

مبدأ الإمتياز كضمانة لحماية أجر العامل*

BRAHMI Nassima
 Doctorante en Droit Social et
 d'Entreprise
 Faculté de Droit et des Sciences
 Politiques Université de Mostaganem

براهمي نسيمية طالبة دكتوراه في القانون
 الاجتماعي و المؤسسة
 كلية الحقوق و العلوم السياسية
 جامعة مستغانم

ملخص

كثيراً ما تصادف المؤسسة الإقتصادية صعوبات مالية، تؤدي إلى عدم قدرتها على دفع ديونها أي إفلاسها و تصفيتها، و بالتالي تُفتح الإجراءات الجماعية لتحصيل حقوق دائني المؤسسة، وعادة ما يكون عمالها الذين لم يتقاضوا أجورهم لفترة معينة من بين هؤلاء الدائنين، بحيث تتعرض أجورهم لخطر عدم دفع جزئي أو كلي. و على هذا الأساس نظراً للطابع المعيشي للأجر و أهميته في حياة العامل.

تناولنا في هذا المقال، « مبدأ الإمتياز » كتدبير حمائي بإعتباره الوسيلة التي أقرها القانون لضمان أولوية و أسبقية العامل في إستيفاء أجره عن الديون الأخرى.

الكلمات الدالة

مبدأ الإمتياز، أجر العامل، الإفلاس، الدائنين.

The principle of excellence as a guarantee for the protection of employee's wage

Summary

The economic company faces often financial difficulties that prevent it to pay its debts, such as its bankruptcy and liquidation, consequently; joint proceedings are taken in order to cover the rights of the debtors of the company, so that its employees who have not received their wages during a certain period are often considered debtors in a way that their wages could be unpaid in part or totally.

That's why and in view of the virtual character of the wage and its importance in the life of the employee; we have raised in this article "the principle of privilege" as a preventive measure as it is considered to be a mean provided by law in order to guarantee the priority of the employer to get his wage before the other debts.

* تمّ استلام المقال بتاريخ 2014/07/07 وتمّ تحكيمه بتاريخ 2014/09/21 وقُبل للنشر بتاريخ 2015/05/03.

Key words

Principle of excellence, employee's wage, bankruptcy, debtors.

Résumé

L'entreprise économique rencontre souvent des difficultés financières l'empêchant ainsi de payer ses dettes, à savoir sa faillite et sa liquidation; par conséquence, des procédures collective sont engagées à l'effet de recouvrir les droit des créanciers de l'entreprise, en sens que ses employés n'ayant pas perçu leurs salaires durant une certaine période sont souvent comptés parmi lesdits créanciers, de sorte que leurs salaires peuvent être partiellement ou intégralement impayés.

Cela étant et vu le caractère vital du salaire et de son importance dans la vie de l'employé, nous avons abordé dans le présent article «le principe du privilège» en tant que mesure préventive, en ce sens qu'il est considéré comme étant le moyen prévu par la loi à l'effet d'assurer la priorité de l'employé à percevoir son salaire avant les autre dettes.

Mots clés

Principe D'esculence, Salaire de L'employé, La Faillite, Créanciers.

مقدمة

يعتبر أجر العامل من الحقوق الأساسية¹، المعترف بها سواء على المستوى الدولي² أو الوطني، لما له من أهمية إذ يعدّ المصدر الرئيس لإشباع حاجيات العامل و أسرته سواء كانت إحتياجات أساسية لبقائه، أو لشعوره بالأمن و الإندماج في المجتمع. و طالما كان موضوع أجر العامل ذو أهمية بالغة، فقد احتلّ حيزاً كبيراً على المستوى الدولي في ظل منظمات العمل الدولية³ وكذا منظمات العمل العربية⁴، وذلك من خلال إرسائها للعديد من الإتفاقيات و التوصيات من شأنها الإعتراف بهذا الحق و كذا العمل على حمايته.

أمّا على المستوى الوطني، فجلّ التشريعات العمالية تهتم بموضوع الأجر بإعتباره ذلك المقابل المالي الذي يدفعه صاحب العمل للعامل نتيجة العمل المؤدّى⁵، كما إعترف المشرع الجزائري بهذا الحق في نص المادة 80 من قانون العمل الجديد 11-90 «للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدّى يتقاضى بموجبه مرتباً أو دخلاً يتناسب ونتائج العمل»⁶.

بيد أنه، قد تتعرض أجور العمال إلى أخطار تؤدّي إلى عدم دفعها كلياً أو جزئياً، وذلك لأسباب مختلفة يعود بعضها إلى رب العمل، و بعضها الآخر لدائنه في حين هناك أخطار يكون مصدرها دائني العامل نفسه.

ونحن في إطار هذا المقال نحاول تناول صورة من الصور التي قد يتعرّض لها أجر العامل، وهي حالة إفلاس صاحب العمل وتزاحم دائنيه، مما ينجم عن ذلك خطر ضياع أو فقدان العامل لأجره.

وباعتبار مبدأ الإمتياز هو الوسيلة المقررة قانوناً لحماية أجر العامل وذلك بمنحه حق الأسبقية على باقي الديون الأخرى. فمامدى تكريس هذا المبدأ على المستوى الدولي و الوطني؟ وفيما تكمن الصعوبات التي يواجهها من الناحية التطبيقية؟.

I / مبدأ الإمتياز كحق مقرر قانوناً

أولاً / مفهوم حق الإمتياز

قبل التطرق لتبيان مظاهر تكريس مبدأ الإمتياز التي خولها القانون لأجر العامل، يهّمنا تحديد معنى حق الإمتياز و خصائصه، كما يستوجب علينا التمييز بين الإمتياز العام و الإمتياز الخاص وإلى أيّ منهما يندرج أجر العامل؟.

1/ تعريف حق الإمتياز⁷

حقوق الإمتياز أو الإمتيازات أو الحقوق الممتازة؛ يعني إعطاء أولوية معيّنة لشخص معيّن أو لأشخاص معيّنين في استيفاء حقهم، فهو يفيد بالضرورة عدم خضوع هذا الشخص لقسمة الغرماء⁸.

فالإمتياز سلطة يقررها القانون لدائن معيّن مراعاة لصفة حقه، تخوّله أن يستوفي هذا الحق من مال معيّن أو مجموع أموال مدينه بالأولوية على غيره من الدائنين العاديين و الدائنين أصحاب الضمانات التاليين في المرتبة⁹.

وبالتالي فالإمتياز في جوهره ليس إلاّ محاباة لدائن معيّن وتفضيله بالتالي على سائر الدائنين وعلى طائفة منهم، وهو ما يتفق مع معنى الأصل اللاتيني لكلمة امتياز فهي اشتقاق من عبارة أي القانون الذي يعمل من أجل الفرد.

أمّا المشرع الجزائري فقد عرّف حق الإمتياز في نص المادة 982 من القانون المدني «الإمتياز أولوية يقررها القانون لدين معين مراعاة منه لصفته و لا يكون لدين إمتياز إلاّ بمقتضى نص قانوني»¹⁰

كما عرّفه المشرع الفرنسي في نص المادة 2324 من القانون المدني على أنه «حق يمنحه صفة الدين للدائن في التقدم على غيره من الدائنين المرتهين منهم»¹¹

2 / خصائص حق الإمتياز

بإستقراء نص المادة 982 المشار أعلاه، يتبين لنا أنّ حق الإمتياز الذي يتمتع به أجر العامل الدائن يجب أن يشمل على ثلاثة خصائص:

أ- أنّ حق الإمتياز: هو أولوية الدائن الممتاز في إستيفاء حقه، و أولوية الحق لا يأتي إلاّ عن طريق السماح بإستيفائه قبل غيره من الحقوق، وبالتالي صفة الأفضلية أو الإمتياز في هذا الإطار لا يباشر إلاّ عند تزام الدائنين، فلو كان صاحب الحق الممتاز هو وحده الذي يقوم بالتنفيذ على أموال المدين لما كان لتمسكه بإمتياز أي معنى. كما أنه يشترط لمباشرة الإمتياز عند تحويل أموال المدين إلى مبلغ من النقود فلهذا الأخير الأولوية في الإستيفاء، و يترتب على ذلك أنّ صاحب الحق الممتاز لا يحق له أن يمنع المدين من التصرف في أمواله، ولا أن يمنع دائني المدين من توقيع الحجز على هذه الأموال¹².

ب / أنّ حق الإمتياز لا يتقرر إلاّ بنص قانوني: وفي ذلك تضمنت المادة 982 من القانون المدني عبارة " إلاّ بمقتضى نص قانوني " ؛ بمعنى أنّ القانون هو مصدر حق الإمتياز المباشر و بمقتضاه تعيّن الحقوق الممتازة و يترتب على هذا أنه لايجوز للأفراد أن يقرّروا وجود إمتياز حق من الحقوق إذا كان المشرع لم يقرر إمتيازهم للحق¹³.

ج- أنّ حق الإمتياز يتقرّر لدين من الديون مراعاة لصفة هذا الدين دون إعتبار لشخص الدائن، فالمشرع يرى أنه من الديون ما يختص بصفة خاصة تجعله في نظره جديراً بالرعاية فيكتنفه بحمايته ويوفّر ضمان الوفاء به بتقرير إمتيازه، كما هو الشأن بالنسبة لموضوع أجر العامل بإعتباره من المواضيع الحساسة، و لذا يترتب عليه أنّ الإمتياز يبقى ولو تحيز الدائن.

3 / أنواع الإمتياز

بإستقراء فحوى المادة 984¹⁴ من القانون المدني، يتبيّن لنا أنّ حق الإمتياز قد يكون إمتياز عاما، كما قد يكون إمتياز خاصا :

أ- الإمتياز العام: هو الإمتياز الذي يكون محله جميع أموال المدين، و هو يخول للدائن التّنفيد على أيّ مال من أموال المدين المملوكة له عند التّنفيد، و يستوفي حقه من ثمنها بالأولوية على غيره من الدائنين، و لكن ليس له حق تتبّع ما خرج من ملكية المدين قبل ذلك .

ب- الإمتياز الخاص: هو الإمتياز الذي يقع على أحد أموال المدين، قد يكون إمتيازاً عقارياً وقد يكون إمتيازاً منقولاً إذا كان محله منقولاً. والإمتياز الخاص يخوّل للدائن سلطة التّنفيد على المال محل الإمتياز و إستيفاء حقه من ثمنه بالأولوية على غيره من الدائنين، و إذا خرج هذا المال من يد المدين كان للدائن حق تتبعه و التّنفيد عليه في يد من إنتقلت إليه ملكيته¹⁵.

ومن خلال إستعراضنا لأنواع الإمتياز يمكن القول أنّ أجر العامل يعدّ من الإمتياز العام، لذا يهمننا معرفة مضمون هذا الإمتياز.

ثانياً / مضمون مبدأ الإمتياز بإعتباره كضمانة لحماية أجر العامل

هذا المبدأ معترف به في مختلف القوانين العمالية المعاصرة بصفة عامة، وفي التّشريع الجرائري بصفة خاصة، حيث يتلخّص مضمونه في إمتياز وأسبقية الحقوق المالية للعمال المتمثلة في الأجور و مختلف الملحقات التابعة لها عن الديون الأخرى التي قد تترتب على صاحب العمل، مهما كانت طبيعتها المدنية أو التجارية أو تلك المتعلقة ببعض الديون العامة و مختلف ديون الغير مهما كانت طبيعتهم القانونية¹⁶ و هذا المبدأ يمنح للعامل إمتياز لتحصيل أجوره بحيث يجعله مرتّباً بين الدائنين في الصّدارة¹⁷.

وفي إطار هذا الحق " الإمتياز " فإنّ العامل مهما كانت رتبته، فيجب أن لا يتضرر من الوضعية المالية السيئة التي آل إليها صاحب العمل، حين يصبح الجانب السلبي من ذمته أكبر من جانبها الإيجابي، مما ينجر عن ذلك تزاخم الدائنين، و من بينهم العمال الذين

قد يتعرّضون إلى إحتمال فقدان أجورهم المستحقة على صاحب العمل خاصة إذا كان من الدائنين من لهم أفضلية كالدائن المرتهن¹⁸.

ونظراً للصفة المعيشية التي يتميَّز بها الأجر فإنّ مبدأ قسمة الغرماء يطبَّق على صاحب العمل ما عدا العمال، و لهذا يمكن القول أنّ المشرع الجزائري قطع السبيل أمام الدائنين و منعهم من مزاحمة العمال و ذلك بأن جعل دين العمال بأجورهم من الديون الممتازة¹⁹ التي ترد على جميع أموال صاحب العمل منقولها و عقارها بمقتضى القانون خلافا لبعض الحقوق الأفضلية التي تنتج عن إتفاق²⁰.

1/ محل الإمتياز

إنّ الإمتياز المقرّر لأجر العامل هو إمتياز عام يرد على كل أموال المدين أي صاحب العمل العقارية و المنقولة على حدّ سواء²¹، وهو إمتياز لا يخضع لنظام الشهر، لذلك فهو لا يعطى لصاحبه حق التتبع، ولكنه يخوّل العامل الأفضلية على أي حق إمتياز خاص أو أي حق رهن رسمي²².

2/ المستفيدين من حق الإمتياز

إنّ الهدف الأول من حماية ديون الأجر، هو حماية العامل الذي يكون في إطار علاقة العمل تحت تأثير إعسار أو إفلاس صاحب العمل. حيث تختلف الدول في تحديد نطاق الحماية التي يقرها حق الإمتياز من حيث الأشخاص.

فوفقا لقانون العمل الجزائري يمنح حق الإمتياز لجميع العمال دون تمييز، و ذلك بغضّ النظر عن طبيعة عقد العمل و الأداة التي تنظّمها سواء أكانت عقود مكتوبة أو غير مكتوبة حتى و لو كانت علاقة العمل غير كاملة أو كانت مؤقتة²³.

وفي نفس الرأي نجد المشرع الفرنسي يقرّ حق الإمتياز لجميع العمال مهما كان القطاع الذي ينتمون إليه²⁴.

و خلافا للتشريع الجزائري؛ نجد على سبيل المثال "جزر موريس" تذهب إلى أبعد من ذلك، إذ توسّع من نطاق هذه الحماية لتشمل مستحقات العمال الممتهين على غرار العمال العاديين و بنفس الرتبة. وهناك دول أخرى تحصر طوائف العمال التي تستفيد من

هذا الإمتياز على غرارها "الأرغواي" أين يقتصر هذا الحق على الأجراء و العمال اليدويين والخدم المنزلي و المحامبن و الأطباء والمستشارين القانونيين الذين يشتغلون بعقد عمل²⁵.

3/ طبيعة الدين محل الإمتياز

إنّ تحديد طبيعة الأجر الذي يشتمله مبدأ الإمتياز يختلف من دولة لأخرى؛

هناك بعض الدول كالبرازيل، و كولومبيا، و موريتانيا، و السنغال و النيجر؛ تقرر أنّ دين الأجر الذي يشمله حق الإمتياز يتضمن الأجر القاعدي إضافة إلى كل التعويضات و المكافآت و الحق في العطل بجميع أنواعها.

و في بعض الدول الأخرى كزيلاندا الجديدة؛ يمتد الإمتياز إلى الأجر سواء المحسوبة على أساس الزمن أو على أساس القطعة، سواء كانت أجرة ثابتة أو متغيرة، بالإضافة للتعويضات الخاصة بالعطل السنوية و العطل المرضية.

وتتجه بعض الدول الأخرى إلى توسيع أكثر في تحديد مضمون الأجر الذي يشمله الإمتياز، فإلى جانب الأجر و كل العناصر المرتبطة به، نجد بعض الدول تقضى صراحة إعتبار تعويضات التسريح ضمن عناصر الأجر المعنية بالإمتياز كما هو الحال في ماليزيا، كرواتيا، جمهورية التشيك²⁶.

أما في قانون العمل الجزائري يكون دين الأجر محل الإمتياز²⁷، بمفهوم نص

المادة 81 من القانون العمل 90-11 يفهم من عبارة مرتب، حسب هذا القانون

-الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة.

-التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لاسيما العمل التناوبي و العمل المضر والإلزامي، بما فيه العمل الليلي و علاوة المنطقة،

-العلاوات: المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه²⁸.

II / تكريس حق الإمتياز بإعتباره ضمانة لحماية أجر العامل

كما سبقت الإشارة إليه، أنّ مبدأ الإمتياز يعدّ تديبرا من التدابير الحمائية المقررة

قانوناً التي تخدم مصلحة العامل بإعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل، و على هذا الأساس سنحاول تبين مدى تكريس هذا الحق " حق الإمتياز " على المستوى الدولي أي في

ظلّ منظمات العمل الدولية و العربية، مع تبيان مدى تكريس هذا الحق على المستوى الوطني أي في ظل التشريع الجزائري، و شتى الصعوبات التي تعترض هذا المبدأ من الناحية التطبيقية.

أولاً/الإعتراف بحق إمتياز أجر العامل على المستوى الدولي

منذ منتصف الثلاثينيات من القرن الماضي إستحوذ موضوع حماية الأجور الصدارة في ظل منظمات العمل الدولية و كذا العربية، حيث إهتمت هذه الأخيرة بشؤون العمل و العمال، ويتمثل ذلك في القيام بالدراسات والأبحاث المتعلقة بالأجور و التي أسفرت عن إقرار مؤتمر العمل الدولي للكثير من المعايير الدولية و العربية التي من شأنها أن تخدم مصالح العمال و حماية حقوقهم و حرصت على إصدار العديد من الإتفاقيات و التوصيات التي تضمنت حدّاً أدنى للأجور ليكفل الحياة الكريمة للعمال، ويوفّر الضمان و الحماية لأجورهم .

و قد لاقت هذه المستويات و المعايير الدولية للأجور صدى بالغ الأثر في التشريعات الوطنية، حيث لعبت دوراً رائداً في تطوير هذه التشريعات، و ساهمت مساهمة فعّالة في تحديد مستويات العمل الوطنية بالنسبة للأجور، كما تعرّضت للوسائل التي من شأنها أن تكفل حماية أجر العامل من الضياع و الفقدان في حالة إفلاس صاحب العمل، حيث يعد حق الإمتياز من بين هذه الوسائل التي يتمسك بها العامل لضمان إستيفاء حقه في الأجر²⁹.

1/إتفاقيات العمل الدولية كأساس قانوني لحق الإمتياز

حظي موضوع الأجور بإهتمام منظمة العمل الدولية منذ نشأتها في عام 1919، بإعتبارها مصدر الدخل الذي يحصل عليه السواد الأعظم من العمال، كما حرصت على تحديد مستويات كافية للأجور³⁰.

بإستقراء أحكام الإتفاقية الدولية رقم(95)³¹ بشأن حماية الأجور نجد أنّها تضمّنت كل ما يتعلق بأجر العامل، بما فيها نطاق الحماية المقرر له، وبالتالي أكّدت على مبدأ أفضلية و أسبقية أجور العمال على سائر الديون الأخرى.

حيث تنص المادة 11 من الإتفاقية المشار إليها أعلاه كمايلي:

«- في حالة إفلاس منشأة أو تصفيتها قضائياً يعامل عمالها كدائنين ممتازين سواء بالنسبة لما لهم من أجور عن الخدمة التي أدّوها في الفترة السابقة على الإفلاس أو التصفية القضائية، أو فترة تحددها القوانين أو اللوائح الوطنية، أو فيما يتعلق بالأجور حتى مقدار تحدده القوانين أو اللوائح الوطنية.

-تدفع الأجور التي تشكّل ديناً ممتازاً بالكامل قبل أن يطالب الدائنون العاديون بنصيب من الأصول.....».

تضمّنت المادة المذكورة أعلاه، مبدأً أساسياً ألا وهو اعتبار عمال المنشأة المفلسة أو في فترة تصفية قضائية " دائنين ممتازين " أي يتمتعون بميزة الأولوية والأفضلية على غيرهم من الدائنين سواء بالنسبة لما لهم من أجور عن الخدمة التي أدّوها في الفترة السابقة على الإفلاس أو التصفية القضائية، كما أضافت الفقرة الثانية من نفس المادة على وجوب دفع أجر العامل بكامله قبل أن يطالب الدائنون العاديون بحصصهم أي بمفهوم المخالفة لا يقبل دفع الأجر جزئياً.

ما تجدر الإشارة إليه، أنّ الإتفاقية الدولية المشار إليها أعلاه منحت الحرية للتشريعات الوطنية في ترتيب أولوية الديون الممتازة المكوّنة من الأجور بالنسبة للديون الممتازة الأخرى. خلافاً لإتفاقية العمل العربية التي أقرّت مباشرة بأولوية أجور العمال عن غيرها من الديون الأخرى.

و من خلال ما سبق يتبيّن لنا مدى حرص الإتفاقيات الدولية في إقرارها على و جوب حماية أجر العامل، بهدف ضمان الحماية الإجتماعية للعامل و أسرته، بإعتبار الأجر مصدر رزقه إن لم يكن الوحيد.

2/ إتفاقيات العمل العربية كأساس قانوني لحق الإمتياز

ومن جهة أخرى نجد الميثاق العربي للعمل نصّ في مادته الأولى على إلزام الدول العربية بتحقيق العدالة الإجتماعية و رفع مستوى معيشة العمال، حيث تضمّنت معايير العمل العربية هي الأخرى مجموعة من الإتفاقيات و التوصيات تهدف لحماية كل مايتعلق بمسائل العمل و العمال ومن بينها الوفاء بأجور العمال بإعتبارها من المواضيع الحساسة³².

و في هذا الصدد ؛ إنعقدت الإتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966³³ بشأن مستويات العمل، حيث كرّست مبدأ الإمتياز كحق من الحقوق التي تتمتع بها أجور العمال، جاءت في محتواها رغبة في تحقيق مزيد من الحماية للأجور و توفير ضمانات فعّالة، حيث نصت المادة 38 منها على «أجر العامل وما في حكمه دين ممتاز بأكمله على صاحب العمل وله أولوية على سائر الديون الديون الممتازة».

يعد ديناً ممتازاً بمفهوم المادة 38 السالفة الذكر ، " أجر العامل وما في حكمه "؛ بمعنى أنّ أجر العامل و مختلف الملحقات التابعة له تتمتع بالأولوية و الأسبقية على مختلف الديون الأخرى وتأكيداً لحق الإمتياز الذي يتمتع به أجر العامل أضافت المادة 8³⁴ من الإتفاقية العربية رقم (15) بشأن تحديد وحماية الأجور «تعتبر الأجور و المبالغ المستحقة للعامل الناشئة عن عقد العمل ديناً ممتازاً، و يتمتع بأعلى درجات الإمتياز على ما عداه من ديون بما فيها ديون الدولة (على الأموال المنقولة و غير المنقولة لصاحب العمل)».

يفهم من نص المادة المشار أعلاه أن أجر العامل والمستحقات التابعة له تتمتع بأفضلية على سائر الديون الأخرى بما فيها المتعلقة بديون الدولة.

و في هذا الصدد؛ يتبين لنا أن منظمة العمل العربية أرست هذه الأحكام رغبة منها في التأكيد على حق الإمتياز كضمانة يحمي أجر العامل من الضياع، و دليل على ذلك إلحاحها على هذا المبدأ.

من خلال ما تقدم يمكن القول أن منظمات العمل الدولية وكذا العربية كرّست جهودها لدراسة قضايا العمال بصفة عامة وحماية أجورهم بصفة خاصة، إذ عملت على إرساء العديد من المبادئ التي يتبين لنا من خلالها مدى تكريس مبدأ إمتياز أجر العامل.

ثانياً/التكريس الوطني لمبدأ الإمتياز كضمانة لحماية أجر العامل

لم يقف المشرع الجزائري في تقرير حمايته لأجر العامل عند حدّ تنظيم القواعد المتقدمة للوفاء به و حصوله عليه في مواعيد منتظمة، وإنما إمتدت حماية المشرع لأجر العامل إلى ما يجاوز ذلك، حيث عمد إلى تنظيم الأجر - بشكل خاص - تنظيماً شمولياً، و

إحاطته بسياج من الحماية التي تكفل وصوله إلى مستحقه كاملاً غير منقوصٍ بتقرير ضمانات لإستيفائه له بإعتباره مورد رزقه الأساسي، إذا لم يكن الوحيد.

ونظراً لكون الحماية التي أسبغها المشرع على أجر العامل لاتتخذ صورة واحدة و إنما تتعدد صورها بتعدد المخاطر التي يتعرض لها أجر العامل وعلى هذا الأساس نتعرض لمبدأ الإمتياز كوسيلة لحماية أجر العامل في ظل التشريع الجزائري.

1/ الأساس القانوني لمبدأ الإمتياز بإعتباره ضماناً لحماية أجر العامل

كرّس القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل مبدأ الإمتياز كحق يتمتع به أجر العامل، و ذلك بموجب نص المادة 142³⁵ منه « تدفع الأجور و تسبيقات الأجور بالأفضلية على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة و الضمان الإجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل، مدتها، وشكلها»³⁶

يتضح لنا من مفهوم المادة السالفة الذكر، أنّ المشرع الجزائري منح للعامل حق التمتع بالأولوية في إستيفاء أجره قبل جميع الديون، وذلك مهما كانت طبيعة علاقة العمل، سواء كانت مكتوبة أو غير مكتوبة، وسواء كانت محدّدة أو غير محدّدة المدة. وبصدور القانون رقم 90-11³⁷ هو الآخر أكد مبدأ أسبقية أجور العمال على جميع الديون الأخرى حيث تنص المادة 89 على أنه « تمنح الأفضلية لدفع الأجور و تسبيقاتها على جميع الديون الأخرى، بما فيها ديون الخزينة و الضمان الإجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل و صحتها وشكلها».

يفهم من نص المادة المشار أعلاه، تمتع أجر العامل بأولوية وأسبقية على جميع الديون الأخرى، حتى وإن كانت تلك الديون ضمن ديون الخزينة العامة و الضمان الإجتماعي. حيث يتبين لنا من خلال قانون العمل القديم والجديد أن المشرع الجزائري منح نفس المرتبة لأجور العمال.

و في نفس السياق، فإنّ حق أفضلية وأسبقية أجور العمال قد حظيت بحماية القانون التجاري، حيث نصّت المادة 294³⁸ منه:

« يجب على وكيل التفلسة خلال عشرة أيام من الحكم بشهر الإفلاس أو التسوية القضائية أن يؤدّي الأجور و التعويضات و التوابع من كل نوع الناشئة بمناسبة عقود

العمل والتي لاتزال مستحقة للعمال المستخدمين مباشرة من طرف المدين، وذلك بمجرد أمر صادر من القاضي المنتدب، وذلك رغم وجود أي دائن آخر وبشرط وحيد هو وجود الأموال اللازمة لهذا الغرض»

أما بالنسبة للأحكام الواردة في القانون المدني فبالرغم من تأكيدها وإعترافها على اعتبار أجر العامل من الديون الممتازة، وذلك بنص المادة 993، غير أنّها منحت لها المرتبة الرابعة بعد المصاريف القضائية والمبالغ المستحقة للخبزينة العامة و مصاريف الحفظ والترميم. وهذا خلافاً لما ورد في أحكام قانون العمل وكذا القانون التجاري.

2/ إشكالية تطبيق مبدأ إمتياز أجر العامل في التشريع الجزائري

إنّ تطبيق هذا المبدأ أثار تناقضا بين أحكام قانون العمل و أحكام القانون المدني، نجد أنّ قانون العمل و بالخصوص المادة 89 السالفة الذكر التي بدورها تقرّر دفع الأجور و مستحقات العمال في المرتبة الأولى بالأفضلية على جميع الديون الأخرى حيث تضمّنت عبارة «تمنح الأفضلية لدفع الأجور و تسبقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخبزينة و الضمان الاجتماعي.....»، بينما تقابلها أحكام المادة 4/993 من القانون المدني «...وتستوفي هذه المبالغ مباشرة بعد المصاريف القضائية والمبالغ المستحقة للخبزينة العامة و مصاريف الحفظ و الترميم.....»، فهي تخالف الترتيب الوارد في أحكام قانون العمل، بحيث إعتبرت أجور العمال من الديون الممتازة وواجبة الدفع، غير أنّها قامت بإدراجها في المرتبة الرابعة³⁹.

وفي مثل هذه الحالة يطبق المبدأ المشهور " الخاص يقيد العام " أي تطبيق أحكام قانون العمل بإعتبارها خاصة و مقيدة لما ورد عاماً في القانون المدني، فأجر العامل كيفما كان قدره و طريقة تحديده هو أجر ممتاز⁴⁰.

هذا، و بالرجوع لنص المادة 89 السالفة الذكر، نجد أنّ المشرع الجزائري لم يوضّح فيها مدة تنفيذ مبدأ الإمتياز، فهنا الإشكال يثور حول المدة التي لم تدفع الأجور خلالها و عدد الأشهر التي يشملها الإمتياز، و ذلك خلافاً لما هو وارد في الأمر رقم 31-75⁴¹ المتعلق بشروط العمل في القطاع الخاص، حيث حصر الإمتياز على الديون بمدة اثنا عشر شهراً الأخيرة فقط.

و قد يواجه مبدأ إمتياز أجور العمال على ديون الدائنين الآخرين، صعوبات أخرى منها العاملين في المقاولات من الباطن، حيث تتعرض هذه الأجور إلى خطر عدم الدفع لأسباب قد تعود إلى قانون الصفقات العمومية و ذلك بذريعة إعسار صاحب المشروع أو المقاول من الباطن أو المقاول الأصلي؛ ففي هذه الحالة يحق للعمال أن يطلبوا مباشرة صاحب المشروع بأن يدفع لهم أجورهم، بدل مطالبة المقاول من الباطن، بالرغم من عدم وجود أي علاقة بين صاحب المشروع و المقاول من الباطن. هذا ما أكدته المادة 565⁴² من القانون المدني.

خاتمة

لا يمكننا إنكار الجهود المبذولة من طرف المشرع الجزائري في إرساء عدة ضمانات تخدم مصلحة العامل بإعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل. التي من بينها حماية أجر العامل في حالة إفلاس صاحب وتزاحم الدائنين، حيث يتمتع العامل بأسبوعية وأفضلية في إستيفاء حقه قبل جميع الدائنين.

وفي ضوء القراءة التحليلية لجملة النصوص القانونية الخاصة بموضوع الأجر بصفة عامة ومبدأ "إمتياز أجر العامل" بصفة خاصة، نستطيع القول أنّ هذا التحليل سمح لنا بالتعرف على مدى تكريس هذا المبدأ.

كما نلاحظ مما سبق أنّ المشرع إستنبط الأحكام التي أسبغها "لمبدأ إمتياز أجر العامل" من المعايير والضوابط التي أقرتها منظمة العمل الدولية و العربية.

إلا أنّ هذه الأحكام يشوبها بعض الغموض والنقائص منها:

- فيما يخص رتبة أجر العامل من بين الديون الأخرى في أحكام قانون العمل أدرجها في المرتبة الأولى عن جميع الديون الأخرى، أمّا في القانون المدني منح لها المرتبة الرابعة. و هذا الغموض من شأنه أن يعرقل تطبيق مبدأ الإمتياز.

- كما أنّ المشرع لم يتعرض في قانون العمل للمدة وعدد الأشهر التي يشملها هذا الإمتياز. ومن هنا ينبغي على المشرع الجزائري وضع نصوص قانونية خاصة بتطبيق مبدأ إمتياز أجر العامل في قانون العمل لتوضيح الغموض و الإلتباسات و لتسهيل تطبيق هذا المبدأ.

ولقد تفتنت بعض الدول لإيجاد وسيلة لمسألة إستفاء العامل لأجره، فعمدت إلى إنشاء هيئة أو مؤسسة ضمان كهيئات الضمان الاجتماعي تتولى مهمة دفع أجور العمال عند الإفلاس الهيئة المستخدمة، وكانت بلجيكا أول دولة إعتمدت هذا النظام في سنة 1967، ثم هولندا سنة 1968، ثم السويد سنة 1970، ثم في الدانمرك سنة 1972، ثم فرنسا، فلندا، والنرويج عام 1973.....، تقوم هذه المؤسسات بدفع الأجور المضمونة للعمال ثم تعود بها على المؤسسة المفلسة عن طريق الحلول الذي يكون مضمونا بنفس درجة الامتياز الذي يتمتع به دين الأجر. ويكون تسيير هذه مؤسسات من قبل هيئات مستقلة متساوية الأعضاء (ممثلون عن العمال وآخرون عن أرباب العمل)، ويدخل ضمن الحدود المضمونة في إطار هذه الهيئات ديون الأجر بمعناه الواسع، ويجب الإشارة إلى أن كل الدول التي أخذت بهذا النظام وضعت حدودا لمقدار الدين المضمون بناء على معيار زمني أو معيار حسابي أو الأخذ بالمعيارين معا.

الهوامش

¹- أنظر المادة 59 من الدستور 1976، الصادر بموجب الأمر 76-97، مؤرخ في 22 نوفمبر 1976، ج ر، عدد 94، الصادر في 1976.

²- تنص المادة 3/23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948، الذي تبنته الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب اللائحة رقم 217، بتاريخ 10-12-1948 « لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه، عند اللزوم، وسائل أخرى للحماية الاجتماعية».

³- تعد منظمة العمل الدولية إحدى الوكالات المتخصصة التابعة لمنظمة الأمم المتحدة و يتكون مجلس المنظمة حالياً من عضوية 56 مقعد، من بينهم عشر مقاعد (10) دائمة تكون تابعة للدول التي تعد «الأكثر أهمية صناعية». و في سنة 1986 تم الإتفاق على قرار تعديل دستور منظمة للعمل الدولية إلا أن هذا التعديل لم يدخل حيز التنفيذ بسبب عدم توفر النصاب القانوني للتصديقات.

⁴- تأسست منظمة العمل العربية يوم 12 يناير/ كانون الثاني 1965. وتضم الدول التالية: الأردن، الإمارات العربية المتحدة، البحرين، الجمهورية العربية السورية، العراق، عمان، قطر، الكويت، لبنان، المملكة العربية السعودية، اليمن.

⁵- بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل بين الإطار القانوني و الواقع العملي؛ أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الإجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2007-2008، ص 100.

⁶-تنص المادة 80 من القانون رقم 90-11، مؤرخ في 21 أفريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم، ج ر، عدد 17، الصادر في 25 أفريل 1990 « للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل».

⁷-أنظر في ذلك:

Ibtissem Garram ,Terminologie juridique dans la législation algérienne , palais du livre , Blida, 1998 , pp109.« droit de préférence : droit pour le créancier hypothèse d'être payé par préférence aux autre le créanciers chirographaire sur le prix de l' immeuble hypotèque».

⁸-يمينة شوادر، أحكام حقوق الإمتياز في الفقه الإسلامي و القانون المدني -دراسة مقارنة-؛ أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الإسلامية، تخصص أصول الفقه، كلية الحقوق الإسلامية قسم الشريعة و القانون، الجزائر، 2010-2011، ص.48.

⁹-السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل و التأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية؛ مكتبة الفراحي، عمان، (بدون تاريخ النشر).ص.143.

¹⁰-المادة 982 من الأمر رقم 75-58، مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني المعدل و المتمم، ج ر، عدد 78، الصادر في 1975 .

¹¹-أنظر في ذلك:

www.droit.org: code civil , institut francais d'information juridique ;

Article2324.«Le privilège est un droit que la qualité de la créance donne a un creancier d'être préféré aux autre creanciere même hypothècaive» .

¹²-يمينة شوادر، أحكام حقوق الإمتياز في الفقه الإسلامي و القانون المدني -دراسة مقارنة-؛ مرجع سابق، ص 33-34.

¹³- المادة 932 من الأمر رقم 75-58، مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، المعدل، مرجع سابق.

¹⁴-تنص المادة 984 من الأمر رقم 75-58، نفس المرجع. «ترد حقوق الإمتياز العامة على جميع أموال المدين من منقول و عقار. أما حقوق الإمتياز الخاصة فتكون مقصورة على منقول أو عقار معين».

¹⁵-السيد نايل عيد، مرجع سابق، ص.143.

¹⁶-سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني: علاقة العمل الفردية؛ ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص.255-256.

¹⁷-عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية؛ دار القصبه للنشر، الجزائر، 2003، ص.299.

¹⁸-حكيم زاوري، « آثار حالات الشركات التجارية عل علاقات العمل (الإفلاس، إندماج، إعادة الهيكلة ...)»؛ مداخلة ألقيت في إطار ملتقى الوطني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و آثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة جيجل، 2010، ص.174.

¹⁹-أنظر في ذلك:

Ibtissem Garram ,Terminologie juridique dans la législation algérienne , op-cite, pp73« Creance privilegiee :creance payée avant les autre,lorsque la loi le décide (frais de justice.....)».

- ²⁰ -بوخالفة غريب، عنصر الأجر في علاقات العمل؛ مذكر ماجستير، معهد العلوم القانونية و الإدارية، بن عكنون، الجزائر، 1987، ص.150.
- ²¹ - منال سالم شوق الرشيد، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني و الكويتي؛ مذكرة ماجستير في القانون الخاص، جامعة الشرق الأوسط، 2010، ص.93.
- ²² - أحمد حسن البراعي، الوسيط في القانون الاجتماعي؛ الجزء الأول، دار النهضة العربية، مصر، 1997، ص.245.
- ²³ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقة العمل الفردية و الجماعية؛ الطبعة الثانية، دارالجسور، الجزائر، 2009، ص.142.
- ²⁴ - أنظر في ذلك: G.H.camerlynck et Gérard Lyon –Caen, Droit du travail ,8^e édition ; Dalloz, Paris,1976 ,pp.321-322.
- ²⁵ -سمار نصرالدين، « الحماية القانونية للأجور في حالة إفلاس صاحب إفلاس صاحب العمل –دراسة مقارنة- «؛ مداخلة أقيمت في إطار ملتقى وطني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص. 242.
- ²⁶ -سمار نصرالدين، «الحماية القانونية للأجور في حالة إفلاس صاحب إفلاس صاحب العمل –دراسة مقارنة- «؛ مداخلة أقيمت في إطار –دراسة مقارنة-؛ نفس المرجع، ص.243.
- ²⁷ - أنظر في ذلك: Mahammed Nasr-Eddine Koriche,droit de travail :les transformations du droit algerien du travail entre statut et contrat , tome2 ;office des publications universitaires ,Alger,2009.p 113-114
- ²⁸ - المادة 81 من القانون 90-11، مؤرخ في 21 أفريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم، مرجع سابق.
- ²⁹ - طه العبيد، «الحماية القانونية للأجر في التشريع الاجتماعي المغربي»، مجلة الفقه و القانون، العدد الرابع، المغرب، 2013، ص.2.
- ³⁰ - محمود سلامة جبر، الحماية القانونية للأجور وفقا لقانون العمل العماني؛ دارالكتب القانونية، مصر، 2008، ص.86.
- ³¹ -المادة 11 من الإتفاقية الدولية رقم (95) لسنة 1949 بشأن حماية الأجور <http://www.alolbor.org>
- ³² -محمود سلامة جبر، مرجع سابق، ص.273-274.
- ³³ -المادة 38 من الإتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل المعدلة بموجب الإتفاقية رقم (6) لسنة 1976 . <http://www.ilo.org>
- ³⁴ -المادة 8 من الإتفاقية العربية رقم (15) بشأن لعام 1983 بشأن تحديد و حماية الأجور <http://www.ilo.org>
- ³⁵ -المادة 142 من القانون رقم 78-12، المؤرخ في 05 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر، عدد32، الصادر بتاريخ 08 أوت 1978.
- ³⁶ - بينما تنص المادة 161 من الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أفريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر، عدد39، الصادر في 16 ماي 1975 (ملغى).« تدفع أجور والتسبيقات و

التعويضات من كل نوع بطريق الأفضلية على جميع الديون بما فيها الخزينة و الضمان الإجتماعي ومهما كان نوع علاقة العمل و شرعيتها، وشكلها، ورغم جميع الأحكام المخالفة....»

³⁷-المادة 89 من القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أفريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم، مرجع سابق.

³⁸-المادة 294 من الأمر رقم 75-59، مؤرخ في 26 أكتوبر 1975، يتضمن القانون التجاري المعدل و المتمم، ج ر، عدد 78، الصادر في 1975.

³⁹-سعودي عمر، عنصر الأجر في عقد العمل؛ مذكرة ماجستير في قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، 2007، ص 55.

⁴⁰-بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني: نشأة علاقة العمل الفردية والأثار المترتبة عنها؛ الطبعة الأولى، دار الخلدونية، الجزائر، 2010م، ص 110.

⁴¹-تنص المادة 166 من الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أفريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، مرجع سابق. « إذا صدر حكم بإشهار الإفلاس و التصفية القضائية، فإنّ ديون العمال المتعلقة بالأجور و التعويضات و المكافآت من أي نوع كانت و التي يستحقونها و الواجبة الأداء عن الأشهر الإثنى عشر الأخيرة تكون إمتيازية على أموال صاحب العمل المنقولة و العقارية وذلك ضمن نفس الترتيب المحدد بموجب المادة 161 أعلاه.»

⁴²-تنص المادة 565 من الأمر رقم 75-58، مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني المعدل و المتمم، مرجع سابق، «...يكون للمقاولين الفرعيين و العمال الذين يشغلون لحساب في تنفيذ العمل، حق مطالبة رب العمل مباشرة بما يجاوز القدر الذي يكون مدينا به للمقاول الأصلي وقت رفع الدعوى، و يكون لعمال المقاول الفرعي مثل هذا الحق تجاه كل من المقاول الأصلي و رب العمل...».