

أجور العمال بين الحماية القانونية والعقوبات -دراسة مقارنة -
Workers' wages between legal protection and penalties
Comparative study

لعيماش غزالة *

مخبر حقوق الإنسان والحريات العامة-كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم

ghezala.laimeche@univ-mosta.dz

تاريخ الاستلام: 2022/10/29- تاريخ القبول: 2022/12/02- تاريخ النشر: 2022/12/26

الملخص:

يتمتع العمال بحقوق متنوعة بموجب القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، هذا ما يفرض على الهيئة المستخدمة ضرورة الالتزام والاحترام لكل الحقوق العمالية. لذا خصصنا دراستنا القانونية حول نوع واحد من الحقوق والمتمثل في حق الأجر، مسلطين الضوء على الحماية القانونية، و الجانب الجزائي في إطار تشريع العمل الجزائري و المقارن.
الكلمات المفتاحية: العامل؛ الهيئة المستخدمة؛ الأجر الثابت؛ مفتش العمل؛ الأحكام الجزائية؛ رقابة تحديد وحساب الأجر.

Abstract:

Workers have various rights under Act No. 11-90 on labor relations which imposes on the employer organization the obligation to respect all labor rights.

Indeed, our legal study is devoted to the law of remuneration highlighting the legal protection and the penal aspect within the framework of Algerian and comparative labor law.

Keywords: worker; employer authority; fixed salary; labor inspector; penal provisions; control of fixing and calculation of wages.

مقدمة

يعتبر الأجر جوهر علاقات العمل ومحور قانون العمل في مجمله، كما يمثل أحد العناصر الأساسية لعقد العمل، وهذا ما جسده مشرعنا في المادة السادسة في فقرتها الخامسة من القانون رقم 90-11: "الدفع المنظم للأجر المستحق"¹.

إلى جانب عنصر أجر أصبحت مختلف التشريعات العمالية الحديثة تضم التعويضات، والمكافآت العينية والنقدية، وبعض الامتيازات الملحقة مثل السكن، النقل، الإطعام، وهذا ما أخذ به المشرع الفرنسي بتعريفه للأجر على أنه: "كل أجر أو مرتب أساسي غير مباشر نقداً أو عينا من جانب صاحب العمل إلى العامل"².

وحدا حدوه المشرع الجزائري إذ اعتبر جميع العناصر تدخل في تكوين الأجر، إذن ما هو التحديد القانوني للأجور؟ وما مدى دور مفتشية العمل في حماية الأجور؟ والأحكام الجزائية الواجبة الإتياع في إطار التشريع الجزائري والمقارن. اعتمدت هذه الدراسة على كل من المنهج الوصفي والتحليلي والمقارن.

¹ القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية رقم

17 لسنة 1991

² G.guerey, pratique de droit du travail –clet France , 3ème édition , 1985, p 193.

للإجابة على هذه الأسئلة نتبع الخطة تم التطرق في المبحث الأول إلى الأساس القانوني لتحديد الأجور، أما في المبحث الثاني فتناولنا دور مفتشية العمل في حماية الأجور، وفي المبحث الثالث تناولنا الأحكام الجزائية المتعلقة بالمساس بالأجر كحق.

المبحث الأول: الأساس القانوني لتحديد الأجور

لازالت الدولة تمارس سلطة منفردة في مجال تحديد الأجور، وتقييدها بحد أدنى حدد بصفة انفرادية على المستوى المركزي، رغم إشراك العمال في ذلك باستشارة نقابات العمال.

ويعرف الأجر الأدنى بأنه: "الحد الذي لا يمكن النزول عنه عند تحديد الجزء الثابت من الأجر: ذلك لأنه يعتبر من قواعد النظام العام التي لا يجوز مخالفتها، ومن القيود الواردة على حرية الأطراف عند تحديد الأجر والمستوى من الأجر الذي لا يجوز أن ينخفض عن أجر العامل"³.

بناء على ما تم ذكره يتبادر إلى الذهن التساؤلات التالية :

ما هي عناصر الأجر؟ وما موقف المشرع الجزائري، والتشريعات المقارنة من ذلك؟

المطلب الأول موقف المشرع الجزائري

يتكون الأجر من عناصر ثابتة وأخرى متغيرة يختلف تركيبها وتصنيفها من دولة إلى أخرى بحسب اختلاف الوضع الاجتماعي والاقتصادي، ويمكن تناولها وفقا لأحكام التشريع الجزائري كما يلي :

³المادة 81 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر " يفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي :

-الاجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة.

-التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية، بحكم ظروف عمل خاصة، لاسيما

العمل التناوبي، والعمل المضمر والالزامي، بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة.

-العلاوات المرتبطة بانتاجية العمل ونتائجه".

الفرع الأول: الأجر الثابت

يتكون الأجر الثابت من العناصر التالية :

أولاً: أجر المنصب

وهو الأجر المطابق للعمل أو المهام المنصب، ولا يقل عن الحد الأدنى الوطني المضمون للأجر، ويتحدد عموماً بواسطة النقاط الاستدلالية التي تتحدد بدورها وفقاً لعوامل منصب العمل المعني، حيث يوضع لكل منصب عمل نقاط استدلالية تقابلها قيمة مالية معينة، وترجم عناصر المنصب عادة في درجة التأهيل المهني والجهد المطلوب في ذلك المنصب والمسؤولية وظروف العمل، ومختلف الضغوط والمتطلبات المرتبطة بكل منصب عمل.

ثانياً: الملحقات المتممة لأجر المنصب

وتشمل مجموعة من التعويضات المرتبطة بمنصب العمل والتي تفرضها طبيعة العمل والظروف والمتطلبات المتعلقة به، وتتكون وفقاً للفقرة الثانية من نص المادة 81 من قانون علاقات العمل مما يلي :

تعويض الخبرة : حيث يعرض العامل عن الخبرة المكتسبة في العمل بواسطة تغيير درجة في السلم المهني، الذي يتكون من درجات تتم الترقية فيها من درجة إلى أخرى حسب فترة معينة، ويمكن أن تكون الترقية من منصب عمل إلى منصب عمل آخر أعلى درجة حسب التأهيل المهني المطلوب وتوفير منصب العمل.

تعويض الضرر: إن المشرع الجزائري بنص المادة 81 من قانون علاقات العمل المشار إليها في الفقرة الثانية ينص على التعويضات المدفوعة الأجر بحكم الأقدمية أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لاسيما العمل التناوبي والعمل المصير والإلزامي بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة كما أُلزم

الاتفاقيات الجماعية بمعالجة وتحديد هذه التعويضات وأخذها في الاعتبار عند تصنيف مناصب العمل وتخفيضها أو إلغائها عند اللزوم.

تعويض المنطقة: وهو التعويض الذي يتقرر للعامل حين مزاولته لعمل يقع في منطقة جغرافية تتميز بصفات مناخية صعبة أو في قطاع نشاط معين يحظى بالأولوية في البرنامج الاقتصادي للدولة كما تحدده القوانين المعمول بها، والاتفاقيات الجماعية المنظمة لكيفية تحديد هذا التعويض⁴⁷.

التعويضات العائلية: وهي المنح والتعويضات العائلية التي تمنح للعامل في شكل مبالغ مالية حسب عدد الأبناء الذين هم تحت كفالتة إلى غاية بلوغ سن الرشد.

الفرع الثاني: الأجر المتغير – التكميلي

وهي مجموعة من المكافآت المقررة للعامل مرتبطة ببعض العوامل والشروط المتغيرة حسب الظروف والحالات والخاصة بمهارة العامل وقدرته، ومن تم تكتسب الحماية القانونية المقررة للأجر الثابت عندما يتم منحها للعامل وتتمثل هذه العناصر فيما يلي :

تعويض العمل التناوبي: وهذا النوع مقرر للعمال الذين يمارسون نشاطهم في غير الأوقات المعتادة أي للذين يعملون بالتناوب حسب تقسيم أوقات العمل وظروفه الخاصة أو ما يسمى بعمل الأفواج المتعاقبة.

تعويض العمل الإضافي: وهو يمنح نتيجة القيام بعمل إضافي أو زائد عن المدة القانونية للعمل سواء كان هذا العمل بصورة دائمة أو منقطعة حسب الضرورة الملحة للخدمة، وبشرط أن لا يتجاوز عدد الساعات الإضافية التي يقوم بها العامل الحد المعين في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية دون أن يتعدى في جميع الحالات نسبة 20 % من المدة القانونية ويحتسب تعويض الساعات الإضافية على أساس زيادة لا تقل عن 50% من الأجر العادي للساعة⁵، ويمكن كذلك

⁴ المادة 81 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر.

⁵ أنظر المادتين 31 و32 من قانون علاقات العمل المتممة بالأمر 21/96 المؤرخ في 09 يوليو 1996.

تعويض هذه الساعات عن طريق فترة راحة مساوية لتلك الفترة التي قضائها العامل في العمل الإضافي.

تعويض العمل الليلي: يشمل تعويض عن العمل في الأوقات غير العادية أو الليلية ذات الظروف الخاصة والمختلفة، ويمكن تقديره بمقتضى الاتفاقيات الجماعية كما هو الحال بالنسبة للعمل الإضافي أو بصفة فردية بين العامل وصاحب العمل. تعويض المصارف الخاصة: يشمل التعويض عن المهام التي يقوم بها العامل خارج أماكن العمل، والتي تتطلب تكاليف ونفقات خاصة يلزم صاحب العمل بتحملها إما قبل القيام بالمهام أو بعد الانتهاء منها، وقد أقرها قانون علاقات العمل بالمادة 83⁶.

الحوافز والمكافآت المختلفة: وهي متمثلة في مكافآت نقدية تمنح للعامل نتيجة مجهوده الفردي أو الجماعي في سبيل تحسين مردودية العمل، وبالتالي فهي مرتبطة بشروط خاصة بنوعية العمل ونتائجه تتحدد حسب اختلاف القطاعات⁷.

كما يمنح للعامل حسب ما يتطلبه منصب العمل، بعض المكافآت العينية وهي نفقات تقع على عاتق صاحب العمل لحساب العامل، كتوفير السكن الوظيفي أو تسديد مصاريف الإيجار والنقل وغيرها.

وبهذا نكون قد حدنا الحقوق المترتبة عن أداء الأجر حيث أنه في حالة عدم التزام الهيئة المستخدمة بتنفيذ هذه الحقوق فيتنسني للطرف الثاني من العلاقة أي العامل أن يطالب بهذه الحقوق، سواء داخل الإدارة المستخدمة، ووفق نظامها الداخلي، أو تقديم شكوى لمفتش العمل، كما قد تصل إلى غاية القضاء.

المطلب الثاني: موقف القانون المقارن

⁶ المادة 83 من نفس القانون السابق تنص على أنه: "تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل مهام، مأمورية، استعمال السيارة الشخصية لأداء خدمة، وتبعات مماثلة".

⁷ أنظر المادة 3/41 من قانون علاقات العمل السالف الذكر.

لقد نصت الاتفاقية العربية بشأن مستويات العمل رقم 1 لعام 1966 على أنه "تضع كل دولة أنظمة لتحديد حد أدنى للأجور، يضمن سد حاجات العمال الأساسية ويراعي في هذا التحديد الاختلافات القائمة بين مختلف الصناعات والمناطق".

كما جاءت الاتفاقية العربية رقم 15 لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور بنظرة متقدمة نحو ضمان الأمان ومعيشة كريمة للعامل وذلك بنصها على أنه: "يقصد بالحد الأدنى العام للأجور المستوى المقدر للأجر ليكون كافياً لإشباع الحاجات الضرورية للعامل وأسرته".

واهتم المشرع المصري بنفس الطريقة التي اتخذها مشرعنا من حيث تنظيم مسألة الأجر، والحقوق المترتبة عنها وكذا المشرع الفرنسي من خلال المواد 1/3121 إلى غاية 3423.

إلا أن الأجر كحق يتطلب حماية قانونية، إذن ما هي الهيئة المكلفة بحماية هذا الحق؟

سنجيب على هذا السؤال من خلال المبحث الثاني.

المبحث الثاني: دور مفتشية العمل في مجال حماية الأجور

إضافة إلى الحماية القانونية التي نص بها المشرع الجزائري الأجر منذ تحديد قيمته إلى الوفاء به، أنشأ بموجب قانون رقم 90 - 03⁸ جهاز يختص بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل وهو مفتشية العمل، التي تسهر بموجب الصلاحيات الممنوحة لها على التحقق من احترام المستخدم لجميع الحقوق العمالية وحمايتها، وعدم الانتقاص منها، ومن بينها الحق في الأجر الذي يعد مورد عيشهم الوحيد بالنظر للوظيفة الاجتماعية التي

⁸ قانون رقم 90 - 03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتضمن مفتشية العمل الصادر بالجريدة الرسمية، العدد 6.

يغطيها وسوف نعرض تباعا كيفية تدخل مفتشية العمل لحماية ورقابة الأحكام الخاصة بحماية الأجر⁹.

المطلب الأول: رقابة تحديد وحساب الأجر وعملية الوفاء الفرع الأول: رقابة تحديد وحساب الأجر

إن تشريع العمل الحالي ترك الحرية لأطراف علاقة العمل في تحديد الأجر بالتراضي بينهما غير أنه قيد هذه الحرية بضمان حصول العامل على أجر وطني أدنى المضمون المنصوص عليه قانونا والمحدد بموجب النصوص التنظيمية فأصبح تدخل مفتش العمل ضروريا للتأكد من تنفيذ المستخدم التزامه بدفع الأجر الأدنى المقرر 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 الأجور التي يلزم المستخدم بمسكها بذلك فإنه عند تحديد قيمة الأجر أن لا تقل الأجر الوطني الأدنى المضمون وهو نفس الموقف 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 يشغلون مناصب العمل نفسها أو كانت لهم مسؤوليات متماثلة دون أي تمييز أو أن يوفي بأجور متساوية القيمة لكل عمالة، إذ يعتبر المستخدم المسؤول الوحيد عن ضمان تطبيق هذه المساواة وهذا ما نصت عليه المادة 48 من قانون

⁹ المادة 2 فقرة 1 من قانون 90 - 03 تنص على أنه: "تختص مفتشية العمل بما يأتي: مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والرقابة الصحية وأمن العمال".

رقم 90 – 11 : " يجب على المستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل متساوي القيمة بدون أي تمييز".
أما بالنسبة لحساب الأجر لا يتدخل مفتش العمل إلا إذا نص القانون صراحة على ذلك في حالة الأحكام والقواعد القانونية التي تشكل النظام العام للأجور ومن ذلك :

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 الإلزامات التي تقع على عاتق المستخدم فإن القانون يقضي بضرورة تدخل مفتش العمل للتعرف على طريقة الحساب.

مراقبة حساب أجر العامل الإضافي حيث يقع على عاتق مفتش العمل التأكد من أن ما دفع للعامل مقابل الساعات الإضافية المؤداة يساوي القيمة المحددة قانونا، فرغم أن القانون قد ترك للاتفاقيات الجماعية تحديد وحساب التعويضات والمكافآت كتعويض المنظمة وعلاوات المردودية والعمل التناوبي والمضرب إلا في حالة أجر العامل الإضافي فقد حدد القانون صراحة بموجب المادة 32 من القانون رقم 90 – 11 طريقة حساب الأجر الكلي للعامل من خلال قسيمة الأجر ومراقبة ما إذا كانت قيمة الاقتطاعات من الأجر لا تتجاوز النسبة المقررة قانونا بهدف ضمان حصول العامل على أجر يكفيه للإنفاق على أسرته ونفسه.

الفرع الثاني: رقابة عملية الوفاء بالأجر

تتم هذه المراقبة من قبل مفتش العمل، ولتوضيح هذه الدراسة لابد من التطرق إلى :

مراقبة وسيلة ومواعيد الوفاء :

ألزمت الإتفاقيات 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 من احتواء الأجر على مقدمات عينية، ويقتصر المنع على الوفاء الكلي للأجر عينا.

كما يقوم مفتش العمل بالتأكد من أن 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.

وهو ما أورده المشرع في النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل، وهذا ما جاء في المادة 141 من قانون رقم 78 - 12 والمادة 88 من القانون رقم 90 - 11 ويجب على مفتش العمل أن يتحقق في هذه الحالة من أن المستخدم قد قام بدفع أجور العمال بصفة منتظمة عند حلول أجل استحقاقها.

فكل هذا يعتبر من قبل المخالفات التي يجب على مفتش العمل الكشف عنها إن وجدت.

مراقبة إجراءات الوفاء وإثباته :

إن كل التشريعات العمالية الدولية الحديثة ومنها التشريع الجزائري قضت بوجوب 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 أجره للتنقل إلى أماكن غير أماكن العمل للحصول عليه.

ويلزم تبعاً لذلك مفتش العمل بالتأكد من التزام المستخدم بأحكام الوفاء بالأجور عند دفعها للعمال.

كما يلزم المستخدم بإثبات الوفاء بأجور عماله عن طريق مسك دفاتر إجبارية وهي دفاتر الأجور والاحتفاظ بها لمدة محددة قانوناً تكون حجة لإثبات عملية الوفاء وهو ما نص عليه المشرع في المرسوم رقم 96 - 98 المنصوص عليها في المادة 02 الفقرة 03 التي تنص على أنه: "تتمثل الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون فيما يأتي دفتر الأجور".

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

من أجل كل هذا فالمستخدم ملزم بتقديم دفتر الأجور إلى مفتش العمل المختص إقليمياً ويتوجب عليه أن يتدخل ويتخذ كل التدابير التي تسمح لمفتش العمل بالاطلاع عليه، والتأكد من عدم وجود أية مخالفة، كما يمكنه الاطلاع عليه في مقر المؤسسة المستخدمة وهو ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم رقم 96 - 98.

المطلب الثاني: سلطات مفتش العمل الفرع الأول: صلاحياته

يقوم مفتش العمل بتحرير الملاحظات الكتابية أو الإنذارات في حالة مخالفة الأحكام والقواعد المتعلقة بالنظام القانوني للأجور.

حيث يقوم أولاً بإنذار المستخدم المكلف عن المخالفة والامتنال للأحكام القانونية خلال مهلة يحددها القانون بثمانية أيام وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة 12 من القانون رقم 90 - 03¹⁰

¹⁰ -تنص المادة 12 من القانون رقم 90 - 03 على أنه: "إذا اكتشف مفتش العمل خرقاً سافراً للأحكام الأمرة في القوانين والتنظيمات يلزم المستخدم بالامتنال لها في أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية أيام".

غير أنه إذا رأى مفتش العمل أن المستخدم لم يلتفت إلى الإنذار الموجه له رغم فوات المهلة المحددة قانوناً ففي هذه الحالة يكون مفتش العمل ملزماً باتخاذ الإجراءات القانونية وهي تلك المنصوص عليها في الفقرة 02 من المادة 12 السالفة الذكر، حيث يقوم بإخطار الجهة القضائية المختصة التي تكون ملزمة بالفصل خلال أول جلساتها بحكم قابل للتنفيذ رغم المعارضة أو الاستئناف¹¹.

الفرع الثاني: الجهة القضائية المختصة في الفصل في دعاوى الأجور

ونظراً لكون معظم الأحكام التشريعية المنظمة للأجور من النظام العام وتتمتع بالصفة الأمرة فيمكن الاستنتاج أن المادة 12 تطبق حالة مخالفة المستخدم للأحكام الأمرة المكونة للنظام القانوني للأجور.

والملاحظ هنا أن المشرع الجزائري لم يفرد جهة خاصة للنظر في دعاوى الأجور حيث يعود الاختصاص إلى القسم الاجتماعي للمحكمة التي يتم في دائرة اختصاصها تنفيذ علاقة العمل وفقاً لما نصت عليه المادة 24 من القانون رقم 90 - 04 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل¹².

على عكس بعض التشريعات العربية، كالتشريع الأردني للعمل بنص على إنشاء قضاء خاص للفصل في دعاوى الأجور بتكون من أشخاص ذوي خبرة واختصاص في شؤون العمل وهذا ما نصت عليه المادة 54 من قانون العمل الأردني التي تنص على أنه: "لمجلس الوزراء إن يتعين بناء على تسبيب الوزير سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى سلطة الأجور تتألف من شخص أو أكثر

¹¹ تنص المادة 12 في فقرتها 02 على أنه: "وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له، يحرم مفتش العمل محضراً ويخطر الجهة القضائية المختصة التي تبث خلال جلساتها الأولى بحكم قابل للتنفيذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف".

¹² تنص المادة 24 من القانون رقم 90 - 04 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل، والصادر بالجريدة الرسمية عدد 06 على أنه: "ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعى عليه".

للنظر في دعاوي المتعلقة بالأجور في منطقة معينة ومنها النقص من الأجر المدفوع أو الخصم غير القانوني منه أو تأخير دفعة أو أجور ساعات العمل الإضافية على أن يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة¹³. وتكون لإحكامها نفس حجية الأحكام القضائية ملزمة لصاحب العمل يجب عليه تنفيذها خلال المدة التي تحددها السلطة¹⁴.

المبحث الثالث: الأحكام الجزائية المتعلقة بالمساس بالأجركحك

المطلب الأول: العقوبات المقررة في تشريع العمل الجزائري

لم يكتف المشرع الجزائري بتقرير البطالان والضمانات المدنية عند مخالفة أحكام قانون العمل الأمرة والتي تعتبر من النظام العام، بل فرض العقاب الجزائي عن طريق جزاءات عقابية منصوص عليها في قانون العمل تسمح بالتأكيد على وجود قانون جزائي خاص بالعمل توقع عقوبات عند مخالفة أحكام قانون العمل سواء من طرف العامل أو صاحب العمل أو أن تتم الإحالة على قانون العقوبات. وقد عمل المشرع على فرض عقوبات جزائية متفاوتة الشدة على كل مخالفة لهذه القواعد من اجل ضمان التطبيق السليم لقواعد قانون العمل.

وتختلف طبيعة العقوبة من الغرامة التي تتكرر حسب عدد المخالفات المرتكبة كما يؤدي اعتياد المستخدم على ارتكاب المخالفات إلى تشديد العقوبة إلى الحبس. واعتمد المشرع الجزائري منذ أولى التشريعات العمالية تخصيص قسم منفرد للعقوبات، فنجده 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 إياها في كل العقوبات المقررة لمخالفة أحكام الأمر ذاته مقسما إياها في كل فصل على حدا ملما بالعقوبات الموقعة على صاحب

¹³ غالب علي الدواوي، شرح قانون العمل، دار وائل للنشر عمان، 2001، ص 122.

¹⁴ عبد الواحد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني، مكتبة دار الثقافة، عمان، 1998، ص 151.

العمل عند مخالفته لأحكام والقواعد الأمرة المتعلقة بالأجور في الفصل الثالث في قسمين:

الأول : ضمنه نص المادة 336 التي تقرر فرض غرامة مالية على المستخدم الذي يمنع للعمال أجورا اقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون وان لا يؤدي هذا الأجر بقيمة نقدية.

أما الثاني : جمع فيه كل العقوبات المقررة لأصحاب العمل الذين يخالفون الأحكام المتعلقة بالحماية القانونية للأجور معتمدا على إقرار الغرامات المالية كعقوبة على المساس بالأحكام الأمرة المنصوص عليها معتبرا أنها مخالفات تكون العقوبة الواجبة التطبيق هي فرض الغرامات المالية وذلك في المواد 337، 338، 339، 340 من الأمر رقم 75 – 31 .

والملاحظ أن المشرع لم يعتمد عقوبة الحبس إلا في حالة عود المستخدم إلى ارتكاب المخالفة التي سبق وأن عوقب عليها بالغرامة المالية، وأشار المشرع إلى أن الغرامة تتكرر بحسب عدد العمال المرتكبة في حقهم المخالفات.

ومن خلال أحكام الفصل الثالث من الأمر رقم 75 – 31 نلاحظ أن المشرع الجزائري كون النظام العام للأجور بصفة حصرية ويمكن تعداد القواعد الأمر للأجور من خلال ذلك وهي:

الحد الأدنى المضمون الأجر الوطني – النقد النقدي للأجر، دورية الوفاء بالأجر، وسائل إثبات الأجور – الدفتر والقسيمة، المساواة بين العمال من الجنسين في الحد الأدنى للأجور، عدم مخالفة الأحكام المتعلقة بالمقاصة والاقطاع من الأجر، عدم إنشاء محلات ومخازن للعمال، ومكان وزمان دفع الأجور.

محاولة من الشرع تكريس حق العامل في الحصول على أجره خالصا من كل المشاكل والصعوبات وضمان حصوله عليه وتصرف فيه بكل حرية باعتبار أن القطاع الخاص يعتبر خارجا عن إدارة الدولة ورقابتها، فحاول المشرع من خلال هذه الأحكام فرض الحماية القصوى لأهم وأول حق مقرر للعامل المتمثل في الأجر

وذلك عن طريق إحاطته في كل مراحله وجميع جوانبه بإحكام جزائية توقع على المستخدم حال قيامه بخرق القواعد الآمرة التي ألزمه المشرع من خلالها احترام حق العامل في الحصول على الأجر.

أما في قانون رقم 78 - 12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ونتيجة التحولات الاقتصادية التي اعتبرت خلالها الدولة المستخدم وصاحب العمل الوحيد بعد سياسة التأميمات وسيطرتها على النشاطات الاقتصادية الكبرى التي تشغل كل العمال، فإن التشريع العمالي الموحد لم يتعرض لأية عقوبة جزائية تطبق على المستخدم، وعلى العكس فإن الباب السادس ضمنه المشرع الجزائي العقوبات المطبقة على العامل عند مخالفته أحكام قانون العمل باعتبار أن الدولة هي المشرع ورب العمل في نفس الوقت بالتالي لا يعقل أن تقوم بوضع قواعد قانونية ولا تعمل على تطبيقها.

غير أن الدولة كشخص معنوي لا تقوم هي بالتسيير والإدارة وإنما يعتبر المدير المسؤول الأول والرئيسي عن تطبيق التشريع والتنظيم المعمول به في مجال قانون العمل، وفي حالة المخالفة أو المساس بأحكام قانون العمل تتحمل الدولة مسؤولية هذا المساس أو هذه المخالفة باعتبارها صاحب العمل وهنا يكمن النقص في قانون رقم 78 - 12 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال المطبق في هذه المرحلة في الجزائر.

وأخيرا في قانون رقم 90 - 11 المتضمن علاقات العمل أورد المشرع في الباب الثامن تحت عنوان "الأحكام الجزائية" المخالفات التي تعتبر مساسا بأحكام قانون العمل وهذا ما تضمنته المادة 138 أما من خلال المواد 148، 149 و150 فقد حدد المشرع العقوبات المقررة في حالة مخالفة الأحكام المتعلقة بالأجور وخاصة تلك المتعلقة بعدم تسليم قسيمة الأجر، دفع الأجر تقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون عدم دفع الأجر عند حلول أجل استحقاقه.

أما المادة 142 من نفس القانون فقد تضمنت العقوبة المقررة لكل مستخدم أقدم على التمييز بين عماله في الأجور. وتتراوح العقوبات المقررة من دفع غرامات مالية إلى الحبس في حالة الاعتياد أو العود، وتتعدد بتعدد المخالفات المرتكبة. أما ضمن المادة 154 فإنها تنص على العقوبات المقررة عند عدم مسك المستخدم الدفاتر الإلزامية المنصوص عليها في المرسوم رقم 96 - 98 التي من بينها دفتر الأجور أو عدم تقديمها لمفتش العمل. والملاحظ أن المشرع الجزائري قد حذا حذو التشريعات الحديثة وذلك من خلال تكريس إنشاء قانوني جنائي للعمل.

المطلب الثاني: الضوابط الجزائية في التشريعات المقارنة

وهو نفس ما تضمنه قانون العمل المصري في المواد من 216 إلى 231 والتي نصت كلها على تعدد العقوبات بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة لأحكام قانون العمل الأمرة وذهب المشرع المصري إلى نفس ما ذهب إليه المشرع الجزائري من أن كل مساس بأحكام قواعد العمل الأمرة هو من قبيل المخالفات يعاقب عليه بغرامة مالية وفي حالة العود يعاقب المستخدم بعقوبة الحبس¹⁵. غير أن ما أقره المشرع المصري هو أن مصير الغرامات المحكوم بها عند مخالفة أحكام قانون العمل تخصص لتمويل الخدمات للعمال العاجزين¹⁶. وقد عمد القانون الفرنسي إلى النص على تطبيق القاضي للعقوبات المقررة لمخالفات الدرجة الخامسة، وتلك المقررة لمخالفات تقع على أحكام قانون العمل التي اعتبرها من النظام العام الذي يضم الأحكام المتعلقة بالأجر الأدنى الشهري، المساواة في الأجور مكان وزمان الدفع، تسليم قسيمة الأجر¹⁷.

¹⁵ قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، الجريدة الرسمية عدد 14 المؤرخة في 7 أبريل 2003.

¹⁶ عبد الودود يحي، شرح قانون العمل، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة 1964، ص 142.

¹⁷ قانون العمل الفرنسي المعدل والمتمم لسنة 2012-2014، وآخر تعديل مؤرخ في 1 جانفي 2016

أما بالنسبة للمشرع المغربي فلقد حدد في حالة عدم احترام شروط أداء الأجر في المادتين 361 و375 من مدونة الشغل¹⁸ على أنه: "يعاقب بغرامة ما بين 300 و500 درهم على خرق مقتضيات تحديد وأداء الأجر، وتصل هاتاه الغرامة إلى ما بين 25000 و30000 درهم في حالة التمييز بين الجنسين في أداء الأجر، فهاته المواد تجسد تدخل القانون الجنائي للشغل قصد إعطاء الفعالية للمقتضيات القانونية المنظمة لأداء الأجر لأجل الوصول الى حماية حق الأجير في أجره"¹⁹.

الخاتمة:

إن القواعد القانونية تعتبر الأجر حقا للعامل كنص المادة السادسة من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، والمادة 80 من نفس القانون التي تعتبره التزاما قانونيا يقع على عاتق صاحب العمل.

وهذا ما تم إبرازه في هذه الدراسة القانونية من ضرورة توضيح الجانب القانوني لتحديد الأجر ودور مفتشية العمل، مع التركيز على الضوابط أو العقوبات الجزائية في حالة مخالفة الهيئة المستخدمة لأي بند يمس بالأجر كحق مما يتطلب تجسيد الحماية القانونية للطرف الضعيف وهو العامل، وكذا الجهة القضائية المختصة في الفصل في دعاوى الأجر، وهذا في إطار تشريع العمل الجزائري والمقارن.

بناء على ذلك نتقدم بالاقترحات التالية :

*تفعيل جهاز مفتشية العمل.

* توعية العمال حول الأحكام الخاصة بالأجر ومختلف الضمانات والمبادئ المقررة لحمايته، وكيفية استعمالها والمطالبة بها.

وثيقة منشورة يوم 6 جانفي 2016 .

¹⁸ ظهير شريف رقم 194. 03. 1 المؤرخ في 11/09/2003 بتنفيذ القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل المغربي، جريدة رسمية رقم 5167 الصادرة في 08/12/2003 .

¹⁹ سميرة كميلى، القانون الجنائي للشغل، الجزء الأول، مطبعة بني أزناسن، المغرب، الطبعة الأولى، 2015،

* منح العامل الحق في اللجوء إلى القضاء الاستعجالي لطلب الوفاء بأجوره للأهمية التي يكتسبها هذا الموضوع.

* ضرورة تكوين قضاة متخصصين.

* يتوجب على التشريع العربي المقارن مواكبة التطورات والتعديلات المنصبة على فروع القانون، بمعنى أن أساس المنظومة التشريعية وحدة لا تتجزأ وذلك يجعل علاقة بين قانون العمل وقانون العقوبات خاصة.

* الجزاء المدني المقرر لرب العمل غير كاف فلا بد من رفع قيمة الغرامة المالية.

قائمة المراجع:

الكتب:

* سميرة كميلى، القانون الجنائي للشغل، الجزء الأول، مطبعة بني أرناسن،

المغرب، الطبعة الأولى، 2015.

* عبد الواحد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني، مكتبة دار الثقافة، عمان، 1998.

* عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة 1964.

* غالب علي الدوادى، شرح قانون العمل، دار وائل للنشر عمان، 2001.

* G.guerey, pratique de droit du travail –clet France , 3ème édition ,

1985.

النصوص القانونية:

* قانون رقم 90 – 03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتضمن مفتشية العمل الصادر بالجريدة الرسمية، العدد 6.

* القانون رقم 90 – 04 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل، والصادر بالجريدة الرسمية عدد 06.

* القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل.

* قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، الجريدة الرسمية عدد 14 المؤرخة في 7 أفريل 2003.

* قانون العمل الفرنسي المعدل والمتمم لسنة 2012-2014، وآخر تعديل مؤرخ في 1 جانفي 2016.

* ظهير شريف رقم 194.03.1 المؤرخ في 11/09/2003 بتنفيذ القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل المغربي، جريدة رسمية رقم 5167 الصادرة في

2003/12/8