امتياز عنصر الأجر في علاقة العمل

The advantage of the wage element in the employment relationship

بن صالح عادل

أستاذ محاضر –ب- ، كلية الحقوق جامعة عين تموشنت الجزائر

adel.brnsalah@univ-temouchent.edu.dz

تاريخ الاستلام: 2025/07/17 تاريخ القبول: 2026/01/02 تاريخ النشر:2026/01/30

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على حماية الأجر باعتباره عنصرا ممتازا في علاقة العمل وحقًا أساسيًا للعامل يضمن له الكرامة والاستقرار الاجتماعي. تناولت الدراسة، وخلصت إلى أنّ المشرع الجزائري فعلا أقرّ منظومة حماية متكاملة، تجمع بين التشريعات الوطنية والتزامات الاتفاقيات الدولية. غير أنّ الواقع لا يزال يطرح صعوبات في تحقيق الحماية المرجوة لعنصر الأجر في ظل التطورات الاجتماعية والاقتصادية الراهنة.

الكلمات المفتاحية: العمل، الأجر، المؤسسة، المستخدمة، الحماية القانونية...

Abstract:

This study aims to shed light on wage protection as an important element of the employment relationship and a fundamental right for workers that guarantees dignity and social stability. The study concludes that Algerian law has indeed established a comprehensive protection system, It combines national legislation with international treaty obligations. However, the reality still presents difficulties in achieving the desired protection for the wage element in light of current social and economic developments.

Keywords: Work, Wage, Employer, Legal Protection, etc.

المؤلف المرسل: بن صالح عادل، **الإيميل:** **adel.brnsalah@univ-temouchent.edu.dz**

1. مقدمة:

يعد عنصر الأجر من بين أحد العناصر المهمة في إطار علاقة العمل إن لم نقل أنه الأساس فيها، وفي حقيقة الأمر لم يعد الأجر كما كان ينظر اليه سابقا بأنه مجرد مورد اقتصادي بالنسبة للعامل فحسب، بل تجاوز ذلك ليحقق فوائد متعددة على مختلف الأصعدة من اقتصادية، اجتماعية وحتى سياسية حيث يشكل محورا هاما في حياة العامل فلعل أول دافع يدفع بالشخص للعمل هو حاجته للمورد المالي أي ذلك المقابل الذي يعود إليه جزاء ما قدمه من عمل أو خدمة لفائدة شخص ما، علما أن هذا الأجر لا بد أن يكون في المستوى المطلوب الذي يجعل من العامل بعيد عن الحاجة، هذا فضلا عن الدور الكبير الذي يعود له من الناحية الاقتصادية والاجتماعية فالأجور والعمل كما هو معروف تتحرك وتتغير بناءا على قانون العرض والطلب فمنطلق السياسة الاقتصادية نتيجة لمختلف تلك الأجور والتعويضات والإعانات والمكافآت التي تمنح للعمال والتي تساهم في توجيه وتنمية اقتصاد المؤسسة على وجه خاص والاقتصاد الوطني على وجه عام، ولقد كان للثورة الفرنسية دور في بيان الأهمية الاقتصادية والسياسية لعنصر الأجر وفي اقامة نظام قانوني مبني على الحرية المطلقة أي ان عقد العمل شريعة المتعاقدين وعليه يخضع تحديد الأجر لقواعد العقد المبرم بين الأطراف.

نظرا لتلك الخصوصية والأهمية التي تعود لعنصر الأجر في ظل علاقة العمل فقد كان من بين أحد المسائل التي تناولتها مختلف التشريعات وعلى مختلف الأصعدة، فنجد على المستوى الدولي اعتماد العديد من الاتفاقيات الدولية من طرف منظمات وهيئات عالمية سعت من خلالها إلى ضرورة تكريس أسس الحماية الفعالة له، ليتم بعد ذلك تبني محتوى هذه الاتفاقيات وبعد المصادقة عليها في إطار النصوص القانونية الداخلية وهو ما انتهجته بلادنا الجزائر حيث اعتمدت ترسانة من النصوص القانونية البارزة والفاعلة في تحقيق الحماية القانونية لعنصر الأجر لما قد يمس به من تجاوزات من طرف صاحب العمل في ظل تضارب المصالح الاقتصادية بينه وبين العامل.

وعليه وانطلاقا من هذه الإشكالية المطروحة يتوانى إلى اذهاننا طرح التساؤل القانوني التالي:

ما مدى فعالية تلك الحماية المقررة لعنصر الاجر باعتباره عنصرا ممتازا في ظل علاقة العمل؟

أهداف الدراسة: كان الهدف من هذه الدراسة بيان أهم النصوص القانونية التي تحقق حماية لعنصر الأجر وما تحمله من قواعد ذات دور كبير في سبيل حفظ حقوق العامل المادية.

أهمية الدراسة: يعد الأجر من بين الآثار الناتجة عن علاقة العمل وهو ذات أهمية كبيرة خاصة في حياة العمال نظرا لما تحققه لهم من استقرار اجتماعي واقتصادي.

منهج الدراسة: عمدنا في هذه الورقة البحثية إلى الاستعانة بالمنهج الوصفي من خلال الوصف والتعريف بالموضوع إلى جانب المنهج التحليلي لتحليل مختلف المواد القانونية الدولية والوطنية ذات الصلة بموضوع الدراسة.

العناصر الأساسية للدراسة: للإجابة على هذا الإشكالية المطروحة سيتم التعرض للموضوع من خلال عنصرين، عمدنا اين سنستظهر كبداية مفهوم الاجر من خلال الوقوف على تعريفه وطرق تحديده خاصة ثم سنعرج الى بيان تلك الحماية المقررة له باعتباره عنصرا ممتازا في علاقة العمل.

2. مفهوم عنصر الأجر

يعد الأجر نقطة محورية وأساسية في حياة الانسان بشكل عام وفي حياة العامل على وجه خاص ذلك أنه قبل أن يكون مكسب عمالي فهو أولا وقبل كل شيء حق انساني وفيما يلي سوف يتم التطرق إلى بيان المقصود بعنصر الأجر وكذا مكوناته والأساليب المتبعة لتحديده.

1.2 تعريف الأجر

لقد تم بيان المقصود بعنصر الأجر من خلال عدة أصعدة وهذا بالنظر للأهمية القانونية، الاقتصادية والاجتماعية بالإضافة إلى خصائصه ومميزاته التي ينفرد بها عن باقي عناصر عقد العمل.

1.1.2 تعريف لغة

يقال يؤجر العامل على عمله بمعنى يعطي له أجرا حيال ما قدمه من خدمة أو منفعة لفائدة غيره[1]، وعنصر الأجر وارد في القران والسنة فنجد في قوله تعالى: **"اِنَّ الْذِينَ أَمَنُوا وَعَمِلُوا الصَالِحَاتِ اِنا لاَ نُضِيّعُ أَجْرَمَنْ أَحْسَنَ عَمَلَا"**[2]، وفي السنة فقد أوصانا الرسول عليه ألف صلاة

[1] ابن المنطور، لسان العرب، الجزء 06، المكتبة التوفيقية، القاهرة، جمهورية مصر العربية، دون تاريخ النشر، ص.87.

[2] الآية 04 من سورة البقرة.

وسلام بتسليم الأجير أجره فور أدائه لعمله نظير الجهد الذي بذله في سبيل الحصول عليه[1]، كما وأكد على ذلك حين جعل ممن يأكل أجر العامل خصما له يوم القيامة[2].

2.1.2 اجتماعيا و اقتصاديا

أعطي تعريف للأجر على أنه ذلك الدخل الذي يعطي للعامل مقابل ما يقدمه من منفعة لمصلحة صاحب العمل وهم يعتبرون الأجر كسلعة تمارس من خلاله عملية البيع والشراء كأي سلعة أو خدمة[3]، هذا على المستوى الاقتصادي، أما على المستوى الاجتماعي فإن الأجر يفيد به ذلك الحد الأدنى من المال الذي يقترض أن يحصل عليه العامل والذي يجب أن يكون في حدود وسط يسمح من خلاله له بالعيش في نوع من المستوى المعيشي يحفظ كرامة العامل الاجتماعية.

3.1.2 تعريف الأجر في النصوص القانونية

بالنظر للأهمية البالغة التي حضي بها عنصر الأجر أصبح بذلك محور الاهتمام على كل من المستوى الدولي والوطني، فعلى المستوى الدولي نجد مجموعة من الهيئات الدولية والاتفاقيات التي سعت جاهدة لتكريس هذا الحق وحمايته أبرزها خاصة منظمة العمل الدولية OIT والتي نددت بضرورة تقرير أجر يحفظ كرامة العامل ويضمن له حياة كريمة[4]، بدورها الاتفاقية الدولية رقم 95 لسنة 1949 الصادرة عن منظمة العمل الدولية أيضا اهتمت وبشكل كبير بمسألة حماية الأجور بل جعلتها محل الأولوية من حيث الحماية كما نصت ضرورة تقريرها على مبدأ التراضي وهذا حماية

[1] صحيح ابن ماجد، مسند الشهاب، رقم الحديث 1995، ص. 744.

[2] صحيح البخاري، ص.2227 في قوله صلى الله عليه وسلم: قال الله تعالى: "ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة رجل أعطى بي ثم عذر، ورجل باع حرّا فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيرا فاستوفى منه ولم يعطه أجره."

[3] دادي عدون ناصر، ادارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دراسة نظرية وتطبيقية، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2004، ص. 45.

[4] المادة 23 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان لسنة 1948 الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 والذي صادقت عليه الجزائر بموجب م. 11 من دستور سنة 1963 المؤرخ في 10 سبتمبر 1963، ج. ر.، ع. 64 لسنة 1963.

للعامل من تعسف أصحاب العمل فيما يخص تحديد الأجر وألحت خاصة على أن يعمل بهذا المبدأ في ظل القوانين الوطنية الداخلية التي تتبنى وتصادق على مضمونها[1].

بدورها الاتفاقية رقم 100 لسنة 1951 حول مساواة العمال والعاملات من حيث الأجر فلقد عرفت الأجر على أنه ذلك المبلغ الذي يدفع للعامل من طرف صاحب العمل مقابل استخدامه، كما ذكرت الاتفاقية لمكونات الأجر والتي تتمثل في الأجر القاعدي أو الأساسي الثابت، الأجر المتغير، التعويضات، المكافآت ...الخ[2].

بدوره المشرع الجزائري لعنصر الأجر لكن ليس بشكل صريح بل اكتفى بإقراره كحق من الحقوق الأساسية للعامل فنجده وارد أولا وقبل كل شيء كحق دستوري لابد من احترامه حيث نص دستور سنة 2020 على أنه لكل شخص الحق في الحصول على منصب عمل يكفل كرامته[3] ضمن أحكام قانون علاقات العمل، وهو ما أشار اليه في إطار احكام قانون علاقة العمل[4].

- لم يستقر المشرع الجزائري على استعمال عبارة واحدة بخصوص هذا العنصر فنجده تارة يطلق عليه مصطلح "الأجر" أين ينص عليه على أساس أنه كل ما يحصل عليه العامل الخاضع

[1] المادة 01 من الاتفاقية الدولية رقم 195 لسنة 1949 المنعقدة بموجب المؤتمر الدولي للعمل في دورته الثانية بجنيف في جويلية 1949 التي صادقت عليها الجزائر في 1962 والتي تنص: "...تعتبر الاجور في هذه الاتفاقية أي مكافأة أو كسب يمكن أن تقدر قيمته نقدا أي كانت تسميته أو طريقة حسابه والتي يجب ان تحدد بالتراضي أو بالقوانين أو اللوائح الوطنية ويدفعه صاحب العمل لشخص يستخدمها مقابل عدم أداه أو يؤديه أو خدمات قدمها أو يقدمها بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب."

[2] المادة 01 من الاتفاقية رقم 100 الصادرة في 06 جوان 1951 حول مساواة العمال والعاملات في الأجر، والتي صادقت عليها الجزائر في 1966.

[3] المادة 66 فقرة 01 02 من دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي ر. 96-438 المؤرخ في07 ديسمبر 1996، ج. ر.،ع. 76 لسنة 1996 المعدل والمتمم التعديل الدستوري للجمهورية الجزائرية لسنة 2020 الصادر بموجب ق. ر. 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، ج. ر. ع.، 82 لسنة 2020.

[4] المادة 20 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج. ر.، ع. 17 الصادرة في 25 أفريل 1990.

قواعد قانون العمل[1]، وتارة يستعمل "المرتب" وهو غالبا تعبير يطلق على الوظيف العمومي وذكره المشرع في قانون علاقات العمل[2]، يستعمل المشرع أيضا مصطلح أو لفظ "الدخل" بمعنى كل ما يدخل في ذمة العامل بغض النظر عما إذا كانت أجرا ثابت أو متغيرا[3]، لكن رغم تعدد التسميات تبقى كلها تشير الى مدلول واحد والى تحقيق هدف واحد وهو ضمان حماية جهد العامل سواء كان عضلي أو فكري[4]، فكل شخص تجمعه علاقة عمل مع صاحب العمل هذا الأخير الذي قد يكون شخصا طبيعيا أو معنويا[5] فهو بذلك ملزم بدفع مقابل له بتساوي مع الجهد المبذول[6].

2. 2 آليات تحديد الأجر

كأصل عام تحديد الأجر يكون بموجب الاتفاق بين العامل وصاحب العمل غير أنه تتدخل النصوص القانونية لضبط طريقة تحديد الاجر وعليه تتم تحديد الاجر وفق ما يلي:

[1] المادة 85 من نفس القانون.

[2] المادة 81 من نفس القانون التي تنص: " يفهم من عبارة المرتب حسب هذا القانون ما يلي:

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة

- التعويضات المدفوعة بحكم الأقدمية أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف العمل خاصة، لا سيما العمل التناوبي، العمل المضر، الالزامي بما فيه العمل الليلي، علاوة المنطقة.

- العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه".

[3] المادة 82 من نفس القانون.

[4] أحمية سلمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ج. 02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص. 213.

[5] أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط. 01، 2009، ص.200.

[6] حماد محمد الشطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات (دراسة مقارنة بين نظام الرأسمالي والاشتراكي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص. 44.

1.2.2 تحديد الاجر بمقتضى عقد العمل

يخضع تحديد الأجر هنا لمفاوضات ومناقشات بين صاحب العمل وبين العامل وتدرج ضمن شروط العقد أين يعود لهما الحرية والإرادة المستقلة في تحديد قيمته[1] مع الأخذ بعين الاعتبار مختلف الأحكام والتشريعات والأنظمة السارية المفعول في هذا المجال كاحترام الأجر الوطني الأدنى المضمون [2]، كما يتوجب على صاحب العمل مراعاة مبدأ المساواة بين العمال من حيث تحديد قيمة الأجر كما يتعين على صاحب العمل عدم التعريج الى التعديل في الأجر كانقاصه ولكن على عكس ذلك يستطيع فيه تعديله بالزيادة فيه كما لا يجوز للقضاء أيضا التعديل في الاجر كمبدأ عام لأن هذا الأمر يحظى بالإشكالية اعمالا بقاعدة العقد شريعة المتعاقدين[3].

2.2.2 تحديد الأجر بموجب الاتفاقيات الجماعية

تعد اتفاقيات العمل الجماعية مدون مكتوب يتضمن جملة من شروط العمل وسير المؤسسة[4] وهي عبارة عن تنظيم جماعي بين ممثلي صاحب العمل وبين العمال، حيث ومن بين الأمور التي تنظمها هذه الاتفاقيات الجماعية نجد مسألة الأجور ومختلف التعويضات[5]، يحظى تحديد الأجر في نصوص الاتفاقية الجماعية بنوع من القوة القانونية كونها مضمونها يهدف وبشكل خاص الى تحقيق

---

[1] أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 2015، ص. 66.

[2] نفس المرجع، ص.220.

[3] المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 24 أكتوبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بتسيير المؤسسات، ج. ر.، ع. 42 لسنة 1990.

[4] كمال مخلوف، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مجلة دفتر السياسة والقانون، ع. 04، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2011، ص.89.

[5] م. 120 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر التي تنص: " يمكن للاتفاقية الجماعية وفقا للمادة 120 من القانون 90 -11 المتضمن علاقات العمل أن تعالج وتنظم الأمور المتعلقة بموضوع الأجور والتعويضات وتقرر في هذا الشأن ما يلي:

- الأجور الاساسية الدنيا انطلاقا من الحد الأدنى المضمون ..... في السابق"

حماية لحقوق العمال المشتركة وفق معيار العدل والمساواة وتحقيق نوع من التوازن الاقتصادي بين مصالح صاحب العمل وبين مصلحة العمال[1].

2.2. 3 تحديد الأجروفق النصوص التشريعية

وهو ما أقر به قانون علاقات العمل[2] بالإضافة الى النصوص الأخرى التكميلية في هذا المجال كقانون المالية لسنة 2015[3]، كما تخضع أحكام التشريع أيضا صلاحية تحديد الأجر الى مصالح مختصة كاللجنة الوطنية للأجور[4] ولجنة تصنيف المناصب[5].

2.2. 4 تحديد الأجروفق المدة الزمنية والإنتاج

يخضع الأمر هنا لعامل الزمن بمعنى المدة الفعلية لساعات العمل التي يقضيها العامل في عمله بالساعات أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر[6]، هذه الالية في تحديد الاجر غالبا ما يتم اعتمادها بالنسبة مناصب العمل غير محددة المدة[7]، أما بالنسبة لتحديد الأجر اعمالا بآلية مراعاة وحدة الانتاج فان المسألة هنا تخضع للمردودية التي تحققها المؤسسة المستخدمة أو صاحب العمل[8]، علما أن لهذه الطريقة تتحكم عدة عوامل فيها كالوحدة الزمنية التي يقضيها مثلا عامل بمنصب عمل معين مقارنة

[1] أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفدية، مرجع سابق الذكر، ص.220.

[2] المادة 87 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر.

[3] المادة 90 من القانون رقم 14-10 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، ج. ر.،ع. 78 لسنة 2014.

[4] المرسوم رقم 80-118 المؤرخ في12 أفريل 1980 المتضمن عمل وتدخل اللجنة الوطنية للأجور، ج. ر.، ع. 16 لسنة 1980 الملغى.

[5] المرسوم رقم 80-119 المؤرخ في 12 أفريل 1980 المتضمن انشاء لجنة لتصنيف مناصب العمل، ج. ر.، ع. 16 لسنة 1980.

[6] خليل سمية، اليات الحماية القانونية للأجر في تشريع العمل الجزائري، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه في القانون، تخصص قانون اجتماعي، جامعة تيزي وزو، السنة الجامعية 2021-2022، ص. 38.

[7] قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة، ط .02، دار هومة، الجزائر، 2011، ص. 189.

[8] غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، دار الثقافة، 2015، ص. 145.

بمنصب اخر على مستوى نفس المؤسسة نوعية وكمية المردودية التي قد تكون متفاوتة بين العمال ...الخ[1].

3. حماية الأجر باعتباره عنصرا ممتازا في علاقة العمل

نظر للأهمية الكبيرة التي يكتسي عنصر الأجر في ظل علاقة العمل وبالنظر للدور الكبير الذي بلعبه في حياة العامل الاجتماعية والاقتصادية جعل من جل تشريعات العمل تعمل جاهدة على تكريس مجموعة من الآليات لحمايته.

1.3. حماية الأجر من تجاوزات صاحب العمل

نلمس مظاهر الحماية المقررة لعنصر الاجر من تجاوزات صاحب العمل من خلال تلك القواعد القانونية المقررة لحمايته مما يعرف بحالة الاقتطاع وكذا من المقاصة ناهيك عن حوالة الاجر وبطلان تنازل العامل عن أجره.

1.1.3 حماية الأجر من الاقتطاع

يتحدد مفهوم الاقتطاع من خلال قيام صاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة بخصم جزء صغير أو كبير من أجر العامل وهو ما ذهبت اليه أحكام الاتفاقية رقم 95 المتعلقة بحماية الاجور[2]، هذا بالنسبة لحالة الاقتطاع على المستوى الدولي أما في إطار التشريع الوطني بالرغم من منع المشرع لهذه المسألة إلا أن الأمر يشهد استنادات أين أجاز المشع الاقتطاع من أجل العامل إذا ما توافرت هناك حالات قانونية فقد تكون الاقتطاعات نتيجة الاخلال بنظام العمل فهذا يسمح لصاحب

[1] محمد جنس منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيوت، د. س. ن.، ص. 170.

[2] المادة 08 من الاتفاقية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور لسنة 1951 التي تنص: "لا يجوز الاقتطاع من الأجور الا بالشروط والمدى الذي تقرره القوانين واللوائح الوطنية أو تحدده الاتفاقيات الجماعية أو قرارات التحكيم ويبلغ العمال بالطريقة التي تراها السلطة المختصة أنسب الطرق بالشروط التي يمكن اجراء الاقتطاعات ومدها."

العمل بالاقتطاع من أجره مهما كانت صفته أو ترتيبه في السلم المهني[1]، كذلك حالة الغياب الكلي دون وجود تبرير تطبيقا لأحكام قانون علاقات العمل[2]، يمكن أن ندرج ضمن هذه الأسباب حالة المتابعة التأديبية للعامل من طرف صاحب العمل بسبب خطأ مهني أيضا بالإضافة الى حالة أخرى وهي الاقتطاع لدفع الأعباء المترتبة على العامل كاقتطاع الضريبة على الدخل، الخدمات الاجتماعية التقاعد المسبق اشتراكات الضمان الاجتماعي[3].

2 .1.3 حالة المقاصة

المقصود بالمقاصة حالة وجود كل من الدائن والمدين دائن ومدين في ذات الوقت أي أن كل من صاحب العمل والعامل دائنين ومدنين معا، ولما كان العامل الطرف الضعيف في علاقة العمل وبحكم أهمية الأجر خاصة الاقتصادية في حياة العامل منعت التشريعات القانونية اللجوء إلى حالة المقاصة بكل حرية بل وضعت لها حدود معينة علما أن المشرع الجزائري لم ينص على المقاصة في اطار قوانين علاقات العمل وعليه نطبق القواعد العامة للمقاصة في هذا الخصوص والتي تقضي ضرورة تماثل الدينان أي من نفس النوع، وأن يكونا مشروعين يجوز المطالبة بهما وقابلان للتنفيذ بحلول أجل الوفاء ولا وجود للنزاع بشأنهما[4].

[1] المادة 53 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر التي تنص: "أن يتقاضى العامل أجره فترة لا يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي، ما عدا الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة، وذلك دون الاخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي."

[2] المادة 80 من نفس القانون.

[3] المادة 17 من القانون رقم 18 -14 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج. ر.،ع. 28 لسنة 1983.

[4] المادة 297، 298 و299 من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26ديسمبر1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم، ج. ر.، ع. 71 لسنة 1975.

2.3 حماية الاجر من دائن الى صاحب العمل

غالبا ما يتواجد العامل في حالة مديونية في اطار علاقة العمل مع صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة أو حتى مع أشخاص أجانب عن علاقة العمل وبحلول أجل الوفاء يجوز للدائن القيام بالحجز على كل أموال المدين ما يشكل له ضمانا بقبض دينه طبقا للقواعد العامة المعروفة في علاقة المديونية كما قد يكون ذلك عبر حوالة الحق، ما يجعل أجر العامل عرضة لكل هذا باعتباره أيضا في نظر الدائن يشكل ضمانا عاما فيلجأ الى الحجز على الأجر أو الاتفاق مع العامل على التنازل عنه وفي هذا الصدد تأتي النصوص القانونية لتحقيق حماية لعنصر الاجر في مختلف طرق تحصيل الدين.

2.3.1 حالة الحجز والاعتراض

يعد الحجز من بين أحد وسائل التنفيذ المقررة قانونا للدائن على المدين لأجل استيفاء دينه وفي هذا الصدد وحماية لعنصر الاجر فان المشرع الجزائري سلك بهذا الخصوص ما قضت به قواعد الاتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية حيث أجاز عملية الحجز على جزء معين من الأجر لكن في حدود نسبة معينة بالرغم من أن التحديد لم يكن بشكل دقيق بل اكتفى بالقول أنه كلما زاد الأجر عن الأجر الوطني الأدنى المضمون وعكس ذلك كلما اقترب منه كلما قلت نسبة الحجز[1]، كما لا يمكن أيضا من جهة أخرى العجز على المنح والتعويضات والعلاوات ومختلف المبالغ المخصصة لسد النفقات، بدوها أيضا قواعد قانون علاقات العمل نص على عدم جواز القيام بعملية الحجز على الأجر كليا بحكم أهمية الأجر لدى العامل اجتماعيا واقتصاديا اذ يعتبر الأجر أساس معيشة العامل وعليه لا بد من عدم الاضرار به وبعائلته ماديا[2].

---

[1] المادة 01 فقرة 02 من القانون رقم 75-34 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بحجز ما للمدين وفق دفع المرتبات، ج. ر.ع. 39 لسنة 1975 الملغى.

[2] المادة 90 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر التي تنص: "لا يمكن الاعتراض على الأجور المرتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها".

وتجب الاشارة بهذا الخصوص أن قواعد قانون علاقات العمل لم تحدد كيفيات الحجز على الأجر ولا النسبة التي يجوز الحجز عليها ما يجعلنا نطبق الأحكام العامة المنصوص عليها في قانون اجراءات مدنية والإدارية والتي تنص على عدم جواز الحجز على الأجور والمرتبات إلا بموجب سند تنفيذي وفي حدود نسبة معينة[1]، وعليه أجاز التشريع الجزائري عملية الحجز على الأجور والمرتبات والمداخيل التي يتقاضاها العامل وهو في حالة مديونية كونه مدين وحدود النسب التالية:

- 10% إذا كان المرتب الصافي يساوي أو أقل قيمة من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

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

- 20% إذا كان المرتب الصافي يفوق ضعف الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل ثلاث مرات قيمته.

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

- 30 % إذا كان المرتب الصافي يفوق أربع مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل بخمس مرات عن قيمته.

- 40 % إذا كان المرتب الصافي يفوق خمس مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ويساوي أو يقل بستة مرات عن قيمته.

- 50% إذا كان المرتب الصافي يفوق ستة مرات قيمة الاجر الوطني الأدنى المضمون.

[1] المادة 575 القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل والمتمم، ج. ر.، ع. 21 لسنة 2008.

علما أنه استثنى من ذلك ما يتعلق بالمنح العائلية عن حساب الدخل الصافي في النسب المذكورة اذ لا يجوز الحجز عليها مع مراعاة ما يتعلق أيضا بالقيمة الغذائية خاصة في حالة وجود القصر وكل من تجب رعايتهم قانونا.

- أما عن اجراءات الحجز فلا بد أن يكون الأمر بناءا على أمر على عريضة يقدمها الدائن أو الزوجة أو الوصي أو الحاضن الى رئيس المحكمة التي تقع في دائرة اختصاص الموطن أو المقر الاجتماعي للمحجوز عليه أو مركز رفع الأجر أو المرتب ليبلغ إلى المحجوز عليه بصفة رسمية وشخصية أو أحد أطراف عائلته الذين يقيمون معه أو في الموطن المحتار حيث يكون التبليغ شخصيا بالنسبة للشخص الطبيعي والى الشخص المعنوي عبر ممثليه القانوني مع تسليم نسخة من أمر الحجز والتنويه الى ذلك في محضر التبليغ الرسمي[1].

2.2.3 حالة حوالة الأجر والتنازل عنه

يقصد بحوالة الأجر وجود اتفاق بين العامل بصفته مدين وبين دائنه الذي قد يكون رب عمله أو شخصيا أجنبيا على أن ينقل اليه أجره كله أو جزء منه في حدود ما يبرأ ذمة اتجاهه[2]، علما أن المشرع الجزائري وإذا ما تمعنا في مجمل النصوص الفاعلة في تنظيم علاقات العمل لا نجده قد نظم هذه المسألة لذا نطبق بهذا الأمر القواعد العامة، بدورها الاتفاقية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور تعرضت لحوالة الأجور على أساس أنه لا يمكن أن يكون الأجر موضوع حجز حوالته إلا وفقا للكيفيات المقررة بموجب التشريعات الوطنية [3].

وبحكم أهمية الأجر خاصة لدى العامل اجتماعيا واقتصاديا فان اجراء حوالة ليس بالأمر الهين وبهذا الصدد توجهت أحكام قانون علاقات العمل الى تحديد النسب التي تتم الحوالة بخصوصها

[1] المادة 778 من ق. ا. م. ا. السابق الذكر.

[2] خالد أحمد قدادة، الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري، أحكام الالتزام الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر ،1992، ص.315.

[3] المادة 10 من الاتفاقية رقم 95 السابقة الذكر.

وهي تتراوح ما بين 5 % إلى 50 % وهي نفس النسب المحددة والمقررة بخصوص مسألة الحجز المذكورة أعلاه[1].

أما بخصوص الاجراءات الواجب اتباعها فان الأمر يستلزم أن يتم الحوالة بواسطة تصريح مكتتب من طرف العمل والذي يجب أن يكون حاضرا وشخصيا أمام كتابة ضبط المحكمة المختصة اقليميا بمقر اقامته[2]، بعد ذلك يتم تسجيل التصريح في سجل مخصص والذي تسجل وتحفظ فيه كل العقود والقرارات وما يترتب عن ذلك من تنفيذ الأحكام، ليتم تبليغ المدين بطلب من الأطراف في مكان عمل العامل وعندها يحق لصاحب العمل أو الهيئة المستخدمة بعملية الاقتطاع من الدين في حدود دينه[3].

- أما عن ما يعرف بالتنازل عن الأجر فيلاحظ كذلك أن المشرع الجزائري لم يتعرض في إطار قانون علاقات العمل لهذه المسألة بنص صريح علما أن أحكام القانون رقم 75-31 تضمنت مبدأ التنازل الأجور أين أقرت ببطلانه متى تم ذلك[4] وفي ذات السياق تضمنت أحكام قانون علاقات العمل وجوب دفع صاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة إلى العمال وبصفة منتظمة فور حلول أجل الاستحقاق، وبالتالي يعتبر مثل هذا التصرف باطلا حتى ولو تم برضا العامل نفسه[5]، الا في بعض الحالات الاستثنائية كأن يكون العامل في إطار اجراء تربص أو غير ذلك كما يجوز ذلك أيضا في حالة وجود مقاصة بين العامل وصاحب العمل لكن في اطار محدود وضيق وبصفة جزئية مع ضمان حقوق العامل خاصة المعيشية.

---

[1] المادة 01 من نفس الاتفاقية.

[2] المادة 03 من القانون رقم 75-34 السابق الذكر.

[3] المادة 12 من نفس القانون.

[4] المادة 172 و173 من القانون رقم 73-31 المؤرخ في 19 أفريل 1975 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج. ر.، ع. لسنة 1975.

[5] المادة 88 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر.

منح القانون أيضا للعامل مجموعة من الطرق لحماية اجره والتي يمكن حصرها خاصة في الحق في الحبس والذي وفي حقيقة الأمر أشار اليه المشرع الجزائري في سياق القانون المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص والملغى والذي نوه فيه الى أن العمال في المنازل أو الصانعون والحائزون لشيء مصنوع يمكنهم ممارسة حق الحجز ضمن الشروط القانونية[1]، هذه الأخيرة التي تضمنتها أحكام القانون المدني[2] وهي ضرورة توافر ثلاثة شروط لأجل ممارسة هذا الحق وهي وجود التزام في ذمة الحابس، وجود للحابس حق مستحق الأداء في ذمة المدين، وجود ما يعرف برابط أو علاقة بين حق الحابس وبين التزامه

بالإضافة إلى حق آخر حول العامل لحماية أجره وهو طريق الدعوى المباشرة أين يحق للعامل مطالبة رب عمله أو المؤسسة المستخدمة بما يضمن القدر الذي يكون مدينا به المقاول الأصلي حين رفع الدعوى، لا يمكن للمقاول العامل الفرعي مثل هذا الحق اتجاه كل من المقاول الأصلي ورب العمل[3]، وبدورها أحكام قانون علاقات العمل منحت هذا الحق ونصت عليه واعترفت به أيضا للعمال سواء كانوا مقاولين أصليين أو فرعيين.

4. خاتمة:

في ختام هذه الورقة يمكن تلخيص ما وصلنا اليه في فكرة مفادها أن عنصر الأجر فعلا حظى بعناية وحماية قانونية كبرى من قبل المشرع الجزائري , حيث حرص على تنظيم هذه المسالة في ظل علاقة العمل وبشكل عميق أين لاحظنا أنه عمد في إطار ذلك إلى تبني ترسانة من النصوص القانونية التي تحمل من القواعد ة المهمة ما لا يمكن خرقها وتجاوزها تحقيقا بذلك لحماية فعالة لهذا العنصر المميز في علاقة العمل

[1] المادة 171 من القانون رقم 75-31 السابق الذكر.

[2] المادة 200 من القانون المدني السابق الذكر التي تنص: "لكل من التزام بأداء شيء أن يمتنع عن الوفاء به ما دام الدائن لم يعرض الوفاء بالتزام المدين أو ما دام الدائن لم يقم بتقديم تأمين كاف للوفاء بالتزامه هذا، ويكون ذلك بموجب خاص الحائز الشيء أو محرزه اذ هو أنفق عليه مصروفات ضرورية أو نافعة فإذا له أن يمتنع عن رد هذا الشيء حتى يستوفي ما هو مستحق له إلا أن يكون الالتزام بالرد ناشئ عن عمل غير مشروع".

[3] المادة 565 فقرة 1 من نفس القانون.

، هذا الاهتمام من طرف المشرع ما هو إلا إدراكا منه لمكانة الأجر وأهميته البالغة في كل من حياة العامل وحتى على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي وحتى السياسي بالنظر لما قد ينتج عند المساس به من مشاكل وأزمات, ما يخلف آثارا سلبية على جميع النواحي خاصة الاجتماعية، فالحفاظ على الحقوق الاجتماعية للعمال يعد من بين المواضيع الحساسة التي تساهم بشكل أو بآخر في رسم أسس التنمية الاجتماعية المتوازنة.

غير أنه وفي الحقيقة ورغم كل هذا التنظيم القانوني الدقيق لعنصر الأجر إلا ان هذه الحماية ليست كافية في وقتنا الحالي وبالنظر لمختلف التطورات الحاصلة في الوسط المهني, فلا يزال الوضع يفرز بعض الصعوبات والاشكالات الحاصلة في الميدان المتعلقة بالأجر خاصة من الناحية التقنية وكذا تجاوزات بعض أرباب العمل والدليل على ذلك هو زخف الجهات القضائية بالعديد من القضايا وبشكل يومي حول الأجور وجل المسائل المرتبطة به خاصة في ظل تعدد سبل المساس بهذا الحق المادي للعامل.

وعليه تم الخروج بالتوصيات التالية:

- ضرورة التفات المشرع إلى إضفاء بعض التعديلات بخصوص نظام الأجور مواكبة للتطورات الراهنة في بيئة العمل.
- ضرورة ادخال تقنيات أكثر حداثة في نظام تسيير الأجور .
- ضرورة إعادة دراسة الآليات المخولة للعامل من أجل حماية أجره والدفاع عنه في ظل عدم الاستجابة الفعلية لتلك الآليات القديمة.
- تشديد عامل الرقابة على ضرورة دفع المستحقات في ميعادها وهو ما يثبته الواقع العملي جراء العديد من التجاوزات التي يرتكبها أرباب العمل.
- تشديد العقوبة على كل من يخالف القواعد القانونية التي من شأنها تحقيق الحماية لعنصر الأجر.

5. قائمة المراجع:

أولا : باللغة العربية :

1- آيات من القران الكريم

2- القواميس والمعاجم

1- ابن المنطور، لسان العرب، الجزء 06، المكتبة التوفيقية، القاهرة، جمهورية مصر العربية، دون تاريخ النشر.

2- صحيح ابن ماجد، مسند الشهاب.

3- صحيح البخاري.

3- الكتب

الكتب العامة

1- أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط. 01، 2009.

2- أحمية سلمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ج. 02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.

3- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015.

4- خالد أحمد قدادة، الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري، أحكام الالتزام الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.

5- حماد محمد الشطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات (دراسة مقارنة بين نظام الرأسمالي والاشتراكي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.

6- دادي عدون ناصر، ادارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دراسة نظرية وتطبيقية، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2004.

7- غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، دار الثقافة، 2015.

8- قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة، ط .02، دار هومة، الجزائر، 2011.

9- محمد جنس منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيوت، د. س. ن.

10- حماد محمد الشطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات (دراسة مقارنة بين نظام الرأسمالي والاشتراكي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.

المقالات العلمية

1- كمال مخلوف، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مجلة دفتر السياسة والقانون، ع. 04، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2011.

الاطروحات والرسائل الجامعية

1- خليل سمية، اليات الحماية القانونية للأجر في تشريع العمل الجزائري، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه في القانون، تخصص قانون اجتماعي، جامعة تيزي وزو، السنة الجامعية 2021-2022.

ثانيا : باللغة الأجنبية

1-Tayeb belloula-Droit de travail - L M P –Dehleb , Alger-1994 , p. 24.

ثالثا : القوانين والنصوص القانونية

1- دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي ر. 96-438 المؤرخ في07 ديسمبر 1996، ج. ر.،ع. 76 لسنة 1996 المعدل والمتمم التعديل الدستوري للجمهورية الجزائرية لسنة 2020 الصادر بموجب ق. ر. 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، ج. ر. ع.، 82 لسنة 2020.

2- النصوص الدولية المصادق عليها

1- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 والذي صادقت عليه الجزائر بموجب م. 11 من دستور سنة 1963 المؤرخ في 10 سبتمبر 1963، ج. ر.، ع. 64 لسنة 1963.

2- الاتفاقية رقم 100 الصادرة في 06 جوان 1951 حول مساواة العمال والعاملات في الأجر، والتي صادقت عليها الجزائر في 1966.

3- الاتفاقية الدولية رقم 195 لسنة 1949 المنعقدة بموجب المؤتمر الدولي للعمل في دورته الثانية بجنيف في جويلية 1949 والتي صادقت عليها الجزائر في 1962.

4- الاتفاقية ر. 95 المتعلقة بحماية الأجور لسنة 1951 والتي صادقت عليها الجزائر في 1962.

3- النصوص القانونية الوطنية

1- القانون رقم 73-31 المؤرخ في 19 أفريل 1975 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج. ر.، ع. لسنة 1975.

2- القانون رقم 75-34 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بحجز ما للمدين وفق دفع المرتبات، ج. ر.،ع. 39 لسنة 1975 الملغى.

3- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج. ر.، ع. 17 الصادرة في 25 أفريل 1990.

4- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل والمتمم، ج. ر.، ع. 21 لسنة 2008.

5- القانون رقم 18 -14 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج. ر.،ع. 28 لسنة 1983.

6- الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26ديسمبر1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم، ج. ر.، ع. 71 لسنة 1975.

7- المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 24 أكتوبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بتسيير المؤسسات، ج. ر.، ع. 42 لسنة 1990.

8- المرسوم رقم 80-118 المؤرخ في12 أفريل 1980 المتضمن عمل وتدخل اللجنة الوطنية للأجور، ج. ر.، ع. 16 لسنة 1980 الملغى.

9- المرسوم رقم 80- 119 المؤرخ في 12 أفريل 1980 المتضمن انشاء لجنة لتصنيف مناصب العمل ،ج. ر.، ع. 16 لسنة 1980.