

الدرس السابع: الأجر:

يكاد الكثير من أصحاب الشأن في قطاع الشغل، يعتقدون أن قانون علاقات العمل هو الأجر، من منطلق أساسي، أن المشرع بعد 1990، ولما أولى شأن التصنيف المهني لأطراف العلاقة وكيفيات تحديد مختلف المداخل للعمال الأجراء، للاتفاقيات الجماعية وللتفاوض، أن وجدنا الأجر في هذه المصادر المهنية (الاتفاقية الجماعية والعقود الفردية) العنصر الرئيسي الذي أعطته العناية بأن كانت البديل للنصوص القانونية السابقة الصادر عن 1990 ومعوذا للأحكام التشريعية. وهذا ما يؤسس لمبدأ الحرية في التفاوض لتقدير الأجر. وعلى اعتبار أن الأجر هو سبب العقد بالنسبة للعامل.

ويعرف الأجر أنه ذلك الدخل الذي يدفعه صاحب العمل لأجيره مقابل العمل الذي تحصل عليه من هذا الأخير، ويدفع نقدا وبشكل دوري.

1-1-1 خصائص الأجر:

α الأجر يدفع مقابل العمل : لقد ذهبت

المحكمة العليا في كثير من قراراتها إلى التأكيد على أن الأجر لن يكون إلا مقابل العمل الذي يؤديه العامل، وينبني على هذا الموقف المستند على نص المادة 53 ق.ع.ع. التي تنص أن لا يمكن أن يتقاضى عاملا أجر فترة لم يعمل فيها، والمادة 80 أن هذا الأجر حق للعامل يؤدي له مقابل العمل الذي يؤديه.

إذن لا يمكن كمنبدأ عام أن يتقاضى عامل أجرا عن فترة لم يعمل فيها، وأن يسمى الدخل الذي يتقاضاه وعلاقة العمل لم تكن قائمة أو غير موجودة أو معلقة، أنه أجرا.

كما راح القضاء الجزائي إلى رفض كل طلب ويكون دافع لنقض الحكم أو القرار القضائي من قبل المحكمة العليا، رغم أحقية العامل بالمبلغ المقضي له به، إلا انه مادام هذا المبلغ سمي أجرا، والعامل لم يؤدي عملا مقابلته، فالقاضي بهذا يعتبر قد أخطأ في تطبيق القانون.

حيث أن كثيرا من النزاعات الاجتماعية المتعلقة بالتسريح، ولما يقضي القاضي باعتبار ذلك التسريح تعسفا وبالضرورة دفع مقابل مالي عن ضياع أجور فترة التسريح وسماه أجرا، أن اعتبرت المحكمة العليا أن العامل باعتباره لم يؤدي عملا في فترة التسريح، فلا يمكن تسمية المبلغ المالي المحكوم به أجرا، بل تعويضا، وإن كان يقدر على أساسه (أي الأجر).

وقد وجدنا أيضا قرارا قضائيا صدر عام 1998، أن اعتبرت المحكمة العليا، رغم اعتماد هيئة الضمان الاجتماعي على الأجر في تحديد الأداءات النقدية وبدفعها بقيمة الأجر، أن لا يمكن بأي حال تسمية ما يدفعه صندوق الضمان الاجتماعي أجورا، بل يعتبر من الأداءات اليومية، مادام أن هذا الصندوق ليس صاحب العمل بل هيئة تأمينية في علاقة مع مؤمن.

ولكن ماذا لو عمل شخص عند أكثر من مستخدم أو في مناصب مختلفة مختلفة في نفس الوقت عند نفس المستخدم، فهل يستحق أكثر من أجر واحد؟

ونشير ان قرارا للمحكمة العليا بالاحتفاظ بالامتيازات المكتسبة للعامل كما تقره المادة 73-4، لا يعني من قبيل الامتيازات الأجر، بل على سبيل المثال بقاء استفادة هذا العامل من سكن مهني أو بوسيلة نقل مصلحية ... الخ.

✠ تقدير الأجر ودفعه نقدا : حتى وإن كان

الأجر "Le salaire" يعني الملح، الذي كان وسيلة التبادل والتقايط في المجتمع الروماني، إلا أن ضرورة تحديده نقدا يمنع أصحاب العمل البتة دفعه عينا، ويكون بالعملة الوطنية.

وجاء هذا التقييد، حتى يمنع على رب العمل أن يجعل من العمال عن طريق أجورهم أول زبائنه، وهم مكرهين على ذلك، فيسوق إليهم سلعته.

(التعاضديات والتسوق برهن الشيكات).

✠ دفع الأجر دوريا : وفقا للحديث النبوي الشريف

بمعناه أن يدفع الأجر للأجير قبل أن يجف عرقه، جاء نص المادة 88 التي تنص على أنه يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام، عند حلول أجل استحقاقه.

ومهما اختلفت المدة باليوم أو الأسبوع أو الشهر، فإن الأجل لا بد أن تكون دورية.

ولم يحدد القانون طريقة لدفع الأجور، فإما أن يدفعه بشكل مباشر ويؤشر العامل على قبضه بتوقيعه على سجل يخصص لهذا الأمر، أو عن طريق حوالات بريدية أو بنكية في حسابات العمال البريدية الجارية أو البنكية.

✠ المساواة في دفع الأجر : لعل أحد

الإشكالات التي طرحت في قانون علاقات العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، وظهر ذلك في العديد من الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية ومنظمات حقوق الإنسان.

وقد أكدنا في درسنا السابق، أن لافرق بين أجر العامل المثبت والعامل تحت الإختبار فيما يخص قيمة الأجر الذي يتقاضاه كليهما ماداما أنهما يشتغلان نفس المنصب.

ولعل أحد أهم الإشكالات تتعلق باليد العاملة الأجنبية، فإن كان على مستوى دول الاتحاد الأوروبي، السعي بالوصول إلى قواعد موحدة لتحديد الأجور على مستوى كل دول الاتحاد الأوروبي، بحيث أن الهيئة المستخدمة التي تشغل يد عاملة بمختلف هذه الدول، أن تدفع لعمالها أجورا متساوية، فمثلما يتقاضاه العامل الفرنسي من اجر في فرنسا يتقاضاه العامل بنفس الشركة من جنسية برتغالية سواء بفرنسا أو البرتغال.

ولربما الإشكال في الجزائر يطرح بشكل عكسي، ولعل الأمر يتعلق باليد العاملة المشتغلة في قطاع المحروقات والبناء، وظاهرة التمييز كثيرا ما تجلب المتاعب للهيئات المستخدمة، بحيث أن هذا يخلق جوا مضطربا بين مختلف فئات العمال. وعلى سبيل المثال ما تعلق باستفادة فئات من تعويضة خاصة بالمنصب " **التعويض النوعي عن المنصب " Indemnité spécifique de poste** " والبعض الآخر لا.

2-1-1 عناصر الأجر: يتشكل الأجر من عناصر عدة، أبرزها:

✧ **الأجر القاعدي:** وهو المرجع الرئيسي المستقر للأجر، الذي يحدد وبحسب التصنيف المهني المطبق في الهيئة المستخدمة، كحال مثلا منصب موجود في الصنف 16، ويقدر بـ 370 نقطة استدلالية، وقيمة النقطة 19 ديناراً.

ويقاس على الأجر القاعدي مجموعة من التعويضات والعلاوات والمنح، التي تشكل عناصر تبعية له.

✧ **العناصر التبعية:** وهي تتكون من مجموع

التعويضات والمنح والعلاوات،

* فالتعويضات كلمة مدلولها في ق.ع.ع، أساسا تعني تعويض العامل تلك المصاريف التي أنفقها، وهو ما تعلق بالنقل والطعام والألبسة والوثائق...، وتفيد أيضا ما يكفل جبر الضرر الذي قد يصيب العامل أثناء عمله أو بمناسبة، فنجد تعويض الضرر والعدوى... إلا أن مفهوم التعويضات باتباع النظام التعاقدية في تحديد مختلف المداخل أن عرف توسعا، بحيث إلى جانب ما أقره التشريع من:

- التعويض عن الأقدمية،
- الساعات الإضافية،
- ظروف العمل الخاصة: - العمل التناوبي (العمل بالفرق)،
- العمل المضمر،
- العمل الليلي،
- تعويض المنطقة.

3-1-1 الحماية القانونية للأجر: قد تنطوي أحداث مهنية واقتصادية

واجتماعية على فقدان العامل لأجره، من ذلك وقوع المؤسسة في حالة إفلاس، وهنا نجد أن المشرع لاعتبارات إنسانية تفيد أن هذا الأجر يغطي نفقات العيش لقابضه ومن يكفلهم من أفراد، لهذا وفر له حماية قانونية تضمن في كثير من الأحوال تسديده، بغض النظر عن الظروف التي يوجد عليها مدينه (رب العمل) أو كونه هو مدينا في علاقات أخرى.

✧ **الأجور من الديون الممتازة:** ينص

القانون المدني على اعتبار الأجر حقا امتيازيا، بموجب المادة 993، عن السنة الأخيرة.

وبالاضطلاع على المواد التي تسبقها من المادة 990 إلى 992، نجد الأجور والرواتب معاً، لا تأتي إلا في المرتبة الرابعة بعد المصاريف القضائية وديون الخزينة العامة ومصاريف حفظ المنقول وترميمه.

هذا النص العام يوجد ما يناقضه في قانون علاقات العمل وبالتحديد نص المادة 89 التي وضعت الأجور في مرتبة تسبق ديون الخزينة العامة.

فيا ترى أمام تناقض هذين الحكمين، فأيهما نلجأ إليه؟ نقول المادة 89 ق.ع.ع، وفق وجهين، اعتبار أن نص ق.ع.ع. جاء لاحقاً على المادة 993 من القانون المدني، وأيضاً أن هذه المادة الأخيرة من القواعد العامة وما لحقها (والمقصود المادة 89 ق.ع.ع) من القانون الخاص، والقاعدة تشير أن القانون الخاص يقيد القانون العام (يراجع أيضاً المواد 280 و214 و995 من القانون التجاري).

ولكن رغم هذا قد لا يكفي المبلغ المصفى قيمة الأجور المستحقة للعمال الدائنين بدين ممتاز. هنا المشرع الفرنسي تدخل، ودائماً وفقاً للاعتبارات السابقة ذكرها، ليس في إطار الضمان الاجتماعي، الذي عادة يتدخل ليدفع البديل عن الأجر عند فقدانه، بل أوجد لهذا الغرض صندوقاً سماه "صندوق ضمان الأجور" يشارك فيه أرباب العمل لمهمة تسديد الأجور عند عدم استطاعة أرباب العمل دفعها لعمالهم.

❖ منع الاعتراض على الأجور والحجز عليها :

كما نصت عليه المادة 90 ق.ع.ع، بحيث لا يجوز إجراء أي حجز (التحفظي والتنفيذي). إلا أن لهذه القاعدة استثناءات، وردت في النصوص القانونية الآتية:

* الأمر رقم 34/75 المتعلق بحجز ما للمدين لدى الغير وبوقف دفع المرتبات، الذي ينص على إخضاع كل مداخيل العمال من أجور ورواتب لإجراءات الحجز ماعدا تلك المخصصة للنفقة الغذائية.

- 5% = SNMG،

- 10% يفوق SNMG ويقل أو يساوي ضعفه،

- 15% يفوق ضعف SNMG ويقل أو يساوي خمس مرات منه،

- 20% يفوق خمس مرات SNMG ويقل أو يساوي ست مرات منه،

- 25% يفوق ست مرات SNMG ويقل أو يساوي ثمان مرات منه،

- 50% يفوق ثمان مرات SNMG.

* ما ورد في القانون المدني:

* ما ورد في قانون الإجراءات المدنية:

* ما ورد في قوانين المالية.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والضمان الاجتماعي
المفتشية العامة للعمل
المفتشية الولائية للعمل بوهران

محضر مخالفة رقم

في سنة ألفين واثنان وعشرون وفي يوم من شهر
نحن مفتش العمل محلّفون ومفوضون قانونا،
مراقبون للتطبيق التشريعي للعمل داخل المؤسسة
الكانن ب:
المسؤول عنها السيد: ابن
وابن المولود في / / 19 ب
بصفته: صاحب العمل.
المقيم ب:، وهران

لاحظنا ما يلي: دفع أجر شهري للعامل يساوي دج، أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون المساوية لقيمة 20.000 دج شهريا.
هذه الوضعية تشكل مخالفة لـ:

- 1) للقانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، المعدل والمتمم . وخاصة المادتين 87 و87 مكرر.
- 2) وسيما المرسوم التنفيذي رقم 59/15 المؤرخ في 6 جويلية سنة 2015 المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 177/15، الذي يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون.
- 3) والمرسوم الرئاسي رقم 137/21 المؤرخ في 07 أبريل سنة 2021 المحدد للأجر الوطني الأدنى المضمون المشكل من ثلاث مواد.

ولهذا حررنا هذا المحضر ضد السيد:
المخالفة للمرسومين المذكورين أعلاه والمعاقب عليها بالمادة 149 من الأمر رقم 01/15 المؤرخ في 23 جويلية سنة 2015، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015،
التي تنص على: العقوبة بغرامة مالية تتراوح من 10.000 دج إلى 20.000 دج كل مستخدم يدفع لعامل أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر الأدنى المحدد في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعامل وذلك دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.
وفي حالة العود، تتراوح الغرامة المالية من 20.000 دج إلى 50.000 دج وتضاعف حسب عدد المخالفات.

بغرامة مقدارها على الأقل ب: 10.000 دج × 01 = 10.000 دج
على الأكثر ب: 10.000 دج × 01 = 10.000 دج

إثباتا لذلك حرر هذا المحضر للخدمة وتقييم ما هو حق طبقا للمادة 08 من القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فبراير سنة 1990 والمتعلق بصلاحيات مفتش العمل وكذا المادة 14 من نفس القانون الذي تنص على "يلاحظ مفتشوا العمل ويسجلون مخالفات التشريع الذي يتولون السهر على تطبيقه وفقا للمادة 27 من الأمر رقم 155/66 المؤرخ في 08 جوان سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية.
تتمتع محاضر مفتشي العمل بقوة الحجية مالم يطعن فيها بالاعتراض".

أقفل وحرر بوهران في / / 2014

نظر وحول