

## الحماية القانونية للأجر في ظل التشريع الجزائري

بن قو أمال

أستاذة محاضرة صنف "ب"

إذا كان الأجر يكمن في القيمة المالية التي يلتزم المستخدم<sup>1</sup> بدفعها للعامل مقابل الجهد أو العمل الذي يقدمه، فإن استحقاقه له، أصبح يلقي تعارض مع بعض مصالح، صاحب العمل، إذ تقوم بعض المؤسسات الصناعية والتجارية بمخالفة القوانين بما تملكه من قوة مؤثرة في اقتصاد الدولة على حساب الطبقة العمالية بهدف تحقيق استمرارية انتعاش وضعها الاقتصادي.

تقوم هذه المؤسسات أيضا، باستغلال هذه السلطة بهدف استمرار إنتاجيتها دون مراعاة ظروف العمل والحقوق الأساسية وأهمها الحق في الأجر باعتباره مصدر رزق<sup>2</sup> للعامل ووسيلة لضمان حياة كريمة له ولأسرته، والجزائر على غرار تشريعات الدول الأخرى، تفتنت إلى هذه المسألة وحاولت أن تعطي للأجر قدرا من الحماية في تشريع العمل الجزائري، باعتباره الركن الأساسي في عقد العمل وأساس استمرار علاقة العمل، فما هي الحماية القانونية التي سنها المشرع الجزائري لحماية أجر العامل؟ وما مدى سلطة صاحب العمل في توقيع جزاءات على أجر العامل؟ كل هذه التساؤلات سنحاول أن نجيب عنها من خلال ما يلي :

إن المشرع الجزائري، حاول حماية أجر العامل من خلال عدة مبادئ كرسها في قانون العمل وقانون الإجراءات المدنية والإدارية، وهذه المبادئ تتجلى فيما يلي :

**أولا.** مبدأ امتياز أجور العمال عن بقية الديون

**ثانيا.** مبدأ عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية

**ثالثا :** مبدأ بطلان التنازل عن الأجر

**أولا.** مبدأ امتياز أجور العمال عن بقية الديون

هنا يمكن أن نطرح الفرضية التالية :

في حالة إفلاس مؤسسة<sup>3</sup>، ويكون من بين دائني المؤسسة أجراء أرباب اسر لم يتقاضوا أجورهم، هل يعطيهم القانون الحق في استثناء أجورهم بالأولوية المقارنة مع الديون الأخرى؟، أو هل يستفيدون من حق الامتياز في استثناء أجورهم، إن المشرع الجزائري مكن العامل من حق الامتياز، ولكن أورد له هذا الحق في المرتبة الرابعة، وذلك بعد المصاريف القضائية، مصاريف الخزينة العامة، مصاريف الحفظ والترميم وهذا ما أشارت إليه<sup>4</sup> المادة 993 من القانون المدني الجزائري.

<sup>1</sup> احمد زكي بدوي، نظام الأجور والحوافز، دار النهضة بيروت، ص 18.

<sup>2</sup> منتدى الأوراس القانوني، محاضرات في قانون العمل، 2010

<sup>3</sup> سمار نصر الدين، الحماية القانونية للأجور في حالة إفلاس صاحب العمل، جيجل، ص 242.

<sup>4</sup> راجع القانون المدني، طبعة جديدة 2010، دار الجزيرة للنشر والتوزيع، ص 184-185.

إن هذه المادة، ما يلاحظ منها، هو أنها أدخلت حق الامتياز للعامل ضمن حق الامتياز العام الذي تقتصر أولويته على استثناء العامل حقه من الأموال الموجودة في ذمة صاحب العمل وقت التنفيذ فقط، وعند عدم كفايتها تبقى أجور العمال دون وفاء.

ولكن من جهة أخرى أشار المشرع الجزائري إلى حق العامل في الامتياز الخاص، أي :

بأن يتصدر ويسبق دين الأجر كل الديون الممتازة الأخرى، وهذا من خلال المادة 89 من قانون 11/90، التي أكدت على أفضلية دفع الأجور وتسبيقاتها المستحقة للعامل من طرف المستخدم ولكن من الناحية العملية، نجد أن حق الامتياز قد لا تكون له فعالية، ونظرا لأنه قد لا تكون للمؤسسة أصول تغطي كل الأجور، كما انه قد تستغرق إجراءات التنفيذ وقتا طويلا يتعارض مع الطابع المعيشي للأجر، كما لا يمتد الامتياز إلى دين الأجر الناشئ بعد الإفلاس.

### ثانيا. الحجز على الكتلة الأجرية

في الحجز على الكتلة الأجرية، تظهر لنا حدود سلطة صاحب العمل في إيقاع جزاءات مالية على العامل، تتعلق أساسا بالأجر، وهذا سنقدم بعض الفرضيات التالية :

#### الفرضية الأولى.

في حالة ما إذا تسبب العامل بضرر للهيئة المستخدمة، هل يجوز لصاحب العمل أن يحجز على اجر العامل لاستثناء التعويض عما لحق المؤسسة من ضرر من جراء خطأ العامل؟

#### الفرضية الثانية.

في حالة ما إذا صاحب العمل أقام علاقة تعاقدية مع العامل خارج إطار علاقة العمل، وأصبح دائن لهذا الأخير، أي العامل، هل يجوز له أن يحجز على الأجر لاستثناء دينه؟

#### الفرضية الثالثة.

إذا أصبح العامل دائن للغير، فهل يمكن لهذا الأخير، أن يحجز على أجره لاستثناء دينه؟

إن المشرع الجزائري، أجاب عن هذه المسألة من خلال قانون الإجراءات المدنية والإدارية في الفصل السابع، وفقا للمواد من 775 إلى 782، حيث انه سمح بالحجز على الأجر، و لكن قيد هذا الحجز بعدة شروط :

- أن يتم الحجز بموجب سند تنفيذي وفي حدود النسب المذكورة في المادة 776 من نفس القانون.

- الا يجوز الحجز على المنح العائلية

- لا يجوز أن يتجاوز الحجز نصف الأجر.

كما انه سمح أن يكون الحجز على الأجر بقيمة النفقة الغذائية إذا ما تعلق الأمر بنفقة غذائية للقصر أو الوالدين<sup>6</sup> أو الزوجة..... الخ - المادة 777-، وهذا نظرا لأهميتها، وطابعها الإستعجالي لصالح مستحقيها.

ما هي النسب المحددة للحجز على الأجر؟، هنا نجد المادة 776 من قانون الإجراءات<sup>7</sup> المدنية والإدارية التي نصت على ما يلي :

10% إذا كان المرتب الصافي يساوي أو اقل عن قيمة الأجر الأدنى المضمون.

<sup>5</sup> عيد السلام ذيب، قانون العمل والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر 2003، ص146.

<sup>6</sup> عبيدي الشافعي، قانون الأسرة، دار الهدى عين المليلة، الجزائر 2005، ص49-50.

<sup>7</sup> راجع في هذا الشأن، الفصل السابع في الحجز على الأجور والمداويل والمرتبات، الجريدة الرسمية العدد21.

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

20 % إذا كان المرتب الصافي يفوق ضعف الأجر الأدنى المضمون ويساوي أو يقل بثلاث مرات عن قيمته.

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

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

### ثالثاً: مبدأ التنازل عن الأجر :

هنا لتوضيح هذا المبدأ ، يمكن أن نطرح الفرضيات التالية :

#### الفرضية الأولى :

إذا تحصل العامل على منفعة أو مصلحة شخصية من رب العمل، فهل يمكن له ان يتنازل عن كل الأجر أو جزء منه لصالح صاحب العمل؟

#### الفرضية الثانية :

إذا تحصل العامل على منفعة أو مصلحة شخصية من شخص<sup>8</sup> أجنبي خارج إطار علاقة العمل، فهل يمكن له أن يتنازل عن كل الأجر أو جزء منه لصالحه؟

#### الفرضية الثالثة :

إذا كان على العامل دين لصاحب العمل، هل يمكن إجراء المقاصة على الأجر ؟

إن من أهم الأحكام التي يقوم عليها الأجر هي دفعه بانتظام عند حلول اجله من قبل صاحب العمل.

المشرع الجزائري لم يتطرق صراحة إلى هذه النقطة، ولكن بالرجوع إلى المادة 136 من قانون 11/90، نجد أنها أكدت على أن، كل بند مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية السارية يعد باطلاً وعديم الأثر، ونص أيضاً في المادة 88 من قانون 11/90، على أن تنازل العامل<sup>9</sup> لفائدة صاحب العمل عن الأجر يعتبر باطلاً وعديم الأثر، ولو كان برضاه أو بمقابل منفعة أو مصلحة.

#### لكن استثناءً.

- يمكن اقتطاع جزئي للأجر، ودفعه على مراحل مثل حالة العمل المؤقت.

- يمكن إجراء المقاصة على الأجر، ولكن في حدود ضيقة<sup>10</sup>، وذلك بالتقيد بالنسب المحددة للحجز على الأجر.

### الختام.

<sup>8</sup>همام محمد محمود زهران، قانون العمل، الدار الجامعية الجديدة، الاسكندرية، 2007ص68.  
<sup>9</sup> يوسف الياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 1996، ص 125.

<sup>10</sup> أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002، ص59.

إن الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري لا تظهر فقط من خلال المبادئ المكرسة لهذه الحماية، بل أيضا من خلال التدابير التي تضمن الدفع السليم للأجور، ومنها دفع الأجر بصفة شخصية ومباشرة، وفي الزمان والمكان العاديين وتسليم قسيمة أو كشف الراتب، كما أن النصوص القانونية لا تكفي وحدها لإرساء هذه الحماية، بل لا بد أن تتدخل كل الجهات المعنية التي تضمن تفعيل هذه الحماية، بداية من المؤسسة، مرورا بمفتشية العمل، وصولا إلى المحكمة في حالة فشل المساعي الودية.