

حماية أجر العامل من خلال أحكام قانون العمل الجزائري

Protection of the worker's wages through the provisions of the Algerian Labor Code

بوعجيلة موسى¹، بن الطيبي مبارك²¹ جامعة أحمد دراية - أدرار (الجزائر)، mou.bouadjila@univ-adrar.edu.dz

مخبر القانون والتنمية المحلية

² جامعة أحمد دراية - أدرار (الجزائر)، btmadrar@univ-adrar.edu.dz

تاريخ النشر: 2022/10/10

تاريخ القبول: 2022/05/12

تاريخ الاستلام: 2021/09/15

ملخص:

لقد عرف القانون الاجتماعي تطورا هاما في مجال العمل، ساهم في توسيع دائرة الحماية للعامل الطرف الضعيف في علاقة العمل، حيث فضله بكثير من الامتيازات، ومن جملتها الأجر باعتباره أهم التزام يقع على عاتق صاحب العمل. لذلك يعتبر موضوع الأجور من أهم الموضوعات التي لاقت اهتمام الكثير من الباحثين في مجال الإدارة. وعليه فإن مسألة الأجور تحظى بالاهتمام البالغ من طرف كل من المؤسسة والعمال والدولة على حد سواء. فبالنسبة للعامل يمثل الأجر دخله الأساسي يسعى من خلاله رفع مستوى معيشته وإشباع حاجاته، وبالنسبة للمؤسسة يمثل الأجر نفقة الإنتاج، حيث يتسنى لصاحب العمل تحقيق أكبر ربح ممكن. أما بالنسبة للدولة فهي تهدف إلى حماية الأجر عن طريق أجهزتها حفاظا على علاقات العمل من جهة، وعلى الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي من جهة أخرى.

كلمات مفتاحية: الأجر، القانون الاجتماعي، العامل الأجير، نظام الحماية.

Abstract:

Social law has known an important development in the field of work, which contributed to the expansion of the protection circle for the worker (for the weak party in the work relationship), as he has many privileges, including wages as the most important obligation on the employer.

Therefore, the issue of wages is one of the most important topics that have attracted the attention of many researchers in the field of management. Therefore, the issue of wages receives great attention from the institution, workers and the state alike. For the worker, the wage represents his basic income through which he seeks to raise his standard of living and satisfy his needs.

As for the institution, the wage represents the expense of production, whereby the employer can achieve the largest possible profit. As for the state, it aims to protect the wage through its agencies in order to preserve labor relations on the one hand, and economic and social stability on the other.

Keywords: wages, social law, wage worker, protection system.

مقدمة :

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيد المرسلين نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين،
الذي دعا إلى إعطاء العامل حقه قبل أن يجف عرقه، وبعد.

تعد مسألة الأجور من القضايا الهامة التي ثار حولها الكثير من الجدل على كافة المستويات خاصة في ظل الظروف الراهنة، حيث توجد فجوة كبيرة بين الأسعار ومستوى الدخل لدى الأفراد الأمر الذي أدى بالعديد من الجهات والهيئات إلى المطالبة بوضع حد أدنى للأجور يتناسب مع الغلاء وارتفاع الأسعار ويضمن معيشة كريمة للعمال وأسرهم.

إن فكرة الأجر بمعناها الحديث كمبلغ نقدي مقابل عمل مشروط لم تكن معروفة في العصور السابقة، حيث أصبحت الأجور الآن خاضعة في ظل نظام الاقتصاد الحر لاتفاق الإيرادات وفقا لمبدأ سلطان الإرادة وقانون العرض والطلب.

ومما لاشك فيه أن الاقتصاد الليبرالي لا يرى في الأجور أكثر من كونها عنصرا من عناصر تكلفة الإنتاج، وثن لسلعة من السلع، تتحدد تبعاً لمعطيات اقتصادية محضه أخضعها العرض والطلب.

أهمية الدراسة:

تنبثق أهمية هذه الدراسة كونها تعالج أهم عنصر من عناصر عقد العمل ألا وهو الأجر، والذي يميزه عن باقي العقود الأخرى.

فضلا على أن الأجر هو السبب الرئيسي لغالبية المنازعات التي تثور بين العامل ورب العمل، كما تنبع أهمية الدراسة كون الأجر من الناحية الاجتماعية هو الدخل الأساسي للعامل، وأحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على سعادته وحياته الخاصة والعائلية، ومن الناحية الاقتصادية، كونه يشكل القوة الشرائية للعاملين.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل سياسات الحكومة المتبعة في توزيع الأجور، ومدى ربطها بالأسعار خاصة مع التدهور المستمر للقدرة الشرائية، ثم إبراز الجوانب القانونية في حماية أجر العامل في التشريع الجزائري، ثم تسليط الضوء على علاقة الأجور بحركية الاقتصاد وآليات حمايتها القانونية من كل أشكال التجاوز.

منهج الدراسة:

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي من خلال توضيح المفاهيم والتعاريف المتعلقة بالأجور. وكذلك المنهج التحليلي من أجل تحليل النصوص التشريعية المتعلقة بموضوع البحث ومقارنتها ببعضها البعض.

الإشكالية:

أدى اتساع نطاق العمل إلى ظهور عدة إشكالات بين العامل الطرف الضعيف وصاحب العمل الطرف القوي، أدى بالمشروع إلى وضع حلول قانونية لحماية أجر العامل.

وبالتالي ومن خلال ما سبق، يمكن طرح الإشكالية المحورية التالية:

إلى أي مدى وُفِّقَ المشروع الجزائري في سن إجراءات وقواعد قانونية كفيلة بتوفير الحماية اللازمة

للأجور بالشكل المطلوب؟

ومنه تتفرع الأسئلة التالية:

- ما هو مفهوم الأجر؟ وماهي أهميته؟

- ماهي آليات حماية الأجور التي تُمكنُ من خلق التوازن بين مصالح المؤسسات وحقوق

العمال الأساسية؟

تقسيمات الدراسة:

وللتعرف على أهمية حماية أجر العامل وفقاً لأحكام قانون العمل الجزائري، وللإحاطة بجميع جوانب

الموضوع فقد تم تقسيم هذا البحث إلى مقدمة ومبحثين، حيث جاء المبحث الأول بعنوان النظام القانوني

للأجر، وأما في المبحث الثاني، لقد جاء بعنوان وسائل حماية الأجر.

المبحث الأول: النظام القانوني للأجر:

يعتبر الأجر من أهم عناصر عقد العمل الضرورية، ونظراً لأهمية هذا العنصر فإن جل قوانين العمل

المعاصرة اهتمت به وبوسائل حمايته، بل وقبل ظهور القوانين الوضعية، فانه ورد في الشريعة الاسلامية حيث

جاء في حديث الرسول صلى الله عليه وسلم " اعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه ".⁽¹⁾

هذا وتجدد الإشارة إلى أن مفهوم الأجر عرف تطورا ملحوظا، حيث كان يخضع لمقتضيات القانون المدني وللمبدأ التعاقدية، ثم خضوعه لقانون العرض والطلب.

ومن خلال ما سبق، سوف نخصص هذا المبحث كالآتي:

- المطلب الأول: ماهية الأجر
- المطلب الثاني: أهمية الأجر

المطلب الأول: ماهية الأجر

يعتبر الأجر من أهم العناصر الأساسية لشروط العمل، ومسألة هامة في قانون العمل، حيث حظي الأجر باهتمام بالغ في تنظيمه على المستوى الدولي وذلك من خلال الاتفاقية التي أصدرتها منظمة العمل الدولية رقم 90 لسنة 1949 بشأن حماية الأجر، وكذلك على المستوى العربي حيث أصدرت منظمة العمل العربية الاتفاقية رقم 15 لسنة 1983 بشأن تحديد وحماية الأجر.

ونظرا لأهمية الأجر وحيويته الاجتماعية، وضع له المشرع نظاما قانونيا، نتناول أبعاده من حيث مفهومه وتعريفه والمصطلحات ذات الصلة به.

الفرع الأول: مفهوم الأجر:

يعتبر الأجر من مسائل النظام العام، فهو يتخذ بعد اقتصادي واجتماعي، لذلك حظي بمكانة هامة في مختلف التشريعات التي خصصت له عدة أحكام لتنظيمه وحمايته.

لقد طرأت على مفهوم الأجر تغيرات هامة. كان يعتبر ثمن العمل باعتباره بضاعة يخضع في تحديده لقانون العرض والطلب، إلى أن تطورت النظرة لحقيقة الأجر كونه أحد العناصر الجوهرية لعقد العمل يتوقف على مقدار العمل ونوعية الخدمات.

الفرع الثاني: تعريف الأجر

يعتبر الأجر المسألة الجوهرية التي تركز عليها تركيبة قانون العمل. وقد كان دوما نقطة التقاء المطالب التي تهدف إلى تحسينه باستعمال التكتلات الجماعية والعمل على إخضاعه إلى الاتفاقيات الجماعية لتدعيم مواقف العمال⁽²⁾.

إن التعريف الشائع للأجر هو كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله، وهي عبارة تدل على الشمول والعموم بحيث يشمل الأجر كل ما يحصل عليه العامل نتيجة عمله من مال أي كان نوعه وأيا كانت تسميته⁽³⁾.

لقد تغيرت النظرة المادية الرأسمالية للأجر، التي طالما اعتبرته مجرد ثمن مقابل العمل، يتحدد بموجب قانون العرض والطلب، كما هو الشأن بالنسبة لتحديد سعر البضائع والسلع المختلفة⁽⁴⁾.

وغالبا ما يناسب الأجر المبذول المجهود أو منصب العمل الذي يشغله العامل، وينظر للأجر من زاوية قانونية ومن زاوية اقتصادية مالية ومن زاوية اجتماعية⁽⁵⁾.

ويعرف الأجر من وجهة النظر الاقتصادية : بأنه ثمن العمل أو ثمن قوة العمل⁽⁶⁾.

فالأجر بالنسبة لعلماء الاجتماع وخبراء العمل هو دخل العامل الذي يستحقه نظير عمله، مهما كانت حالة المؤسسة حتى ولو منيت بخسارة.

أما علماء القانون فيضعونه في إطار عام يشمل نصيب العامل أو الموظف من الدخل القومي، يتحدد بما يضمن مستوى من الحياة لائقا طبقا للمستوى الاقتصادي والحضاري للمجتمع⁽⁷⁾.

أولا: التعريف اللغوي.

وهو الجزاء على العمل، وجمعه أجور، ويقال الأجر أصله الثواب، والله يأجر عبده أي يثيبه العوض، كما أن تعريفه أيضا يدل على معنيين:

- أحدهما ديني بمعنى الجزاء والثواب على العمل الصالح كقوله تعالى: (وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤَفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ)⁽⁸⁾، وقوله كذلك: (وَالَّذِينَ يُؤْتُونَ بِالْكِتَابِ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ الْمُصْلِحِينَ)⁽⁹⁾، وجاء في المعجم أن الأجر عوض العمل والانتفاع، وقد عبر الرسول صلى الله عليه وسلم عن أهمية الأجر واستحقاقه ووجوب أدائه بقوله: (اعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه)⁽¹⁰⁾.

- ومعنى اقتصادي بمعنى الجزاء على العمل، أي قيمة قوة العمل المؤدى.

ثانيا: التعريف الاصطلاحي.

إن التعريف الشائع للأجر هو الأداء الذي يقدمه صاحب العمل مقابل العمل المقدم من قبل العامل⁽¹¹⁾.

وهو مبلغ نقدي يتحصل عليه الموظف دوريا، وتضاف إليه مبالغ المكافآت، والعلاوات التي يحصل عليها الفرد مع مرور الزمن، واستمرارية عمله في المنظمة، وذلك مقابل المهام والمسؤوليات المنوطة بالوظيفة. كما عرفه الأستاذ أحمية سليمان على أنه "المقابل الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل" (12).

وبصفة عامة يعرف الأجر على أنه جميع أشكال التعويضات المادية والخدمات والفوائد التي يحصل عليها الموظف من المؤسسة مقابل الجهد الذي يبذله في العمل، واستغلاله لكافة طاقاته وإمكاناته (13).

ثالثا: التعريف القانوني

عرفت المادة الأولى من اتفاقية العمل الدولية رقم 95 لسنة 1949 حول حماية الأجر، بقولها : « يقصد بكلمة الأجر 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 والعامل نظير عمل أنجز أو يجري إنجازه أو نظير خدمات قدمت أو يجري تقديمها» (14).

كما عرف المشرع الجزائري الأجر من خلال القانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل بموجب المادة 133 منه على أنه: " يتقاضى العامل أجرا مقابل العمل الذي يؤديه ويشارك في نتائج المؤسسة، ويستفيد من الخدمات الاجتماعية والحماية الاجتماعية طبقا للمبادئ المحددة في الميثاق الوطني، وإحكام التشريع المعمول به" (15).

كما عرفه أيضا من خلال القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتضمن علاقات العمل بموجب المادة 80 منه على أنه: " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل" (16).

- ومن خلال ما تقدم من تعاريف الأجر، يرى الباحث أن الأجر هو المقابل المالي الذي يتقاضاه العامل من طرف رب العمل مقابل العمل المؤدى، فهو سبب التزام العامل ومحل التزام رب العمل.

- وفي الواقع فإننا لا نجد اتفاقا بين الفقه والتشريع على تعريف أو معنى موحد للأجر.

الفرع الثالث: أهم المصطلحات المتعلقة بالأجر

أما فيما يتعلق بالمصطلحات والتسميات التي تطلق عادة على الأجر، فهي متعددة، ومتنوعة.

ومن أهم المفاهيم المتعلقة بالأجر ما يلي:

1- مصطلح الأجر "Salaire": ويطلق هذا المصطلح على كل ما يتحصل عليه العامل، والخاضع لقواعد قانون العمل، بغض النظر عن طبيعة ومدة علاقة العمل⁽¹⁷⁾.

2- مصطلح المرتب "Traitement": ويطلق هذا المصطلح على أجرة الموظف الخاضع لقواعد قوانين الوظيفة العمومية⁽¹⁸⁾.

3- مصطلح الراتب "Rémunération": وهو مصطلح شامل ينطوي على مصطلح الأجر والمرتب معا⁽¹⁹⁾.

4- الأجر الإجمالي: وهو ما يستحق من أجر كمقابل للوظيفة قبل خصم الاقتطاعات⁽²⁰⁾.

5- الأجر الصافي: وهو ما يحصل عليه العامل بعد خصم الاقتطاعات المتمثلة في الضرائب، والتأمينات المختلفة⁽²¹⁾.

6- الأجر النقدي: وهو المقابل النقدي لقيمة الوظيفة التي يشغلها العامل في وقت معين⁽²²⁾.

7- الأجر العيني: وهو المقابل غير النقدي الذي يظهر في شكل خدمات، تقدمها المنظمة للعامل مثل الرعاية الطبية والعلاج والمواصلات والسكن والملابس إثناء العمل⁽²³⁾.

إن دفع مقابل العمل عينا معروف في المجتمعات الفلاحية، الحرف التقليدية، التي يتقاسم فيها العامل المأوى والتدفئة والإنارة واللباس مع صاحب العمل، مقابل أداءه لعمل معين، وهو نمط مطبق إلى حد الآن بالنسبة لبعض الحرف، في الفنادق والنشاطات البحرية والمطاعم وبعض عمال المنازل⁽²⁴⁾.

8- الدخل: يعرف الدخل بأنه ثروة قابلة للتقويم النقدي، يحصل عليه الممول بصفة دورية، من مصدر قابل للبقاء، يمكنه من إشباع حاجاته باستهلاكها دون المساس بماله الأصلي⁽²⁵⁾.

وهو مجموعة دخول نقدية، يحصل عليها المقيمون في بلد ما من خلال مشاركتهم في النشاط الإنتاجي

في ذلك البلد خلال سنة⁽²⁶⁾.

ونخلص إلى أن الأجر كما يعرفه الفقهاء هو ببساطة ذلك المبلغ المالي المحدد والمعين الذي يتفق عليه الطرفان مسبقا، وبوسائل نقدية من طرف صاحب العمل إلى العامل كلما حل أجل الدفع⁽²⁷⁾.

المطلب الثاني: أهمية الأجر.

تحتل الأجر بأهمية كبيرة من عدة أطراف في المجتمع. فلأجر يعتبر المصدر الرئيسي للدخل بالنسبة للعامل، و العنصر الأساسي للتكلفة بالنسبة للمؤسسة، والجزء الكبير من النفقات بالنسبة للدولة، ويتجلى ذلك في ما يلي:

الفرع الأول: بالنسبة للعامل

إن الأجر له أهمية بالغة بالنسبة للفرد كونه يلبى الحاجيات المادية التي يستطيع أن يوفرها العامل لنفسه ولأفراد عائلته⁽²⁸⁾.

يهتم العاملون بالأجر لعدة أسباب مختلفة يأتي في مقدمتها أن الأجر تمثل مصدرا هاما لمعيشة الفرد على مستوى رفاهية وقدرته على تأمين خدماته والاحتياجات المالية التي يستطيع أن يوفرها لنفسه ولأفراد أسرته، كما إن الأجر التي يحصل عليها الفرد قد تؤثر أيضا على وضعه في المجتمع وذلك في الحالات التي تقاس فيها منزلة الفرد بالمكاسب المالية أكثر من قياسها بمركزه أو مكانته النسبية أمام الآخرين، علاوة على ذلك فإن إمكانية الحصول على أجر عالية قد تشجع العامل على زيادة كفاءته عن طريق تحسين مؤهلاته الشخصية، ومساهمته في العمل للاستفادة من هذه إمكانية المتاحة في الأجر⁽²⁹⁾.

الفرع الثاني: بالنسبة للمؤسسة

تمثل الأجر أهمية بالغة بالنسبة للمؤسسة، وذلك لأن الأجر تمثل جزءا هاما من تكلفة الإنتاج، إلا أن نسبة تكلفة العمل تختلف من مؤسسة إلى أخرى حسب طبيعة نشاطها ومدى الاعتماد على العنصر البشري في عمليات التشغيل⁽³⁰⁾، مثلا في صناعة تكرير البترول قد لا تتعدى هذه النسبة أكثر من 6% من تكلفة الإنتاج، بينما في الأجر بالنسبة للعاملين في صناعة البترول سوف يكون تأثيرها أقل على أسعار المنتجات البترولية بينما في صناعة المنسوجات قد تشكل 55% من التكلفة⁽³¹⁾.

إن زيادة معدلات الأجور قد تنعكس في النهاية على المستهلك النهائي في صورة ارتفاع الأسعار والتي قد تنتج عنها انخفاض في حجم المبيعات، أما إذا لم تنتقل الزيادة في الأجور للمستهلك فإن تكلفة هذه المبيعات يجب أن تعوض عن طريق كفاءة إنتاجية عالية، أو عن طريق تخفيض نسبة هامش الربح.

إن تلك الأجور المرتفعة والتي تنعكس على تخفيض نسبة الظروف الصعبة بدرجة كبيرة، فإن الشركة قد تضطر في هذه الحالة إلى تصفية أصولها وأيضاً بعض أرصدها المختلفة التي وفرتها الشركة في وقت سابق⁽³²⁾.

ولذلك فإنه من مصلحة كل شركة أن تحاول الحفاظ على برنامج الأجور الذي يساعد على مضاعفة الكفاءة والمبيعات حتى تتمكن من دفع عائد مناسب للمساهمين على استثماراتهم، وأيضاً توفر للعاملين فرص عمل دائمة وتدفع لهم أجور مناسبة⁽³³⁾.

الفرع الثالث: بالنسبة للمجتمع

للأجور أيضاً تأثير هام على الجماعات والمؤسسات المختلفة داخل المجتمع، فمن ناحية نجد أن الأجور المرتفعة تزيد من القوى الشرائية للعاملين عن طريق الانتاجية لا عن طريق ارتفاع الاسعار، وهذا ما يساعد في النمو ويزيد من الرخاء الاقتصادي للمجتمع⁽³⁴⁾.

ومن ناحية أخرى نجد أن زيادة الأجور قد تسببت في ارتفاع الأسعار وبالتالي تخفيض مستوى المعيشة لهؤلاء الأفراد الذين لا يحافظون على دخولهم جنباً إلى جنباً مع الزيادة في مستويات الأسعار، وأكثر من ذلك قد يترتب على ارتفاع الأسعار تخفيض الطلب على بعض المنتجات أو الخدمات التي ينتجها العاملون، وأن هذا قد يسبب انخفاضاً في عدد الوظائف المطلوبة وعموماً إذا أمكن تعويض الأجور المرتفع عن طريق الإنتاجية لا عن طريق ارتفاع الأسعار، فإن الأجور المرتفعة بشيء من التحديد تساهم في النمو الاقتصادي للدولة⁽³⁵⁾.

المبحث الثاني: وسائل حماية الأجور

تقوم الأجور على مجموعة من المبادئ والأسس الثابتة والمكرسة في مختلف الأنظمة والتشريعات الحديثة بصفة عامة، والتشريع الجزائري بصفة خاصة الذي يبنى نظاماً متكاملًا لحماية الأجر مرتكزاً على مبادئ دولية اعتنقتها الجزائر منذ 1962 بمصادقتها على العديد من الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل

الدولية⁽³⁶⁾، واعتمادها على أسس ووسائل مكيّفة خصيصا لتطبيق هذه المبادئ وفقا للظروف الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع، من أجل تحقيق حماية فعالة لأجور العمال. فما هي الوسائل التي لجأت إليها لتكريسها؟ وما هي الضمانات المقررة لها بما يتناسب والظروف الاجتماعية والاقتصادية؟.

للإجابة على هذه الإشكاليات سنتعرض:

في المطلب الأول تدخل الدولة في حماية الأجور

أما المطلب الثاني إلى تفتيش العمل في حماية الأجور

المطلب الأول: تدخل الدولة في حماية الأجور:

أقر المشرع الجزائري حماية الأجر الذي يستحقه العمل الأجير مقبل أدائه العمل الذي كلفه به صاحب العمل، وتبرز هذه الحماية من خلال تعيين الأجر المستحق ومكان أدائه لضمان وصوله إلى العامل في أحسن الظروف وبدون أية منازعة.

وقد أقرت جل تشريعات العمل جزاءات لكل مستخدم يخالف المبادئ القانونية المتعلقة بدفع الأجور أو الحماية المقررة لها.

الفرع الأول: التدخل التشريعي لحماية الأجر.

يعد تدخل الدولة في تنظيم علاقة العمل عن طريق التشريع وخاصة فيما يتعلق بأجور العمال مكسبا للطبقة العمالية، نتيجة وضع قيود وحدود تمثل خطوط حمراء لا يمكن لأطراف علاقة العمل تجاوزها عن طريق إقرار ما يسمى النظام العام الاجتماعي وإنشاء أجهزة إدارية ووقائية (مفتشية العمل)، وأجهزة علاجية (القضاء الاجتماعي) مختصة، مع ضمان احترام دفع حد أدنى لأجور العمال، يحدد بموجب التنظيم⁽³⁷⁾.

أولا: في الظروف العادية :

أراد المشرع الجزائري أن يوفر للعامل تأمينات كافية تسمح بحصوله على الأجر كاملا إذا ما تعرض المستخدم لمصاعب مادية أو عقبات تحول دون الوفاء للعامل بأجره وفق النصوص التالية:

- القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل والذي كرس مبدأ الامتياز كحق يتمتع به أجر

العامل وذلك بموجب المادة 142 منه " تدفع الأجور وتسيبقات الأجور عتى جميع الديون الأخرى بما في ذلك ديون الخزينة والضمان الاجتماعي(38).

- القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل من خلال المادة 89 منه التي أكدت على أفضلية دفع الأجور وتسيبقاتها المستحقة للعامل من طرف المستخدم (39).

- المرسوم التنفيذي رقم 15-59 المؤرخ في 18 ربيع الثاني 1436 الموافق 8 فبراير سنة 2015، والمحدد للعناصر المشكلة للأجر الوطني الأدنى المضمون في المادة 2 منه: " يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون الأجر القاعدي والتعويضات والعلاوات مهما كانت طبيعتها باستثناء تلك المتعلقة بما يلي: تعويض تسديد المصاريف التي دفعها العامل، الخبرة المهنية أو أي تعويض يدفع بعنوان الأقدمية، تنظيم العمل التناوبي والخدمة الدائمة والساعات الإضافية، المردودية أو الحوافز".

- الأمر رقم 15-01 المؤرخ في 23 يوليو سنة 2015، والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 قد شدد العقوبات المتعلقة بمخالفة تشريع العمل في مجال دفع الأجور التي تقل عن قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون(40).

ثانيا: في الظروف الاستثنائية (حالة تفشي الوباء "كوفيد19")

تدخل المشرع الجزائري بإصدار العديد من النصوص بصدد وباء "كوفيد 19" لتنظيم الجانب الاجتماعي والاقتصادي في سبيل الوقاية من تفشي وباء كورونا داخل هذه المؤسسات ومكافحته، لاسيما المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة التي تضررت كثيرا جراء تمديد تطبيق هذه النصوص عليها، وقد وردت هذه النصوص في شكل مراسيم تنظيمية متتالية الصدور كالتالي(41):

- مرسوم تنفيذي رقم 20-69 مؤرخ في 21 مارس 2020 يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا ومكافحته، حيث نص في المادة السادسة منه على ما يلي: "يوضع في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر خلال المدة المنصوص عليها في المادة 02 أعلاه ما لا يقل عن 50% من مستخدمي كل مؤسسة وإدارة عمومية".

- مرسوم تنفيذي رقم 20-70 مؤرخ في 24 مارس 2020 يحدد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء كوفيد 19 ومكافحته، حيث نص في المادة الخامسة عشر على ما يلي: "تمتد التدابير المنصوص عليها في

المادة 6 من المرسوم التنفيذي 69/20 والمذكور أعلاه ، المتعلقة بوضع 50% على الأقل من مستخدمي المؤسسات والادارات العمومية إلى القطاع الاقتصادي العام والخاص".

- مرسوم تنفيذي رقم 20-72 مؤرخ في 28 مارس 2020 يتضمن تمديد إجراء الحجر الجزئي المنزلي لبعض الولايات، حيث نصت المادة 02 منه على ما يلي: "يطبق الحجر الجزئي المنزلي و لمدة عشرة أيام قابلة للتجديد، من الساعة السابعة مساء إلى غاية الساعة السابعة من صباح الغد".

الفرع الثاني: الأجر من النظام العام

لقد لجأ المشرع إلى إحاطة أهم حق من حقوق العمال ألا وهو الحق في الحصول على أجر مقابل العمل المؤدى بالعديد من النصوص القانونية التي تتضمن قيودا على الأحكام المنظمة لأجور العمال. وجعل الخروج عنها باطلا حتى ولو رضي بها العامل ويعاقب المستخدم على مخالفتها باعتبارها الحد الأدنى للحماية القانونية المقررة للعامل، وتتميز هذه الأحكام بالعديد من القواعد الآمرة⁽⁴²⁾.

أولا : القواعد الآمرة: إنها تعتبر من أهم الخصائص المميزة لقواعد وأحكام قانون العمل، وقواعد النظام العام، التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، وقد نتجت هذه الصفة عن تدخل الدولة لتنظيم مجال علاقة العمل وحماية حقوق ومصالح الفئة العاملة من إجحاف أصحاب العمل وتتجلى الصبغة الأمر في:

- أنها تهدف بصورة أساسية إلى حماية الطبقة العمالية.
- أنه يترتب على مخالفة القواعد الآمرة لقانون العمل البطالان.
- إن هذا البطالان لا يترتب عنه ضياع حقوق العامل ويتم حلول قواعد قانون العمل مكانها بقوة القانون⁽⁴³⁾.

وتكون المخالفة جائزة إذا قصد منها تقرير ضمانات أكثر أو الزيادة في الحقوق المقررة قانونا ولا يترتب المشرع البطالان على مخالفة القواعد الآمرة إذا كانت تقرير حماية أكثر للعمال أو تعترف بمزايا أكثر مما توفره النصوص القانونية.

ثانيا: الأحكام الجزائية: لم يكتف المشرع الجزائري بتقرير البطالان والضمانات المدنية عن مخالفة أحكام قانون العمل الآمرة والتي تعتبر من النظام العام، بل فرض العقاب الجزائي عن طريق جزاءات عقابية منصوص عليها

في قانون العمل تسمح بالتأكيد على وجود قانون جنائي خاص بالعمل، أو إن تتم الإحالة على قانون العقوبات⁽⁴⁴⁾.

وقد عمل المشرع على فرض عقوبات جزائية متفاوتة الشدة على كل مخالفة لهذه القواعد من أجل ضمان التطبيق السليم لقواعد قانون العمل.

لذلك اعتمد المشرع الجزائري منذ أولى التشريعات العمالية تخصيص قسم منفرد للعقوبات، فنجد في الأمر رقم 75-31 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص قد أجمل في الكتاب السادس كل العقوبات المقررة لمخالفة أحكام الأمر ذاته مقسما إياه في كل فصل على حدا.

- ضمنه نص المادة 336 التي تقرر فرض غرامة مالية على المستخدم الذي يمنح للعمال أجورا أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون أو أن لا يؤدي هذا الأجر بقيمة نقدية.

- جمع فيه كل العقوبات المقررة لأصحاب العمل الذين يخالفون الأحكام المتعلقة "بالحماية القانونية للأجور" فرض الغرامات في المواد 337، 339، 338، 340 من الأمر رقم 75-31⁽⁴⁵⁾.

- أما في قانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي للعمال ونتيجة للتحويلات الاقتصادية التي اعتبرت خلالها الدولة المستخدم وصاحب العمل الوحيد بعد سياسة التأمينات وسيطرتها على النشاطات الاقتصادية الكبرى⁽⁴⁶⁾.

- أما المادة 142 من نفس القانون فقد تضمنت العقوبة المقررة لكل مستخدم أقدم على التمييز بين عماله في الأجور.

- قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل أورد المشرع في الباب الثامن تحت عنوان "الأحكام الجزائية".

- أما ضمن المادة 154 فإنها تنص على العقوبات المقررة عند عدم مسك المستخدم الدفاتر الإلزامية (المنصوص عليها في المرسوم رقم 96-98)⁽⁴⁷⁾.

المطلب الثاني: التدخل في حماية الأجور من خلال مفتشية العمل.

إن حرص المشرع الجزائري على ضمان فعالية النص التشريعي في ميدان قانون العمل، أدى به إلى إرساء هيكل تابعة للدولة تدعى مفتشية العمل، تسهر على مراقبة تطبيق الأحكام القانونية. وتعمل على

مساعدة العمال وأصحاب العمل في تنفيذ أحكام وبنود قانون العمل والأنظمة والتعليمات الصادرة بموجبه، من أجل تحقيق العمل اللائق على أرض الواقع، كما تلعب أيضا دورًا مهمًا في الحد من التمييز بين الجنسين فيما يتعلق بمستوى الأجور .

الفرع الأول: رقابة تحديد وحساب الأجر:

إن تشريع العمل الحالي ترك الحرية لأطراف علاقة العمل في تحديد الأجر بالتراضي بينهما غير أنه قيد الحرية بضمان حصول العامل على أجر وطني أدنى مضمون، المنصوص عليه قانونا والمحدد بموجب النصوص التنظيمية والسهر على مطابقة قيمة الأجر الذي يحصل عليه العامل مع هذا الأجر الأدنى، حيث اعتبر المشرع أن دفع المستخدم للعمال أجرا يقل عن الأجر الأدنى الوطني المضمون مخالفة يكون مفتش العمل مسؤولا عن الكشف عنها من خلال الرقابة الممارسة على قواسيم ودفاتر الأجر التي يلزم المستخدم بمسكها⁽⁴⁸⁾.

بذلك فإنه يجب عند تحديد قيمة الأجر أن تفوق الأجر الوطني الأدنى المضمون وهو نفس موقف الذي اتخذته المشرع الفرنسي الذي قرر تدخل مفتش العمل للتحقق من مراعاة الأحكام القانونية في تحديد الأجور واحترام الحد الأدنى للأجور .

كما يتدخل مفتش العمل لمراقبة تطبيق مبدأ المساواة الذي يقتضي ضرورة تحقق مفتش العمل من التزام المستخدم بالمساواة عند تحديد أجور العمال الذين يشتغلون مناصب العمل نفسها أو كانت لهم مسؤوليات متماثلة دون أي تمييز أو أن يوفي بأجور متساوية القيمة لكل عماله⁽⁴⁹⁾، إذ يعتبر المستخدم المسؤول الوحيد عن ضمان تطبيق هذه المساواة وهذا ما نصت عليه المادة 84 من قانون رقم 90-11 "يجب على المستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل متساوي القيمة دون تمييز".

أما بالنسبة لحساب الأجر لا يتدخل مفتش العمل إلا إذا نص القانون صراحة على ذلك في حالة الأحكام والقواعد القانونية التي تشكل النظام العامل للأجور ومن ذلك:

أولاً: أن يتم حساب أجر العامل دون الأخذ بعين الاعتبار الوحدة الزمنية وبما أن المشرع الجزائري أقر بضرورة حصول العامل على الحد الأدنى من الأجر وجعله من الالتزامات التي تقع على عاتق المستخدم، فإن القانون

يقضي بضرورة تدخل مفتش العمل للتعرف على طريقة حساب الأجر المعتمدة والقيمة التي يصل إليها الأجر ثم يقوم بمقارنته بالأجر الأدنى الوطني المضمون ويتأكد من أن العامل يحصل على أجر يساويه أو يزيد عنه(50).

ثانيا: مراقبة حساب الأجر للعامل الإضافي حيث يقع على عاتق مفتش العمل التأكد من أن ما دفع للعامل مقابل الساعات الإضافية المؤداة تساوي القيمة المحددة قانونا، فرغم أن القانون قد ترك للاتفاقيات الجماعية تحديد وحساب التعويضات والمكافآت كتعويض المنطقة وعلاوات المردودية للعمل التناوبي والمضر، إلا في حالة أجر العامل الإضافي عقد حدد القانون صراحة بموجب المادة 32 من قانون رقم 90-11 طريقة حساب أجر العمل الإضافي فيلزم مفتش العمل بالتأكد من مدى التزام المستخدم بطريقة حساب الأجر الإضافي(51).

ثالثا: التحقق من طريقة حساب الأجر الصافي والكلي الذي يحصل عليه العامل، وهذا يتطلب من مفتش العمل مراجعة كيفية حساب الأجر الكلي للعامل من خلال قيمة الأجور ومراقبة ما إذا كانت قيمة الاقتطاعات من الأجر لا تتجاوز النسبة المقررة قانونا بهدف ضمان حصول العامل على أجر بكيفية للإنفاق على معيشتة.

الفرع الثاني: رقابة عملية الوفاء بالأجر:

نتيجة لنظام حماية الأجر الذي انتهجه المشرع الجزائري فقد خصه في كل مرحلة بقواعد قانونية وإجراءات وتدابير تضمن حصول العامل عليه، حيث جعل على عاتق مفتش العمل مراقبة عملية الوفاء بأجر العامل.

أولا: مراقبة وسيلة ومواعيد الوفاء: ألزمت الاتفاقيات الدولية الموقع عليها من طرف الجزائر ضرورة وفاء المستخدم لعماله نقدا وبالعملة الوطنية المتداولة قانونا ويمنع على المستخدم الوفاء بالأجر عينا وذلك دون أن يمنع ذلك احتواء الأجر على مقدمات عينية، ويقتصر المنع على الوفاء الكلي للأجر عينا، كما يقوم مفتش العمل بالتأكد من الأجر المسلم للعامل كان بوسائل نقدية وذلك حتى يقطع على المستخدم دفع أجور العمال بواسطة قواسيم أو وصلات شراء من محلات تابعة للمستخدم، ولا يمنع ذلك من الدفع بالشيكات أو التحويل إلى حساب العامل ويجب على مفتش العمل أن يسهر على مراقبة مدى مطابقة كل

هذه الأحكام التشريعية والتنظيمية.

كما يلزم المستخدم بضرورة دفع أجور العمال بصفة منتظمة حتى يضمن للعمال الحصول على أجورهم في مواعيد محددة لكي يتمكنوا من تنظيم عملية الإنفاق وحتى لا يضطروا للاقتراض.

ثانيا: مراقبة إجراءات الوفاء وإثباته: إن كل التشريعات العمالية الدولية الحديثة ومنها التشريع الجزائري، قضت بوجود دفع الأجور المستحقة للعمال في أيام العمل وفي مكان العمل ذاته أو في مكان مجاور له.

مما يعني حظر الدفع خلال أيام العطل القانونية والراحة وكذلك في غير مكان العمل، وذلك لتجنب العامل مشقة التنقل في أيام الراحة وإنفاق أجرته على النقل إلى أماكن غير أماكن العمل للحصول عليه⁽⁵²⁾.

وكذا تسليم قسيمة الأجر المنصوص عليها في المادة 86 من قانون رقم 90-11 التي تنص على أنه: "يدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في نسبة الأجور التي يحددها المستخدم".

من أجل كل هذا فالمستخدم ملزم بتقديم دفتر الأجور إلى مفتش العمل بالاطلاع عليه والتأكد من عدم وجود أية مخالفة، كما يمكنه الاطلاع عليه في مقر المؤسسة المستخدمة.

ثالثا: سلطاتها في حالة المخالفة

يتدخل مفتش العمل عن طريق تحرير الملاحظات الكتابية أو الإنذارات في حالة مخالفة الأحكام والقواعد المتعلقة بالنظام القانوني للأجور، ويقوم أولا بإنذار المستخدم للكف عن المخالفة والامتثال للأحكام القانونية خلال مهلة يحددها القانون بثمانية أيام وذلك وفقا لما نصت عليه المادة 12 من قانون رقم 90-03⁽⁵³⁾.

غير أنه إذا رأى المفتش العمل أن المستخدم لم يلتفت إلى الإنذار الموجه له رغم فوات المهلة المحددة قانونا ففي هذه الحالة يكون مفتش العمل ملزما باتخاذ الإجراءات القانونية وهي تلك المنصوص عليها في الفقرة 2 من المادة 12 من قانون 90-03 حيث يقوم بإخطار الجهة القضائية المختصة التي تكون ملزمة بالفصل خلال أول جلساتها بحكم قابل للتنفيذ رغم المعارضة أو الاستئناف⁽⁵⁴⁾.

والملاحظ هذا أن المشرع الجزائري لم يفرد جهة خاصة للنظر في دعاوي الأجور حيث يعود الاختصاص إلى القسم الاجتماعي للمحكمة التي تم في دائرة اختصاصها تنفيذ علاقة العمل وفقا لما نصت عليه المادة

24 من قانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتضمن تسوية نزاعات الفردية في العمل.

وتكون أحكامها نفسها حجية الأحكام القضائية، ملزمة لصاحب العمل يجب عليه تنفيذها خلال المدة التي تحددها هذه السلطة⁽⁵⁵⁾.

خاتمة:

لقد عرف الأجر عدة تطورات ارتبطت بتطور مفهومه وأهدافه ومكوناته باعتباره الوسيلة والمصدر الوحيد الذي يضمن به العامل حياته ومعيشته، كونه مجرد سلعة خاضعة للسوق تتخذ أبعادا اجتماعية واقتصادية.

حضي الأجر في تشريعات العمل الجزائرية بصفة خاصة والتشريعات المقارنة بصفة عامة بمكانة عالية، اقتضاها الحماية التي أراد المشرع تحقيقها للدخل الذي يستحقه العامل مقابل العمل المؤدى حيث خصصت له عدة أحكام تشريعية وتنظيمية.

لذلك تدخلت الدولة بفرضها بعض القواعد لحماية الأجر من التأثيرات والأزمات الاقتصادية التي قد تؤثر على منصب العمل، وعلى الظروف والشروط التي يوضحها العمل إلى أن بلغت هذه الحماية مستوى اعتبار الأجر من مسائل النظام العام والتي لا يمكن الاتفاق على مخالفتها، فيما يتعلق بطرق تحديده، وكيفية دفعه.

كما وضعت الدولة حدا أدنى للأجر يتم تحديده مركزيا تمنع كل التشريعات العمالية النزول عنه في كل قطاعات النشاط.

ولقد توصلنا في بحثنا هذا إلى جملة من النتائج والتوصيات يمكن إيجازها كالتالي:

النتائج:

- سياسة الأجور في الجزائر لم تكن حديثة العهد فبدأت منذ أن كانت الجزائر تسير وفق نمط اشتراكي أين ارتبطت هذه السياسة بمتطلبات التنمية والأهداف حيث بنت سياستها على مبدأ "التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر"، إلا أن هذا المفهوم لم يكن مطبقا على أرض الواقع.

- هناك علاقة بين الإنتاجية والأجور بمعنى إن زيادة الإنتاجية يؤدي بالضرورة إلى زيادة الأجور، والتساؤل

يبقى مطروح في هذا المجال عن مدى تحقق هذه المعادلة فعلا في المؤسسات الجزائرية ومدى مطابقتها مع الواقع الاقتصادي الجزائري.

- الحد الأدنى للأجور لم يعد كافيا لتحقيق مستوى معيشي لائق خاصة في ظل مستويات الأسعار السائدة والتقلبات الاقتصادية الذي أدى إلى وجود فوارق جد معتبرة بين الأجور والقدرة الشرائية.

مقترحات:

استنادا إلى ما تضمنته هذه الدراسة من نتائج نقترح ما يلي:

- السياسة الاقتصادية هدفها هو تلبية حاجيات الأفراد الأساسية ومصالحهم، لذلك فإن سياسة الأجور والتي هي محور أي إصلاح اقتصادي بات من الضروري إحداث ثورة فيها في خضم التطورات الحاصلة في الميدان الاقتصادي حتى تكون مواكبة لهذه التطورات.

- توزيع الأجور بين مختلف شرائح المجتمع يجب أن يكون وفق معايير وأسس علمية حتى تكون هذه الأجور عادلة وبالتالي إزالة الفوارق بين الأجور التي يتقاضاها العمال ذوو المستويات المتشابهة في كل مؤسسة والتي تكون فيها الظروف أيضا متشابهة، بحيث يصبح أي فرد في المجتمع يشعر بالرضا والاقتناع بالأجر الذي يحصل عليه مما يدفعه للعمل بجهد أكبر وزيادة في الإنتاج.

- لا بد من وضع سياسات شاملة ومستقرة وعادلة فيما يخص الأجور في جميع القطاعات مع الأخذ بعين الاعتبار العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسة المالية للدولة مع التركيز على مبدأ التساوي في الأجر يستلزم التساوي في العمل، ومبدأ لكل حسب عمله، ومبدأ الأجر كحافز لتشجيع الأفراد لغرض تحقيق الاستقرار الوظيفي والمعيشي.

يتعين على المشرع الجزائري محاولة إعادة النظر في القوانين والتشريعات الخاصة بتنظيم الأجور، مع تفعيل جهاز مفتشية العمل وإعطائه صلاحية أوسع في مراقبة الأحكام المتعلقة بالأجور، وكذلك في توعية العمال حول الأحكام الخاصة بالأجر ومختلف الضمانات والمبادئ المقررة لحمايته وكيفية استعمالها والمطالبة بها.

التهميش :

- 1 - رواه ابن ماجه، وصححه الألباني.
- 2 - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2003، 272.
- 3 - علي عوض حسن، مختصر الوجيز في شرح قانون العمل، دار الفكر الجامعي ن الاسكندرية، 2001، ص 29.
- 4 - بشير هديفي، المرجع نفسه، ص 133.
- 5 - عبد الرحمن خليفني، قانون العمل الجزائري، معلق عليه ومثرى بفقته القضاء الجزائري وفقه القضاء المقارن، الدار العثمانية، الجزائر 2016، ص 133.
- 6 - ابراهيم بدر شهاب الخالدي، معجم الادارة، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 23.
- 7 - علي غربي، إسماعيل قيرة، بالقاسم سلطانية، المرجع السابق، ص 223.
- 8 - سورة الاحقاف الاية 19.
- 9 - سورة الاعراف الآية 170.
- 10 - رواه ابن ماجه، الجزء الثاني، ص 817، وهو في صحيح الجامع 1493.
- 11 - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 273.
- 12 - أحمية سليمان المرجع السابق، ص 212.
- 13 - فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة، الأردن، 2007، ص 107.
- 14 - الاتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور، الصادرة عن منظمة العمل الدولية لسنة 1949 والمصادق عليها من طرف الجزائر سنة 1962.
- 15 - راجع المادة 133 من القانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية، العدد 32.
- 16 - راجع المادة 80 من قانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتضمن علاقات العمل، المعدل والمتمم الجريدة الرسمية، العدد 17.

¹⁷- Zahir Battache , guide pratique sur les salaires, Berti Edition,Alger,2016,p22.

- 6 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 213.
- 19 - بوخالفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل، رسالة ماجستير في القانون (المؤسسات)، جامعة الجزائر، معهد الحقوق والعلوم الادارية، بن عكنون، 1987، ص 31.
- 20 - نادر احمد أبو شيخه، إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات عملية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 172.
- 21 - نادر أحمد أبو شيخه، المرجع نفسه، ص 172.

- 22 - ابراهيم بدر شهاب الخالدي، المرجع السابق، ص 24.
- 23 - نادر أحمد أبو شيخه، المرجع نفسه، ص 172.
- 24 - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 276.
- 25 - طارق الحاج، المالية العامة، الطبعة الأولى، دار الصفاء للنشر والتوزيع عمان، 1999، ص 59.
- 26 - منى الطحاوي، اقتصاديات العمل، اقتصاديات العلوم السياسية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 1995، ص 216.
- 27 - لتفصيل أكثر حول موضوع التعريف الاصطلاحي للأجور، راجع كل من:
- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم والنشر والتوزيع، عنابة، 2008، ص 18.
- حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل اللبناني، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2003، ص 303.
- مصطفى نجيب شويش، ادارة الموارد البشرية، دار الشروق، الاردن، 2011، ص 181.
- رايح تواجيخية، قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى، الجزائر، 2012، ص 139.
- حنفي علي، الجوانب النظرية والتطبيقية في ادارة الموارد البشرية، دار الكتاب الحديث، مصر، 2008، ص 217.
- 28 - مصطفى محمود ابو بكر، الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2004/2003، ص 183.
- 29 - راجع في هذا الصدد كل من :
- سامح عبد المطلب عامر، استراتيجيات ادارة الموارد البشرية، الطبعة الاولى، دار الفكر، عمان، 2010، ص 292.
- بشار يزيد الوليد، الادارة الحديثة للموارد البشرية، دار الياض للنشر والتوزيع، الاردن، 2006 ص 112.
- 30 - أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1999، ص 201.
- 31 - حورية جاودي، تسيير الأجور في الجزائر دراسة حالة ديوان السقي وصرف المياه، مذكرة ماجستير، فرع التحليل الاقتصادي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007، ص 34.
- 32 - حورية جاودي، المرجع السابق، ص 35.
- 33 - أنس عبد الباسط عباس، إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، ص 144.
- 34 - جمال الدين محمد المرسى، الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2006، ص 504.
- 35 - حورية جاودي، المرجع نفسه، ص 35.
- 36 - حسان محمد وبن قاده محمود الأمين، الراتب الشهري للعامل بين الحماية والعجز القانونيين، دراسة مقارنة بين المشرع الجزائري والمشرع الفرنسي، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 06، العدد 03، 2021، ص 118.

- 37 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص46.
- 38 - براهمي نسيمة، مبدأ الامتياز كضمانة لحماية أجر العامل، المجلة الاكاديمية للبحث القانونين، المجلد11، العدد01، 2015، ص442.
- 46- مخلوف كمال، الحماية القانونية للأجر، مجلة معارف، المجلد09، العدد17، 2014، ص10.
- 47- الأمر رقم 15-01 المؤرخ في 23 يوليو سنة 2015، والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة2015، ج ر رقم 40، 2015.
- 41 - <https://www.aps.dz/algerie/103314-decret-executif-relatif-aux-mesures-de-prevention-et-de-lutte-contre-la-propagation-du-virus>
- 42 - أعراب نادية، الأجر كعنصر لقيام عقد العمل، أطروحة دكتوراه في العلوم تخصص قانون خاص، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، 2018، ص31.
- 43 - جلال مصطفى القریشي، شرح قانون العمل الجزائري، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص26.
- 44 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص65
- 3 - الأمر31/75، المؤرخ في 29أفريل1975، المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص.
- 46 - انظر المواد 337،338،339،340، من الأمر 75-31 المؤرخ في 29 افريل 1975، الصادر بالجريدة الرسمية رقم39.
- 47 - المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 06 مارس 1996، المتضمن قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها الصادر بالجريدة الرسمية عدد 17.
- 48 - أمل بالطاهر، المرجع السابق، ص89
- 58- بوكلي حسن شكيب وغوت لعرج، المساواة في الأجر بين العمال وفقا للمادة 84 من قانون 11 90، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد8، العدد1، 2021، ص374.
- 50 - أمل بالطاهر، المرجع السابق، ص90.
- 51 - المادة 32 من قانون 90-11، السالف الذكر تنص على أنه "يحول أداء ساعات عمل إضافية، الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50% من الأجر المادي للساعة".
- 52 - راجع في هذا الصدد كل من :
- حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص324.
- عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص276.
- امال بالطاهر، المرجع السابق، ص89.

- 53 - تنص المادة 12 من قانون 90-03، السالف الذكر على أنه: إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات، يلزم المستخدم بالامتثال لها في أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية أيام.
- 54 - تنص المادة 12 فقرة 2 من قانون 90-03، السالف الذكر تنص على انه "إذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحددة له يجرر مفتش العمل مخضر الجهة القضائية المختصة... بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف"
- 55 - عبد الواحد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني، مكتبة دار الثقافة، عمان، 1998، ص 151.