

عنصر الأجر في علاقة العمل

أ. غريب بوخالفة

جامعة باجي مختار - عنابة

ملخص:

لقد حظي الأجر في مختلف التشريعات بمكانة هامة، وذلك لاعتباره من مسائل النظام العام. فخصصت له العديد من الأحكام لتنظيمه وحمايته عن طريق اقرار مبدأ الدفع النقدي فقط، التحديد المركزي للحد الأدنى الوطني المضمون للاجور، إمتياز الأجور عن كافة الديون إلى جانب قواعد أخرى تجعل من الأجر إمتيازاً قانونياً على صاحب العمل.

الغى قانون علاقات العمل 11/90 العمل بالقانون الاساسي العام للعامل القديم، الذي يربط الاجور وتحديدها بأهداف المخطط، وهو من صلاحيات الحكومة، ويكرس مبدأ التحديد التفاوضي للاجور ومختلف التعويضات ليحدد بصفة حرة بين العمال والمؤسسات المستخدمة، ذلك عن طريق التفاوض، وهو ما يدخل في إطار تطبيق مبدأ الحرية التعاقدية في علاقات العمل الذي كرسه مبدأ إستقلالية المؤسسات الذي أصبح تسييرها عن طريق علاقات تعاقدية بدل القرارات الإدارية المركزية، لا سيما بعد الرجوع إلى العمل بالاتفاقيات الجماعية للعمل التي تحدد بموجبها الأجور ومختلف ملحقاتها عن طريق التفاوض بين ممثلي العمال وأصحاب العمل بكل حرية وإستقلالية.

ل يبقى دور الدولة في هذا المجال محصوراً في المحافظة على توازن وتناسب كتلة الأجور وحجمها العام مع إمكانيات الدولة الإقتصادية والمالية، لنقادي الوقوع في التضخم المالي عن طريق الزيادة المستمرة في الأجور التي تقابلها الزيادة في الأسعار.

Résumé :

La rémunération occupe une place de choix dans toutes les législations en raison qu'elle constitue un pilier de l'ordre général. Dans ce sens on constate que la plupart des dispositions lui accordent une protection par le biais de l'adoption du principe de paiement cash uniquement ainsi que la fixation du niveau minimum du salaire garanti « SMIG » ; ce qui représente un privilège par rapport a tous les autres dettes. Ceci a coté d'autres règles qui assurent au salaire une obligation de la part de l'employeur qui est sensé la respecter.

La loi de relation de travail N° 90/11 a annulé l'application du statut général du travailleur qui lie le salaire aux objectifs du plan. Il s'agit de l'une des attributions du gouvernement puis qu'il consacre le principe du système de négociation sur les salaires et les différentes primes d'une manière libre entre les travailleurs et les institutions. Et a ce niveau le rôle de l'Etat se résume a garder l'équilibre entre la masse salariale et le volume des émoluments en tenant compte des possibilités et des capacités économique et financières de l'Etat afin d'éviter le problème qui pourrait être crée par l'inflation en raison des augmentations continuelles des salaires et des prix.

مقدمة:

لقد عرف مفهوم الأجر عبر العصور المختلفة عدة تطورات، ارتبطت بتطور مفهوم العمل في حد ذاته. حيث أعتبر العمل مجرد بضاعة خاضعة لقانون سوق العمل، كان الأجر يمثل ثمنا للعمل المؤدى. فالأجر قد أخذ أبعادا اجتماعية واقتصادية جديدة، من حيث أهدافه ومكوناته، باعتباره الوسيلة والمصدر الوحيد لمعيشة العامل.

إن النظرة التقليدية الضيقة للأجر، لا يمكن أن تتصور استحقاق أجر غيرمنصوص عليه في العقد، ولا استحقاق أية أداءات نقدية أو عينية لا تكون مقابلا لعمل أداه العامل فعلا. في حين أن الاتجاه الحديث يخفف عبء هذا الارتباط الوثيق.

إن الأجر الذي يتقاضاه العامل الآن لم يعد يقتصر على «الأجر الأساسي» وحده، بل هناك مكملات تضاف إليه، كما أن هناك حالات يتقاضى فيها العامل أجرا دون أن يؤدي عملا فعليا¹.

لقد خصص القانون رقم 11/90 الصادر في 21 أبريل 1990 المعدل والمتمم المتضمن علاقات العمل، بابه الرابع بفصوله الثلاثة لموضوع الأجر. فقد تعرض إلى تنظيم وأشكال الأجر ومختلف وسائل وأشكال الحماية المقررة له، مثل إقرار مبدأ التقدير والدفع النقدي فقط². والتقدير المركزي للحد الأدنى الوطني المضمون للأجور³. إلى غير ذلك من الأحكام التشريعية المختلفة.

الإشكالية:

ما هو النظام القانوني الذي تخضع له الأجور والحماية القانونية والقضائية المكرسة فعلا لهذا العنصر من عناصر علاقة العمل؟

منهج الدراسة:

طالما تعلق الأمر بدراسة المنظومة القانونية للأجر في التشريع الجزائري لايراز مكانته ومشتلاته وقواعد الحماية المكرسة له، تعين علينا اتباع منهج الوصفي التحليلي الضوء على مضمون النصوص القانونية والتنظيمية ذات الصلة بموضوع الدراسة والتوجه القضائي في مجال حماية الأجور .

خطة البحث:

سنحاول الإجابة على الإشكالية المطروحة من خلال الخطة التالية:

المبحث الأول: تعريف الأجر.

المبحث الثاني: مكونات الأجر.

المبحث الثالث: خصائص الأجر.

المبحث الرابع: الحماية القانونية للأجر.

خاتمة نضمها النتائج والتوصيات.

المبحث الأول: تعريف الأجر

لم يعرف المشرع الجزائري الأجر. وعلى المستوى الدولي عرفته المادة الأولى من اتفاقية العمل الدولية رقم 95 لسنة 1949 بقولها « يقصد بكلمة الأجور في هذه الاتفاقية بصرف النظر عن طريقة حسابها ما يقدر نقدا من مرتب أو كسب وتحدد قيمته بالتراضي أو عن طريق القوانين أو اللوائح القومية أو يستحق الدفع بموجب عقد خدمة- مكتوب أو غير مكتوب- أبرم بين صاحب العمل والعمال نظير عمل أنجز أو يجري إنجازه أو نظير خدمات قدمت أو يجري تقديمها »⁴.

وجاء في المادة 80 من القانون 90-11 المذكور أعلاه على حق العامل في الأجر، الذي يعتبر التزاما قانونيا على صاحب العمل. بنصها « للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل».

ويتكون الأجر من عنصرين، الأول ثابت ويرتبط بالتصنيف المهني ضمن السلم المعمول به في تصنيف الوظائف، والثاني متغير، ويتكون من مجموع التعويضات والحوافز المالية والعلوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه، بما فيها الأقدمية ومختلف الظروف الاجتماعية.

لقد مر تنظيم الأجور في الجزائر بمرحلتين متميزتين وهما المرحلة الأولى ويعبر عنها بمرحلة التنظيم المركزي للأجور من حيث تحديدها ومتابعتها، وتتصف هذه المرحلة بالتنظيم الإداري لمختلف الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية بواسطة أدوات ووسائل قانونية كالقانون الأساسي العامل ومختلف النصوص والمراسيم التطبيقية له. حيث نص هذا القانون في مادته 127 على أن « تحديد الأجور الذي يجب أن يكون مرتبطا بأهداف المخطط، من صلاحيات الحكومة، ولا يمكن أن يؤول لفائدة المؤسسات المستخدمة».

وهذا النص يؤكد صراحة على أن تحديد الأجور، هو من صلاحيات الحكومة ولا يمكن أن يؤول لفائدة المؤسسات المستخدمة.

وقدم الفقه تعريفات كثيرة للأجر منها أنه: « المبلغ المالي الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل أدائه للعمل »⁵.

أما القضاء فهو مستقر تماما على تحديد مفهوم الأجر في حدود قانون العمل مثل ما قضت به محكمة النقض الفرنسية بأن الأجر يشمل بمفهومه كل ما يدخل في ذمة العامل من مال أيا كان نوعه مقابل قيامه بالعمل موضوع العقد، ومهما كانت تسميته⁶.

وبهذا يكون كلا من العمل والأجر سببا للالتزام بالآخر، ولا يمكن أن يوجد عنصر العمل دون أن يوجد العنصر المقابل له وهو الأجر، وهو الالتزام الرئيسي لصاحب العمل، ولا يحتفظ عقد العمل بتكليفه القانوني إلا إذا وجد الأجر، وإلا اعتبر عقد تبرع من العامل.

إن هذا التعريف حدد المقصود بالأجر، وجعل من أداء وتنفيذ العمل مبررا للوفاء بالأجر بعض النظر عن الوسيلة التي أنشأت علاقة العمل بين العمل وصاحب العمل، سواء كان عقدا مكتوبا أو إتفاقا شفويا، ولا عبرة بالسلطة التي تحدد الأجر سواء كانت تتمثل في إرادة الطرفين أو الدولة⁷.

ولعل من أهم ما جاء به القانون الأساسي العام للعامل القانون 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 من جديد في ميدان الأجر هو أنه ربط الأجر وكتلة الأجر بمتطلبات التنمية الوطنية وبتطور الإنتاج من جهة وبمستوى تكاليف المعيشة من جهة أخرى⁸.

كما أن هذه السياسة المقننة للأجر، ربطت تطور مجموع الأجر بتطور الأجر المضمون⁹. وهذا سعيا من المشرع للتخفيف من حدة الفوارق الموجودة في الأجر وتطبيقا لهذا تم وضع تصنيف وطني لمختلف المناصب، الذي أفرز سلما وطنيا للأجر يشمل كافة العمال والمناصب المهنية¹⁰. كما تم تحديد كافة التعويضات التي تعطى للعامل بمقتضى نصوص تنظيمية¹¹. بالإضافة إلى عدة نصوص أخرى خاصة بتحديد الأجر في بعض الوظائف والقطاعات وذلك طبقا لأحكام المواد 139، 146 من ق.أ.ع.ع.

أما المرحلة الثانية في مجال تنظيم الأجر بالجزائر، وهي مرحلة ما بعد صدور قانون علاقات العمل لسنة 1990، وإلغاء العمل بالقانون الأساسي العام للعامل، والمبادئ التي جاء بها¹². حيث جاء هذا القانون الجديد ليعيد تنظيم علاقات العمل مع التغيرات والإصلاحات التي حدثت في النظام الجزائري، والتأثر بالتنظيم الاقتصادي في مجال العمل فجاءت نصوصه لينة وقابلة للتعديل والتكيف مع الواقع المعاش، ومسايرة التطور الذي تعرفه البلاد. وبهذا فإن الأجر ومختلف التعويضات الأخرى، يحكمها مبدأ التحديد التفاوضي والتشاورى بين الأطراف المعنية، حيث أصبح الأجر يتحدد بصفة

حرة بين العمال والمؤسسات المستخدمة إما بالتفاوض أو الاتفاقيات الجماعية أو عن طريق التصنيف المهني لمناصب العمل المحددة من قبل المؤسسة، وهذا تطبيقاً لمبدأ الحرية التعاقدية في علاقات العمل، الذي جاء به منهج استقلالية المؤسسات، حيث لم تعد تسيير أمورها مركزياً وبقرارات إدارية بل أصبحت تتحكم في زمام أمورها عن طريق علاقات تعاقدية تبرمها المؤسسة بكل حرية في المجال التجاري والوظيفي، وحتى في علاقاتها مع مستخدميها سواء كانوا عمالاً يدويين أم إطارات علياً¹³.

إن القوانين العمالية أصبحت تهتم بالاتفاقيات الجماعية للعمل، كوسيلة لتحديد الأجور وملحقاتها، وذلك عن طريق التفاوض بين ممثلي العمال وأصحاب العمل بكل حرية واستقلالية ودون تدخل الدولة، الذي أصبح دورها محصوراً في العمل على المحافظة على توازن كتلة الأجور وحجمها العام مع إمكانيات الدولة الاقتصادية والمالية، وكذلك حتى لا تقع البلاد في تضخم مالي عن طريق الزيادة المستمرة للأجور وما يقابلها من زيادة في الأسعار، وهو ما ينعكس على دخل العامل وعلى مستوى معيشته¹⁴.

المبحث الثاني : مكونات الأجر

لم يعد يقتصر أجر العامل على الأجر الأساسي فحسب، بل هناك العديد من المتممات التي تلحق به. وهذه المتممات قد تنقرر بموجب عقد عمل فردي أو عقد عمل جماعي أو بالعرف السائد أو العادة المستقرة في المنشأة أو في لائحة المصنع. كما أن القانون ذاته قد يكون مصدراً مباشراً لمثل هذه المتممات¹⁵. بهذا يشمل الأجر على عناصر ثابتة وأخرى متغيرة. وهذه العناصر تختلف من حيث تركيبها وتشكيلها من تشريع إلى آخر. فما يعتبر عنصراً ثابتاً في نظام ما قد يصنف على أساس أنه متغير في نظام آخر وذلك لاختلاف النيات والمنطلقات¹⁶.

بالنسبة للجزء الثابت لا يقصد بثبوته هو ثابت قيمته هذا الأجر وإنما نقصد به ثبوت وجوده ذلك أن العامل يتقاضى هذا الأجر بمجرد إنتهاء الفترة التجريبية وتثبيته في منصب عمل معين دون أن يتأثر بظروف العمل أو قيمته أو كميته أو نوعيته.

أما الجزء الثاني أي الجزء المتغير، فهو يضم العناصر التي عددها المشرع في صلب المادة 81 من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل¹⁷.

المطلب الأول : الأجر الثابت

يتكون الأجر الثابت من ثلاثة عناصر وهي الأجر الأدنى الوطني المضمون، والأجر الأساسي، والتعويضات الثابتة.

1- الأجر الأدنى الوطني المضمون :- ويعتبر الأجر الأدنى لأنه لا يمكن الاتفاق في عقد العمل أو الاتفاقيات الجماعية على أجر أقل منه¹⁸. وهو غير مرتبط بمستوى العمل المؤدي، ومن شأنه تغطية الحاجات الأساسية للعامل وعائلته، وهو ما يجعله مرتبطا بكلفة المعيشة وتقلباتها¹⁹. وكونه مضمونا لا يعني أنه دائما ومستقرا، بل إنه لا يتعلق إلا بالعامل الذي يتقاضى أجرا وهو وطني لأنه يطبق على كامل التراب الوطني وعلى جميع القطاعات.

إن الاعتبارات الإنسانية للأجر، كونه دخلا للعامل وأسرته، أدت إلى تعديل الصلة بين استحقاق الأجر وأداء العمل، أي التناسب الاقتصادي بين مقدار الأجر الذي يحصل عليه العامل ومقدار المنفعة التي يحققها عمله لصاحب العمل. فأصبحت السلطة العامة تتدخل لتحديد مقدار الأجر، ولم يعد الاتفاق الفردي هو الأسلوب الوحيد لتحديد مقدار الأجر. حيث تقوم الحكومة بتحديد الحد الأدنى للأجر المطبق على كافة العمال، وعلى مختلف قطاعات النشاط. وتؤدي هذه المهمة اعتمادا على اعتبارات مالية واقتصادية واجتماعية، لا سيما فيما يتعلق بتطور الأسعار في البلاد. فقد نصت المادة 87 من ق.ع.ع. على أن: « يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم، بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين، والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا». ويمنع على أي صاحب عمل أن يمنح أجرا أقل من الأجر الأدنى المضمون ولو كان ذلك برضى العامل²⁰.

كما يوجد نوع آخر من الأجر الأدنى المضمون تحدد عن طريق الاتفاقيات الجماعية للعمل ويعفى من الاقتطاع الضريبي للأجور والمرتبات، ويتحدد نطاق تطبيقه بنطاق تطبيق هذه الاتفاقيات. فقد خول، القانون للاتفاقيات الجماعية للعمل تحديد الأجور الأساسية الدنيا والتي تكون معتمدة في القطاع أو في المؤسسة، على أن لا يكون أقل من الأجور الأدنى الوطني المضمون. ويعتبر الأجر الأدنى المضمون من مسائل النظام العام. الغرض منها حماية العمال.

ونشير إلى أن الحد الأدنى للأجور يرتبط بمستوى معيشة العمال والمجتمع ككل. فيراعى في تحديده، كفاية الأجر، لتأمين مستوى عيش إنساني لائق، يضمن للعمال احتياجاته الأساسية في التغذية واللباس والسكن. إلى جانب ارتباطه بالاقتصاد الوطني والقدرة المالية للدولة.

2- الأجر الأساسي :- إن تحديد وتصنيف منصب العمل له علاقة مباشرة بتحديد الأجر المقابل لذلك المنصب. فتصنيف منصب العمل يعني

ترتيب ذلك المنصب ضمن جدول خاص بالأجور²¹، والذي يعتبر هو نفسه جدول مناصب العمل، حيث يمنح لكل منصب عمل مجموعة من النقاط الاستدلالية، تتحدد هذه النقاط وفق عناصر وعوامل المنصب والتي تختلف من منصب إلى آخر، وتتمثل في درجة التأهيل والمسؤولية والجهد المطلوب في ذلك المنصب، إلى جانب ظروف العمل، ومختلف الضغوط والمتطلبات الخاصة بكل منصب عمل والقطاع المتواجد فيه.

ويتحدد لكل نقطة استدلالية قيمة مالية معينة تمثل قيمة أو مقابل النقطة، وبالتالي يمكن حساب أجر المنصب أو الأجر الأساسي، على أنه حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للمنصب في القيمة النقدية أو المالية للنقطة الاستدلالية، فإذا افترضنا أن هناك عامل في الدرجة الخامسة، الفئة الثالثة، الصنف الخامس عشر (الصنف 3/13 الدرجة 5) فيمكن حسب الأجر الأساسي لهذا العامل على النحو التالي: 373 وهي النقطة الاستدلالية لهذا الصنف. يضاف إليه 95 نقطة أي: (5×19)، أي النقطة التي حصل عليها العامل أثناء ترقيته من درجة الأساس أي درجة التمرين إلى الدرجة الخامسة. وإذا افترضنا أن قيمة النقطة الاستدلالية هي عشرة دنانير، إن الأجر الأساسي لهذا العامل يكون كالتالي:

$4080 = 10 \times 95 + 373$ دج. وبهذا فإن أجر المنصب هو حاصل ضرب القيمة النقدية أو المالية للنقطة الاستدلالية في الرقم الاستدلالي، المقابل لمنصب لعم²². يحدد الأجر الوطني حسب مقاييس اقتصادية، يدخل فيها متوسط الإنتاجية الوطنية، وأسعار الاستهلاك والظروف الاقتصادية العامة، وكذلك على قدرة تأثير النقابات على القرار الاقتصادي.

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

أ- تعويض الأقدمية: إن الهدف من هذا التعويض مكافأة العامل عن الخبرة المهنية التي تتولد نتيجة القدم في العمل، وتحسب الأقدمية دوريا بالنظر إلى طبيعة منصب العمل، وتصل إلى حدها الأقصى بعد مدة عمل معينة، وينتظر أن تجازى الأقدمية بتحسين في مناصب العمل وفي الرتب.

ولا تكتسب الخبرة المهنية بالقدم فقط، بل وكذلك وعلى وجه الخصوص بالتكوين المهني للعامل، وتحسين هذا التكوين، في منصب عمله أو بالتعليم المناسب وقد نصت المادة 61 من ق ع ع على أن « تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني. ويكون حسب المناصب المتوفرة وتبعاً لأهلية العامل واستحقاقه». وبهذا فإن الأقدمية أو الخبرة تعوض من الناحية المبدئية عن طريق الترقية في السلم المهني، حيث يتكون السلم المهني لكل منصب عمل من درجات تبدأ من درجة التمرين إلى الدرجة النهائية، التي يختم بها العامل حياته المهنية أو الوظيفية. فتكون الترقية من درجة إلى أخرى محددة بفترة زمنية معينة تمتد في الغالب ما بين سنتين وثلاثة سنوات ونصف حسب كل قطاع، كما قد تكون الترقية من منصب عمل إلى منصب عمل آخر أعلى درجة، إذا أثبت العامل تأهيل مهني أكاديمي يؤهله بذلك، وكانت هناك مناصب عمل شاغرة. إلا أنه قد يتعطل العامل بهذه الطريقة، ولأي سبب في مكافأة الخبرة أو الأقدمية، حيث يكتسب العامل بعض المؤهلات التي تمنحه الحق في الترقية، أو الحق في الحصول على منصب أعلى، إلا أنه لم يتحصل عليه لعدم وجود منصب عمل شاغر لشغله، أو لأي سبب آخر إداري أو مالي أو تنظيمي أو قانوني. لذلك وضع المشرع قواعد استثنائية لتعويض العامل عن الخبرة أو الأقدمية التي تحصل عليها، وقد عالجهما ونظمها القانون الأساسي العام للعامل بنص قانوني²³ وآخر تنظيمي²⁴، بالإضافة إلى النصوص التي تحدد كفاءات تقييم وحساب هذا التعويض والمدة المقررة لذلك²⁵. بينما تركها القانون الجديد للاتفاقيات الجماعية للعمل، وللمؤسسات المستخدمة²⁶.

إن حساب هذا التعويض وفق التنظيم القانوني الحالي يكون كالتالي:

50% من الأجر الأساسي في قطاع الإدارة العمومية.

25% من الأجر الأساسي في جميع القطاعات الأخرى²⁷.

ب- **تعويض الضرر**: - وهو المبلغ الذي يدفع إلى العامل لتعويض الضرر الذي يلحق به نتيجة لمشقة العمل أو لفقدارة المكان الذي يعمل به أو عدم توفر الشروط الصحية فيه²⁸.

لقد تكفل المشرع بحماية العامل من هذه الظروف والمخاطر، وذلك عن طريق تحسين ظروف وشروط العمل أو التعويض عن الأضرار الناتجة عنها²⁹.

وقد صدرت مراسيم منظمة لكيفية حساب هذا التعويض³⁰، فحولت إلى المؤسسة مهمة تحديد قائمة المناصب التي تشمل على أضرار أو مخاطر أو أمراض أو غير ذلك، وليست مدرجة ضمن عناصر تصنيف

مناصب العمل³¹، وكذلك تحديد النسب الإجمالية أو الجزئية لكل ضرر، في حدود 20% من الأجر الأساسي³²، على أن يتم تحديد هذه القائمة، وهذه النسب بمشاركة لجان خاصة للوقاية والصحة والأمن على مستوى المؤسسة المستخدمة³³.

إن هذا التعويض لا يعفي المؤسسة من مسؤولية العمل على تحسين ظروف العمل والقضاء على أسباب الضرر أو الخطر المرتب للحق في التعويض³⁴، لأن هذا من شأنه أن يخفف أو يلغى هذا التعويض إذا لم تعد هناك حاجة للإبقاء عليه³⁵.

ج- تعويض المنطقة: - وهو التعويض الذي يمنح للعامل عندما يكون منصب عمله يقع في منطقة جغرافية نائية أو صعبة، أو في قطاع نشاط أو وحدة اقتصادية أو ذا مؤهل معين، يحظى بالأولوية في البرنامج الاقتصادي والاجتماعي للدولة. وتتولى القوانين والنصوص التنظيمية كيفية تحديد هذا التعويض³⁶.

وبالرجوع إلى المادة الأولى من المرسوم رقم 82-183 والمتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة نجدها تنص على أن يحدد مبلغ تعويض المنطقة تبعاً للمعاملات الترتيبية المخصصة للمناطق وقطاعات النشاط والوحدات الاقتصادية ومشاريع التنمية والمؤهلات المهنية ومناصب العمل المعزولة وموقعها. وتتاول هذا المرسوم تحديد هذه المعاملات بدقة كبيرة، إذ وزع المعاملات المخصصة للمناطق التي تشمل على مناصب عمل تخول الحق في تعويض المنطقة على ثلاث مجموعات في حدود 500 نقطة. ويأخذ في عين الاعتبار عند توزيع هذه المعاملات طبيعة موقع العمل، وعدد العمال الموجودين في موقع العمل وكذلك مدى الانعزال عن الأسرة.

إن النص المنظم لكيفية حساب تعويض المنطقة لم يبلغ أو يعدل، وبالتالي فإنه يبقى ساري المفعول، وأي تحديد لهذا التعويض سواء في إطار عقد العمل الفردي أو الجماعي يجب أن يكون وفق هذا النص. إلا إذا احتوت الاتفاقية الجماعية فائدة أكثر للعمال، ومع الالتزام بحدود النظام العام.

ونشير إلى أن قانون علاقات العمل رقم 90-11 حول اختصاص تحديد تعويض المنطقة إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل بالنسبة للقطاع أو المؤسسة التي تشملها الاتفاقية الجماعية. إلى جانب اعتبار هذا التعويض من بين العناصر المكونة لأجر المنصب³⁷.

د- المنح العائلية: - وهي مبالغ مالية تمنح للعامل على أساس عدد الأبناء الذين هم في كفالتة إلى سن الرشد. وقد بدأت فكرة منح هذا التعويض لدى بعض أصحاب العمل كصدقة منهم وتبرع للعمال ذوي الأعباء

العائلية الثقيلة لمساعدتهم على تحملها. إلا أن منح التعويضات العائلية سرعان ما أصبح شائعا في كثير من البلدان. وأصبحت عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية للمؤسسات تقرر حق العمال بها فأصبحت نتيجة ذلك جزءا متما للأجر، لأنها أصبحت تدخل، في تقدير العامل عند توقيع عقد العمل، للمنافع والمبالغ التي سيحصل عليها لقاء جهده. وفعلا فإن مجرد إشتراطها في العقد دليل على أنها لقاء العمل وليست مجرد تبرع.

إلا أن هذه التعويضات في البلاد التي فرضت فيها بنصوص تشريعية انفصلت عن الأجر وتغير نظامها بسبب تأسيس صناديق خاصة بها، إذ أصبح منحها للعامل لا يتوقف على اشتغاله وتقاضيه أجرته، بل أصبحت تعطى في حالات البطالة والعجز والشيخوخة، ويستمر حتى بعد الوفاة، كما أن دفعها لم يعد للعامل نفسه الذي يستحق الأجر، بل لمن يتولى الطفل. وفي الجزائر، تقرر رفع هذه المنحة العائلية إلى 200 دج للطفل الواحد، ابتداء من جانفي 1992، وذلك باتفاق بين النقابة « أ ع ج » والحكومة وأرباب العمل أما منحه الزوجة غير العاملة فهي 500 دج، وهذا في إطار مساعدة ذوي الدخل الضعيف الأقل من 7000 دج. تحت عنوان تعويض الأجر الوحيد. وذلك في إطار تدعيم القدرة الشرائية للشرائح الاجتماعية ذات الدخل الضعيف.

وما يلاحظ في هذه التعويضات أنها تدخل جميعا، في الأجر الثابت أو ما يسمى بأجر المنصب، فهي تعويضات دائمة ومستقرة رغم أن المبلغ قد تغير من حالة إلى أخرى حسب اختلاف عوامل وأسباب حسابها وتقديرها. وما دامت تدخل في أجر المنصب من الناحية القانونية، فإنها لا تتصف بصفة المكافأة المجانية وبالتالي يتمتع العامل بالنسبة لدفعها بجميع وسائل حماية الأجر³⁸.

المطلب الثاني: الأجر المتغير

وهو مجموعة من العناصر المتغيرة من حيث الكم « أي القيمة المالية »، كما أنها ليست دائمة ومستقرة، لأنها ترتبط بعدة عوامل ومعطيات وأسباب، تجعلها تتغير مع تغير هذه العوامل، وتتمثل هذه العوامل في قدرة العامل ومهارته وتنظيم العمل، وكل الأسباب المرتبطة بالعمل.

وإذا كان الأجر الثابت يضمن للعامل الحد الأدنى للمعيشة أو ما يستحقه من تعويض يتناسب مع جهده المبذول ونوعيته، فإن الأجر المتغير يهدف إلى تمكين العامل من الحصول على عيش أفضل، وكذلك يهدف هذا

العنصر المتغير إلى تحريك همة العامل بجعله ينتفع من الربح الذي يكسبه صاحب العمل من عمله، ويتحقق ذلك في الصور التالية:

1- التعويضات المختلفة: وهي تعويضات مرتبطة بظروف وشروط العمل، وتتحكم فيها عدة معطيات، نتعرض إلى بعض الحالات منها فيما يلي:
أ - تعويض العمل الإضافي « تعويض الساعات الإضافية »: إن أي عمل إضافي أو زائد عن المدة المحددة للعمل، يقتضي منح العامل تعويض عن ذلك العمل، سواء كان ذلك بصفة متقطعة ومؤقتة أو كان بصفة دائمة ومستمرة.

وكان تنظيم هذا التعويض يتم بمقتضى المرسوم رقم 81-57 المؤرخ في 28 مارس 1981³⁹. ويتعلق بتحديد نسبة منح التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة. وقد أقر هذا المرسوم شكل التعويض في صورة ساعات إضافية كل شهر لا يتجاوز الـ 22 ساعة، أو في شكل تعويض جزافي في حدود الـ 20 بالمائة من الأجر الأساسي.

أما قانون علاقات العمل رقم 11/90، فقد نص في المادة 32 بأن هذا التعويض يخول الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50% من الأجر العادي للساعة. كما قد أحال قانون علاقات العمل في مادته 20 ف 4 تحديد العمل الإضافي إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل، أي أن هذه الزيادات الدنيا المتمثلة في 50% من السعر العادي، عيني بدلا من الشكل المالي، أي بمنح العامل فترة راحة مساوية للوقت التي قضاها في العمل الإضافي.

ب- تعويض العمل التابع لمنصب، أو العمل التناوبي: قد لا يمارس العامل عمله في الوقت العادي للعمل، إذ قد تلجأ بعض المؤسسات أحيانا إلى اعتماد العمل التناوبي وذلك لأسباب اقتصادية وتقنية، وهو ما يعرف بعمل الأفواج المتعاقبة، إذا اقتضت ذلك حاجات الانتاج أو الخدمة أو المصلحة العمومية. حيث يقسم يوم العمل على مرحلتين أو عدة مراحل من الدوام. تسمى نوبات، ويتعاقب على هذه النوبات عمال مختلفون يعينون في عمل تابع لمنصب.

وقد أقر القانون منح تعويض للعمال بسبب اختلاف أوقات العمل وظروفه.

وينظم هذا التعويض، بمقتضى المرسوم رقم 81-14 المؤرخ في 13 يناير 1981، ويتعلق بتحديد كفاءات حساب تعويض العمل التناوبي، وقد نصت المادة 6 منه على أن يحدد تعويضا جزافيا موزعا على الشكل التالي:
10% من الأجر الأساسي للعمال الذين يعملون في شكل فوجين صباحا أو مساء، مع التوقف في نهاية الأسبوع.

15% من الأجر الأساسي للعمال الموزعين على أفواج مع الاستفادة من وقت فراغ في حالة العمل المستمر بهذا النظام التناوبي.
10% من الأجر الأساسي، لنفس الفئة في حالة العمل شبه المستمر بهذا النظام، و5% في حالة العمل بصورة متقطعة.

أما العمال الذين يعملون بنظام الثلاثة أفواج بما فيها أيام العطل الأسبوعية، فقد حدد تعويضهم بنسبة 25% من الأجر الأساسي، في حالة العمل المستمر بهذا النظام. أما إذا كان العمل مقسم إلى فوجين مع الاستفادة بالراحة الأسبوعية، أو كان العمل شبه مستمر بهذا النظام، فإن نسبة التعويض تخفض إلى 15% من الأجر الأساسي.

ج - تعويض العمل الليلي: قد يؤدي العامل عمله في غير الأوقات العادية للعمل فظروف العمل ليلا ومتطلباته تختلف عن ظروف العمل نهارا، مما يستوجب تعويضا عن العمل الليلي. ونظرا لعدم وجود تنظيم خاص بحساب تقدير العمل الليلي، فإن المجال مفتوح أمام اتفاق الأطراف المتعاقدة. سواء كان اتفاق بين العامل وصاحب العمل بمقتضى عقد عمل فردي أو اتفاقيات العمل الجماعية، كما يمكن الاستناد إلى النسب المعمول بها في حالة العمل التناوبي.

د - تعويض المصاريف المهنية: « وهو المبلغ الذي يعطيه صاحب العمل لمواجهة افتقاره بسبب العمل » 40. فقد يقوم العامل بمهام بعيدا عن مكان عمله، فيضطر إلى دفع أموال تكاليف خاصة بالإقامة والنقل والإطعام وما إلى ذلك من النفقات الأخرى التي تستدعيها طبيعة ومدة المهمة سواء كانت داخل أو خارج الوطن. فهذه النفقات يلتزم صاحب العمل بتحملها، إما بصفة مسبقة أم لاحقة. وقد نصت المادة 83 من قانون علاقات العمل على أنه: « تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل (مهام مأمورة، استعمال السيارة الشخصية لأداء الخدمة، وتبعات مماثلة) ». وقد صدرت مراسيم تنظيمية تحدد كميّات حساب وتعويض مصاريف ونفقات المهمات سواء كانت داخل الوطن 41 أو خارج الوطن 42.

فتعويض المصاريف المهنية له طابع تعويضي بحت مقابل ما قد يسدده العامل من أموال للقيام بعمله بسبب الظروف الخاصة التي يؤدي فيها عمله، وتتمثل في مصاريف التنقل خارج مكان العمل بما في ذلك النقل والمبيت والأكل، واستعمال العامل لسيارته الخاصة في أداء عمله أو كل ما من شأنه أن يحمل العامل أعباء مالية بسبب عمله.

لقد نصت محكمة النقض الفرنسية، بأن المصاريف المهنية لا تدخل في الأجر لأنها لا تقابل عملا فعلياً، وإنما هي تسديدا لنفقات قام بها الأجير.

وبالرغم من هذا الحكم فليس من السهل أن نقرر دائما بأن المبلغ الذي يدفع للعامل يعتبر تسديد المصاريف. مثال ذلك الصعوبات التي بدت عندما حولت دوائر الضمان تحليل تكلفة « الوجبة المختصرة » التي تقدم للعمال اللذين يتناولون غذاءهم في موقع العمل، فتم اعتبار تلك الوجبة بأنها متممة للأجر إن كانت تمنح بصورة منتظمة للعمال الذين لا يتناولون هذه الوجبات في بيوتهم، عكس ذلك تعاملها كتسديد لمصاريف إذا قدمت بصورة عرضية للعمال الذين يتناولون وجباتهم اعتياديا في بيوتهم.

كما عرضت مسألة مماثلة بالنسبة للتعويضات اليومية المتعلقة بمصاريف الطريق للمسافرين التجاريين، فحللت لجزئين، تكاليف النقل والطريق وتعتبر تسديد المصاريف وتكاليف الغذاء وينتفع منها الأجير طالما يتوجب عليه اعتياديا تحملها لذا أدخلت في صنف متممات الأجر⁴³.

2- الحوافز والمكافآت: وهي مبلغ من المال يدفع للعامل إذا حقق في تنفيذ العمل نتيجة معينة قد يكون لصاحب العمل فيها مصلحة واضحة، كتقليل نفقات الإنتاج أو تفادي الخسائر أو انتظام سير العمل، أو إذا توافر في العامل صفة خاصة يمكن أن تحقق مصلحة لصاحب العمل كإمام العامل بعدة لغات أجنبية أو حصوله على مؤهل معين في فنه. وقد ظهرت في عصرنا الحديث عدة أنواع من المكافآت منها، مكافأة الإنتاج ومكافأة الاقتصاد في المواد الأولية، وكذلك مكافأة المواظبة، وتصفها النقابات العمالية بأنها مكافأة ضد الإضراب⁴⁴ (prime antigrière).

وقد أخذ المشرع الجزائري ببعض هذه المكافآت نذكر منها مكافأة المردود الفردي والجماعي، والمنح الخاصة ببعض المناسبات، والمكافأة العينية. **مكافأة المردود الفردي والجماعي:**

وهي إعطاء العامل نسلة معينة مما يحقق من كسب فوق أجره فمن حقه أن يستفيد من مردوده الانتاجي سواء من ناحية جهد الفرد أو جهد الجماعة.

لقد نصت المادة 43 من الاتفاقية العربية لمستويات العمل (رقم 6 لسنة 1976) على أنه يجوز ربط الأجر بالإنتاج على أساس حصول العامل على الحد الأدنى للأجر، فإذا زاد إنتاجه عن معدل الإنتاج المقرر منح أجرا إضافيا عن هذا الإنتاج الزائد بشرط أن لا يترتب عن ذلك إرهاب للعامل بدنيا أو عقليا.

وجعلت النصوص القانونية والتنظيمية هذه الاستفادة بمثابة أجر تكميلي يضاف إلى الأجر الثابت. وقد نصت على ذلك الفقرة الأخيرة من المادة 81 من قانون علاقات العمل، حيث نصت « يفهم من عبارة مرتب، حسب هذا القانون، العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه »⁴⁵.

لقد صدرت عدة نصوص تنظيمية تقرر حق العامل في الاستفادة من مردوده في الإنتاج كمحفز له في عمله، وآخرها المرسوم 88-221 المؤرخ في 2 نوفمبر 1988 المتضمن شروط تطبيق المكافآت على المردود وطرق ربط الأجور بالإنتاج. وقد ربط هذا المرسوم حق الاستفادة من مكافأة المردود الفردي والجماعي بشرط تحقيق مستويات المردود المقررة في برنامج أو مخطط المؤسسة المستخدمة، وهي المستويات التي تحددها المخططات والبرامج السنوية للإنتاج المصادق عليها من أجهزة تسيير المؤسسة. كما يخضع منح هذه المكافآت إلى تحقيق بعض المقاييس والأهداف المحددة في هذا المرسوم، وفق تقييم المردودية المحددة من قبل المؤسسة المستخدمة بمشاركة ممثلي العمال.

وقد حدد هذا المرسوم حجم وقيمة هذه المكافأة كحد أقصى بـ 40% بالنسبة للمردودين الفردي والجماعي معاً، وذلك من الأجر الأساسي الشهري لكل عامل. على أن تكون هذه المكافأة مرتبطة بعدد أيام العمل المنجزة بالفعل خلال الشهر المقصود⁴⁶.

ب - المنح الخاصة ببعض المناسبات: - وتتمثل في بعض النفقات التي يتحملها صاحب العمل لحساب العامل، فيستفيد من بعض المزايا المادية العينية كاستفادة العامل بسكن أو التكفل بالإيجار أو يقدم له وسيلة معينة للنقل أو اللباس أو خدمات أخرى مشابهة أو أي مكافأة عينية تمنح للعامل. ما نستخلصه من هذه التعويضات والمكافآت المتعددة والمختلفة، أنها تختلف من نظام إلى آخر، سواء من حيث تحديدها أو من حيث إلزامية صاحب العمل على دفعها للعامل. فهي تصبح حقا للعامل إذا نصت عليها القوانين والأنظمة، أو تضمنتها اتفاقيات العمل الجماعية أو عقود العمل الفردية، ولا تعتبر كذلك إذا توقف دفعها على الرغبة الشخصية لصاحب العمل.

المبحث الثالث: الخصائص القانونية للأجر

ينقضى العامل أجرا مقابل العمل الذي يؤديه، ويجب أن يكون هذا الأجر متناسبا مع العمل، ويدفع نقدا وبصفة دورية.

1- دفع الأجر مقابل العمل : (مبدأ الارتباط الشرطي بين الأجر والعمل)
تنص المادة 53 من ق ع ع أنه لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها. وتنص المادة 80 من نفس القانون، أن للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى.

فالأجر إذن مقابل العمل، ولا أجر بدون عمل. وأن سبب الأجر هو السبب، في إبرام العقد بالنسبة للعامل، كما أن العمل هو محله بالنسبة

لصاحب العمل. ولا يصبح هناك التزام بالدين قائما اتجاه صاحب العمل إلا إذا أدى العامل العمل الذي التزم به.

- ونتيجة لهذا الطابع الملزم للطرفين والتبادلي، فإن التوقف عن العمل مهما كان سببه يؤدي إلى التوقف عن دفع الأجر، ماعدا الحالات التي ينص عليها القانون والمتعلقة بالحق في الراحة والعطل المدفوعة الأجر، وبعض الفئات من العمال، كالرياضيين الذين يستفيدون من أجر أوقات عمل يقضونها في الممارسة الرياضية⁴⁷. وكذلك ما يخص الوقت الذي تستغرقه الكشوف الطبية، في إطار طب العمل⁴⁸.

2- عدم التمييز في الأجر: - أو مبدأ المساواة في الأجر

لقد سعت المنظمات المهتمة بشؤون العمل إلى التشديد على مسألة التمييز في الأجر وطالبت بإزالة التمييز بين الرجل والمرأة في دفع الأجر، وكذلك عدم استغلال القصر من هذا الجانب وخاصة في البلدان المتخلفة. أيضا التفرقة بين الجنسيات التي أخذت بعدا عالميا مع ما يسمى بعولمة الاقتصاد، إذ أصبحت الشركات العالمية تنتقل إلى هذه البلدان بحثا على يد عاملة رخيصة. وعلى المستوى الداخلي فإن العمال المغتربين يبحثون على أي عمل ويقبلون بأجور زهيدة.

عموما، فإنه مع مراعاة الحد الأدنى للأجور، فإن المساواة في الأجور تبقى نسبية، لوجود مقاييس تؤخذ في الاعتبار عند تقييم الأجر، وهي التأهيل العلمي والفني والخبرة المهنية. والأقدمية، والقدرات الشخصية لكل عامل، وظروف العمل والمردودية ولا يوجد ما يمنع صاحب العمل من منح العامل امتيازات إضافية لتحفيزه على العمل.

3- تقدير ودفع الأجر نقدا: - يجب أن يحدد ويدفع الأجر نقدا، ويذهب الاجتهاد القضائي إلى وجوب دفعه بالعملة الوطنية فقط.

إن هذا المبدأ العالمي جاء للحد من التصرفات التي كانت سائدة في القرن التاسع عشر والتي كانت تحمل العمال على استهلاك المواد المنتجة من قبل صاحب العمل، وذلك على سبيل المقايضة أو بإنشاء متاجر بالقرب من مكان العمل لتسوق للعامل ما يحتاجه بوسائل دفع تابع لصاحب العمل. غير أن التقدير بالعملة لا يعني إقصاء الدفع العيني، بل معناه تعيين القيمة المالية للامتياز العيني الممنوح للعامل⁴⁹.

كما أن الدفع نقدا لا يعني أن الأجر يدفع بواسطة قطع أو أوراق نقدية بل أنه يمكن للعامل التحصيل على القيمة المالية لأجره مقابل ما يسلمه صاحب العمل من صكوك أو وسائل مالية أخرى⁵⁰.

4- **دورية الأجر:** - يدفع الأجر دوريا للعامل وفي آجال متقاربة حسب النظام المعمول به لدى صاحب العمل، ويدفع الأجر للعامل كاملا، بدون أي نقصان ما عدا الحالات التي يكون العامل استفاد فيها من تسبيق على أجره أو اقترض مالا لدى صاحب العمل على أن يسدده بالتقسيط وتتمثل هذه الضمانات في قسيمة الأجور التي تسلم دوريا للعامل، وتتضمن مبلغ الأجر وجميع عناصره⁵¹. ويجب على صاحب العمل دفع الأجور لكل عامل عند حلول أجل استحقاقه⁵².

ولا يعد قبول العامل لقسيمة الأجر دون تحفظ أو احتجاجا تنازلا منه عند اقتضاء أول جزء من الأجر أو توابعه أو التعويضات ، ولا يمكن أن يكون أيضا ذلك القبول بمثابة حساب محدود ومسدد⁵³. **Compte arrêté et réglé.** - أما مكان دفع الأجر، فإن القواعد العامة للقانون المدني تقضي على أن تحديد مكان الوفاء بالأجر يخضع لاتفاق الأطراف، إلا أنه يبدو حسب القواعد العامة أنه يطلب ولا ينقل، أي أن أداء الأجر يكون في أماكن العمل، وذلك تيسيرا على العامل حتى لا يتحملوا مشقة ونفقات الانتقال إلى مكان آخر لاستلام أجورهم.

المبحث الرابع: الحماية القانونية للأجر

لقد تدخل المشرع في تنظيم الأجر لضمان وصوله إلى العامل في أحسن الظروف وبدون أية منازعة. ان العامل يعتبر دائنا لصاحب عمله بمقدار أجره، ولكنه دائن من نوع خاص، لا لصفته كعامل، ولكن لان دينه هو الأجر الذي تتوقف عليه معيشتة وحياته⁵⁴.

1- الامتياز العام للأجر:

ان العامل مهما كانت مرتبته، يجب أن لا يتضرر من الوضعية السيئة التي آل إليها صاحب عمله، حين يصبح الجانب السلبي من ذمته المالية أكبر من جانبها الإيجابي فيتراحم الدائنون ومن بينهم العمال الذين قد يتعرضون إلى احتمال فقدان أجورهم المستحقة على صاحب العمل خاصة إذا كان من بين الدائنين من لهم حق الأفضلية كالدائن المرتهن⁵⁵. ونظرا للصفة المعيشية التي يتميز بها الأجر، فإن مبدأ قسمة الغرماء يطبق على دائني صاحب العمل ماعدا العمال.

فقد قطع المشرع السبيل أمام الدائنين ومنعهم من مزاحمة العمال، وذلك بأن جعل دين العمال بأجورهم من الديون الممتازة، ويكون للعمال حق امتياز⁵⁶ على جميع أموال صاحب العمل.

وبهذا فإن امتياز الأجور مرتبا بين الدائنين في الصدارة، وذلك حتى أمام الخزينة العامة والضمان الاجتماعي، ويؤكد هذا المبدأ القانون التجاري عند تناوله للإفلاس والتسوية القضائية.

2- **منع الاعتراض والحجز على كتلة الأجور:** - لا يجوز الاعتراض على كتلة الأجور وذلك بإجراء حجز تحفظي عليها. كما يمنع القانون حجزها تنفيذيا من قبل دائني صاحب العمل ولا يجوز لمن يقوم بتصفية المؤسسة أو وكيل التفليسة أن يحتفظ بأجور العمال. وتتمثل الأجور المحمية من الحجز في الأجر القاعدي والتعويضات والعلاوات بمختلف أنواعها.

3- **منع المقاصة والحجز على الأجر:** - لا يجوز إجراء المقاصة لصالح صاحب العمل بين مبالغ الأجور المستحقة عليهم لعمالهم والمبالغ المستحقة لهم للتوريدات على الأدوات والمعدات الضرورية للعمل. وكذلك المواد والمهمات الملتمزم بها العامل أو اللازمة لاستعماله⁵⁷. أن صاحب العمل الذي منح سلفة نقدية للعامل لا يمكنه استردادها إلا عن طريق اقتطاعات متتابعة لا تتجاوز عشر الأجر⁵⁸.

لقد صدر الأمر 34/75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بحجز ما للمدين لدى الغير وبوقف دفع المرتبات⁵⁹. ينص في المادة الأولى منه، أنه ماعدا الديون الغذائية لا يجوز الحجز أو حوالة المرتبات الخالصة المستحقة للعمال بما فيهم الخاضعين للقانون الأساسي للتوظيف العمومي إلا بالنسب التالية:-

5- % بالنسبة لكل مرتب أو جزء من المرتب الصافي المساوي للأجر الوطني الأدنى المضمون.

10- % بالنسبة لكل مرتب أو جزء من المرتب الصافي الذي يفوق الأجر الوطني الأدنى المضمون ويقل أو يساوي ضعفه.

15- % بالنسبة لكل جزء من المرتب الصافي الذي يفوق ضعف الأجر الوطني المضمون ويقل أو يساوي خمس مرات منه.

20 - % لكل جزء من المرتب الصافي الذي يفوق بخمس مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون ويقل أو يساوي ست مرات منه.

25 - % لكل جزء من المرتب الصافي الذي يفوق بست مرات الأجر الوطني الأدنى لمضمون ويقل أو يساوي ست مرات منه.

50 - % لكل جزء من المرتب الصافي الذي يفوق بست مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون.

خاتمة :

في خاتمة هذه الدراسة لا بد من الإشارة إلى النتائج التي توصلنا إليها وكذا أهم التوجيهات ذات الصلة بالأجور.

أولاً: النتائج

- 1 - أن التشريع الجزائري في مختلف قوانين العمل كرس حماية فعلية للأجور وأبقى على تدخل الدولة في عدة جوانب ومنها تحديد الحد الأدنى للأجور.
- 2 - أن عناصر الأجر تحظى بنفس حماية الأجر الأساسي.
- 3 - أن المستخدم مطالب تحت طائلة المتلعة، الإلتزام بكل الأحكام المقررة في مجال الأجور ومنها دفعها عند آجال إستحقاقها وبطريقة نقدية وأن تسلم للعامل قسيمة راتب تبين كل عناصر الأجر.
- 4 - تعتبر الإقتطاعات بعنوان الضمان الإجتماعي (s.s) والضرية على الدخل (I R G) من الجوانب التي تدخل المشرع في تحديد نسبتها وفرض الإلتزام بها.
- 5 - الأحكام الصادرة في مجال الأجور والتي تخص السنة أشهر الأخيرة تكون مشمولة بالنفاذ المعجل.

ثانياً : التوصيات

- 1 - مراجعة طرق تحديد الأجر الخاضع للإقتطاع (Le Salaire Cotisable) والأجر الخاضع للضرية (Le Salaire Imposable).
- 2 - وجوب مراجعة عناصر الحد الأدنى للأجور وجعل الحد الأدنى صافي من كل المنح والتعويضات.
- 3 - ربط الأجور بالنتائج الإقتصادية وليس بتحديد فوقي دائم وبصرف النظر على النتائج التي تحققها المؤسسات.
- 4 - إدراج عناصر جديدة في الأجر لتحفيز العمال على بذل أكثر مجهود. وتبقى هذه التوصيات قابلة للإثراء من أهل الإختصاص لوضع سياسة محكمة في مجال الأجور بموجبها يحمي العمال في مصدر رزقهم وتحافظ على المصالح الإقتصادية للمؤسسات في ظل قانون عمل يقوم على مبدئي المتاجرة والتفاوض.

الهوامش

- 1 - Voir A. Brun et H. Galland , Droit du travail, Sirey, Paris 1958 P208
- 2 - أنظر: المادة 85 من القانون 90، 11، السالف الذكر.
- 3 - أنظر: المادة 87 من نفس القانون.
- 4 - راجع: د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل، ص47. وقد عرفت محكمة النقض المصرية الأجر بأنه: « كل ما يدخل في ذمة العامل من مال أيا كان نوعه مقابل قيامه بالعمل موضوع العقد، مهما كانت التسمية المعطاة له ». نقض مصري رقم 419 جلسة 1964/12/23، مجموعة الأحكام الصادرة عن الهيئة العامة للمواد المدنية والتجارية، يصدرها المكتب الفني لمحكمة النقض
- للإشارة هناك خمس (5) إتفاقيات دولية صادرة عن منظمة العمل الدولية تطرقت مسألة الأجر وهي:
- الإتفاقية الدولية رقم 26 المتعلقة بكيفيات تحديد الأجر الدنيا، الصادرة سنة 1928،
- الإتفاقية الدولية رقم 63 المتضمنة إحصاءات الأجر وساعات العمل / لسنة 1938،
- الإتفاقية الدولية رقم 95 المتضمنة حماية الأجر، لسنة 1949،
- الإتفاقية الدولية رقم 99 المتضمنة كيفيات تحديد الحد الأدنى للأجر في الزراعة لسنة 1951،
- 5- راجع: د. علي عوض حسن. المرجع السابق، ص 229.
- 6 - أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجر في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2013، ص 13.
- 7 - أنظر: د. علي حسن عوض. الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص229.
- 8 - راجع: المواد 128-129 من ق أ ع ع.
- 9 - أنظر: المادة 130 من ق أ ع ع.
- 10 - أنظر: المرسوم رقم 86-88 المؤرخ في 07 جانفي 1986 المتمم والمعدل للمرسوم رقم 85-83 المؤرخ في 05 جانفي 1985 المتعلق بتحديد السلم الوطني الاستدلالي المتعلق بالأجر.
- 11 - الجريدة الرسمية، الأعداد: 5 و 13 و 33 لسنة 1981، وكذلك العدد 20 لسنة 1982 المتعلقة بتحديد بعض التعويضات كتعويض الخبرة، الساعات الإضافية، وتعويض المنطقة... الخ.
- 12 - نرى كما يرى البعض أنه كان من المفروض عدم إلغاء القانون الأساسي العام للعامل، بل يكتفي بتعديله طبقا لما يتوافق مع مرحلة الإصلاحات الجديدة في النظام الجزائري، وكذلك مع ما يتماشى مع المسار الديمقراطي الذي انتهجته الدولة ومع اهتمامها بالجانب الاقتصادي للعمل.
- 13 - إذا كانت تشريعات العمل السابقة قد تعرضت إلى الأجر في مختلف نواحيه « سواء من ناحية الأسس أو طرق التحديد أو مكوناته »، وفق سياسة مقننة للأجر، فإن التشريع الحالي اكتفى بوضع القواعد الأساسية العامة التي يقوم عليها الأجر، تاركا أمر تفاصيلها ومعالجتها إلى الاتفاقيات الجماعية - أنظر المادة 120 من قانون علاقات العمل.
- 14 - تشير إلى أنه مهما كانت طبيعة النظام السياسي الذي اتبعته الدولة، فإن تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل ضروريا وفعالا وذلك لضمان التوازن والمساواة بين أطراف علاقة العمل، وكذلك بيان الأطر والأساليب التنظيمية التي ينبغي أن تسير عليها علاقات العمل.
- 15 - L yon- Caen: Les salaires, opcit PP.7-9
- 16 - أمال بطاهر المرجع السابق ، ص 16.
- 17 - سوف نركز على تنظيم القانوني الجزائري في هذا المجال.
- 18 - أنظر: - د. أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، بيروت 1985، ص 174.
- 19 - Voir: Brun et Galland: op cit,pp.442-468.
- 20 - أنظر: المادة 149 من ق.ع.ع.
- 21 - راجع الملحق الخاص بالطريقة الوطنية لتصنيف مناصب العمل، المحددة بموجب المرسوم 82-356، المؤرخ في 20 نوفمبر 1982، ج. ر، عدد 16 المؤرخة في 23/ نوفمبر/ 1982.
- 22 - هذا ما يقصده المشرع الجزائري في المادة 81 من ق ع ع التي تنص على أنه « يقصد من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي: الأجر الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة ».
- 23 - أنظر المواد 160 إلى 163 من ق أ ع ع.
- 24 - أنظر المرسوم 85 - 58 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتعلق بتعويض الخبرة ج.ر عدد 13 المؤرخة في 24 مارس 1985.
- 25 - المادة 3 من المرسوم السالف الذكر.

- 26 - أنظر المادة 120 ف 4 من قانون علاقات العمل.
- 27 - أنظر المادة الأولى من المرسوم 85 - 58 السالف الذكر.
- 28 - راجع المادة 81 ف 2 من ق ع ع.
- 29 - المرسوم الأول 81- 58 مؤرخ في 28 مارس 1981، ج ر عدد 13 مؤرخة في 31 مارس 1981، والرسوم الثاني 88 - 219 مؤرخ في 2 نوفمبر 1988، ج ر عدد 46 - 1988 ص 1527.
- 30 - راجع: المادة 03 من المرسوم 88 - 219 السالف الذكر.
- 31 - لقد تبين في الميدان أن الأجهزة المكلفة بدراسة وتصنيف مناصب العمل تعرضت لصعوبات في الإحاطة بجميع العوامل والعناصر المادية والنفسية والمهنية المحيطة بمنصب العمل. فهناك بعض الأعمال أو بعض مناصب العمل التي تحتوي على مشاق أو أضرار أو مخاطر ولم تؤخذ بعين الاعتبار عند التصنيف، مما استدعى رعاية المشرع في نصه على التكفل بحماية العامل من المخاطر وتحسين شروط العمل أو التعويض عن الأضرار الناتجة عنها.
- 32 - راجع: المادة 04 من المرسوم 88 - 219 السالف الذكر.
- 33 - وهي اللجان المشتركة المنشأة بمقتضى المادة 123 من القانون 88- 07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد 7 المؤرخة في 27 جانفي 1988، ص 117 وما بعدها.
- 34 - انظر المادة 7 من المرسوم 88- 219 السالف الذكر.
- 35 - انظر المادة 6 من نفس المرسوم.
- 36 - تشير إلى أنه بمقتضى المادتين 163-164 من ق أ ع صدر المرسوم رقم 82 - 183 المؤرخ في 15 مايو 1982 وهو يتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة.
- 37 - انظر: - المادتين 80، 82 من قانون علاقات العمل.
- 38 - Voir Rouast et Durand, op. cit, pp.415-416.
- 39 - الجريدة الرسمية، عدد 13 المؤرخة في 31 مارس 1981، ص 853.
- 40 - أنظر: د. فتحي المرصفاوي، عقد العمل، بنغازي، 1973، ص 322.
- 41 - أنظر: المرسومين 81-206 المؤرخ في 15 أوت 1981 ورقم 81-82 المؤرخ في 15 ماي 1982.
- 42 - أنظر: المرسوم 82-217 المؤرخ في 03 جويليا 1982، المعدل بالمرسوم التنفيذي 91-188 المؤرخ في 01 جوان 1991 ج ر عدد 27 المؤرخة في 02 جوان 1991 ص 1034.
- 43 - راجع: د. جلال القرينشي، المرجع السابق، ص 200.
- 44 - Voir Camerlynck et Lyon-Caen , opcit , p 241
- 45 - أنظر: المادة 146 ف 4 والمواد 165 إلى 170 من القانون أ ع ع.
- 46 - أنظر: المواد من 3 إلى 12 من المرسوم 88 221. مع الإشارة وإن هذا المرسوم وحد المكافأتين في نوع واحد، هي مكافأة المردود الفردي والجماعي.
- 47 - أنظر: المرسوم التنفيذي رقم 91 / 481 المؤرخ في 14 / 12 / 1991.
- 48 - أنظر: المرسوم التنفيذي رقم 93 / 120 المؤرخ في 15 / 05 / 1993.
- 49 - راجع :- د فتحي المرصفاوي، الرجوع السابق، ص 328.
- 50 - يلاحظ أنه، ليست كل ميزة عينية تعتبر أجرا حتى ولو كان العامل يحصل عليها بمناسبة العمل، فالملابس التي يعطيها صاحب العمل إلى العامل لارتدائها أثناء العمل سواء بقصد الظهور بالمظهر اللائق أمام العملاء، أو، بقصد الوقاية من بعض المخاطر المهنية، فإن هذه الملابس ليست في الحقيقة سوى أداة من أدوات العمل.
- 51 - أنظر المادة 86 من ق.ع.ع.
- 52 - أنظر المادة 88 من ق.ع.ع.
- 53 - أنظر: د علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 237.
- 54 - أنظر :- د فتحي المرصفاوي، المرجع السابق، ص 330.
- 55 - أنظر المادة 983 من قانون المدني الجزائري.
- 56 - تقرر هذا الامتياز في فرنسا منذ سنة 1838.
- 57 - راجع المادة 366 من قانون الإجراءات الجزائري.
- 58 - راجع المادة 367 من قانون الإجراءات الجزائري.
- 59 - يبقى الأمر رقم 34/75 ساري المفعول لعدم إلغائه بموجب المادة 157 من قانون علاقات العمل رقم 11/90.