

## الحماية القانونية للأجر

بقلم: د/ مخلوف كمال\*

### ملخص

يعتبر الأجر أحد عناصر عقد العمل، والمصدر الأساسي لضمان عيش كريم بالنسبة للعامل ولأسرته؛ لذا جعله المشرع في مصاف الحقوق الأساسية، وخصه بحماية تضمن للعامل الاستئثار به.

### Résumé

Le salaire est un élément du contrat de travail et la principale source pour assurer une existence décente pour le travailleur et sa famille.

Le législateur lui ranga parmi les droits fondamentaux et lui assurant une protection spéciale.

### ABSTRACT

Wage, is one of the elements of employment contract and the primary source to ensure a decent living for the worker and his family.

This is inlay, the Project makes it in the ranks of the basic rights and assures special protection to the worker.

### مقدمة:

يعتبر الأجر<sup>(1)</sup> وسيلة العيش الأساسية للعائلة، وأحد أهم أعباء الهيئات المستخدمة، وهو بالنسبة للدولة وعاء تقتطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي

\*أستاذ محاضر بكلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة آكلي محمد أولحاج، البويرة.

(1) - لم يعرف المشرع الجزائري الأجر، في حين عرفه المشرع المصري بأنه: «كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا

والضرائب الموجهة للزينة العمومية، ويعد الأجر عنصرا جوهريا في عقد العمل؛ فالأجر هو المقابل لأداء العمل، وهو يؤدي في عقد العمل وظيفتين: الأولى أنه بالإضافة إلى عنصر التبعية، يميز عقد العمل عن غيره من العقود، والثانية أنه يعتبر الالتزام الأساسي الواقع على عاتق رب العمل مقابل التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه.

في الجزائر وانطلاقا من المبادئ التي احتواها دستور سنة 1989، تبنى المشرع نمطا جديدا في تنظيم علاقات العمل، قوامه العمل التفاوضي المشترك بين العمال من جهة، وأصحاب العمل من جهة أخرى. حول كافة المسائل والجوانب المتعلقة بالعمل بكل حرية واستقلالية بما فيها تحديد الأجور. إلا أن ما يمثله الأجر من أهمية حيوية بالنسبة للعمال وأسرته، كمورد أساسي للرزق، جعل المشرع يسارع إلى تنظيم الأجر من خلال إحاطته بقواعد قانونية، تشكل الحد الأدنى لحياته من كل ما يمكن أن يؤثر على العيش الكريم للعامل وأسرته. من خلال ما سبق فإن الإشكال المطروح هنا هو: فيم تتجلى مظاهر حماية الأجر؟

ومن أجل دراسة الموضوع قمنا بتقسيم بحثنا إلى قسمين: تناولنا في القسم الأول حماية الأجر من المستخدم، وخصصنا القسم الثاني لدراسة مظاهر حماية الأجر من الدائنين.

### أولا: حماية الأجر من المستخدم

الأجر هو العنصر الأساسي الذي تركز عليه تركيبة قانون العمل؛ لذا كان دوما نقطة التقاء المطالب التي تهدف إلى تحسينه باستعمال التكتلات الجماعية والعمل على إخضاعه إلى الاتفاقيات الجماعية لتدعيم مواقف العمال. فإن كان العمل هو محل التزام العامل، فإن الأجر هو محل التزام المستخدم. وباعتبار أن عقد العمل من عقود المفاوضة، فإن العمل والأجر وجهان لعملة واحدة، بمفهوم عقد العمل، حيث لا

كان أو متغيرا، نقدا أو عينا، المادة الأولى من القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل.

يمكن الحديث عن عنصر العمل دون أن يقابله الحديث عن الأجر، إذ يعتر هذا الأخير الحق الأساسي للعامل، والالتزام الرئيسي للمستخدم، وهو بذلك يحتل مركزاً معاكساً للعمل، الذي يعتبر الحق الأساسي للمستخدم، والالتزام الرئيسي للعامل؛ لذلك لا يحتفظ العمل بتكيفه القانوني إذا لم يكن هناك أجر مقابل العمل.

يعتبر الأجر من أهم الحقوق المعترف بها للعمال؛ نظراً لأهميته الحيوية على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي والإنساني، وكذلك من أهم الالتزامات التي تقع على عاتق المستخدم تنفيذاً لعلاقة العمل، باعتبار أن العامل هو الطرف الأضعف في هذه العلاقة؛ لذلك تدخل المشرع بموجب نصوص قانونية قصد حماية الأجر، من خلال تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون، وكذا تحديد إطار تنظيمي للوفاء به.

### 1. تكفل الدولة بتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون:

إن الأجر قانوناً هو المقابل لأداء العمل، فالالتزام بأداء الأجر يأخذ مصدره من الاتفاق المتبادل الذي يجمع العامل بصاحب العمل، فالعقد عادة هو الذي يحدد مبلغ الأجر، وطبيعته وطرق احتسابه<sup>(1)</sup>، وإذا كان الأجر هو المقابل للعمل، فإن مفهومه أخذ مساراً آخر لم يعد الاقتصار فيه على عقد العمل، ولكن بسبب هذا العقد.

وقد كان لتدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل الأثر الإيجابي إلى سياسة الأجور، حيث تتكفل السلطة العامة في الدولة بتحديد الحد الأدنى القانوني للأجر. وقد ظهرت فكرة الحد الأدنى للأجر بداية من القرن 20م بعد مخاض عسير للحركة العمالية. وقد أبدى أنصار المذهب الرأسمالي معارضة في مواجهة فكرة الحد الأدنى للأجور باعتبارها في نظرهم مخالفة للقانون الاقتصادي الطبيعي، إلا أن هذه النظرة كانت محل انتقادات من بعض الفقهاء الذين رأوا بأن الرفع من الأجر يؤدي إلى تحسين الإنتاج كماً وكيفاً، وكذا إلى الزيادة في القدرة الشرائية التي ينتج عنها تحسين الحالة الاقتصادية، وبالتالي الزيادة

(1) - Lyon-Caen G, pelissier K, supiot A, droit du travail, Dalloze, 1992, p 961.

في حجم الاستهلاك، والطلب على السلع وذلك ضمان لرواج اقتصادي هائل<sup>(1)</sup>. لذا كان لابد للدول أن تتدخل ولأن تضمن حداً أدنى من الحاجيات الضرورية، حتى يستطيع العامل الإبقاء على الازدهار الاقتصادي. وفعلاً بدأت العديد من الدول في التدخل قصد تحديد الحد الأدنى القانوني للأجر، وذلك بوضع حد للحرية المفرطة التي كان يتمتع بها أصحاب العمل.

#### أ. الأجر الوطني الأدنى المضمون أداة لإعادة التوازن لعلاقات العمل:

في الجزائر يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمال والمستخدمين الأكثر تمثيلاً<sup>(2)</sup>، وتكمن الغاية من تحديد الأجر الأدنى المضمون، في الوصول إلى التوزيع العادل لعائدات العملية الاقتصادية بين أطراف علاقة العمل بغية تحقيق الاستقرار ودعم السلم الاجتماعي داخل المؤسسة<sup>(3)</sup>، وهو غير مرتبط بمستوى العمل المؤدى، ومن شأنه تغطية الحاجات الأساسية للعامل وعائلته، وهو ما يجعله مرتبطاً بكلفة المعيشة وتقلباتها<sup>(4)</sup>، مع ملاحظة أن المشرع الجزائري لم يعرف هذا الأجر واكتفى فقط بتحديد مكوناته، وذلك عكس المشرع الفرنسي الذي عرفه على أنه: «الحد الأدنى الذي يضمن لذوي الأجور المتدنية أو الضعيفة قدرة شرائية ومساهمة في التنمية الاقتصادية للأمة»<sup>(5)</sup>. ويعرفه المشرع المغربي على أنه: «يقصد بالحد الأدنى القانوني

(1) - صادق مهدي السعيد، نظريات تحديد الأجور، مجلة العمل العربية، العدد 11، ص 31.

(2) - المادة 87 من القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 17 لسنة 1990.

(3) - بن عزوز بن صابر، الأجر الوطني الأدنى المضمون ودوره في تعزيز العمل اللائق، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، عدد 1 لسنة 2014، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، ص ص 7-24.

(4) - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري، والتحويلات الاقتصادية، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2003، ص 289.

(5) - art. L. 141-2 : «de salaire minimum de croissance assure aux salaries dont les rémunérations sont les plus faible la garante de leur pouvoir d'achat et une participation au

القيمة الدنيا للأجر المستحقة للأجير، والذي يضمن للأجراء ذوي الدخل الضعيف قدرة شرائية، مناسبة لمسيرة تطور مستوى الأسعار، والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتطوير المقاولات<sup>(1)</sup>.

يظهر لنا من خلال التعاريف المشار إليها أعلاه، أن الأجر لا يخضع فقط إلى المفهوم القانوني البحت، لكنه يخضع كذلك لتجاوزات اجتماعية بما تحمله من مطالب لتحسين القدرة الشرائية، والمعيشية للعمال، وفي مقابل ذلك يخضع الأجر كذلك إلى معطيات اقتصادية تتعلق بتكلفة الإنتاج وتوزيع الدخل الوطني الذي يسمح بتمويل الأنظمة العامة وإعادة توزيع المداخيل عن طريق الضرائب أو ما تقوم به الدولة من اقتطاعات<sup>(2)</sup>.

ويأتي تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون بعد اجتماع الحكومة مع الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين في إطار لقاءات الثلاثية، أي اجتماعات الحكومة مع الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني، وآخرها كان الاجتماع الذي انعقد بتاريخ 24 فبراير 2014، والذي من خلاله تم إلغاء المادة 87 مكرر من القانون 90-11، وتجسيدها لما أفرزت عنه اجتماعات الثلاثية الأخيرة، ألغت الحكومة من خلال المادة 90 من قانون المالية لسنة 2015 المادة 87 مكرر من القانون 90-11<sup>(3)</sup>.

#### ب. مؤشرات تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون:

أما بخصوص المؤشرات التي يجب مراعاتها عند تحديد الأجر الوطني الأدنى، فإن المشرع من خلال الفقرة 2 من المادة 87 من القانون رقم 90-11، حدد ثلاثة

développement économique de la nation».

(1) - المادة 358 فقرة 1 من مدونة الشغل المغربية الصادرة بمقتضى القانون رقم 99-65، الشريف رقم 194.3.1 بتاريخ سبتمبر 2003.

(2) - Francis Zapata, questions socialistes, travail, emplois, relations sociales, p118.

(3) - قانون رقم 14-10 مؤرخ في 30 ديسمبر 2014 يتضمن قانون المالية لسنة 2015، ج.ر عدد 78 لسنة 2014.

مؤشرات تتحكم في الأجر الوطني الأدنى المضمون، وهي: معدل الإنتاجية الوطنية المسجلة، ومؤشر الأسعار عند الاستهلاك، وأخيرا الوضع الاقتصادي العام.

إن المؤشرات والمعايير التي اعتمدها المشرع لتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون تستدعي الوقوف عندها من خلال الملاحظات التالية:

- أن عملية تمييز الأجر الوطني الأدنى المضمون تتحكم فيه ثلاثة مؤشرات كبرى.
- أن إعادة النظر في تمييز الأجر الوطني الأدنى ليست دورية، أي ليست خاضعة للعامل الزمني، وبذلك فإن قرار تحديد قيمة هذا الأجر هو بيد الحكومة.

إذن، إذا كانت هذه هي المؤشرات التي تتحكم في تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون في الجزائر، فإن الأمر يختلف في بعض التجارب المقارنة، في فرنسا يتم تمييز الأجر الأدنى للنمو SMIC دوريا عندما يرتفع مؤشر الأسعار عند الاستهلاك بنسبة 2% عن المؤشر المعتمد عليه كأساس لتحديد الأجر الأدنى المضمون السابق.

وعليه، فإن ربط إعادة تمييز الأجر الوطني الأدنى المضمون بالمؤشرات المحددة في الفقرة 2 من المادة 87 يجعل من عملية تحديد هذا الأجر مرهونة بتوفر المؤشرات الثلاثة، ومرهون كذلك بالقرار السياسي أكثر منه بالواقع الحقيقي المتمثل في أسعار الاستهلاك والقدرة الشرائية.

إن إلغاء المادة 87 مكرر في ظل الشبكة الاستدلالية للأجور المطبقة في الوظيف العمومي سوف يؤدي إلى استفادة فئة قليلة من الموظفين، وهي الأصناف أقل من 8 في الشبكة الاستدلالية.

إن حجم الزيادة في الأصناف التي سوف يشملها التغيير ليس بالحجم الكبير، حيث على أكثر تقدير لن يتجاوز الخمسة آلاف دينار شهريا؛ لأن هذه الأجور سوف تخضع للضريبة مما يحد من حجم الزيادة. وبالنسبة للقطاع الاقتصادي فإن الزيادة في الأجور سوف تنعكس سلبا على الأسعار التي سوف تعرف ارتفاعا؛ لأن الزيادة في الأجور لن

تقابلها الزيادة في إنتاج السلع، وفي المقابل، فإن الزيادة في الحد الأدنى للأجور سوف تؤدي بالحكومة إلى زيادة في الضرائب لتغطية النفقات الجديدة.

## 2. الوفاء بالأجر:

نظرا لما يشكله الأجر بالنسبة للعامل باعتباره مصدر رزقه وموردا للمعيشة أسرته؛ فقد خصه المشرع بحماية تضمن الدفع المنتظم له، والمساواة في الأجر، والتزام المستخدم بإثبات وفائه بالأجر من خلال التزامه بمسك دفتر الأجور.

### أ- الدفع المنتظم للأجر:

جعل المشرع الدفع المنتظم للأجر من بين الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العامل<sup>(1)</sup>، ومؤدى ذلك أن يتلقى العامل أجره الكامل بصورة دورية ومنتظمة عند حلول أجل استحقاقه<sup>(2)</sup>، دون تجزئة أو دفعه على مراحل، وإذا كانت بعض التشريعات المقارنة<sup>(3)</sup> تنص صراحة على زمان ومكان دفع الأجر، وذلك مراعاة لحال العامل، فإن المشرع الجزائري لم يحدد زمنا للوفاء بالأجر، وهو ما يعطي للمستخدم سلطة تحديد هذا الزمان بكل حرية بشرط أن يكون ذلك دوريا.

### ب- المساواة في الأجر:

يعتبر مبدأ المساواة في الأجر من بين أهم المبادئ التي أصبحت تقوم عليها علاقات العمل، ويجد هذا المبدأ تطبيقه متى كان العمل من نفس المستوى أو نفس النوع، عند تساوي مناصب العمل أو المؤهلات، أو أي عنصر من هذه العناصر، وكذلك المساواة بين العمال الأحداث أي القصر، والعمال الراشدين.

وفي هذا المجال تنص المادة 17 من القانون 90-11 على بطلان الاتفاقات

(1) - الفقرة 5 من المادة 6 من القانون رقم 90-11.

(2) - المادة 88 من القانون السابق الإشارة إليه.

(3) - المادة 38 من قانون العمل المصري.

والاتفاقيات الجماعية، أو عقد عمل الذي من شأنه أن يؤدي إلى التمييز بين العمال في مجال الأجر. ويترتب على مخالفة هذه القاعدة جزاءات مالية وجسدية<sup>(1)</sup>.  
وتوثيقا لهذا المبدأ، أكد المشرع حرصه على ضمان المساواة في الأجر بصفة أساسية من خلال نص المادة 84 من القانون السابق الإشارة إليه. هذا ينسجم مع ارتباطات الجزائر الدولية من خلال مصادقتها على الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية، أهمها الاتفاقية الدولية رقم 111 لسنة 1958 بشأن التفرقة العنصرية، وكذلك الاتفاقية الدولية رقم 100 لسنة 1951 المتعلقة بتساوي الأجر بين اليد العاملة من الرجال واليد العاملة من النساء لعمل من نفس القيمة.

### ج- التزام المستخدم بمسك دفتر الأجر:

نظرا لأهمية الأجر وما يثيره من صعوبات، سواء في طريقة احتسابه أو إثباته، عمد المشرع إلى وضع عدة وسائل قانونية تثبت التزام المستخدم بالوفاء بالأجر لصالح العامل، ومن هذه الوسائل إلزام المستخدم بمسك دفتر للأجر الذي تم ترسيمه بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-98<sup>(2)</sup>، ورجوعنا إلى هذا النص التنظيمي، نجد أن دفتر الأجر يرقم ويسجل من طرف كاتب الضبط لدى المحكمة المختصة إقليميا<sup>(3)</sup>، بينما السجلات الأخرى التي يلتزم بها المستخدم فيتم تسجيلها وترقيمها من طرف مفتشية العمل المختصة إقليميا<sup>(4)</sup>.

إضافة إلى ترقيم وتسجيل دفتر الأجر، تلزم المادة 13 من هذا المرسوم التنفيذي، المستخدم -وتحت مسؤوليته- بتدوين المعلومات المتعلقة بالأجر دون شطب أو إضافة أو تحشية. كما حددت المادة 3 منه البيانات التي يجب أن يحتويها الدفتر، وهي تتعلق باسم

(1) - المادة 142 من القانون رقم 90-11.

(2) - المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 6 مارس سنة 1996، يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، ج.ر عدد 17، لسنة 1996.

(3) - المادة 14 من المرجع السابق.

(4) - المادة 15 من المرجع السابق.

العامل ولقبه، فترة العمل، منصب العمل، الأجر القاعدي، العلاوات والتعويضات، واقتطاعات الضمان الاجتماعي والضرائب. ويوضع الدقتر تحت تصرف مفتش العمل من أجل الاطلاع والمراقبة في جميع أماكن العمل<sup>(1)</sup>.

ولكون تشريع العمل الجزائري لم يأت بقواعد خاصة لإثبات الأجور؛ فإن العامل قد يستفيد بما يحتويه دقتر الأجور من بيانات لإثبات ما يدعيه في حال نشوب أي نزاع، خاصة إذا أمرت المحكمة بإجراء خبرة، فإن المستخدم ملزم بإطلاع الخبير بمضمون الدقتر للتأكد من صحة ما يدعيه أطراف النزاع، ونظرا لأهمية هذا الدقتر كدليل إثبات، ألزمت المادة 17 من المرسوم التنفيذي 96-98 المستخدم على الاحتفاظ بدقتر الأجور لمدة عشر سنوات، يبدأ سريان هذه المدة من تاريخ اختتامه. والملاحظ في هذه المدة أنها ضعف مدة تقادم الأجور المنصوص عليها في المادة 309 من القانون المدني المحددة بخمس سنوات.

### ثانيا: حماية الأجر من الدائنين

طبقا للقاعدة العامة التي أوردها المشرع في القانون المدني، فإن أموال المدين جميعها ضامنة لوفاء ديونه<sup>(2)</sup>، وعليه، فإنه من كان مدينا لآخر بدين، جاز لدائنه أن يقوم بالحجز على أمواله، وبالتالي هل يمكن تطبيق هذه القاعدة في علاقات العمل؟

إن للأجر دورا أساسيا في سد حاجيات العامل، وفقدان هذا الأخير له، جزئيا أو كليا، سيؤثر عليه اجتماعيا واقتصاديا؛ لذلك نجد أن المشرع جاء باستثناء على القاعدة العامة المشار إليها آنفا لحماية الأجر، وهي مبدأ امتياز الأجور عن بقية الديون، ومنع الحجز عن الكلفة الأجرية، ومنع الحجز الكلي على أجر العامل.

(1) - المادة 18 من المرجع السابق.

(2) - المادة 188 من القانون المدني.

## 1. امتياز الأجور عن بقية الديون:

الامتياز أولوية يقرها القانون لدين معين مراعاة منه لصفته<sup>(1)</sup>، ونظرا لطبيعة الأجور منحها المشرع من خلال المادة 89 من القانون 90-11 هذه الصفة، ومؤداها أن للعامل - مهما كانت طبيعة عقد عمله وصحته- امتياز لتحصيل أجوره، وله أسبقية عن الدائنين -مهما كانت طبيعة الديون الأخرى، بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي<sup>(2)</sup>، وتطبيقا لهذه الأفضلية، فإنه في حالة إعسار أو إفلاس المستخدم، وعدم قدرته على الوفاء بالتزاماته المالية تجاه العمال، وتجاه الغير، حيث يتعدد المدينون له<sup>(3)</sup>، يتوجب عليه إجراء المفاضلة بينهم، وهنا تظهر الحاجة إلى ضرورة حماية حقوق العمال أمام الدائنين الآخرين.

وقد أكدت هذا الامتياز الفقرة 2 من المادة 993 من القانون المدني، إلى جانب إقرار القانون التجاري أفضلية أجور العمال على الديون الأخرى من خلال نص المادة 294 منه<sup>(4)</sup>. ويأتي هذا التعامل التفضيلي للأجور مقارنة بالديون الأخرى، إلى طبيعة ومكانة الأجور بالنسبة للعمال كما رأينا، وكذلك إلى الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر، وأهمها الاتفاقية الدولية رقم 95 لسنة 1949 المتعلقة بحماية الأجور، والتي صادقت عليها الجزائر سنة 1962<sup>(5)</sup> تكريسا لهذه الحماية. وفي هذا الصدد نجد أن المشرع الفرنسي يلزم المستخدم بضرورة تأمين أجور العمال ضد خطر التصفية القضائية<sup>(6)</sup>.

(1) - المادة 982 من القانون نفسه.

(2) - يعتبر البعض من الفقه هذا الامتياز بأنه: امتياز عام، انظر: عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 299.

(3) - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، دم.ج، الجزائر، 1994، ص 217.

(4) - تنص المادة 294 من القانون التجاري على أنه: ((يجب على وكيل التفليسة خلال عشرة أيام من الحكم بشهر الإفلاس، أو التسوية القضائية، أن يؤدي الأجور والتعويضات والتابع من كل نوع (...)).

(5) - الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية [www.ilo.org/dyn/normlex/fr](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr)

(6) - المادة 6-3253 L. من قانون العمل الفرنسي.

## 2. عدم قابلية الأجور للاعتراض والحجز:

إن دراسة مسألة عدم قابلية الأجور للاعتراض والحجز تستدعي منا التوقف لتوضيح الفرق ما بين عدم قابلية كتلة الأجور MASSE SALARIELE للاعتراض والحجز، وبين الأجر القابل للحجز.

### أ. عدم قابلية كتلة الأجور للاعتراض والحجز:

كتلة الأجور هي مجموع الاعتمادات المالية المخصصة للأجور من طرف الهيئة المستخدمة، وتعتبر حقا مكتسبا للعمال لا يمكن المساس به عن طريق التعديل أو التحويل أو الإلغاء أو التقليل، إلى جانب أنه لا يمكن الحجز على هذه الكتلة من قبل دائني المستخدم مما يجعلها تشكل جزءًا خارج حدود إمكانية التصرف بالنسبة لصاحب العمل. وقد أكد المشرع هذا المبدأ من خلال المادة 90 من القانون رقم 90-11 التي تنص على أنه: «لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها». يظهر من خلال نص المادة أن السبب في حصانة كتلة الأجور من أي اعتراض أو حجز هو في عدم الإضرار بمن يستحقونها وهي فئة العمال.

### ب. الأجر القابل للحجز:

إذا كنت كتلة الأجور غير قابلة للاعتراض وغير قابلة للحجز عليها كما رأينا، فإن الأمر يختلف نسبيًا بالنسبة لأجرة العامل، فالمشرع حفاظًا من جهة على دائن العامل بخصوص استفاء دينه، ومن جهة أخرى حفاظًا على الصفة المعيشية التي تطبع الأجر؛ سمح لدائن العامل بإجراء الحجز على الأجر في حدود ضيقة وبنسب معينة تحسب على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون.

برجعنا إلى الباب الخامس من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>(1)</sup> الموسوم بـ:

(1) - الصادر بمقتضى القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، ج.ر عدد 21 لسنة 2008.

«في المحوز» نجد أن المادة 636 منه حددت على سبيل الحصر قائمة الأموال غير القابلة للحجز، ولا نجد ضمن هذه القائمة أجور العمال<sup>(1)</sup>. وتجسيدا لهذا المبدأ، أجازت المادة 776 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية المحجز التنفيذي على الأجور في حدود نسب معينة، بشرط حيازة الدائن على سند تنفيذي<sup>(2)</sup>.

بالقراءة المتأنية للمادة 776 المشار إليها أعلاه، نجد أن المشرع اعتمد طريقة أصيلة تتمثل في الاعتماد على نسب مئوية من الأجر تكون قابلة للحجز التنفيذي، تتراوح ما بين 10% إلى 50% من المرتب الشهري الصافي<sup>(3)</sup>، وتستثنى المنح العائلية عند حساب الدخل الصافي<sup>(4)</sup>، كما أجاز المشرع من خلال المادة 777 من القانون نفسه المحجز على الأجر لتسديد نفقة غذائية إذا كان العامل ملزما بدفعها للقصر أو الوالدين أو الزوجة وكل من يجب عليه نفقتهم قانونا، وفي جميع الأحوال لا يجب أن يتجاوز المبلغ المحجوز نصف الأجر<sup>(5)</sup>.

وتم إجراءات المحجز على الأجور بأمر على عريضة تقدم من ذي صفة إلى رئيس المحكمة المختص قانونا، مع تبليغ أمر المحجز إلى المحجوز عليه<sup>(6)</sup>.

ولكن رغم أن القانون أجاز المحجز على أجرة العامل، إلا أنه كفل للعامل احتفاظه بقدر معين من أجرته كفالة لعيشه وإعالة أسرته، وذلك من خلال تحديد نسبة المحجز

(1) - مخلوف كمال، أحكام قانون العمل، أي ذاتية، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق، جامعة بجاية، مجلد 04، العدد 02 لسنة 2011، ص ص 177-184.

(2) - حدد المشرع في المادة: 600 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية طبيعة السندات التنفيذية.

(3) - المرتب الصافي هو: الأجر القاعدي مضاف له مختلف التعويضات والمنح مخصوم منه اقتطاعات الضمان الاجتماعي ومبلغ الضريبة.

(4) - الفقرة 8 من المادة: 776 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

(5) - الفقرة 2 من المادة: 777 من المرجع السابق.

(6) - المواد من 778 إلى 782 من المرجع السابق.

بالنظر للأجر الصافي الذي يتلقاه العامل شهريا، إلى جانب استثنائه للمنع العائلية عند حساب الدخل الصافي الخاضع للجزء، كما أن المشرع حدد سقفا أقصى للجزء وهو عدم تجاوز نصف الأجر<sup>(1)</sup>.

### خاتمة

رأينا من خلال ما سبق أن الأجر حظي بمعاملة وحماية متميزة من طرف المشرع تضمن وصوله إلى العامل، بداية من حمايته من المستخدم، من خلال تكفله بتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون الذي لا يجوز النزول عنه، إلى جانب فرضه لمجموعة من القواعد تضمن الوفاء به، كما خصه بحماية لاحقة في مواجهة الدائنين، حيث جعله في مصاف الديون الممتازة.

إن المتبع للإطار القانوني المتعلق بالأجر لا يمكنه أن ينكر حجم الترسنة التي وفرها المشرع حماية للأجر. إلا أن تدخل المشرع يبقى يحتاج إلى تفعيل آليات أخرى لها علاقة مباشرة بسوق العمل نذكر منها: تفعيل دور مفتشيات العمل، حيث تبقى العديد من قطاعات النشاط المهني بدون رقابة، فهي خارجة عن نطاق رقابة مفتشيات العمل وبالتحديد في القطاع الخاص، والشركات الأجنبية العاملة في الجزائر.

حيث يعاني العمال في هذه القطاعات من تدني الأجور إلى ما دون الأجر الوطني الأدنى المضمون، إلى جانب عدم التصريح بالكثير من العمال لدى هيئات الضمان الاجتماعي، مما يفقد شريحة واسعة التغطية الاجتماعية، ناهيك عن تهرب المستخدمين من دفع اشتراكاتهم لدى صناديق الضمان الاجتماعي، في مقابل عدم تحرك - في الكثير من الأحيان - هذه الصناديق من أجل تحصيل مستحقاتها التي تقدرها المصالح المختصة بمئات الملايير.

إلى جانب ذلك، تضاف طبيعة الجزاءات المنصوص عليها في قانون العمل التي لا

(1) - الفقرة 2 من المادة: 777 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

تعد ردعية بالشكل الكافي، مما يستلزم إعادة النظر فيها.

### قائمة المراجع

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، د.م.ج، الجزائر، 1994.
- بن عزوز بن صابر، الأجر الوطني الأدنى المضمون ودوره في تعزيز العمل اللائق، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، عدد 1 لسنة 2014، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، ص ص 7-24.
- صادق مهدي السعيد، نظريات تحديد الأجور، مجلة العمل العربية، العدد 11.
- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري، والتحويلات الاقتصادية، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003.
- مخلوف كمال، أحكام قانون العمل، أي ذاتية، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق، جامعة بجاية، مجلد 04، العدد 02 لسنة 2011، ص ص 177-184.
- الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية [www.ilo.org/dyn/normlex/fr](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr)
- قانون رقم 90-11، مؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر. عدد 17 لسنة 1990.
- قانون رقم 08-09 متضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية المؤرخ في 25 فبراير 2008، ج.ر. عدد 21 لسنة 2008.
- قانون رقم 14-10 مؤرخ في 30 ديسمبر 2014 يتضمن قانون المالية لسنة 2015، ج.ر. عدد 78 لسنة 2014.
- مرسوم تنفيذي رقم 96-98 مؤرخ في 6 مارس سنة 1996، يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، ج.ر. عدد 17، لسنة 1996.
- مدونة الشغل المغربية الصادرة بمقتضى القانون رقم 99-65، الشريف رقم 194.3.1 بتاريخ سبتمبر 2003.

- Francis Zapata, questions socialistes, travail, emplois, relations sociales.
- Lyon-Caen G, Pelissier K, Supiot A, droit du travail, Dalloz, 1992.