

الأجر الوطني الأدنى المضمون ودوره في تعزيز العمل اللائق

بن عزوز بن ناصر

أستاذ محاضر "أ"

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم

مقدمة:

يعتبر الأجر من أهم الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال في التشريع الجزائري¹، لم يتطرق المشرع إلى تعريفه بينما عرفه المشرع المصري على أنه: "كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أو متغيرا، نقدا أو عينا"². إذا كان المشرع الجزائري قد اعتمد في ظل الاقتصاد الموجه الطريقة اللائحية في تحديد الأجر بمختلف عناصره الثابتة والمتغيرة³، فإنه سرعان ما عدل عنها متبنيا الطريقة التفاوضية مسايرا في ذلك التحولات الاقتصادية

¹ : المادة 6 الفقرة 5 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل: "يحق للعامل أيضا في إطار علاقات العمل - الدفع المنتظم للأجر"

² : انظر المادة 1 فقرة ج من القانون رقم 12 لسنة 2003 جريدة رسمية عدد 14 المؤرخة في 7 أفريل 2003.

³ : المادة 127 من القانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل الملغى بموجب القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل: "إن تحديد الأجور الذي يجب أن يكون مرتبطا بأهداف المخطط من صلاحيات الحكومة، ولا يمكن أن يؤول لفائدة المؤسسات المستخدمة".

والاجتماعية المكرسة بموجب دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996¹.

منح المشرع الجزائري للشركاء الاجتماعيين من جهة وممثلي أرباب العمل من جهة أخرى الحق في التفاوض الجماعي حول الشروط التشغيل والعمل ومن أهم تلك الشروط العناصر الثابتة والمتغيرة المكونة للأجر²، إذا كان المشرع الجزائري قد تبنى النظام الاقتصادي الليبرالي القائم على مبدأ انسحاب الدولة من تنظيم الحياة الاقتصادية والاجتماعية، فإنه استثناء عن هذا المبدأ كرس تدخله في المسائل المرتبطة بالنظام العام الاجتماعي حماية للطرف الضعيف في علاقة العمل، ومن أهم مظاهر هذا التدخل تحديده للأجر الوطني الأدنى المضمون. ومن ثم فإن الإشكال المطروح ما هي المعايير التي أوجب المشرع مراعاتها عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون؟ وهل مكوناته الواردة في المادة 87 مكرر من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل تضمن وتعزز للعامل عملاً لائقاً؟ وما هي الآثار المترتبة على منح العامل أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون؟

¹: بن عزوز بن صابر: " نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن " دار حامد للنشر والتوزيع - عمان، الأردن، طبعة 2011 ص 86.

² : المادة 120 فقرات من 3 إلى 7 من القانون رقم 90 - 11 " تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصاً العناصر التالية: 3 - الأجور الأساسية الدنيا المطابقة. 4 - التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة. 5 - المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل. 6 - كفاءات العمال المعنيين بالمردود. 7 - تحديد النفقات المصرفية.

إجابة على هذه الإشكالية سنقسم موضوع بحثنا إلى ثلاثة أقسام نتناول في القسم الأول ماهية الأجر الوطني الأدنى المضمون، ونخصص القسم الثاني لمكونات الأجر الوطني الأدنى المضمون والمشاكل التي تطرحها المادة 87 مكرر عند تطبيقها في الواقع العملي، أما العنصر الثالث فسوف نخصصه للآثار المترتبة عن منح العامل اقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

أولاً: ماهية الأجر الوطني الأدنى المضمون

إن الغاية التي تسعى التشريعات العمالية الحديثة إلى تحقيقها من خلال تحديد الأجر الأدنى المضمون، بإشراك الأطراف المعنية أي منظمة العمال الأكثر تمثيل، ومنظمة أرباب العمل، والحكومة، هي الوصول إلى التوزيع العادل لعائدات العملية الاقتصادية بين أطراف علاقة العمل، بغية تحقيق الاستقرار ودعم السلم الاجتماعي داخل المؤسسة، وهو ما يستشف من التعريف التي أورده بعض التشريعات المقارنة في غياب تعريف له في التشريع الجزائري، الذي اكتفى بالإشارة إلى معايير تحديده وأهم مكوناته. وفي غياب مفهوم الأجر الوطني الأدنى المضمون في التشريع الجزائري سنتعرض إلى مفهومه في التشريعات المقارنة، ثم إلى أهم المعايير المعتمدة في تحديده.

1 : مفهوم الأجر الوطني الأدنى في التشريعات المقارنة

عرف المشرع الفرنسي الأجر الأدنى المضمون على أنه: "الحد الأدنى الذي يضمن لذوي الأجور المتدنية أو الضعيفة قدرة شرائية ومساهمة في التنمية الاقتصادية للأمة"¹، بينما عرفه المشرع المغربي على النحو التالي: "يقصد بالحد الأدنى القانوني للأجر القيمة الدنيا المستحقة للأجير، والذي يضمن للأجراء ذوي الدخل الضعيف قدرة شرائية مناسبة لمسايرة تطور مستوى الأسعار، والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتطوير المقاولات"².

يتبين من خلال التعريفين السالفين الذكر، أن الهدف من تدخل التشريعات العمالية في تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون ليس اجتماعي فحسب بل اقتصادي أيضا، ومن ثم فإن التدخل يهدف إلى تحقيق نوع من التوازن بين المصلحتين المتناقضتين، المصلحة الاجتماعية للطبقة العاملة من جهة، والمصلحة الاقتصادية لأرباب العمل من جهة أخرى. فالأجر الوطني الأدنى المضمون يساعد ذوي الدخل المحدود على اقتناء المواد الاستهلاكية الضرورية التي تضمن لهم العيش الكريم، فهو الذي يغطي نفقات المعيشة في حدودها الإنسانية، دون الإخلال بالتوازن الاقتصادي الواجب بين الأجور

¹ - Art . L . 141 - 2 : « Le salaire minimum de croissance assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles la garanties de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la nation ».

² : نظر المادة 358 فقرة 1 من مدونة الشغل المغربية الصادرة بالقانون رقم 65.99 ظهير الشريف رقم 1.03.194 بتاريخ 11 سبتمبر 2003.

والأسعار¹، كما أنه غير مرتبط بمستوى العمل المؤدى، ولا يمكن الاتفاق في عقد العمل أو الاتفاقيات الجماعية على أجر أقل منه كونه يغطي الحاجات الأساسية للعامل وعائلته².

بالإضافة إلى البعد الاجتماعي يساهم الأجر الوطني الأدنى المضمون في تنمية وتطوير المؤسسة اقتصاديا من خلال إقبال المواطنين بما فيهم ذوي الدخل المحدود على المنتج وهو ما يسعى أرباب العمل إلى تحقيقه، بل إن الأجر الوطني الأدنى المضمون له بعد وطني إذ يساهم في التنمية الاقتصادية للبلاد من خلال تطوير اقتصاد المؤسسات.

2 : إجراءات و معايير تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون

نصت المادة 87 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: "يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم يعد بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا. ويراعى عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون تطور ما يأتي: متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة، الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك، الظروف الاقتصادية العامة". استقراء لنص المادة يتضح أن المشرع الجزائري حدد كفايات وإجراءات تحديد الأجر الوطني المضمون من خلال الفقرة الأولى، والمعايير الواجب مراعاتها عند تحديده في الفقرة الثانية.

¹ : المختار أعمرة - التنظيم القانوني للحد الأدنى للأجر في ظل المتغيرات الاقتصادية - دار النهضة العربية القاهرة، طبعة 2006 ص 48 و 49.

² : انظر ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي دار القصة النشر طبعة 2003 ص 289.

2 - 1: إجراءات تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون

يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون حسب نص المادة 87 الفقرة الأولى في إطار اجتماع تشاوري يضم الثلاثية أي المنظمة الأكثر تمثيلاً للعمال، ومنظمة أرباب العمل، والحكومة، غير أنه الملاحظ عملياً حضور الاتحاد العام للعمال الجزائريين ممثلاً عن الطبقة العاملة في جميع الثلاثيات المنعقدة بما فيها المنعقدة في 24 فبراير 2014 والتي من خلالها تم إلغاء المادة 87 مكرر، مع العلم أنه أثناء الاجتماع تجمعت النقابات المستقلة أمام قصر الحكومة للتنديد بالإقصاء الذي تمارسه الحكومة ضدها، متجاهلة وجودها وعدم إشراكها في اجتماعات الثلاثية.

رغم أن الحرية النقابية حق دولي¹، وحق دستوري²، غير أنه من الناحية العملية نجد سيطرة مطلقة لنقابة واحدة (الاتحاد العام للعمال الجزائريين)، حيث أن جميع الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية تبرم من طرف الفيدراليات الوطنية التابعة لها، بل حتى العقد الاقتصادي والاجتماعي الذي يعد إطاراً عاماً لكافة الاتفاقيات الجماعية، تم التفاوض حوله والتوقيع عليه من قبل منظمات أرباب العمل من جهة، والاتحاد العام للعمال الجزائريين ممثلاً في أمينه العام، دون إشراك باقي المنظمات النقابية الأخرى التمثيلية

¹ : المادة 2 فقرة من الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة الحرية النقابية وحماية الحق النقابي: "للعمال وأصحاب العمل دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات، ولهم كذلك دون أن يرتهن ذلك بغير القواعد المنظمة المعنية الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات وذلك دون ترخيص مسبق".

² : المادة 56 من دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".

على المستوى الوطني¹، فهل يرجع السبب في ذلك إلى الشرعية التاريخية لهذه المنظمة النقابية، أما لخبرتها وقدرتها على الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال الأجراء؟ أم هو إقصاء صريح من قبل الجهات الرسمية لتلك المنظمات النقابية التمثيلية المعتمدة قانوناً، علماً أن المنازعات الجماعية والإضرابات الكثيرة التي شهدتها قطاع الوظيفة العمومية، لم تستطع هذه النقابة "الاتحاد العام للعمال الجزائريين"، ولا الحكومة حلها، لكون الاتحاد العام للعمال الجزائريين لا يمثل الأغلبية في مثل هذه القطاعات، بل تسيطر عليها منظمات مستقلة.

2 - 2 : المعايير الواجب مراعاتها عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون

ركز المشرع الجزائري من خلال نص المادة 87 فقرة 2 من القانون رقم 90-11 على ثلاثة معايير أساسية يجب مراعاتها عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون يتمثل المعيار الأول في تطور متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة، والثاني في الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك، والثالث في الظروف الاقتصادية العامة.

¹ : ظهر العقد الاقتصادي والاجتماعي في الاتفاقية الجماعية كإطار عام للقطاع الاقتصادي الخاص الموقع عليها من قبل الثنائية الاتحاد العام للعمال الجزائريين وفدراليات أرباب العمل بتاريخ 28 / 09 / 2006 ومن قبل الثلاثية يوم 30/09/2006.

أ : تطور متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة

إذا كان تحقيق الربح هو الهدف الرئيسي الذي يسعى إليه أرباب العمل، فإن تحديد مستويات الأجور الدنيا تخضع أساساً لقانون السوق أي العرض والطلب، ومن ثم فإن أي ضغط من جهة العمال أو من يمثلونهم نحو الزيادة فيها بشكل يفوق الزيادات المحققة في الإنتاجية فعلاً من شأنه أن يؤدي إلى ارتفاع تكلفة العمل للوحدة المنتجة من السلعة أو الخدمة، مما يؤدي بالضرورة على رفع الأسعار، ويعرض الاقتصاد إلى أزمة تضخم خطيرة. يركز هذا المعيار على قدرة المؤسسات الاقتصادية على الأداء، وعلى أساس ذلك تدمج سياسة الأجور في جميع جوانبها ضمن السياسة الاقتصادية العامة، لأنها أكثر إحاطة بالظروف الدولية المحيطة، ومدى انعكاسها على الأوضاع المالية الداخلية، الأمر الذي يمنحها نوعاً من المرونة التي قد تساعد على تجاوز التأثيرات السلبية الطارئة دون تعريض المؤسسات الاقتصادية لخطر الإفلاس. وعلى هذا الأساس تكون الحكومة بمساعدة الفاعلين الاقتصاديين ملزمة بوضع في الحسبان عدد المؤسسات التي سيتقلص نشاطها، أو تلك التي ستختفي نهائياً عند تقرير الأجر الوطني الأدنى المضمون¹.

ب : الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك

إذا كان الدافع وراء العمل هو إشباع الإنسان لحاجياته، فهو الدافع نفسه من وراء إقرار التشريعات العمالية مبدأ تحديد الأجر الوطني الأدنى

¹ : المختار أعمرة - التنظيم القانوني للحد الأدنى للأجر في ظل المتغيرات الاقتصادية - دار النهضة العربية طبعة 2006 ص 108 إلى 110.

المضمون، باعتباره الأجر الذي يضمن للأجراء ذوي الدخل الضعيف قدرة شرائية مناسبة لمسايرة تطور مستوى الأسعار، كما أن تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون مرتبط بالاحتياجات الأساسية للمواطن، والتي اختلف الفقهاء في تحديدها فبينما يحصرها البعض في الاحتياجات المادية والبيولوجية فقط، نجد البعض الآخر في ظل تطور مستويات المعيشة يمد مفهوم الاحتياجات الأساسية إلى الاحتياجات الاجتماعية أيضا،¹ وهي تشمل الغذاء واللباس والسكن والتعليم والصحة. اعتبر المشرع الجزائري الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك معيارا أساسيا لتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون مع العلم أن أسعار المواد الاستهلاكية في ظل النظام الليبرالي تخضع لقانون السوق أي العرض والطلب، فهي إذن غير ثابتة، ومن ثم يصعب توحيد تكاليف مصدر تلك الأرقام.

حدد المشرع الجزائري الأجر الوطني الأدنى المضمون الموافق لمدة عمل قانونية أسبوعية قدرها 40 ساعة وهو ما يعادل 173,33 ساعة في الشهر (18.000 دج) في الشهر أي ما يعادل 69,23 دينار لساعة عمل وذلك ابتداء من 1 جانفي 2012،² أما إذا كان عدد الساعات المؤداة أقل من 40 ساعة في الأسبوع فلا يمكن للعامل التمسك بالحد الأدنى من الأجر الوطني المضمون، بل يمنح أجرا حسب مدة العمل الفعلي³. فهل 18.000 دج كافية لضمان القدرة شرائية مناسبة مع تطور مستوى الأسعار الرهيب؟

¹ : Franklin (N.N) : The concept and measurement of minimum living standards . Int .Lab. Rev.Vol , N°4 April 1967.P.271.

² : انظر المادتين 1 و 3 من المرسوم الرئاسي رقم 06 / 395 المؤرخ في 12 نوفمبر 2006 المحدد للأجر الوطني الأدنى المضمون.

³ : انظر ذيب عبد السلام، المرجع السالف الذكر ص 289.

ومن ثم فنحن نرى ضرورة تدخل الحكومة لرفع الأجر الوطني الأدنى المضمون إلى حده المعقول.

ثانيا: الإشكالات الناجمة تطبيق نص المادة 87 مكرر والحلول المناسبة لها

1 : الإشكالات الناجمة تطبيق نص المادة 87 مكرر من القانون رقم 90 - 11

بالرجوع إلى المادة 87 مكرر من القانون رقم 90 - 11 المتضمن علاقات العمل يتضمن الأجر الوطني الأدنى المضمون الأجر القاعدي، والعلاوات والتعويضات مهما كانت نوعها باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل، يبدو أن المشرع الجزائري اقتبس نص المادة 87 مكرر من المادة الثالثة من المرسوم الفرنسي المؤرخ في 23 أوت 1950 والتي نصت على أنه: "تحتسب المنافع العينية والعلاوات المختلفة التي لها صفة مكملات الأجر باستثناء المبالغ المدفوعة سدادا للمصاريف والتعويض عن الساعات الإضافية.. ضمن العناصر الداخلة في حساب الأجر الأدنى".

إن الأجر الوطني الأدنى المضمون بهذه المكونات، يمس بمبدأ المساواة المكرس في الدستور، كما يمس أيضا بنص المادة 17 من القانون رقم 90 - 11 التي تمنع التمييز بين العمال في مجال الأجر، بحيث أنه تجسيدا لنص المادة 87 مكرر لوحظ من الناحية العملية أنها تسوي بين العمال الذين يشغلون نفس التصنيف المهني دون مراعاة الأقدمية التي يتمتعون، فهل يعقل أن نسوي في الأجر بين عامل جديد وعامل يتمتع بخبرة مهنية داخل نفس الهيئة المستخدمة؟ الأمر الذي يؤدي حتما إلى القضاء على

روح المبادرة ولا يشجع على المنافسة بين العمال التي هي أساس الزيادة في الإنتاج والإنتاجية¹.

إن المادة 87 مكرر من القانون رقم 90 - 11 المتضمن علاقات العمل كانت ولا تزال محل انتقاد من قبل الباحثين والممثلين النقابيين للعمال الأجراء²، لذلك طرحت المسألة بجدية خلال الثلاثية المنعقدة بتاريخ 24 فبراير 2014 والتي انتهت بتعيين لجنة تقنية قانونية بغية إعادة صياغة هذه المادة بتعديل ما ورد فيها من مكونات للأجر، على أن يبدأ سريان تطبيقها خلال قانون المالية لسنة 2015.

2 : الحلول المقترحة لمواجهة الصعوبات التي طرحتها المادة 87 مكرر

يبدو أن حل مشكلة مكونات الأجر الوطني الأدنى المضمون الواردة في المادة 87 مكرر، أورده الاجتهاد القضائي الفرنسي الذي استبعد منحة الأقدمية La prime d'ancienneté من حساب الأجر الوطني الأدنى المضمون³، كما استبعد منحة المواظبة⁴ La prime d'assiduité والعلاوات عن التعويضات عن الساعات الإضافية⁵، ما تستبعد المكافآت المرتبطة

¹ : بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري - الكتاب الثاني - نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها - دار الخلدونية للنشر والتوزيع القبة الجزائر - الطبعة الأولى 2010 ص 73 .

² : بن عزوز بن صابر - مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري دراسة مقارنة - دار الجامعة الجديدة الإسكندرية طبعة 2010 ص 29.

³ : Cass . Soc 12 novembre 1992 , RJS12/92 n° 1385 ; Cass. Soc 19 Juin 1996 n° 2853 D.RJS 10/96 n° 1048 .

⁴ : Cass . Crim . 27 janvier 1987 , B Crim n° 46 ; JS 1987 .F 21 ; Cass . Soc 19 juin 1996 précité .

⁵ : Cass . Soc 29 mars 1995 , RJS 5/95 n° 514 :

Les primes de résultats fondées sur les résultats financiers de l'entreprise¹ وهو ما قد تتوصل إليه اللجنة التقنية المكلفة بإعادة النظر في تعديل المادة 87 مكرر.

إن تعديل المادة 87 مكرر من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل سيعكف خزانة الدولة أعباء مالية تصل إلى 10 ملايين دولار، لكون التعديل سيعتمد حسابا جديدا للأجر الوطني الأدنى المضمون هذا التعديل الذي سيؤدي حتما إلى الارتفاع المرتقب للأجور وهو ما أكد الوزير الأول خلال اجتماع الثلاثية.

من أهم النتائج المباشرة المترتبة عن تعديل المادة 87 مكرر زيادة الأعباء المتصلة بالهيئات المستخدمة، وهو ما سيدفع الحكومة إلى تحفيزها بصورة غير مباشرة من خلال تخفيف الأعباء وإغرائها من خلال إعادة بعث قروض الاستهلاك المخصصة للإنتاج المحلي، واعتماد تدابير تحفيزية على المستوى الجبائي، ومن ثم ستظل الإشكالية بالنسبة للاقتصاد الجزائري مطروحة، كونه لم يخرج من دائرة توظيف واستغلال الربح الناتج عن النفط مقابل عدم القدرة على الخروج من التبعية للمحروقات.

أكدت الحكومة خلال اجتماعها أن القرض الاستهلاكي يكون حصريا على المنتج الوطني حيث سيشمل هذا القرض وضع قائمة للمؤسسات والمنتجات التي سيشملها، وكذا سقف القرض والأمور التقنية المتعلقة بطرق تسديده، على أن دخوله حيز التنفيذ يتطلب تعديل قانون المالية واستحداث مرسوم خاص بذلك.

¹ Cass. Crim 5 novembre 1996, B. crim, n° 393 ; RJS 2/97 n° 145

في اعتقادنا أن الحلول التي جاءت بها الحكومة من خلال اجتماع الثلاثية وخاصة تشجيع القرض الاستهلاكي لفائدة المؤسسات الاقتصادية الوطنية، يمس بالمبادئ التي يقوم عليها النظام الليبرالي والمتمثلة في عدم تدخل الدولة في تنظيم الحياة الاقتصادية، وكذا المنافسة المشروعة بين كل من الإنتاج الوطني والأجنبي، فهل تدخل الحكومة بحماية المتوج الوطني يعتبر من قبيل النظام العام الاقتصادي؟.

ثالثا: الآثار المترتبة على مخالفة الأجر الوطني الأدنى المضمون

تعد القواعد المنظمة للأجر الوطني الأدنى المضمون من القواعد الأمرة المرتبطة بالنظام العام الاجتماعي بإجماع كافة التشريعات العمالية يترتب على مخالفة هذه الأحكام توقيع عقوبات مدنية، وأخرى جزائية.

1 : الجزاء المدني

يتجلى الجزاء المدني في البطلان القانوني لأي اتفاق ، من شأنه منح العامل أجرا أقل من الحد الأدنى للأجر المعمول به¹، غير أن المشرع المغربي كان أكثر دقة وصراحة في تقريره بطلانه لعلاقة العمل، بسبب نقاضي العمل أجرا أقل من الحد الوطني الأدنى المضمون².

¹ : المادة 135 فقرة 1 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر: "تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به".

² : المادة 360 من مدونة الشغل المغربية: " يكون باطلا بقوة القانون كل اتفاق فرديا كان أو جماعيا، يرمي إلى تخفيض الأجر إلى ما دون الحد الأدنى القانوني للأجر".

يختلف مفهوم البطلان في قانون العمل عن المفهوم الوارد في القانون المدني (الشريعة العامة)، ففي القانون المدني البطلان هو الجزاء المترتب عن تخلف ركن من أركان العقد¹، ومن أمثلة البطلان في القانون المدني ما نصت عليه المادة 96 ق.م.ج: "إذا كان محل الالتزام مستحيلا في ذاته كان العقد باطلا بطلانا مطلقا"، وما نصت عليه المادة 97 ق م ج: "إذا التزم المتعاقدان لسبب غير مشروع أو لسبب مخالف للنظام العام والآداب العامة كان العقد باطلا". أما البطلان في قانون العمل لا يقتصر على تخلف ركن من أركان العقد فحسب، بل يترتب أيضا إذا كانت علاقة العمل مخالفة وغير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به،² من ذلك أمثلة تحديد الاتفاقيات الجماعية للعمل أجرا أقل من الأجر الوطني الأدنى المحدد قانونا.

إن الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل لا تمنع من تقرير حقوق أو مزايا أفضل للعمال من الحقوق والمزايا المقررة في النصوص التشريعية والتنظيمية، ومن ثم فإن الحقوق الأكثر نفعا للعمال المقررة في عقود العمل الفردية أو في الاتفاقيات الجماعية، لا تعتبر باطلة ولا مخالفة لأحكام قانون العمل، بل تكون واجبة التطبيق، من أمثلة ذلك أن تمنح عقود العمل الفردية أو الاتفاقيات الجماعية للعمل أجرا أكثر امتيازاً من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

¹ : محمد صبري السعدي: شرح القانون المدني الجزائري - النظرية العامة للالتزامات - الجزء الأول - التصرف القانوني - الطبعة الأولى 1991 - 1992 ص 251.

² : المادة 135 فقرة 1 من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل: (تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به).

يترتب على البطلان في قانون العمل كقاعدة عامة رجوع المتعاقدين أي العامل وصاحب العمل إلى الحالة التي كانا عليها قبل نشأة علاقة العمل وفق القواعد العامة¹، ومن ثم يتحرر كل من العامل والمستخدم من تنفيذ الالتزامات الملقاة على عاتقهما المحددة في عقد العامل². غير أن عقد العمل يعد من العقود الزمنية، التي يستحيل فيها تطبيق مبدأ الأثر الرجعي للبطلان، فلا يمكن لصاحب العمل رد ما قدمه العامل من جهد بمقتضى ذلك العقد³، ومن ثم فلا يمكن أن يؤدي بطلان علاقة العمل إلى فقدان العامل للأجر المستحق عن الفترة التي عمل فيها⁴.

2 : الجزاء الجزائي

خصص المشرع الجزائري الباب الثامن من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل بالأحكام الجزائية المترتبة على مخالفة القواعد الآمرة المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي⁵، كما منح لمفتش العمل سلطة الضبطية القضائية فإذا لاحظ مفتش العمل المختص إقليميا خرقا سافرا للقواعد الآمرة يلزم صاحب العمل الامتثال إليها في أجل لا يمكن أن يتجاوز 8 أيام من تاريخ إخطاره، وفي حالة عدم تنفيذ صاحب العمل هذا الالتزام خلال الآجال

¹ : المادة 103 فقرة 1 من القانون المدني.

² : ناصري حفناووزي - تكوين وانتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري - مطبعة زكريا 1992 صفحة 73.

³ : الدكتور محمد صبري السعدي نفس المرجع المذكور أعلاه بند 250 ص 269.

⁴ : المادة 135 فقرة 1 من القانون رقم 90 - 11: "غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر عن عمل تم أدائه".

⁵ : انظر المواد 138 إلى 155 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل.

المحدد يحذر مفتش العمل محضرا ويخطر الجهة القضائية المختصة¹، كما يعتبر محضر المخالفة محضرا رسميا لا يمكن الطعن فيه إلا بالتزوير. لكن من خلال عملنا الميداني لاحظنا أن مفتش العمل كثيرا ما يلجأ إلى تحرير محاضر المخالفة دون توجيه إعدار لصاحب العمل، وفي رأينا أنه في مثل هذه الحالة يمكن لصاحب العمل التمسك أمام الجهة القضائية المختصة ببطلان محضر المخالفة لبطلان الإجراءات، مع العلم أن الإجراءات في المواد الجزائية من النظام العام لا يجوز مخالفتها.

رتب المشرع الجزائري عقوبة جزائية، تلحق كل مستخدم يدفع إلى العامل أجرا يقل عن الحد الأدنى الوطني المضمون²، غير أن هذه العقوبة لا تعد ردعية إذا ما قرناها بالعقوبة التي أقرها المشرع ضد المستخدم الذي لا يقوم بالتصريح بالعمال لدى هيئات الضمان الاجتماعي في ظرف 10 أيام التي تلي تشغيل العامل³ أو تلك المتعلقة بعدم تبليغ المستخدم الوكالة المؤهلة

¹ : انظر المادة 12 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم جريدة رسمية عدد 36 المؤرخة في 12/06/1990.

² : المادة 149 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج كل مستخدم يدفع لعامل أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر الأدنى المحدد في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل وذلك دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات. وفي حالة العود، تتراوح الغرامة المالية من 2000 إلى 5000 دج وتضاعف حسب عدد المخالفات".

³ : المادة 10 من القانون رقم 83 - 14 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي جريدة رسمية عدد 28 لسنة 1983: "يجب على

أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة بالمناصب الشاغرة لدى مؤسسته التي يريد شغلها¹. مع العلم أن هذه العقوبات تم إقرارها بين سنة 1990 مع صدور القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، ولم يتم مراجعتها إلى غاية إعداد هذه المداخلة، لذلك نرى ضرورة تدخل المشرع للنظر في الأحكام الجزائية في مجال قانون العمل لتكييفها مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية.

الخاتمة:

يتبين مما سبق تحليله، أن المشرع تدخل في مجال قانون العمل بوضع قواعد أمرة مرتبطة بالنظام العام الاجتماعي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها منها الأجر الوطني الأدنى المضمون، وذلك من أجل تعزيز وعدم الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي وبالتالي العمل اللائق. كما أن مفهوم النظام العام توسع في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية إلى أنواع من الأنظمة العامة، منها النظام العام الاجتماعي، والذي هو عبارة عن مجموعة من القواعد الأمرة التي تعرض إليها المشرع في كل من قانون العمل والضمان الاجتماعي، والتي لا يجوز لأطراف علاقة العمل الاتفاق على مخالفتها وكل

أصحاب العمل أن يوجهوا طلب انتساب المستفيدين من الضمان الاجتماعي وذلك في ظرف 10 أيام التي تلي توظيف العامل".

¹ : المادة 24 من القانون رقم 04 - 19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتتصيب العمال ومراقبة التشغيل جريدة رسمية عدد 83 لسنة 2004: "يعاقب كل مخالف لأحكام المادة 18 من هذا القانون والمتعلقة بتبليغ العروض بغرامة من 10.000 دج إلى 30.000 دج عن كل منصب شاغر لم يتم التبليغ عنه. وفي حالة العود تضاعف الغرامة المنصوص عليها...".

اتفاق على مخالفة أحكامها يعد باطلاً وعديم الأثر. إن مفهوم البطلان في قانون العمل أوسع عن مفهومه في القانون المدني، فإذا كان البطلان في القانون المدني هو جزء تخلف ركن من أركان العقد، فإن البطلان في قانون العمل يكون زيادة على ذلك نتيجة مخالفة بنود عقد العمل أو الاتفاقية الجماعية للعمل أو النظام الداخلي للمؤسسة للنصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بهما.

إذا كانت الآثار المترتبة عن البطلان في القانون المدني رجوع الأطراف إلى الحالة التي كانوا عليها قبل التعاقد فإن بطلان علاقة العمل لا يحرم العامل حقه في الأجر عن الفترة التي عمل فيها. إذا كانت القواعد الآمرة هي تلك القواعد التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، فإنه في مجال قانون العمل يجوز مخالفة تلك القواعد بموجب الأحكام الواردة في عقد العمل أو الاتفاقية الجماعية أو النظام الداخلي، متى منحت تلك الأحكام حقوق وامتيازات أكثر نفعا للعامل. إن مخالفة القواعد الآمرة في القانون المدني، يترتب عليه جزاء مدني فقط وهو بطلان العقد، فإن مخالفة القواعد الآمرة في قانون العمل يترتب عليه جزاء مدني، وجزاء جنائي، وهي خاصية يمتاز بها قانون العمل عن سائر فروع القانون الخاص، غير أن العقوبات الجزائية في مجال قانون العمل لا تعد ردعية مما يستلزم تدخل المشرع حتى يجعل من تلك العقوبات مطابقة لجسامة الخطأ وخطورته .