفنانين والمسرحيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 39 مؤرخة في 30 ماي 2021.
- المرسوم التنفيذي 213/15 المؤرخ في 11 أوت 2015 يحدد كفيات تطبيق الاحكام القانونية الاساسية المتعلقة برياضي النخبة والمستوى العالي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 6 مؤرخة في 23 أوت 2015.
- المرسوم التنفيذي 140/08 المؤرخ في 10 ماي 2008 يحدد النظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 24 مؤرخة في 11 ماي 2008.
- المرسوم التنفيذي 102/05 المؤرخ في 26 مارس 2005 يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 22 مؤرخة في 27 مارس 2005.
- المرسوم التنفيذي 89/02 المؤرخ في 2 مارس 2002 المتعلق بمدة العمل بعنوان النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين المهنيين في الطيران المدني المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 205/09 المؤرخ في 11 يونيو 2009، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد: 17 مؤرخة في 6 مارس 2002، عدد: 35 مؤرخة في 14 يونيو 2009.
- المرسوم التنفيذي 474/97 المؤرخ في 8 ديسمبر 1997 يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنازل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 82 مؤرخة في 14 ديسمبر 1997.
- المرسوم التنفيذي 290/90 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيرى المؤسسات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 42 مؤرخة في 3 أكتوبر 1990.