

طرق إثبات الأجر طبقا لقانون العمل الجزائري

الباحثة: أعراب نادية

كلية الحقوق جامعة الجزائر -1-

نصت القوانين العمالية الحديثة على أن الأجر يعتبر مناهم حقوق العامل إذ لا ينعقد عقد العمل إلا بوجود مقابل العمل ، إذ يعتبر العمل و الأجر و جهيين لعملة واحدة ، و لهذا يعتبر الأجر من أهم التزامات رب العمل و لا تبرأ ذمة هذا الأخير من إلتزامه بالوفاء بالأجر إلا إذا كان يملك ما يؤكد إستلام العامل لأجره ، فيمكن إثبات الأجر بالإعتماد على أدوات الإثبات المنصوص عليها في القواعد العامة و التي تطبق على كل التصرفات القانونية ، إلا أن هناك وسائل أخرى خاصة بعلاقة العمل فقط و تختلف وسيلة الإثبات باختلاف المرحلة التي يكون فيها عقد العمل فإذا كان العقد في مرحلة التنفيذ فإنه يتم إثبات أن الرب العمل دفع الأجر إما عن طريق كشف الأجور أو السجل المعد لقيود الأجور أو ما يسمى بدفتر الأجور ، إما إذا كان العقد قد وصل إلى مرحلة نهايته فالرب العمل ملزم في هذه الحالة بتقديم وصل التسوية النهائية لجميع الحقوق.

وسوف نحاول في هذه الدراسة التطرق بشكل دقيق لهذه الوسائل وكذا تحديد كل الثغرات التي وقع المشرع العمل فيها .وسنقسم دراستنا إلى قسمين،نخصص الأول لوسائل إثبات الأجر أثناء مرحلة تنفيذ عقد العمل، أما القسم الثاني فسنخصصه لإثبات الأجر في مرحلة إنهاء علاقة العمل .

أولا : إثبات دفع الأجر أثناء مرحلة تنفيذ عقد العمل .

في هذه المرحلة يتم إثبات دفع الأجر أو حتى أن عقد العمل قائم عن طريق وسيلتين هما : قسيمة الأجور ، دفتر الأجور.

1) قسيمة الأجور :

تعتبر قسيمة الأجر أو كما تسمى أيضا كشف الأجر الوثيقة الإعلامية التي يعدها صاحب العمل سواء كان عاما أو خاصا ، شخصا طبيعيا أو معنويا، يسلمها للعامل مهما كانت طبيعة العمل الذي ينجزه أو مدته و يشترط أن تتضمن هذه الوثيقة البيانات التفصيلية كعناصر الأجر الثابتة و المتغيرة¹ و التي سنتطرق إليها لاحقا.

ولقد أكدت المنظمات الدولية على ضرورة منح العامل ما يسمح بالتعرف على تفاصيل حساب أجره و التأكد منها وهذا ما نصت عليه الإتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور² في مادتها 14 فقرة ب³ وكذلك الإتفاقية العربية رقم 15 بشأن تحديد و حماية

1- هدافي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل : علاقات العمل الفردية و الجماعية ، دار الريحانة ، الجزائر 2002 صفحة 132.

2 - إعتمدت الإتفاقية رقم 95 تحت عنوان " إتفاقية بشأن حماية الأجور " في 1 جويلية 1949 ، و دخلت حيز النفاذ في 24 سبتمبر 1952

3 - المادة 14 من الإتفاقية رقم 15 تنص على مايلي : " تتخذ عند الضرورة تدابير فعالة لضمان معرفة العمال بطريقة ملائمة و ميسورة الفهم :

(أ) بشروط الأجر التي يخضعون لها عند بدء الإستخدام و عند أي تغيير .

(ب) بتفصيلات أجورهم عن فترة الدفع المعنية حيثما قد تكون عرضة لتغيير، و وقت كل فترة لدفع الأجور "

الأجور¹، و أما بالنسبة لتشريعات الدول فقد كان المشرع الفرنسي سابقا إلى تقنين إلزامية تقديم المستخدم قسيمة الأجر و ذلك منذ سنة 1937 وهذا بموجب قانون 4 مارس 1937 . أما المشرع الجزائري فجعل من تسليم القسيمة إلزاما يقع على عاتق المستخدم من خلال نص المادة 86 من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل، مرتبا على عدم تسليمها جزاء نص عليه في المادة 148 من القانون السالف الذكر، و ذلك بعد أن أهمل التطرق إليه في قانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل² كوسيلة من وسائل إثبات دفع الأجر.

أ : بيانات القسيمة الأجر و كيفية حفظها .

لقد عالج المشرع الجزائري طريقة إثبات الأجر من خلال الأمر رقم 31-75 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الملغى³ بموجب المادة 157 من قانون 90-11 و هذا في الباب الثاني منه تحت عنوان " الحماية القانونية للأجور " في فصلها الأول تحت عنوان " الوسائل و دورية الأجور و إثبات دفعها " ، إذ نجد الفقرة الأولى من المادة 152 منه تؤكد على إلزامية إستلام العامل لقسيمة الأجر من طرف مستخدمه و التي جاء نصها كما يلي : " يحق لكل عامل مهما كانت صفته و أيا كان محل عمله ، عند تقاضيه أي أجر له مهما كان مقداره أو نوعه و مهما كان شكل علاقة عمله و طبيعتها و شرعيتها أن يستلم ورقة ثبوتية تسمى " قسيمة الأجر " و يعد الشخص المعنوي أو الطبيعي الذي يستخدم العامل قسيمة الأجر و يسلمها إلى هذا الأخير " و لقد حدد المشرع في الفقرة الثانية من نفس المادة البيانات الواجب إدراجها في قسيمة الأجر و المتمثلة في:

- العنوان التجاري لصاحب العمل أو إسمه و عنوانه .
- إسم الصندوق الذي يدفع له صاحب العمل أقساط الضمان الإجتماعي و كذلك رقم تسجيل هذه الأقساط لدى الصندوق المذكور.
- إسم مستلم القسيمة و بيان العمل الذي يقوم به .
- مدة العمل و ساعات العمل المتعلقة بالأجر أو التسبيق المدفوع ، مع الإشارة ، و على إنفراد عند الإقتضاء ، إلى الساعات الإضافية و معدل أو معدلات الزيادة المطبقة بالنسبة للعمال الذين تحسب أقساط ضمانهم الإجتماعي على أساس الأجر الجزافي ، و يكمل بيان ساعات العمل ببيان أيام العمل و عند الإقتضاء أنصاف أيام العمل .
- نوع و مبلغ مختلف المكافآت و التعويضات التي تضاف عند الإقتضاء إلى الأجر .
- مبلغ الأجر الإجمالي الذي إكتسبه مستلم قسيمة الأجر .

1 - الإتفاقية رقم 15 المصادق عليها من قبل المؤتمر العمل العربي بعمان في مارس 1985 المتعلقة بتحديد و حماية الأجور ، إحتوت الإتفاقية على 25 مادة ، تضمنت 4 أبواب يتعلق الأول بتعريف الأجر و الثاني بحماية الأجور ، و الثالث بالحد الأدنى للأجور ، و الرابع بأحكام عامة . و لمزيد من التفاصيل عن منظمات العمل العربية أنظر : بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية الطبعة الأولى 2009 ، صفحة 110.

2- قانون رقم 78-12 المؤرخ في 1 رمضان 1398 الموافق ل 3 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، صادر في الجريدة الرسمية رقم 32 بتاريخ 8 أوت 1978 .

3- الأمر رقم 31-75 المؤرخ في 17 ربيع الثاني 1395 الموافق ل 29 أفريل 1975 و المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، صادر في الجريدة الرسمية رقم 39 بتاريخ 16 ماي 1975 .

- مبلغ الحصة من الأرباح المدفوعة عند الإقتضاء إلى العامل مع ذكر المدة المطابقة لها.
- مبلغ و نوع المقتطعات المحسوبة من الأجر الإجمالي .
- مبلغ الأجر الصافي الذي قبضه مستلم الأجر فعلا .
- تاريخ دفع الأجر.
- و بالرجوع لقانون 87-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل نجد أن تسليم قسيمة الأجر يعد إنتزاما يقع على عاتق صاحب العمل و عدم تسليمها أو عدم إحترام القواعد الخاصة بها يشكل مخالفة و خرق للقانون و هذا حسب المادة 138¹ منه ، و أما فيما يخص القانون 90 -11 المتعلق بعلاقات العمل² فنجد أن المادة 86³ منه جعلت تسليم قسيمة الأجر إنتزاما على صاحب العمل إلا أنها لم تحدد بدقة البيانات التي يجب أن تتوفر في قسيمة الأجر خاصة مع إلغاء الأمر 75-31 الذي يحدد بدقة البيانات الإلزامية لهذه الأخيرة في مادته 152 ، فترك المشرع بذلك الحرية لصاحب العمل في تحديد البيانات التي يدرجها في قسيمة الأجر إذ إشتراط فقط أن يدرج في القسيمة مبلغ الأجر و جميع عناصره بالتسمية⁴.
- و لقد أضاف المشرع الفرنسي زيادة على البيانات الإلزامية التي أوردها المشرع الجزائري في نص المادة 158 من الأمر رقم 75-31 الملغى ، يضيف البيانات أخرى و هي :
- عنوان الإتفاقية الجماعية التي يخضع لها العامل و عند عدم وجودها في الأحكام القانونية من قانون العمل المطبقة على العامل " مدة العطل المفوعة-مدة الإخطار المسبق ..."
- طبيعة قاعدة حساب الأجر إذا لم تكن تحسب على أساس مدة العمل .
- قيمة الأجر المكمل للأجر وفقا لما نصت عليه المادة 32 من قانون رقم 2000-37 المؤرخ في 19 جانفي 2000 المتعلق بالتخفيض الإتفاقي لوقت العمل⁵
- طبيعة و قيمة ملحقات الأجر الخاضعة لإشتركات العمال القانونية و الإتفاقية .
- قيمة الإشتركات الإجتماعية العامة لتعويض الدين الإجتماعي.
- طبيعة و قيمة إشتركات العمل المقتطعة من الأجر الخام .
- طبيعة و قيمة الإقتطاعات الأخرى التي يخضع لها الأجر.
- طبيعة و قيمة المضافة غير الخاضعة لإشتركات الضمان الإجتماعي .
- تاريخ العطل المدفوعة الأجر و تعويضات العطل مدفوعة الأجر.
- طبيعة و قيمة إشتركات أصحاب العمل القانونية ، التنظيمية و الإتفاقية المقتطعة من الأجر الخام .
- يجب أن تتضمن قسيمة الأجر ملاحظة بخط ظاهر تحت العامل على حفظ القسيمة دون تحديد مدة معينة¹.

1- المادة 138 من القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل تنص على ما يلي : " يدرج مبلغ الأجر و جميع عناصره إسميا في قسيمة الأجر التي تعدها المؤسسة المستخدمة بصفة دورية. يعاقب القانون على كل خرق لهذه المادة " .

2 - قانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أفريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية العدد 17 بتاريخ 25 أفريل 1990 .

3- تنص المادة 86 من قانون 90-11 على ما يلي : " يدرج مبلغ الأجر و جميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجر الدوري التي يعدها المستخدم ، و لا يطبق هذا الحكم على تسديد المصاريف " .

4 - و لمزيد من التفاصيل أنظر : أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية ، الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية ، طبعة 1998 ، صفحة 265.

5 - Pretti Jean-M. Fonction personnel et mangement des ressources humaines . Vuilbert Gestion .Marseille . 1990

و على عكس المشرع الجزائري فإن المشرع الفرنسي حدد البيانات التي يحظر أو يمنع الإشارة لها في القسيمة الأجر، و هذه البيانات المحصورة هي :

● الإقتطاع من الأجر بسبب الإضراب : يمنع في قسيمة الأجر إدراج معلومات ممارسة العامل لحق الإضراب ، حيث يتم الإكتفاء بذكر الإقتطاع دون التطرق لسبب حقيقي و لا يعبر عنه إلا ب : " غياب غير مدفوع الأجر " و ذلك بموجب المنشور رقم 17 المؤرخ في 24 أوت 1988.

● أجر ساعات التمثيل : يمنع في كشف الأجر إدراج بيانات حول نشاطات الممثل النقابي للعمال².

أما فيما يخص مدة الحفظ و الإطلاع ، فإن أصحاب العمل ملزمون بحفظ نسخة ثانية من كشف الأجر ، لتسليمها لمفتشي العمل في حالة الرقابة . و هذا ما نص عليه المشرع الجزائري و المشرع الفرنسي أيضا.

وقد ألزم المستخدم وفقا للمادة 3-143 L الفقرة الثالثة من قانون العمل الفرنسي بحفظ نسخ من كشوف الأجر الخاصة بكل عامل لمدة 5 سنوات ، أما القانون الجبائي فيحدد مدة الحفظ ب 6 سنوات ، و ذهب القانون التجاري الفرنسي إلى إلزام المستخدمين بحفظ قواسيم و كشوف الأجر لمدة 10 سنوات، أما الفقه فقد ذهب إلى القول بعدم تحديد مدة معينة لحفظ كشوف الأجر و أوصى بحفظها لمدة غير محددة .

و يخضع الحفظ الآلي لنفس شروط الحفظ و نفس مدة إجراءات الرقابة .
أما فيما يتعلق بمكان حفظ النسخة الثانية لكشوف و قواسيم الأجر فيجب أن تحفظ داخل المؤسسة المستخدمة نفسها ، و إذا كانت المؤسسة تضم عدة فروع أو قطاعات ، فيجب أن يضم كل فرع أو قطاع به ممثل العامل المسؤول عن توظيف النسخة الثانية ، و هذا ما نص عليه المنشور رقم 9 المؤرخ في 2 نوفمبر 1998³.

ب: الأثر الإثباتي لقسيمة الأجر.

لقد تعرضت للأثر الإثباتي لقسيمة الأجر المادة 153 من الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص و التي نصت على ما يلي : " لا يجوز أن يطلب من العامل حين الدفع في حالة الدفع نقدا أي إمضاء أو توقيعاً على الهامش ، غير ما يؤيد أن المبلغ المسلم للعامل يطابق تماما مقدار الأجر الصافي المذكور في قسيمة الأجر و بصفة عامة و مهما كانت طريقة دفع الأجر فإن قبول قسيمة الأجر من العامل دون إحتجاج أو تحفظ لا يعد تنازلا منه عن الوفاء كل أو جزء من الأجر أو التسبيق أو التعويضات أو توابع الأجر التي يستحقها .

و لا يمكن أن يكون ذلك القبول بمثابة "حساب محدود و مسدد " ، حسب مفهوم التشريع الجاري المعمول به " . أخذ المشرع الجزائري هذا الحكم من المشرع الفرنسي إذ يرى أن قبول قسيمة الأجر من طرف العامل لا يعتبر تنازلا عن ما يستحقه من أجر و تعويضات ما تزال مستحقة للعامل في ذمة رب العمل، و هذا ما نصت عليه المادة 4-143 L من قانون

¹- بطاهر أمال ، النظام القانوني لحماية الأجر في القانون الجزائري ، دار الجامعة الجديدة ، 2013 ، صفحة 203

²- بطاهر أمال ، المرجع السابق ، صفحة 204 .

³ - Lefebvre Francis . Mémento Pratique : Social 2002. Droit du travail et Sécurité Sociale . Edition Francis Lefebvre. Levallois .2002.

العمل الفرنسي، فهي بذلك تمثل قرينة بسيطة و في حالة الإعتراض من طرف العامل يقع عبئ إثبات الوفاء بالأجر على عاتق المستخدم .

لقد أثارت مسألة إعتبار توقيع العامل على قسيمة الأجر كدليل قاطع على أن هذا الأخير تسلم أجره كاملا جدالا عند الفقهاء، و لقد ذهب أغلبهم إلى إعتبار أن التوقيع العامل يعني أنه قد تسلم فعلا الأجر بكل العناصر العينية في قسيمة الأجر إلا إذا كان العامل لا يعرف الكتابة و القراءة¹ .

غير أن المادة 44 من قانون 4 مارس 1931 المتضمن إلزامية تقديم قسيمة الأجر المتمم لقانون العمل الفرنسي، منعت المستخدم من إلزام العامل بالتوقيع عند الدفع و الذي يؤكد بموجبه العامل على تلقيه كاملا لحقوق المبنية على قسيمة الأجر. و هذا ما أقره المشرع الجزائري من خلال نص المادة 153 السالفة الذكر و التي تبين أن توقيع العمل يؤكد فقط المبلغ المسلم للعامل يطابق تماما مقدار الأجر الصافي المذكور في قسيمة الأجر و قد ذهب إلى أكثر من ذلك بإعتبار قبول قسيمة الأجر من العامل دون إحتجاج أو تحفظ لا يعد تنازلا منه عن الوفاء بكل أو بجزء من الأجر أو التسبيق أو التعويضات أو توابع الأجر التي يستحقها .

لقد إتفق الفقه على أن الآثار القانونية الناتجة عن تسليم قسيمة الأجر ، أنها تسمح للعامل بإستعمالها كدليل كتابي أو قرينة بسيطة على وجود أو إستمرار علاقة العمل و وضعيته في المؤسسة المستخدمة ، أو قيمة التعويضات المدفوعة للأخطار المسبق . فهي تثبت للعامل الحق في الأجر و يبقى على المستخدم عبء إثبات أنه قام بالوفاء بالأجر المستحق للعامل.

كما رتب المشرع الفرنسي على عدم تسليم قسيمة الأجر من طرف المستخدم غرامة مالية على أساس إرتكابه مخالفة لأحكام قانون العمل ، كما يمكن للعامل المطالبة بتعويضات ، و هذا ما أكده المشرع الجزائري من خلال فرض عقوبة على المستخدم الذي يمتنع عن تسليم قسيمة الأجر للعامل من خلال المادة 148² من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل ، إذ يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 500 دج إلى 1000 دج ، كل من دفع أجر لعامل دون أن يسلمه قسيمة الراتب المطابقة للأجر المقبوض ، أو يغفل فيها عن عناصر يتكون منها الراتب المقبوض و تضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات ، و لكن ما يلاحظ إن هذه الغرامات لم تعد لها جدوى إذ أنها ضئيلة جدا و لا تتناسب مع الواقع المعاش ولم يقم المشرع بتعديلها عكس ما فعل مع الغرامات الأخرى التي تم تعديلها بموجب الأمر 01-15³ .

و ذهب المشرع الجزائري ، في نص المادة 21 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل⁴ إلى القول بإختصاص المحكمة إبتدائيا و نهائيا أي لا تقبل

¹ - MEMO Social , les Edition Laissons, Paris , 1994, page 667

² - لمادة 148 من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل تنص على ما يلي : " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 500 دج إلى 1000 دج ، كل من دفع أجرا لعامل دون أن يسلمه قسيمة الراتب المطابقة للأجر المقبوض ، أو يغفل فيها عن عناصر يتكون منها الراتب المقبوض ، و تضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات ."

³ - الأمر رقم 01-15 المؤرخ في 7 شوال عام 1436 الموافق ل 23 جويلية 2015، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 ، صادر بالجريدة الرسمية عدد 40 لسنة 2015 .

⁴ - القانون 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990 ، المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل ، صادر بالجريدة الرسمية عدد 6 لسنة 1990 .

الطعن بالإستئناف عندما تتعلق الدعوى : بتسليم شهادات العمل و كشف الرواتب و الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي .
و مع ذلك تبقى قسيمة الأجر وثيقة هامة لإثبات الأجر من حيث دفعه أو عدمه دفعه ، و من حيث قيمته ، و وصفه حيث تسمح بالتحقق من صحة البيانات التفصيلية لعناصر الأجر و مطابقتها للمبلغ المالي المدفوع .

2) دفتر الأجر :

إلى جانب قسيمة الأجر كوسيلة الإثبات هناك وسيلة أخرى إعتد المشرع الجزائري عليها و هي دفتر الأجر .

يعتبر التشريع الفرنسي أول التشريعات الحديثة التي نصت في قانون 27 ماي 1941 على ضرورة مسك دفتر الأجر من طرف المستخدم بإعتباره إلتزاما يقع على عاتق كل مؤسسة مستخدمة . و أما المشرع الجزائري فقد تناول لأول مرة دفتر الأجر كوسيلة إثبات تؤكد أن المستخدم قد قام بدفع الأجر للعامل و ذلك من خلال الأمر رقم 31-75 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الملغى .

أ: بيانات دفتر الأجر .

كان المشرع الجزائري قد تناول مسك دفاتر الأجر منذ أول نص قانوني منظم لعلاقات العمل الصادر بموجب الأمر رقم 31-75 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الملغى و ذلك من خلال نص المادة 154 التي نصت في فقرتها الأولى على ضرورة إدراج البيانات الواردة في قسيمة الأجر إلزاميا في دفتر الأجر و التي تم التطرق إليها سابقا في فلا داعي لإعادتها ، و أما بالنسبة للشروط المتطلبية لمسك دفاتر الأجر فهي محددة بموجب الفقرة الثانية من المادة 154، و ما نلاحظ هذا أن المشرع الجزائري قد أورد نفس الشروط المذكورة في تشريع العمل الفرنسي حيث إشتراط:

- أن يخضع الدفتر المسوك للترتيب الزمني .
- أن لا يضم الدفتر أي بياض أو فراغ أو شطب أو حشو .
- أن يرقم و يوقع و يؤشر عليه من طرف رئيس المحكمة أو رئيس المجلس الشعبي البلدي الذي يمارس فيه صاحب العمل نشاطه .

و لقد حدد المشرع الجزائري مدة حفظ دفاتر الأجر ب 3 سنوات إبتداء من تاريخ قفلها¹ عكس المشرع الفرنسي الذي ألزم الحفاظ عليها لمدة 5 سنوات ، كما أخضعها بموجب الفقرة الرابعة من المادة 154 لرقابة مفتشيه العمل و إعتبر تقديمها إلتزاما يقع على عاتق صاحب العمل من خلال المادة 321 من نفس الأمر السابق الذكر .

و بموجب الفقرة الثالثة من نفس المادة فقد ألزم المستخدم بمسك دفاتر أجز متعددة إذا كان للمؤسسة المستخدمة عدة فروع إلى جانب مسك دفتر أجر جامع و كلي في المركز الرئيسي للمؤسسة .

1- المادة 321 من الأمر رقم 31-75 المؤرخ في 17 ربيع الثاني 1395 الموافق ل 29 أبريل 1975 و المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، صادر في الجريدة الرسمية رقم 39 بتاريخ 16 ماي 1975 .

و من خلال أحكام الأمر السابق الملغى نجد أن المشرع الجزائري يسمح بإخضاع الأجر و عناصره إلى رقابة مفتشي العمل للتأكد من مدى إحترام المستخدم للأحكام التشريعية و التنظيمية المنصوص عليها في تشريع العمل و المتعلقة بحساب و وفاء الأجر .
أما في ظل قانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل نجد المشرع الجزائري لم يتعرض إلى إلزامية مسك دفاتر الأجور و إنما تعرض فقط لقسيمة الأجور من خلال المادة 138 كما ذكرنا سابقا.

أما في ظل قانون رقم 90-11 المتضمن قانون علاقات العمل ، نجد المشرع في المادة 156 قد ترك مسؤولية تنظيم و تحديد الدفاتر و السجلات التي يلتزم المستخدمون بمسكها للسلطة التنظيمية ، حيث صدر لاحقا مرسوم تنفيذي رقم 96-98 المتضمن قائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون و محتواها¹.
تعتبر المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98 تعتبر أن دفتر الأجور من الدفاتر و السجلات التي يلزم المستخدمون بمسكها ، و ثم إنتقل المشرع إلى تحديد البيانات الواجب توافرها في دفتر الأجور و ذلك من خلال المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98 وهذه البيانات كما يلي :

- إسم العامل و لقبه .
- فترة العمل.
- منصب العمل المشغول.
- الأجر القاعدي (المقابل لمنصب العمل إما طبقا للقانون الأساسي أو الإتفاقية التي يخضع لها قطاع النشاط)².

- العلاوات و التعويضات و الزيادات مقابل ساعات العمل الإضافية و الإقتطاعات المستحقة قانونا لاسيما الإقتطاعات المتعلقة بالضمان الإجتماعي و الضرائب .

و نلاحظ أن المشرع حدد البيانات الإلزامية المشترط توافرها في دفتر الأجور، و هذا راجع كما قلنا سابقا إلى عدم ورود أي نص بخصوص ما تتضمنه القسيمة من بيانات إلزامية لذلك عمد إلى تحديد تلك الواجب توافرها في دفاتر الأجور، خاصة بعد إلغاء الأمر 75-31 الذي كان يحدد بدقة هذه البيانات . بينما إكتفى المشرع الفرنسي بالنص على أن البيانات الواجب توافرها في دفتر الأجور هي تلك المتضمنة في قسيمة الأجر و التي حددها المشرع الفرنسي على سبيل الحصر.

ب: حجية الدفتر الأجور

لم يتعرض المشرع الجزائري إلى الآثار المترتبة على توقيع العامل على دفتر الأجور، و لهذا إعتبر الفقه أن توقيع العامل على دفتر الأجور يعتبر دليلا على أنه إستلم صافي الأجر المثبت فيه، دون أن ينطوي هذا التوقيع على الإقرار بصحة حساب الأجر المستحق للعامل³ و يذهب الفقه إلى القول بأن عدم إدراج أجر العامل أو عنصر من عناصره في دفتر الأجر

¹- مرسوم تنفيذي رقم 96-98 مؤرخ في 17 شوال 1416 الموافق ل 6 مارس 1996 ، يحدد قائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون و محتواها ، صادر في الجريدة الرسمية العدد 17 بتاريخ 13 مارس 1996 .
²- بطاهر أمال، المرجع السابق ، صفحة 213 .

³- يوسف إلياس ، الوجيز في شرح قانون العمل رقم 71 لسنة 1987 ، هيئة المعاهد الفنية ، معهد الإدارة الرصافة دون ذكر دار النشر ، صفحة 106 .

لا يعتبر إقرارا بعدم دفعه للعامل ، غير أن عدم تقديم أو مسك دفتر الأجور يعتبر قرينة لصالح العامل.

و بالتالي لا يمكن إعتباره دليل إثبات قاطع على عدم دفع المستخدم الأجر، غير أن ضرورة عمل هيئات الضمان الإجتماعي إقتضت إنشاء هذا الدفتر حتى تتحقق من دفع عناصر الأجر كلها و تتأكد من دفع قيمة تلك الخاضعة للإقتطاعات و التي تشكل وعاء الضمان الإجتماعي¹.

في حينألزمت المادة 13 من المرسوم التنفيذي المستخدم بمراجعة دفتر الأجور بصفة دائمة ، تحت مسؤوليته ، دون شطب أو إضافة أو تحشية و يقدم أو يبلغ إلى مفتش العمل المختص إقليميا و إلى كل سلطة مؤهلة لطلب الإطلاع عليها ، و يتعين على المستخدم أن يتخذ كل التدابير حتى يتسنى لمفتش العمل أن يطلع على هذا الدفتر أثناء عمليات المراقبة المختلفة ، و لو في غياب المستخدم .

كما ينبغي على المستخدم الإستجابة لكل طلب يصدر من مفتش العمل مصحوبا بكل الوثائق المطلوب منه تقديمها بما في ذلك دفتر الأجور ، قصد التدقيق في مطابقتها القانونية أو نقلها أو لإعداد مستخرجات منها .

يرقم و يسجل دفتر الأجور لدى كاتب ضبط المحكمة المختصة إقليميا، تحدد مدة الإحتفاظ بدفتر الأجور بعشر 10 سنوات إبتداء من تاريخ إختتامها و هذا ما نصت عليه المادة 17 من نفس المرسوم 96-98. و توضع تحت تصرف مفتش العمل في جميع أماكن العمل التي يشتغل بها عمال و متمهنون.

يجب على المؤسسات التي تستعمل أجهزة الإعلام الآلي في تسيرها أن تكمل دفتر الأجور بسندات الإعلام الآلي بحيث لا يتضمن هذا الدفتر في هذه الحالة إلا المبلغ الإجمالي بالنسبة لهذه المؤسسات و لكل عنصر من عناصر الأجر بما فيها الإقتطاعات القانونية².

يعتبر المشرع الجزائري عدم تقديم دفتر الأجور أو عدم وجوده و مسكه أو عدم الإحتفاظ به طيلة المدة المقررة مخالفة يعاقب عليها بغرامة من 250 دج إلى 1.000 دج و ذلك حسب المادة 358 من الأمر 75-31 . و في قانون 90-11 في المادة 154 منه أعاد المشرع مراجعة العقوبة فيما يخص عدم إلتزام المستخدم بمسك دفتر الأجور إذ تتراوح الغرامة التي حددها من 2000 دج إلى 4000 دج عن كل مخالفة في مسك دفتر الأجور و كذا عند العود ترفع الغرامة من 4000 دج إلى 8000 دج . و أما المرسوم التنفيذي رقم 96-98 فإنه لم يراجع قيمة الغرامة التي أصبحت جد ضئيلة و لا تواكب الواقع المعيشي حاليا فهي لا تصل إلى ربع الأجر الوطني الأدنى المضمون المقدر ب 18.000 دج³.

و رغم أن المشرع الجزائري يؤكد صراحة بأن دفتر الأجور وسيلة لرقابة إحترام المستخدم للأحكام القانونية المعمول بها في مجال تحديد و حساب الأجر و الوفاء به، إلا أنه لم يبين دور الذي يلعبه دفتر الأجور كوسيلة إثبات أو ما مدى حجيته في إثبات الوفاء بالأجر .

1- بظاهر أمال، المرجع السابق ، صفحة 211 .

2- بطاش زهير ، دليل تطبيقي حول الأجور ، برتي لنشر 2017 ، صفحة 47 .

3- للمادة الأولى من المرسوم الرئاسي رقم 11-407 مؤرخ في 4 محرم لعام 1433 الموافق ل 29 نوفمبر 2011 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون ، الصادر في الجريدة الرسمية عدد 66 بتاريخ 4 ديسمبر 2011.

ثانيا: إثبات دفع الأجر بعد إنتهاء عقد العمل .

يمكن في هذه المرحلة إثبات أن العامل قد تحصل على كل مستحقاته بعد إنتهاء عقد العمل و ذلك عن طريق وسيلة واحدة و هي وصل التسوية النهائية لجميع الحقوق إلا أن المشرع الجزائري لم ينص على هذه الوسيلة على الرغم من الإعتماد عليها واقعا ، فكان من الأجر به تقنينها بنصوص خاصة.

1) ماهية وصل التسوية النهائية لجميع الحقوق .

يعتبر وصل التسوية النهائية لجميع الحقوق ، تعتبر وثيقة إختيارية يشهد العامل الأجير من خلالها بمناسبة إنتهاء علاقة العمل ، أنه تحصل على المقدار الكامل من المبالغ المستحقة له .

أ: مضمون وصل التسوية النهائية لجميع الحقوق .

لم يقم المشرع الجزائري بتفنين وصل التسوية النهائية لجميع الحقوق رغم هذه الوثيقة معمول بها في الواقع كما أشرنا سابقا ، إذ لم يتعرض لها القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على هذه الوثيقة و لا القوانين السابقة أو لاحقة له، مع أنها لا تقل أهمية عن شهادة العمل .

يؤدي إنهاء علاقة العمل خاصة إذا كان هذا الإنهاء ناتج عن تسريح العامل إلى نتائج وخيمة على هذا الأخير ومشاكل لا متناهية، وعدم معالجة القانون لهذا الوضع بأحكام تضبط هذا الوصل من شأنه أن يثدد من النتائج السلبية لإنهاء علاقة العمل، فكان من الأولى أن ينظم المشرع الجزائري هذا الوصل عن طريق نصوص قانونية لعدم ترك حرية واسعة للمستخدم في هذا المجال . خاصة فيما يتعلق بمضمون هذا الوصل والشخص المؤهل لتحريره وكذا الآثار المترتبة عليه .

يعد وصل التسوية النهائية لجميع الحقوق هو وثيقة يسلمها العامل إلى صاحب العمل عند انتهاء علاقة العمل ، يعترف فيها أنه قد تسلم كل مستحقاته المالية وهي كل حقوق العامل الناشئة عن القواعد القانونية أو الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل، ويكون ذلك سواء كان عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة، ومهما كان سبب إنهاء علاقة العمل كالتسريح التأديبي الإقتصادي، الإستقالة... الخ . و قد إعتبرت المحكمة العليا في إجتهادها الفقضي الصادر عن الغرفة الإجتماعية أن مطالبة العامل بوصل تصفية كل حساب بدون تحفظ أو وصل التسوية النهائية لجميع الحقوق دليلا على إنهاء علاقة العمل¹ و في وقت لاحق تراجعت المحكمة العليا عن هذا الموقف فإعتبرت أن تسليم العامل حسابه النهائي لا يدل على إرادته في إنهاء علاقة العمل² .

ب: طريقة تحريروصل التسوية النهائية لجميع الحقوق .

يمكن صياغة شكل و مضمون الوصل التسوية النهائية لجميع الحقوق بكل حرية ، لكنه يجب أن يبين فيه غالبا البيانات الخاصة بمبلغ الأجر و مختلف التعويضات الواردة في المدفوعات التي قام بها المستخدم مثل العطل المدفوعة الأجر، تعويض الإشعار ، تعويض التسريح و غيرها من البيانات .

¹ - قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية رقم 75980 المؤرخ في 17-02-1992 المجلة القضائية 89، ص 03 عدد 1993.

² - قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية رقم 153681 المؤرخ في 09/12/1997 .

ويجوز للمستخدم أن يعد هذا الوصل و يقدمه إلى العامل للتوقيع ، أو يصدر و يوقع من قبل العامل و يتم توجيهه للمستخدم عند فسخ أو إنتهاء عقد العمل . و ما يجب معرفته في هذا الصدد هو أن وصل التسوية النهائية لجميع الحقوق ليس له أي تأثير في إبراء ذمة المستخدم كما سوف نرى لاحقا في الآثار المترتبة عليه، و توقيع العامل عليه لا يعد بمثابة تنازله عن حق الإحتجاج ، و بالتالي يمكن للعامل الذي يرى أنه وقع ضحية غبن أن يعترض على فحوى الوثيقة ، بما في ذلك طبيعة و مقدار المبالغ الواردة على الوثيقة و مقدار المبالغ التي تم التغاضي عنها¹.

يحرر وصل التسوية النهائية لجميع الحقوق في نسختين و يتم النص على ذلك في الوصل، إذ يحتفظ العامل بنسخة و يسلم النسخة الأخرى لصاحب العمل أو المستخدم ، و تجدر الإشارة إلى أنه لم يتم وضع شكل نموذجي لوصل التسوية النهائية لجميع الحقوق، فيمكن أن يكون مكتوبا باليد أو بالآلة الكاتبة أو مطبوعا. كما يجب أن يذكر في الوثيقة عبارة " تصفية كل حساب " و تحرر بخط يد العامل و تكون متنوعة بتوقيعه، أما إذا كانت عبارة " تصفية كل حساب " مطبوعة أي غير مكتوبة بخط يد العامل فهذا من شأنه أن يؤثر على مدى براءة ذمة المستخدم من المستحقات المالية للعامل، إذ ذلك يدع مجال للشك حول ما إذا كان العامل قد تسلم فعلا كل مستحقاته المالية أم لا و لقد إعتبر قضاة محكمة النقض الفرنسية أن عبارة " lu et approuve " لا تعوض عبارة " تصفية كل حساب"².

كما يجب أن يحرر وصل التسوية النهائية لجميع الحقوق بدون شرط أو تحفظ و إذا أبدى العامل تحفظات عليه فيكون لذلك أثر على إبراء ذمة المستخدم تجاهه . ويشترط أن يكون هذا الوصل أن يكون مؤرخا، أي يحمل تاريخا معيناً، و يذكر فيه المدّة التي يحق فيها للعامل أن يطعن فيه، والتي يبدأ حسابها من تاريخ التوقيع عليه كما سوف نرى لاحقا ، و يجب أن تكون كتابة هذا الأجل بشكل واضح لا يدع مجالاً للشك أو اللبس، حيث يحق للمستخدم أن يتمسك بالسقوط إذا لم يطعن العامل في الوصل في الأجل المحدد من تاريخ توقيعه و هي مدة شهرين في القانون الفرنسي أما القانون الجزائري فلم ينظم ذلك³.

ويحرر العامل هذا الوصل عند مغادرته الفعلية للمؤسسة منصب عمله ، و بما أن عقد العمل لا ينتهي إلا بنهاية مهلة الإخطار، فإن تحرير العامل ل وصل تصفية كل الحساب أثناء تنفيذ مهلة الإخطار فهذا لا يبيريء ذمة المستخدم من المستحقات المالية للعامل، أما إذا لم ينفذ العامل مهلة الإخطار بإعفائه منها فيترتب على هذا الوصل كل آثاره تجاه المستخدم و العامل .

كما يجب أن ينص الوصل على كل القيم و المستحقات المالية التي دفعها المستخدم للعامل بشكل واضح و صريح، و لا يمكن أن يشمل هذا الوصل على ديون لم تنشأ بعد، في حين أنه يمكن أن ينشأ حق للعامل بعد التوقيع على الوصل مثل التعويض عن عدم إحترام قاعدة الأولوية في تشغيل العامل المسرح . لم يهتم المشرع الجزائري بتنظيم مهلة الإخطار إلا في

¹ - بطاش زهير، المرجع السابق ، صفحة 48 .

² - Gérard Lyon Caen, Jean Pélissier, Alain Supiot : Droit du travail – œuvre Collectif 18^{eme} Edition Dalloz 1996, p 804 .

³ - بن رجال أمال، حماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، فرع العقود والمسؤولية، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1، السنة الجامعية 2007-2008 ، صفحة 177 .

حدود ضيقة جدا وهي حالة التسريح المنصوص عليه في المادة 73 مكرر 5 من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل و ترك أمرتنظيم مهلة الإخطار إلى الاتفاقيات الجماعية و إما إلزامية الإخطار أو الإشعار فقد نص عليه كذلك في المادة 68 من نفس القانون فيما يخص حالة إستقالة العامل.

ويكون للعامل أثناءمهلة الإخطار الحق في ساعتين كل يوم قابل تينل جمع و مأجورت انحتيت مكن من البحث عن منصب عمل أخر، كما يمكن للمستخدم أن يعفي العامل من البقاء في منصبه حتى نهاية مدة مهلة الإخطار ويدفع له مبلغ يساوي الأجرة التي يكون قد تقاضاها لو بقي في عمله إلى غاية إنتهاء هذه المدة أي الإعفاء من تنفيذ مهلة الإخطار. إن إشمال الوصل التسوية على التعويض عن مهلة الإخطار والأجور ومستحققاتها فهذا لا يمنع العامل من المطالبة أمام المحكمة بالتعويض عن التسريح التعسفي مثلا حتى بعد نهاية الأجل المحدد في الوصل أي أجل السقوط¹.

بالإضافة إلى كل الشروط السابقة يجب أن يتوفر في الوصل شروط الصحة وفقا للقواعد العامة لصحة التصرف القانوني ، حيث يجب أن يتمتع العاملالذي يحرر الوصل بالأهلية و أن يكون راشدا أي يبلغ من العمر 19 سنة كاملة عند التوقيع و يجب أيضا أن يعرف الكتابة، إذ يشترط القانون الفرنسي أن تكون عبارة تصفية كل الحساب مكتوبة باليدأي بخط يد العامل، حتتولو كانت باقي البيانات غير مكتوبة باليد مطبوعة مثلا، كما لا يمكن مواجهة العامل بما جاء في الوصل إذا كانت هذه العبارة مكتوبة بيد شخص آخر.

وبما أن تحرير الوصل هو التصرف مضر بصاحبه، فلا يجب أن يكون العامل قاصرا ، وإذا كان كذلك لابد من حضور ممثله الشرعي. و يجب أن تكون إرادة العامل حرة في التوقيع على الوصل ولا يوجد ما يجبره على التوقيع ذلك إذ يجب أن يكون العامل على دراية تامة بما يوقع عليه و إلا حق له التمسك بإبطال التصرف بسبب وجود عيب في الإرادة و المتمثل في الإكراه المنصوص عليه في المادة 88 من القانون المدني الجزائري ، إلا أن العامل عند نهاية علاقة العمل و خاصة في حالة التسريح يكون العامل في ظروف نفسية صعبة ، حيث يتجه تفكيره إلى آثار البطالة وما ينجر عنها من عواقب، هذه الضغوط النفسية كلها قد تشكك في حرية العامل في التوقيع². و يفيد التوقيع من طرف العامل أن المستخدم قد دفع له كل مستحققاته، لكنرفض توقيع العامل لهذا الوصل لا يعني أن المستخدم لم يدفع له مستحققاته .

(2) الآثار المترتبة عن وصل التسوية النهائية لجميع الحقوق ..
إن وصل التسوية النهائية لجميع الحقوق و المحرر بطريقة صحيحة ليس له أي تأثير في إبراء ذمة المستخدم ، و توقيعها لا يعد بمثابة تنازل العامل الأجير عن حق الإحتجاج ، و بالتالي ، فالعامل الذي يرى أنه وقع ضحية غبن يمكنه الإعتراض أو الإحتجاج على فحوى الوثيقة ، بما في ذلك طبيعة و مقدار المبالغ الواردة عليه و مقدار المبالغ التي تم التغاضي

¹- بن رجال أمال، المرجع السابق ، صفحة 164 .

² -Daniel Boulmier, Le Reçu pour solde de tout compte : un acte de tous les dangers pour le seul salarié- Revue du droit social – N° 11 Novembre1996, page 927.

عنها ، و أما إذا الذي لم يقم بذلك في الأجل المبين في الوصل و الذي سوف نراه لاحقا ،يسقط حقه في الإحتجاج .

أبراءة ذمة المستخدم

يعتبر توقيع العامل على وصل التسوية النهائية لجميع الحقوق بمثابة إقرار منه، على براءة ذمة المستخدم من القيم المالية المذكورة فيه و التي تشمل الأجر، التعويض عن التسريح، التعويض عن مهلة الإخطار، أي ما يكون في ذمة المستخدم للعامل بمناسبة تنفيذ علاقة العمل أو إنهائها .

إذ كان سبب إنهاء عقد العمل المحدد المدة قبل حلول أجلها وقبل إنجاز العمل المتفق عليه لا علاقة له بإرادة المستخدم، كحالة القوة القاهرة، و وفاة العامل، أو صدور خطأ جسيم من العامل فهنا لا يحق للعامل التمسك بحقه في التعويض ،إما إذا كانت إرادة المستخدم سببا في إنهاء علاقة العمل كأن يتعسف في إنهاء العقد قبل حلول أجله ففي هذه الحالة لا بد من تعويض العامل حسب القواعد العام للقانون المدني. و يتم تحديد التعويض عن طريق القانون كما هو الحال بالنسبة للمادة 09 من الأمر 21/96 المؤرخ في 1996/07/09¹ المعدلة للمادة 73 مكرر 4 من قانون علاقات العمل، حيث قدرت التعويض ب 06 مرات ما يقاب لأجرة العامل، أي أن العامل يتحصل على تعويض يقدر ب قيمة 6 اشهر من العمل . كما قد يتم تحديد التعويض عن طريق الإتفاق وفق القواعد المسؤولية التعاقدية وهو ما يسمى بالشرط الجزائي حيث يجوز لطرفي العقد أن يقدر مبلغ التعويض مقدما و الذي يكون مستحقا لأحد المتعاقدين نتيجة إخلالا لمتعاقد الآخر بالتزامها لتعاقديو ذلك وفق للمادة 183 من القانون المدني والتي تنص على مايلي " : يجوز للمتعاقدين أن يحددا مقدما قيمة التعويض بالنص عليها في العقد أو في إتفاق لاحقو تطبق في هذه الحالة أحكام المواد من 176 إلى 181 " .

و إذا لم يكن التعويض مقدرا لا قانونا و لا إتفاقا، فيتم تقديره في هذه الحالة من طرف القاضي وهذا ما نصت عليه المادة 182 من القانون المدني بقولها " إذا لم يكن التعويض مقدرا في العقد أو في القانون فالقاضي هو الذي يقدره.."

و يرجع سبب منح المشرع الحق للعامل في الحصول على التعويض إلى كون أن عقد العمل قد أنشأ حقا في الأجر طيلة مدة العقد، و بحرمانه من هي لحق العامل ضررا ماديا و معنويا، لذا يقدر التعويض يكون على أساس ما لحقها لعامل من خسارة و مافاته من كسب².

و في حالة التسريح فقط فيكون للعامل أثناء مهلة الإخطار الحق في ساعتين في كل يوم قابلتين للجمع و ماجور تانحتي تمكن من البحث عن منصب عمل آخر، كما يمكن للمستخدم أن يعفي العامل من البقاء في منصبه حتى نهاية مهلة الإخطار، كما سلفنا شرحه سابقا، و لكنه يكون ملزما في هذه الحالة بأن يدفع للعامل مبلغ يساوي الأجرة التي كان يجب أن يتقاضها هذا الأخير لوبرقي في عمله إل غاية إنتهاها.

1- الأمر رقم 21-96 مؤرخ في 23 صفر 1417 الموافق ل 9 جويلية 1996 ، يعدل و يتم القانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أفريل 1990 ، و المتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية العدد 43 لسنة 1996 .

2 - بن أعرابي اسمينة، التعويض عن التسريح قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، فرع العقود و المسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر-1، السنة الجامعية 2012/2014 .

إما في حالة الإستقالة و التبتعتبر حق من حقوق العامل، فيمكنه أن يقدم إستقالته ليغادر منصبه، و هو حق خوله له القانون بموجب نص المادة 68 من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل و يعتبر حق العامل في إبداء الرغبة في الإستقالة من النظام العامل يمكن الإعتراض عليه و لا المساس به لابعقد العمل و لا بالإتفاقية الجماعية. و قد جاء نص هذه المادة بصيغة العموم فالمشرع لم يفرق بين علاقة العمل المحددة المدة أو غير محددة المدة ففي كلا العقيدين يحق للعامل أن يقدم إستقالته.

و لقدنظم القانون الجزائري الإستقالة من خلال المادة 68 إلا أنه ركز على الشروط الشكلية فقط، فأشترط أولا أن تقدم الإستقالة كتابيا الا شفويا. و يعتبر هذا فرصة للعامل من أجل مراجعة قراره قبل تقديم الإستقالة . أما الشرط الثاني فيتمثل في عدم مغادرة العامل لمنصب عمله إلا بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الإتفاقات الفردية أو الإتفاقيات الجماعية، وتختلف مدة الإشعار المسبق من قطاع نشاط إلى آخر ومن مؤسسة إلى أخرى وتكون طويلة نسبيا إذا كان العامل يشغل منصبا مرتفعا ضمن السلم المهني، وتكون أقصر كلما إنخفض المستوى، لا يمكن إعتبار هذه الفترة كمهلة للتفكير لا بالنسبة للعامل ولا بالنسبة للمستخدم، فالإستقالة تصبح ملزمة للعامل بمجرد تبليغها للمستخدم ولا أثر لتراجعها بعد إرسالها¹.

و بالرجوع إلى الإجتهاد القضائي نجد بأنه قد وضع بعض القواعد التي منشأها حماية العامل من النتائج المترتبة عن الإستقالة، فلقد اشترط القانون أن تكون الإستقالة كتابية، ويشترط الإجتهاد القضائي أن يعبر العامل صراحة عن إرادته في حل علاقة العمل وأن تكون إرادته حرة لا تحمل أي لبس عند تقديم الإستقالة. ولقد ذهب إجتهد المحكمة العليا إلى أن طلب العامل لوصل تصفية الحساب بدون تحفظ و إستيلاء شهادة العمل بعد مغادرة منصب العمل أكثر من شهر يعبر عن رغبته فيقطع علاقة العمل² ، إلا أنها كانت في قرار آخر صادر في وقت لاحق أن إمضاء العامل على رصيده حسابيه أي تسليم سبيل نهائي لايد لعللى إرادته في إنهاء علاقة العمل فعلاقة العمل تنتهي بشروط محددة في القانون وإنهائها بإرادة العامل لا يكون إلا عن طريق تقديم إستقالته مكتوبة ومعبرة صراحة عن إرادته في إنهاء علاقة العمل و لا يمكن إثبات ذلكب القرائن أو ضمنا من أي موقف للعامل وبالتالي تسليم الحساب النهائي لا يكفي لإثبات الاستقالة ولا لإثبات التفاوض والتراضي حول فك الرابطة التعاقدية³.

أما في حالة إستقالة العامل التي تكون غطاءا للتسريح نجد أن وصلات التسوية النهائية لجميع الحقوق لا يحرر صاحب العمل من دفع التعويض للعامل. ويشترط لأجل براءة ذمته أن يتضمن الوصل بيانات صحيحة ويوقعه العامل. أما القانون الفرنسي فلم يعتبر الوصل باطلا بالرغم من عدم توافره على البيانات المنصوص عليها في القانون فلا يكون باطلا ومع

1- شرفي محمد، سريان علاقة العمل ونشأتها ونهايتها - مجلة منازعات العمل و الأمراض المهنية 1997 الجزء الثاني -

الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، ص 79 .

2- قرار المحكمة العليا- الغرفة الاجتماعية رقم 75980 المؤرخ 1992/02/17 ، المجلة القضائية 1993 الجزء الثاني، ص 89 .

3 - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية رقم 153681 المؤرخ 1997/12/09 .

ذلك لا تبرأ ذمة المستخدمو يكون للوصل في هذه الحالة وظيفة إثبات فهو يثبت أن العامل قد تسلم القيم المنصوص عليها فقط¹.

ب- الطعن فيوصل التسوية النهائية لجميع الحقوق و سقوط الحق في الإحتجاج .
إن توقيع العامل على وصل التسوية النهائية لجميع الحقوق كما سلف ذكره لا يعد تنازلا عن حقه الإحتجاج ، فيمكنه للعامل أن يطعن في هذا الوصل خلال المدة المحددة فيه كأجل للإحتجاج حول ما جاء فيه ، و يحدد القانون الفرنسي يحدد هذه المدة بشهرين ويبدأ حساب أجل الطعن في الوصل من تاريخ التوقيع عليه.

ويشترط أن يكون الطعن في الوصل الذي يقوم به العامل أو من يمثله يجب أن يكون تصرفا لاحقا لإبرامه وصل التسوية النهائية لجميع الحقوق ، كما يجب على العامل أن يسبب هذا الإحتجاج، فيذكر فيه الحقوق التي يحتج عليها لإعلام المستخدم حول ما هو مطلوب منه فالطعن يكون في أجل محدد، مكتوب، ومسبب. ويعتبر القضاء الفرنسي أنه إذا تضمن الوصل تاريخين الأول مطبوع وثاني مكتوب بخط يد العامل فالعبرة بالثاني أي يسري الأجل من التاريخ الثاني، أما إذا جاء الوصل خاليا من أي تاريخ، إعتبر أن الأجل لم يبدأ بعد في السريان، في حين أن المشرع الجزائري كما ذكرنا لم يتعرض لهذا الوصل أصلا فلهذا نطبق عليه الأحكام العامة فيما يخص الأجل المنصوص عليها في قانون تسوية منازعات العمل الفردية .

فتطبيقا لأحكام المادة 3 من قانون 90-04 من قانون تسوية المنازعات العمل الفردية²، تمنح الإتفاقيات الجماعية للعمل إمكانية تحديد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية داخليا ، و إن لم توجد فقد حددت المادة 4 من نفس القانون الإجراءات التي يجب أن يتبعها العامل وهي بتقديم طلب مكتوب لرئيس المباشر وفق السلطة السلمية المعمول بها في المؤسسة المستخدمة، و يلتزم هذا الأخير بالرد خلال مدة معينة و في الأغلب تكون 8 أيام كأقصى أجل، و يشترط أن يكون هذا الرد مكتوبا و مسببا و في حالة عدم رد خلال هذه المدة أو عدم رضى العامل عن الرد، يرفع العامل الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة ، و تلزم الهيئة المستخدمة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال 15 يوما على الأكثر من تاريخ الأخطار ، فيحق للعامل عرض النزاع على مفتش العمل أو هيئة المصالحة إن وجدت و هذا ما نصت عليه المادة 5 من نفس القانون 90-04³.

يسقط حق العامل في الإحتجاج على ما جاء في وصل التسوية النهائية لجميع الحقوق عند مرور الأجل المحدد فيه، فيفترض في هذه الحالة أن المستخدم قد دفع ما كان للعامل من ديون في ذمته سواء تلك المتعلقة بتنفيذ علاقة العمل كالأجور أو إنهاؤها كالتعويضات، و حسب القانون الفرنسي يسقط حق العامل في الإحتجاج بمرور شهرين ويبدأ حساب أجل الطعن في الوصل من تاريخ التوقيع عليه بيد العامل، و إما في التشريع الجزائري فنطبق

¹ - بن رجال آمال، المرجع السابق ، صفحة 179.

² - القانون 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990 ، المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية العدد 6 المؤرخ في 07 فيفري 1990.

³ - و لمزيد من التفاصيل أنظر : أحمية سليمان ، المرجع السابق ، صفحة 298 .

الأجال النافذة للشكاوي المحتملة و هي أجال التقادم المنصوص عليها في القانون المدني ، حسب طبيعة المبالغ المتنازع عليها وفقا للمواد من 308 إلى 322 من قانون المدني . وفي الأخير نجد أن الحل الأمثل لحماية العامل من النتائج السلبية المترتبة عن تسليم هذا الوصل يجب أن يكون علاجيا وليس وقائيا و يجب على المشرع الجزائري أن يقوم بضبطه بقواعد قانونية أمره لكونه معمول به في الواقع .

خاتمة:

و في ختام دراستنا نستنتج أن هناك وسائل جديدة يتم إتباعها لإثبات الأجر خارج عن القواعد العامة في الإثبات المنصوص عليها في القانون المدني الجزائري ن إلا أن الملاحظ هو وجود قصور في ضبط هذه الآليات، فنجد أن المشرع فيها يخص الآلية الأولى و المتمثلة في قسيمة الأجر نجد أن المشرع كان قد أحاطها بشيء من التفصيل في الأمر 75-31 إلا أن بعد إلغاء هذا الأمر بقانون 90-11 فلم يعيد المشرع ضبط هذه الآلية و إنما إكتفى بإعتبارها إلترام يقع على عاتق المستخدم تجاه العامل يتعرض في حال إخلاله به للعقوبات التي نص عليها قانون 90-11 ، و ما يلاحظ في هذا الصدد أن قيمة الغرامة المفروضة قد ولى الزمن عليها و لم تعد لها أي فعالية فهي لا تساوي حتى ربع الأجر الوطني الأدنى المضمون ، فعلى المشرع إعطاء أولوية أكثر لهذه الآلية، و تنظيمها بنصوص قانونية شاملة و رادعة .

أما الآلية الثانية و المتمثلة في دفتر الأجور فلم يعتبرها المشرع كأداة إثبات تسلم العامل لأجره و إنما إعتبارها كوثيقة تسلم للمراقبة في حالة تم طلبها من طرف مفتشية العمل، فلهذا يجب على المشرع إعادة النظر و فيما يخص الهدف من هذه الآلية ، و كذا إعادة تعديل العقوبات في حالة عدم إمساك العامل هذا النوع من الدفاتر مع ما يتماشى و الواقع المعاش. وأما بالنسبة للآلية الأخير و المتمثلة في وصل التسوية النهائية لجميع الحقوق لم يتعرض لها أصلا المشرع عكس الآليتين السابقتين مع أن هذه الوثيقة معمول بها في الواقع لذا وجب عليه تقنينها.

إذن على المشرع الجزائري إعادة تنظيم قسيمة الأجور و دفتر الأجور بشكل دقيق و مفصل ، و كذا تقنين وصل التسوية النهائية لجميع الحقوق.

قائمة المراجع :

المراجع باللغة العربية

(1) الكتب

- أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 1998 .
- بطاش زهير ، دليل تطبيقي حول الأجور ، برتي لنشر 2017 .
- بطاهر أمال ، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري ، دار الجامعة الجديدة ، 2013 .
- هدافي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل : علاقات العمل الفردية و الجماعية ، دار الريحانة ، الجزائر ، 2002 .
- يوسف إلياس ، الوجيز في شرح قانون العمل رقم 71 لسنة 1987 ، هيئة المعاهد الفنية ، معهد الإدارة الرصافة ، دون ذكر دار النشر.

(2) مذكرات الماجستير

- بن أعرابي اسمينة، التعويض عن التسريح التبعسي قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير فرع العقود و المسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر-1، السنة الجامعية 2014/2012 .
- بن رجال أمال، حماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، فرع العقود و المسؤولية، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1، السنة الجامعية 2008-2007 .

(3) الأحكام القضائية

- قرار المحكمة العليا -الغرفة الاجتماعية رقم 153681 المؤرخ في 09/12/1997 .
- قرار المحكمة العليا -الغرفة الاجتماعية رقم 75980 المؤرخ في 17-02-1992 المجلة القضائية 89، ص 03 عدد 1993 .
- قرار المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية رقم 75980 المؤرخ 17/02/1992 ، المجلة القضائية 1993 ، الجزء الثاني، ص 89 .
- قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية رقم 153681 المؤرخ 09/12/1997 .

(4) المقالات

- شرفي محمد، سريان علاقة العمل ونشأتها ونهايتها – مجلة منازعات العمل و الأمراض المهنية 1997 الجزء الثاني - الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا.

(5) نصوص القانونية

✦ الإتفاقيات الدولية

- الإتفاقية رقم 95 تحت عنوان " إتفاقية بشأن حماية الأجور " في 1 جويلية 1949 و دخلت حيز نفاذ في 24 سبتمبر 1952 .
- الإتفاقية رقم 15 المصادق عليها من قبل المؤتمر العمل العربي بعمان في مارس 1985 المتعلقة بتحديد و حماية الأجور.

✦ النصوص القانونية الجزائرية

- الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 17 ربيع الثاني 1395 الموافق ل 29 أبريل 1975 و المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، صادر في الجريدة الرسمية رقم 39 بتاريخ 16 ماي 1975 .
- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 1 رمضان 1398 الموافق ل 3 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، صادر في الجريدة الرسمية رقم 32 بتاريخ 8 أوت 1978 .
- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل ، صادر في الجريدة الرسمية العدد 17 بتاريخ 25 أبريل 1990 .
- المرسوم التنفيذي رقم 96-98 مؤرخ في 17 شوال 1416 الموافق ل 6 مارس 1996 يحدد قائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون و محتواها ، صادر في الجريدة الرسمية العدد 17 بتاريخ 13 مارس 1996 .
- الأمر رقم 96-21 مؤرخ في 23 صفر 1417 الموافق ل 9 جويلية 1996 ، يعدل و يتمم القانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990، و المتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية العدد 43 لسنة 1996 .
- القانون 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990 ، المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية العدد 6 المؤرخ في 07 فيفري 1990.
- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990 ، المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل ، صادر بالجريدة الرسمية عدد 6 لسنة 1990 .
- المرسوم الرئاسي رقم 11-407 مؤرخ في 4 محرم لعام 1433 الموافق ل 29 نوفمبر 2011 ، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون ، الصادر في الجريدة الرسمية عدد 66 بتاريخ 4 ديسمبر 2011.
- الأمر رقم 15-01 المؤرخ في 7 شوال عام 1436 الموافق ل 23 جويلية 2015، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، صادر بالجريدة الرسمية عدد 40 لسنة 2015 .

المراجع باللغة الفرنسية

(1) الكتب

- Gérard Lyon Caen, Jean Pélissier, Alain Supiot : Droit du travail – œuvre Collectif , 18^{eme} Edition Dalloz 1996,
- Lefebvre Francis . Mémento Pratique : Social 2002. Droit du travail et Sécurité Sociale . Edition Francis Lefebvre. Levallois .2002.
- Pretti Jean-M. Fonction personnel et mangement des ressources humaines . Vuilbert Gestion .Marseille . 1990 .

(2) البحوث و الدراسات

- Daniel Boulmier, Le Reçu pour solde de tout compte : un acte de tous les dangers pour le seul salarié– Revue du droit social – N° 11 Novembre 1996,

MEMO Social , les Edition Laissons, Paris , 1994