

الجامعة اللبنانية
كلية الحقوق والعلوم السياسية والادارية
العمادة

حماية الأجر في النظام القانوني اللبناني والمقارن

رسالة أعدت لنيل الماستر البحثي في قانون الأعمال

إعداد

الطالبة روزالي فؤاد سميا سباهية

لجنة المناقشة

الدكتور غالب فرحات	الأستاذ المشرف	رئيساً
الدكتور وهيب الاسبر	أستاذ مساعد	عضواً
الدكتورة وداد الشمعة	أستاذ مساعد	عضواً

2020

الجامعة اللبنانية
كلية الحقوق والعلوم السياسية والادارية
العمادة

حماية الأجر في النظام القانوني اللبناني والمقارن

رسالة أعدت لنيل الماستر البحثي في قانون الأعمال

إعداد

الطالبة روزالي فؤاد سميا سباهية

لجنة المناقشة

الدكتور غالب فرحات	الأستاذ المشرف	رئيساً
الدكتور وهيب الاسبر	أستاذ مساعد	عضواً
الدكتورة وداد الشمعة	أستاذ مساعد	عضواً

2020

الجامعة اللبنانية غير مسؤولة عن الآراء الواردة في هذا البحث. وهي تعبّر عن رأي صاحبها فقط.

الإهداء

أهدي هذا البحث المتواضع إلى والديّ الكريمين، حفظهما الله.

والى كل افراد أسرتي

والى أستاذي الفاضل الدكتور غالب فرحات المشرف على رسالتي

والى كل من ساهم في إتمام هذا البحث.

والى كل من أحب.

الشكر والتقدير

أنتدّم بجزيل الشكر والتقدير والإمتنان العظيم الى أستاذي الفاضل الدكتور غالب فرحات الذي قبل الإشراف على رسالتي ولما منحه لي من وقت وجهد وتوجيه وإرشاد وتشجيع.

كما أنتدّم بالشكر الى أعضاء لجنة المناقشة.

وأيضاً أنتدّم بجزيل الشكر الى أساتذتي في كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية في الجامعة اللبنانية (الفرع الأول) وإلى كل الأصدقاء الذين رافقوني في رحلتي الجامعية.

ولا يفوتني تقديم الشكر الى كل من ساعدني من قريب أو بعيد ولو بكلمة من أجل إتمام هذا البحث.

إختصارات

أ.م.م.	قانون أصول المحاكمات المدنية
ت	تاريخ
ج	جزء
ش.م.ل.	شركة مساهمة لبنانية
ص	صفحة
م	مادة
م.إ.	مرسوم إشتراعي
م.ش.د.	مجلس شورى الدولة
م.ع.	قانون الموجبات والعقود
م.ع.ت.	مجلس العمل التحكيمي
ن.ق.	النشرة القضائية

Abréviations

Cass. Soc.	Cour de cassation, chamber sociale
C. civ.	Code civil
CCT	Convention collective de travail
C.trav.	Code du travail
déc.	Décembre
éd.	édition, éditeur
Etc.	Abbréviation de l'expression "et cetera" (locution adverbiale issue du latin médiéval "et cetera desuni"). Elle est utilisée pour montrer qu'une liste n'est pas exhaustive.
Févr.	Février
Id.	abréviation du mot latin "idem". Elle s'emploie si une référence précise a été utilisée dans la note précédente et que l'on entend renvoyer au même ouvrage mais à une page différente.
Janv.	Janvier
Juill.	Juillet
n°	Numéro
nov.	Novembre
oct.	Octobre
op.cit.	abréviation de la locution latin "opus citatum" (oeuvre citée) ou operacitato (dans l'oeuvre citée)
p.	Page
Rec.	Recueil de la jurisprudence de la Cour de justice et du Tribunal de première instance (CJCE).
sept.	Septembre
SMIG	Salaire Minimum National Interprofessionnel Garanti
sq.	du mot latin "sequiturque" (et le/la suivant (e)), ou "sequunturque" (et les suivant (e)s)
Sté	Société

المخطط العام:

القسم الأول: الضرورة القانونية لحماية الأجر

➤ الفصل الأول: مبدأ حماية الأجر

- المبحث الأول: مفهوم الحماية القانونية للأجر ومراحل تطورها
- المبحث الثاني: مفهوم الأجر وبيان طرق تحديده

➤ الفصل الثاني: الخصوصية القانونية للأجر

- المبحث الأول: مفهوم الأجر وبيان طرق استحقاقه الاستثنائية
- المبحث الثاني: الأسس القانونية للأجر

القسم الثاني: مفاعيل حماية الأجر

➤ الفصل الأول: الحماية التشريعية والقضائية للأجر

- المبحث الأول: الحماية القانونية التي يفرضها المشرع
- المبحث الثاني: التدخل القضائي لحماية الأجر

➤ الفصل الثاني: الحماية الاقتصادية والاجتماعية للأجر

- المبحث الأول: الحماية الاجتماعية
- المبحث الثاني: الحماية الاقتصادية

المقدمة:

اهتمت معظم الدول في العالم بموضوع قانون العمل والعمال وذلك فيما بين الأجراء وصاحب العمل من أجل توفير الحماية القانونية اللازمة للطرف الضعيف أي الأجير، من خلال حصوله على أجر عادل يحقق له مستوىً لائقاً من المعيشة يحميه من سوء المعاملة والاستغلال.

نظراً لأهمية الأجر وخصوصيته فإن الديانتين السماويتين المسيحية والإسلام قد تطرقتا إلى موضوع الأجر وحقوق العمال. جاء موقف الكنيسة المسيحية مشابهاً لموقف الديانة الإسلامية وخير دليل على ذلك الرسائل البابوية بالإضافة إلى قول القديس توما الأكويني ليؤكد على ضرورة حصول العامل على أجر عادل يوفر له ولأفراد عائلته سبل العيش. فالإسلام يوجب أن يكون أجر العامل عادلاً وفورياً وذلك عملاً بقول رسول الله صلى الله عليه وسلم "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه".

ولكن قبل الوصول إلى حالة من الاستقرار، مرّ الأجر بعدة مراحل، قديماً، كان الانسان باستطاعته أن يلبي احتياجاته المعيشية ببذل جهد بسيط دون الحاجة إلى عمل مأجور، ولم توجد بالتالي أية مُسوِّغات للبحث في مسألة الأجور. لكن مع ظهور طبقة الإقطاع وطبقة العمال، وظهر الثورة الفرنسية التي نادى بـ "le libre contant" أي ما يُعرف بحرية التعاقد، ومع تطوّر الفكر السياسي الذي قال بضرورة تدخل الدولة لحماية الأجير، برز العمل المأجور وبرزت الحاجة إلى وضع قوانين من أجل حماية الأجر وتنظيمه.

فقد أجمعت كل التشريعات على فرض الحماية القانونية للأجر كونه يُشكّل مورد الرزق الأساسي للأجير ولأسرته. فعلى الصعيد الدولي أقرّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في ١٠ ايار ١٩٩٤ العديد من اتفاقيات العمل التي تنظم المسائل المتعلقة في الأجور. وفي هذا السياق جاء الإعلان العالمي لحقوق الانسان ينص في مادته ٢٣ الفقرة الثالثة على أن "لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرضٍ يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان، تضاف إليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية".

كذلك فرنسا كانت أول من وضع قانوناً للعمل في العام ١٩١٠ والذي ألغي العمل به وصدر بعده قانون جديد عام ٢٠٠٨ توجّ سلسلة إصلاحات تشريعية هامة.

أما في لبنان، فقد استمرّ تطبيق نصوص مجلة الأحكام العدلية إلى حين صدور قانون الموجبات والعقود الذي ألغى جميع أحكام المجلة التي تتعارض مع احكامه مع الإبقاء على تلك التي لا تتعارض معه. أعقب ذلك اصدار قانون العمل اللبناني في ١٩٤٦/٩/٢٣ الذي أفرد الفصل الرابع من بابه الأول لموضوع الأجر في المواد ٤٤ حتى ٤٩. تلاه صدور قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم في ١٩٦٤/٩/٢ بالإضافة إلى صدور العديد من المراسيم الخاصة بالأجور.

وبالاطلاع على النصوص القانونية اللبنانية نجد انها ما زالت لا توفر الحد الأدنى المطلوب لحماية أجور العمّال، خاصةً فيما يتعلّق بمقدار الحد الأدنى للأجور مقارنةً مع الإرتفاع المتزايد بالأسعار، بالإضافة الى الإختلاف بين النصوص القانونية والواقع العملي من حيث التّعدّيات التي تقع من أصحاب العمل على أجور العمّال، أو التنازلات التي يُجبر العامل على الموافقة عليها وتجعل الأجور أقل من الحدود التي وضعها القانون، أو قبول العامل ابتداءً بشروط عمل قاسية، واجور زهيدة محاولةً فقط للحصول على العمل، والتخلص من البطالة.

وكون هذه التّعدّيات لا تخضع لرقابة فعّالة من قبل الجهات المختصة، نرى أنّ بعض أصحاب العمل يُرَجِّح كفة مصالحه على حقوق العمّال، ممّا يجعل فئة العمّال الطرف الأضعف في أي نزاع يتعلّق بالأجور.

لهذا ونظراً لأهمية حماية الأجر، وبما أنّ الدراسات القانونية التي تتناول وتعالج موضوع حماية الأجر في لبنان قليلة ونادرة، ومن اجل تعزيز هذه الحماية، اخترنا معالجة موضوع حماية الأجر. وخصوصاً في إطار المقارنة بين القانونين اللبناني والفرنسي، من خلال دراسة أوجه الحماية القانونية للأجر على الصعيد اللبناني والفرنسي، للوقوف على خصوصية هذا الموضوع كونه يشكل الركن الأساسي في عقد العمل بإعتبار أن هذا الأجر هو المصدر الوحيد لرزق العامل ولما له من انعكاسات اجتماعية واقتصادية على استقرار المجتمع.

كما أنه أثناء معالجتنا لهذا البحث، نشأت الأزمة الاقتصادية الراهنة التي يشهدها لبنان والتي قادت الى الانهيار الاجتماعي، بالإضافة الى وصول جائحة كورونا التي شلّت البلاد وشكلت مخاطر صحية على حياة الناس، الأمر الذي أثر سلباً على كافة القطاعات والافراد وخاصةً الأجير من خلال ازدياد عمليات الصرف التعسفي وتخفيض الرواتب وساعات العمل، ممّا ادى الى نتائج ومفاعيل سلبية على حياته، فالكثير منهم لم يعد باستطاعته تأمين مستوى معيشي لائق لأسرته ولا حتى تأمين الحاجات الأولية التي تقيهم من الفقر والجوع والعوز.

فأنّه وسط هذه التّطورات والتّغيرات في البيئة الاقتصادية اللبنانيّة، وفي ظلّ تقاعس أو عجز السلطات العامّة عن إيجاد حلول ومخارج من الأزمة الماليّة والاجتماعيّة المذكورة، وفي ظلّ غياب أي نص تشريعي يسمح أو يرفع هذا الأمر كان هناك حاجة ملّحة للبحث في هذا الموضوع من أجل تسليط الضوء على هذه الأزمة ومن أجل السعي لإيجاد حلول ومقترحات تحمي الأجير وتحافظ على حقوقه.

والإشكاليات التي يثيرها موضوع الأجر متعددة، لكنّ الإشكالية الأساسيّة التي يثيرها هذا البحث يمكن طرحها على الشكل التالي:

إلى أي حد استطاع المشرّع اللبناني النجاح في وضع إجراءات وقواعد قانونيّة لحماية الأجر بما يتناسب مع التّطور السريع لعقود العمل سيّما في ظلّ ظهور العمل عن بعد ونتيجة الظروف الراهنة؟
يتمحور حول هذه الإشكالية عدة أسئلة:

- هل هناك توافق بين التّشريع اللبناني والفرنسي؟
- ما هو مفهوم الحماية القانونيّة للأجر؟
- ما هو مفهوم الأجر وما هو الحد الأدنى له؟
- ماهي مميزات وملحقات الأجر؟
- ما هي الأسس القانونيّة للحماية في التشريع اللبناني والفرنسي؟
- ما هي المفاعيل المترتبة على هذه الحماية؟
- ما هي أوجه الحماية التشريعيّة والقضائيّة؟
- من هي الجهات القضائيّة المختصة بحلّ النزاعات العماليّة؟
- ما هي تداعيات الأزمة الراهنة على الأجر وعلى مصير عقد العمل؟
- ما هي الإقتراحات والحلول المتّبعة للخروج من الأزمة؟
- نظرا للتطوّر الواضح في عقد العمل سيما على سبيل المثال، عقد العمل عن بعد، وبسبب الإزمات الراهنة الأمر الذي يحتمّ تغيير طبيعة الأجر وكذلك تغيير الحماية المقررة لهذا الأجر، فهل هذه الحماية المقررة اليوم أرسّت السلم الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع اللبناني والفرنسي؟ أو هل من ضرورة إلى تعزيز هذه الحماية؟

بما أن موجب دفع الأجر هو من أهم الموجبات الملقة على عاتق صاحب العمل تجاه العمال، وبما أن هناك العديد من المشاكل التي قد تحصل أثناء تنفيذ عقد العمل لناحية الوفاء بالأجر وتتاسبه مع عمل الأجير ونتيجة التطور الحاصل في عقود العمل، كان لا بد للمشرع أن يضع قوانين وأنظمة لحماية هذا الموجب المقدس بما يتناسب مع تطور القوانين لتعزيز هذه الحماية وتفعيل أهميتها الاقتصادية والاجتماعية. لذلك لقد اخترنا هذا الموضوع لدراسة أوجه الحماية القانونية للأجر على الصعيد اللبناني والفرنسي.

ولبناء هذا البحث على أساس قويم، سوف نتبع المنهج المقارن بين القانونين اللبناني والفرنسي وما توافر من تشريعات أخرى، معتمدين في ذلك على غنى التشريع الفرنسي في هذا المجال، مما يمكننا من إيضاح توافر القصور التشريعي من عدمه في القوانين اللبنانية ودراسة السلبات والإيجابيات للوصول الى الحماية المثلى التي تهم الأجير وصاحب العمل. بالإضافة إلى المنهج التحليلي عن طريق تحليل النصوص القانونية والاجتهادات القضائية الراعية للأجر وحمايته في كلا البلدين.

هذا من ناحية الموضوع، أما من ناحية الشكل فستكون الخطة العامة للدراسة على الوجه الآتي:

تجزئة الموضوع الرئيسي للبحث الى قسمين:

في القسم الأول: نبحت الضرورة القانونية لحماية الأجر

في القسم الثاني: نتناول مفاعيل حماية الأجر

وعالجنا القسم الأول في فصلين رئيسيين، في الفصل الأول تطرقنا لمبدأ حماية الأجر، وتناولنا في الفصل الثاني الطبيعة القانونية للأجر.

أما القسم الثاني فأفردنا الفصل الأول منه للحماية التشريعية والقضائية للأجر، وعالجنا في الفصل الثاني الحماية الاقتصادية والاجتماعية للأجر.

القسم الاول: الضرورة القانونية لحماية الأجر

إنّ موجب دفع الأجر هو من أهم الموجبات الملقة على عاتق صاحب العمل تجاه العمّال، وبما أن هناك العديد من المشاكل التي قد تحصل أثناء تنفيذ عقد العمل، لناحية الوفاء بالأجر وتناسبه مع عمل الأجير ونتيجة التطور الحاصل في عقود العمل، اهتمّت معظم الدول في العالم بموضوع قانون العمل والعمّال وذلك فيما بين الأجراء وصاحب العمل، من أجل توفير الحماية القانونية اللازمة للطرف الضعيف أي الأجير، من خلال حصوله على أجر عادل يحقق له مستوىً لائقاً من المعيشة يحميه من سوء المعاملة والاستغلال.

لقد مرّ مفهوم الحماية القانونية للأجير بمراحل عدّة ساهمت في وصوله الى حالته الراهنة، فمفهوم الحماية تغير بعد التّدخل التّشريعي اذ كان لا بدّ من المشرع أن يضع قوانين وأنظمة لحماية هذا الموجب المقدّس بما يتناسب مع تطوّر القوانين لتعزيز هذه الحماية. فمفهوم الأجر توسّع من المفهوم التقليدي الذي يقتصر على الاجر الأساسي المُعين في عقد العمل الى المفهوم الاجتماعي الذي يشمل ملحقات وإضافات يحصل عليها الأجير. وأقرّ حد أدنى للأجور لا يجوز النزول عنه، وسُنّت العديد من التّشريعات والأحكام الآمرة والضمانات القانونيّة لتوفير أكبر قدر من الحماية للأجور.

وعليه نظراً لأهمية الأجر وخصوصيته سنتناول في هذا القسم مبدأ حماية الاجر (الفصل الاول)، من خلال البحث في مفهوم الحماية القانونية للأجير وبيان مراحل تطوّرها، والتوسّع في مفهوم الاجر وبيان طرق تحديده. وسنعالج في (الفصل الثاني) منه الخصوصية القانونية للأجر، من خلال التطرّق الى أهميّة الاجر وطرق استحقاقه كما سنعالج ملحقات الاجر والحد الأدنى للأجور عبر اجراء مقارنة بين لبنان وفرنسا.

الفصل الأول: مبدأ حماية الأجر

يعتبر الأجر عنصر من عناصر عقد العمل الأساسية والذي بدونهُ لا يمكن الحديث عن هذا العقد، فهو الموجب الأساسي الملقى على عاتق صاحب العمل. فهذا الأخير هو ملزم بتأدية الأجر للعامل مقابل العمل الذي يؤديه له، وهو يشكل مورد رزقه الوحيد. نظراً لأهمية الأجر وخصوصيته، اهتمت القوانين المعاصرة، كذلك المشرع اللبناني بموضوع الأجر، بهدف توفير الحماية القانونية للأجر من خلال سن القوانين والتشريعات لضمان مستوى لائق من المعيشة يحمي الأجير وعائلته من سوء المعاملة والإستغلال.

فالتدخل التشريعي ساهم في تطوير مفهوم الحماية القانونية للأجر من خلال تحديد مفهوم الأجر وطرق تحديده ليس على الصعيد المحلي فقط، بل على الصعيد الدولي أيضاً من خلال المعاهدات والاتفاقيات التي وضعت حداً أدنى للأجور وأفردت حماية خاصة لها.

ولم تأت هذه النصوص القانونية التي نظمت موضوع الأجر من فراغ، بل لمرور الحماية بفترات زمنية طويلة، عانوا فيها الكثير للوصول الى مرحلة تدوين نصوص قانونية تحمي أجورهم. لذلك سنبحث في هذا الفصل مفهوم الحماية القانونية للأجر ومراحل تطورها (المبحث الأول)، وسنعالج مفهوم الأجر وبيان طرق تحديده (المبحث الثاني)، على الصعيد الداخلي وعلى الصعيد الخارجي.

المبحث الأول: مفهوم الحماية القانونية للأجر

إن الإنسان كائن اجتماعي بطبعه، لا يعيش منفرداً، فهو بحاجة ماسة وضرورية لأخيه الإنسان من أجل قضاء حاجاته والحصول على المال الذي يسد به متطلباته اليومية من مأكّل وملبس ومسكن وغيرها من الأمور الاستهلاكية التي تتطلبها تلك الحاجة^١.

نتيجة العلاقة التي تجمع صاحب العمل بالأجير، قد تنشأ العديد من الصراعات والنزاعات، الأمر الذي أوجب ضرورة تدخّل المشرّع ووضع قواعد عامة تنظّم العلاقة العقدية بين الأفراد عامة وبين صاحب العمل والأجير خاصة لتبيان الأسس والالتزامات التي يجب على الفرد المحافظة عليها في حياته اليومية والعملية، وإضفاء الشرعية على هذه التصرفات. ممّا يؤدي إلى تحقيق الاستقرار والنظام والأمان في المجتمع، وإيقاع الجزاء على التصرفات غير المشروعة المبرمة بين الأفراد، التي تكون مخالفة لنص القانون.

"وعليه جاءت نصوص القانون الوضعي، من خلال وضع قواعد آمرة تلزم طرفي العلاقة على اتباعها"^٢ وأهمّها القانون المدني الذي عرّف عقد الاستخدام في المادة ٦٢٤ منه بالإضافة إلى قانون العمل اللبناني الذي أفرد الفصل الرابع منه عن الأجر.

"أعقب ذلك صدور العديد من القوانين التشريعية والمراسيم الحكومية الخاصة بالأجور. وصدر في فرنسا عام ٢٠٠٨ قانون جديد للعمل توجّ سلسلة من الإصلاحات التشريعية العامة بدأت في العام ١٩٨٢ مع قوانين AUROUX، ثمّ قانون AUBRY، الصادرين عام ٢٠٠٠ (تخفيض عدد ساعات العمل الأسبوعية) فقانون FILLION تاريخ ٤ أيار ٢٠٠٤ المتعلّق بالتكوين المهني والحوار الاجتماعي وقد أجمعت كلّ التشريعات على فرض الحماية القانونية للأجر كونه يشكّل مورد الرزق الأساس للأجير وأسرته"^٣.

ولم تأت هذه النصوص القانونية التي نظمت موضوع الأجر من فراغ، بل لمرور الحماية بفترات زمنية طويلة عانوا بها الكثير للوصول إلى تدوين نصوص قانونية تحمي أجورهم وفي ما يلي سنفصل هذه المراحل في (المطلب الأول) كما سنتطرّق إلى التّدخل الدستوري والدولي لترسيخ هذه الحماية في (المطلب الثاني).

١ منال سالم شوق الرشيد، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، القانون الخاص، كلية الفوق جامعة الشرق الأوسط، ٢٠١٠، ص ٨٧.

٢ منال سالم شوق الرشيد، رسالة ماجستير، المرجع السابق، ص ٨٨.

٣ بلال علي شعيتو، الأجر في قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ٢٠١٥، ص ٢٤.

المطلب الأول: مراحل تطوّر الحماية القانونية للأجر

مرّت الحماية القانونية للأجر بمرحلتين أساسيتين المرحلة الأولى وهي التي سبقت التّدخل التشريعي (الفقرة الأولى) حيث لم يكن للأجر أي أهمية تذكر، ولكن نجد العكس تماماً في المرحلة الثانية حيث أصبح للأجر أهمية كبرى (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: مرحلة ما قبل التّدخل التشريعي

تتضمن هذه المرحلة تطوراً لجانبين هما:

الجانب الإجتماعي الخاص بحياة العامل وأثره على مستواه بالمجتمع، والجانب الإقتصادي الخاص بالمجتمع أو بالدولة وأثر ذلك على مستوى الدخل للدولة بوجه عام.

أولاً: التطوّر من الناحية الإجتماعية

كان الإنسان في البداية يحصل على حاجاته من الطبيعة مباشرة، ثم مع تطوّر هذه الحاجات ظهر نظام المقايضة، والذي يعني تبادل السلع العينية بين أفراد المجتمع كل حسب ما يتوفر لديه من هذه السلع الى أن وصلت العلاقات الى نظام الرّق، والتي يخضع فيها العبد للسيد خضوعاً مطلقاً، ويقوم العبد بما يؤمر به من اعمال مقابل الحصول على الحماية من أي خطر، ولغرض حصوله على المأكل، والمشرب، والملبس. ويستطيع السيد التّصرف بالعبد وبيعه للغير أو دفعه للعمل عند الآخرين ولأوقات غير محددة والقيام بأعمال كثيرة ومتعبة ودون أجر بحيث يعتبر العبد شيئاً من الأشياء التي يملكها السيد^٤.

وعلى الرغم من انتشار الرّق إلا أن الرومان عرفوا عقد "إيجار الأشخاص" أو "إجازة الخدمات" وهذه العقود يكون طرفاها أحراراً بحيث يُستأجر أي شخص آخر للقيام بعمل معين ومميز بحيث لا يستطيع العبد القيام به. ولكن هذا النوع من العقود كان قليلاً جداً، ثم ظهر نظام الإقطاع حيث جعل تابعة العبيد الى الأرض وليس للسيد فلا يحق لأي مالك أرض ان يتصرف بهؤلاء العمّال إلاّ بتصرفه بالأرض، فإذا باعها، أو رهنها، أو تصرف بها، يُعتبرُ العمّال معها بالتبعية^٥.

^٤ حسن كيرة، أصول قانون العمل (عقد العمل)، الطبعة الثالثة، منشأة الإسكندرية، مصر، ١٩٧٩، ص ٢٨.

^٥ احمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الأردني، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمّان، الأردن، ١٩٩٨، ص ٢٣.

هذا فيما يخص الأراضي الزراعية، أمّا بالنسبة للحِرَف فقد ظهر نظام الطوائف الذي ينظّم الناحية الصناعية ويكون في هذا النظام لكل حرفة طائفة، حيث تنظّم ساعات العمل وشروط العمل والترقي والأجور... إلخ ثم تحوّلت هذه الطوائف الى تنظيم شبه عائلي وبدأ التسلّط وقُلّت الأجور وساءت ظروف العمل مما أدّى الى سخط العمّال وبدأت تظهر التجمّعات السريّة.

ثم جاءت الثورة الفرنسية وكان من نتائجها أن أثّرت على العمال وحقوقهم حيث أرست هذه الثورة بعض المبادئ، ومن ذلك:

١. أصبح مبدأ العقد شريعة المتعاقدين
٢. منع الدولة من التدخل بعلاقات العمل وإلغاء القوانين السابقة.
٣. إلغاء نظم الطوائف ومنع أي جهة من تمثيل العامل.
٤. للعامل مطلق الحرية في اختيار صاحب العمل، والعمل الذي يريده.
٥. تكون ساعات العمل محددة وحسب وقت فراغ العامل.
٦. أمّا بالنسبة للأجور فيتم الاتفاق عليها بين العامل وصاحب العمل.
٧. إعطاء صاحب العمل الحق باستخدام من يشاء دون التقيّد بشروط معينة^٦.

وبعد نجاح هذه الثورة والعمل على تطبيق مبادئها، استبشر العمال خيراً لكن الأمور في أغلب الأحوال قد ساءت ونتج عن ذلك:

- أ- ضعف المراكز القانونية للعمال بعد إلغاء نظام الطوائف ومنع تكوين النقابات، حيث استغل أصحاب العمل ذلك بتشغيل عمال بأجور بخسة^٧.
- ب- أصبح العامل هو الطرف الضعيف وتزايد ساعات العمل.
- ج- انتشار تشغيل الأطفال والنساء دون توافر أدنى حماية أو ظروف صحية ملائمة مما أدّى الى زيادة الأمراض والوفيات.

^٦ يوسف أبو الياس، الحماية القانونية للاجر في قانوني العمل العراقي والمصري، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، كلية الحقوق، القاهرة، مصر، ١٩٧٧، ص ٣.

^٧ غالب الداودي، شرح قانون العمل (دراسة مقارنة)، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، عمّان، الأردن، ٢٠٠٠، ص ١٦.

ثانياً: التطور من الناحية الاقتصادية

في الوقت الذي كان البعض يدعوا فيه الى تقليل الاجور، وُجد اتجاه يدعو الى وجوب رفع الاجور بقصد تحسين الإنتاج- لأن العامل يبذل أقصى جهد عنده- ومن جهة أخرى إذا ما زاد دخل العامل فإنه سوف يقبل على الشراء وبالتالي زيادة الطلب على السلع وعليه فقد شهد القرن التاسع عشر ظهور النظريات الرأسمالية والاشتراكية لإيجاد حل مناسب لمشاكل العمال بوجه عام والأجور بوجه خاص.

أ- النظريات الرأسمالية:

اهتمّ الاقتصاديون بإيجاد حلول مناسبة لقضايا الأجور لذلك ظهرت مجموعة من النظريات وكانت البداية لنظرية أجر الكفاف^٨، وقد تعرضت هذه النظرية لمجموعة من الانتقادات وأهمّ اعتراض على هذه النظرية انها لم تكن توفر الحماية اللازمة للأجور بل أدت الى العكس من ذلك تماماً. ولتقادي الاعتراضات التي ظهرت على نظرية اجر الكفاف، ظهرت نظرية مخصص الأجور التي ركزت على رأس المال المخصص لدفع الأجور وأن توافر العمل يتحدد بمقدار رأس المال هذا ودلّ (جون ستوروات مل) على ذلك بقوله "الأجور تتوقف على مقدار رأس المال بل لا تتأثر بأي شيء آخر". وتعرضت هذه النظرية لنقد مفاده أن مضمونها لا يسمح للمشرّع بالتدخل بأي نوع من أنواع الحماية سواء بوضع حدود دنيا أم عليا للأجور مما أدى لوصف هذه النظرية بأنها تشاؤمية لأنها لا تجعل للعمّال أي أمل في ارتفاع أجورهم.

ثم جاءت نظرية إنتاجية العمل التي دعت الى زيادة الإنتاج مما يؤدي لزيادة الأجور والعكس صحيح ويكون على أصحاب العمل حساب تكلفة إنتاج السلع وما يزيد على ذلك من أرباح يستطيع توزيعه كأجور للعمّال وأخذ على هذه النظرية أنها تؤثر سلباً على العمال حيث تشجع أصحاب العمل على تخفيض عدد العمّال بقصد تقليل المبالغ المدفوعة كأجور أو أن تجعل أصحاب العمل يتجهون للعمّال الأقل أجوراً، وانتقد البعض هذه النظرية بأنها تهمل تأثير عناصر الإنتاج الأخرى كالمواد الأولية والمكان والآلات التي لها أكبر التأثير على الأجور وتمنع أي تدخل للمشرّع بالحماية للأجور.

^٨ يوسف أبو الياس، مرجع سابق، ص ١٢

ب- النظرية الاشتراكية

بعد انشغال الرأسماليين بوضع نظريات متعددة، بقصد الوصول لنظرية معينة تضع الحلول لمشكلات الأجور، ظهرت المدرسة الاشتراكية، التي حاربت النظريات السابقة بالإضافة لمحاربتها للنظم السياسية والاقتصادية والاجتماعية الرأسمالية وكان على رأس هذه النظرية العالم ماركس الذي نادى هو وتابعوه بما يلي^٩:

- ١- مقدار الإنتاج القومي ليس ثابتاً بل هو متغير وهذا يجعل الأجور غير ثابتة.
- ٢- لا دخل للعرض والطلب في تحديد قيمة البضاعة وإنما قيمة البضاعة تحدد بقيمة العمل المتجسد فيها أي فائض القيمة الذي يحصل عليه الرأسمالي في استغلاله لقوة عمل العامل.
- ٣- أشار ماركس الى أنّ الحد الأدنى لحقوق العامل لا يشمل كفاف العامل فقط بل يتحدد في كل بلد بالمستوى التقليدي للمعيشة، ومدى كفاءة العامل، وعدد ساعات العمل.
- ٤- إمكانية التدخل التشريعي لفرض الحماية اللازمة على الأجور، لصالح العمال، وإذا لم يتدخل المشرع على العمالة أن تناضل لأجل الحصول على حقوقهم.

وبعد تفحص النظريات الرأسمالية والاشتراكية نجد بأن علم الاقتصاد بتلك الفترة لم ير الأجر إلا كونه عنصراً من عناصر تكاليف الإنتاج، وثنماً لسلعة من السلع والدليل على ذلك أن بعض التشريعات، التي سادت في تلك الفترة كانت تجسداً لهذه الفكرة، ولم تنظر للاعتبار الاجتماعي للأجور.

وعند النظر للقانون المدني الفرنسي الذي صدر عام ١٨٠٤ نجد أن المشرع لم يورد سوى مادتين (١٨٧٠، ١٧٨١) فيما يتعلق بعقود العمل، والتي أطلق عليها هذا القانون اسم عقد "إجازة الأشخاص". ومضمون المادة ١٧٨٠ توجب أن يكون العقد مؤقتاً وليس دائماً كما كان بالقانون القديم والمادة ١٧٨١ التي تقضي باعتبار قول السيد فاصلاً بمقدار الأجر والوفاء به سواء عما مضى من سنوات أو السنة الجارية^{١٠}.

أما القانون المصري القديم فقد كان متأثراً بالقانون الفرنسي، حيث نظم هذان القانونان تحت عنوان "إجازة الأشخاص" في المواد (٤٠١-٤٠٥) من القانون الأهلي والمواد (٤٨٩-٤٩٣) من القانون المختلط، حيث كانت مادتان تُنظمان مدة العقد، ومادتان لفسخه، ومادة تتعلق بالأجر، وتتضمن هذه المادة أنه: "إذا لم

^٩ يوسف أبو الياس، مرجع سابق، ص ١٢.

^{١٠} يوسف أبو الياس، (مستقبل الحماية الاجتماعية للعاملين)، صادر عن مكتب العمل العربي (سلسلة البحوث والدراسات)، العدد الحادي عشر، ١٩٩٥، ص ٩.

يحصل اتفاق على تعيين الأجر، يتبع ما يقرره العرف لتعيين مقدارها سواء كانت مستحقة أو مدفوعة^{١١}، أمّا باقي الدول العربية، فقد كانت خاضعة للدولة العثمانية، التي أصدرت مجلة الأحكام العدلية لتكون قانونها. حيث أخذت بأجر المثل في المواد (٥٦٣-٥٦٨) لتبيّن أنّ الشخص يستحق الأجر متى هياً نفسه للعمل، وتواجد في مكان العمل بغض النظر عن التنفيذ الفعلي للعمل، وكذلك اخذت هذه المجلة بمبدأ العرف لتحديد الأجر إذا لم ينص عليه العقد^{١٢}.

ومن خلال العرض المتقدّم نجد بأن كلاً من فرنسا، والدول العربية التي كانت خاضعة للدولة العثمانية قد اعتبرت عقد العمل ما هو إلا عقد إجازة لقوة العامل.

الفقرة الثانية: مرحلة التدّخل التشريعي لحماية الأجور.

بدأت بالظهور بعض الحركات التي كانت تنادي بالقضاء على الظروف والأحوال الناتجة عن المراحل السابقة، التي أدت الى زيادة مستوى الفقر الذي كان يعاني منه المجتمع العمّالي، والالام واليؤس، والأمراض.

وطالبت بتدّخل الدولة، بقصد توفير حقوق معينة لفئة العمّال، التي تمثل غالبية المجتمع، وتقييد تشغيل المراهقين وتقرير الراحة الأسبوعية، ووجوب توفير الضمان والأجر للعمّال في الشيخوخة والعجز، والمرض، والبطالة.

ونتيجة لهذه المطالبات والنضال العمّالي حلّت فكرة علاقة العمل محل عقد العمل وأصبح الطابع الإنساني يغلب على هذه العلاقة وترتب على ذلك:

أولاً: أصبح الاعتبار الإنساني، هو الذي ينظّم الأجور ويُقيدها، وليس الفكر الاقتصادي البحت.

ثانياً: أدى تدّخل الدولة الى عدم تقييد الأجور بمبدأ حد الكفاف، او مبدأ العرض والطلب.

ثالثاً: بتدّخل الدولة منع أصحاب العمل من الضغط على العمّال بقصد تدني أجورهم خصوصاً في حالات توافر البطالة بكثرة في أي بلد كان.

رابعاً: من جهة أخرى بدأت حقوق العمّال تؤخذ بعين الاعتبار كالعطل، وساعات العمل، والإجازات.

^{١١} أنور العمروسي، قضاء العمّال، الطبعة الثانية، دون دار نشر، القاهرة، مصر، (١٩٨١-١٩٨٢)، ص ٧.

^{١٢} هشام رفعت هاشم، قانون العمل الأردني (تشريع، فقه، قضاء)، الطبعة الثانية، دون دار نشر، عمّان، الأردن، ١٩٩٠، ص ٤.

وعند عجز القانون المدني عن تغطية هذه الحقوق، كان لا بدّ من ظهور تشريعات تخص هذا الموضوع، لذلك جرت أولى محاولات تحرير الأجر من النظرة الاقتصادية البحتة في فرنسا عندما أدخلوا في دستور عام ١٧٩٣ فكرة إعادة توزيع الدّخل بالنص على "إن المجتمع مسؤول عن توفير المعيشة لكل المواطنين، إما بتوفير العمل لهم أو بالمحافظة على كيان أولئك الذين لا يجدون عملاً وتقديم المعونة اللازمة لمن لا يجد ما هو ضروري له، وإن هذا دين على أولئك الذين يملكون فائضاً عندهم"^{١٣}.

ثم بعد ذلك، تدخلت التشريعات في عدد من الدول منها ألمانيا، وإنجلترا، الى أن جاء دور المنظمات الدولية، مثل منظمة العمل الدولية، حيث نصت في دباقتها على أهمية الأجر وضرورة أن يتماشى مع المستوى المعيشي والاقتصادي للعامل، وتطبيق ذلك على ارض الواقع عن طريق عقد المعاهدات الدولية وانضمام اغلب دول العالم لها.

أمّا بالنسبة للبنان، فقد كان مثل باقي الدول العربية التي نظمت قوانينها مجلة الأحكام العدلية كالعراق، وفلسطين والأردن الى ان صدر قانون موجبات وعقود عام ١٩٣٢ الذي أورد في الفقرة الأولى من المادة ٦٢٤ منه تعريفاً لـ "إجازة العمل أو الخدمة" بأنها "عقد يلزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت ارادته، مقابل أجر يلتزم هذا الفريق اداءه له"^{١٤}.

وفي العام ١٩٤٦ صدر قانون العمل اللبناني وعرف في مادته الأولى والثانية العمل والأجير وحدد الحد الأدنى للأجور، عقبه بعد ذلك قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم عام ١٩٦٤. فقد أحاط المشرع الأجر بحماية كبيرة من ناحية تدخله في تحديد الأجور وتقرير امتيازات للعمال ووضع حد أدنى للأجور.

المطلب الثاني: التدخل الدستوري والدولي

توجّ تدخل الدولة لحماية الأجور بتضمين الحماية لنصوص القوانين الأساسية بالدول (الدستور) والإنضمام لمنظمة العمل الدولية والتوقيع على الاتفاقيات التي تطرحها طالما يتوافر بها تفعيل الحماية وتحقيق ضمانات أفضل للعمال. وعليه فإننا نفصل هذا في فترتين: (الفقرة الأولى) تناولت التدخل من خلال نصوص الدستور الداخلي أما (الفقرة الثانية) فمن خلال المعاهدات الدولية.

^{١٣} يوسف ابو الياس، مرجع سابق ص١٣.

^{١٤} قانون موجبات وعقود الصادر ١٩٣٢.

الفقرة الأولى: التدخل الدستوري لحماية الأجور

يعدّ الدستور من أهم النصوص التشريعية وأسماها في أي دولة، فهو يضمن في نصوصه المحافظة على حقوق وحرّيات الأفراد داخل المجتمع من خلال المبادئ القانونية والنظام القانوني الذي يعيّنه من أجل توفير الحماية القانونية اللازمة داخل كل دولة.

تعتبر هذه القواعد والنصوص القانونية من القواعد الآمرة والملزمة، فلا يجوز تعديل أو سن قوانين جديدة دون الالتزام بما ينص عليه الدستور وإلاّ اعتبر ذلك مخالفة لأحكامه.

حيث أن الدّستور هدفه تأمين الحماية القانونية للمجتمع على جميع الأصعدة، وكون العمل وأجر العامل هو من الأمور الجوهرية والإنسانية في المجتمع، وحماية للأجير الذي يعتبر الطرف الضعيف في عقد العمل، كان لا بدّ من وجود نصوص دستورية تركز هذه الحماية وهذا ما أشارت إليه الفقرة "ج" من مقدمة الدستور اللبناني، "لبنان جمهورية ديمقراطية برلمانية، تقوم على (...) العدالة الإجتماعية والمساواة في الحقوق والموجبات بين جميع المواطنين دون تمايز أو تفضيل".

بالإضافة إلى لبنان معظم الدول كرّست هذا الحق في دساتيرها ونذكر على سبيل المثال، ما نص عليه الدستور الأردني "تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم على المبادئ الآتية:
أ- إعطاء العامل أجراً يتناسب مع كمية عمله وكيفيته.

ب- تحديد ساعات العمل الأسبوعية ومنح العمال أيام راحة أسبوعية وسنوية مع الأجر... (إلخ)"^{١٥}

وايضاً الدّستور الكويتي ذهب على حرّية العمل والمساواة بين المواطنين وكذلك على توفير الفرص المتكافئة وكفالة الدولة للمعونة في حالة المرض والعجز والشيخوخة وتوفير فرص العمل.

أمّا الدّستور المصري فقد نص في المادة ٢٣ منه على أن "ينظم الإقتصاد القومي وفقاً لخطة تنمية شاملة تكفل زيادة الدخل القومي وعدالة التوزيع ورفع مستوى المعيشة والقضاء على البطالة وزيادة فرص العمل وربط الأجر بالإنتاج وضمان حد أدنى للأجور ووضع حد أعلى يكفل تقريب الفوارق بين الدخل.

^{١٥} منال سالم شوق الرشيد، رسالة ماجستير، المرجع السابق، ص ٩٠

أما الدستور الفرنسي فقد أكد وكرّس الحفاظ على حق العمل والمساواة بين المواطنين والحق في حد أدنى للأجور واعتبارها مبادئ عامة للقوانين. فهذا يدل على أنّ وجود النصوص الدستورية تجعل للأجور حماية أكبر نظراً لأهمية الموضوع ومدى تعلّقه بحياة الأفراد وتأثيره على المجتمع بشكل عام.

الفقرة الثانية: التّدخل من خلال المعاهدات الدولية

بالإضافة الى الحماية الصريحة أو الضمنية الواردة في مواد الدستور اللبناني أو في القوانين والمراسيم والقرارات المرعية الإجراء، فإن الحالة التشريعية قد شهدت تطوراً بالغ الأهمية بفعل التعديل الدستوري في ١٩٩٥/٠٩/٢١، الذي أضاف الى الدستور مقدمة جاء في الفقرة "ب" فيها "لبنان عربي الهوية والانتماء وهو عضو مؤسس وعامل في جامعة الدول العربية وملتزم بمواثيقها، كما هو عضو مؤسس وعامل في منظّمة الأمم المتحدة وملتزم بمواثيقها وبالإعلان العالمي لحقوق الإنسان وتجسّد الدولة هذه المبادئ في جميع الحقوق والمجالات دون استثناء".

تكمن أهمية هذا النص في أن المواثيق الدولية المعطوف عليها صراحة في مقدمة الدستور باتت تتمتع بالقوة الدستورية على ما قضى به المجلس الدستوري في قرار مبدئي، وأن التزام لبنان بالمواثيق الدولية هو أمر يجعل من لبنان جزءاً من الورشة العمّالية القائمة.

والجدير ذكره في هذا المجال أن المشرّع اللبناني ضمّن قانون أصول المحاكمات المدنية نصاً يُغلب أحكام المعاهدات الدولية على أحكام القانون العادي عند التعارض بينهما.

وقد جاء في المادة الثانية من القانون المذكور ما حرفيته " على المحاكم أن تتقيّد بمبدأ تسلسل القواعد عند تعارض أحكام المعاهدات الدولية مع أحكام القانون العادي، فتتقدم في مجال التطبيق الأولى على الثانية. لا يجوز للمحاكم أن تعلن بطلان أعمال السلطة الإشتراعية لعدم انطباق القوانين العادية على الدستور أو المعاهدات الدولية بالتالي، إن المصادقة على أية معاهدات تجعل هذه الأخيرة تسمو على القوانين الداخلية للدول. وهذا ما أتّجهت إليه محكمة الإستئناف المدنية بيروت - رقم ١٤٢٥ تاريخ ١١/٢٨/٢٠١٦^{١٦}.

كرّس المشرّع اللبناني سموّ المعاهدات الدولية على القوانين الداخلية من خلال الاتفاقية العربية للعمل التي انضم إليها لبنان، والتي منحت الأجراء امتيازاً شاملاً للأجر، فجاء قبل دين الخزينة والمصارفات القضائية والتأمينات الجبرية.

^{١٦} www.legallaw.ul.edu.lb

وأيضاً الإجتهااد الصادر من المحكمة الابتدائية المدنية - جبل لبنان رقم ١٢٧ تاريخ ٢٣/٠٤/٢٠٠٣ بموجب اتفاقية العمل العربية، تعتبر كل أجور العامل والمبالغ المستحقة له الناشئة عن عقد العمل ديناً ممتازاً له الأولوية بين سائر الديون الممتازة، ويتمتع بأعلى درجات الامتياز على ما عداها من ديون بما فيها ديون الدولة، وذلك دون اي تمييز من حيث تواريخ استحقاق تلك الأجور، الأمر الذي يجعل المادة ٤٨ من قانون العمل اللبناني ملغاة حكماً عملاً بمبدأ تسلسل القواعد حيث تتقدم أحكام الاتفاقيات الدولية على أحكام القانون العادي في حال تعارض أحكامها.

من هنا ظهرت أهمية المعاهدات الدولية، ومنها منظمة العمل الدولية المبرمة رقم ٩٥/ المختصة بحماية الأجور وتأمين مستوى معيشي لائق للأجير وحماية أجره في كافة أشكاله ومجالاته، إن لجهة احتسابه مع ملحقاته أو لجهة امتيازها على ما عداها من ديون^{١٧}.

كذلك وصّعت الإتفاقيتين الدوليتين رقم ٢٦ و ٩٩ طرق تحديد الحد الأدنى للأجور، وإتفاقية العمل الدولية رقم ١٣١ التي تعهد لبنان بإنضمامه إليها "وضع نظام للمستويات الدنيا للأجور، يغطي العاملين بأجر الذين يقتضي شروط استخدامهم هذه التغطية... وأن يبين لمكتب العمل الدولي، بمقتضى المادة ٢٢/ من دستور منظمة العمل الدولية، موقف قانونه وممارسته بالنسبة لهذه المجموعات غير المغطاة، ومدى ما توصلت إليه او تزمع الوصول إليه من تنفيذ للاتفاقية على هذه المجموعات". كما اهتمت الاتفاقية الدولية رقم ١٣٧ بحماية مستحقات العمال عند إفسار صاحب العمل. "أما الاتفاقية رقم ١٠٠ الصادرة عن منظمة العمل الدولية الخاصة فقد ذهبت الى تساوي أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل".

"بالإضافة الى ذلك منظمة العمل العربية اعتمدت الاتفاقيات ذات الأرقام ١ (بشأن مستويات الأجور) و ٦ (عدلت) الاتفاقية رقم (١) و (١٥) بشأن تحديد وحماية الأجر"^{١٨}.

نظراً لأهمية الأجر وحمايته التي كرّست في هذه الاتفاقيات والمعاهدات الدولية انضم لبنان الى هذه الاتفاقيات الدولية رقم ٢٦، ٩٥، ١٠٠ و ١٣١ والى الاتفاقيتين العربيتين رقم ١ (في بعض موادها) ورقم ١٥ "مع الإشارة الى أن المشرع اللبناني لم يكن بعيداً عن التوجه الدولي والعربي في بعض نواحي حماية الأجر. جاء مشروع قانون العمل الجديد وأضاف تعديلات عدّة من أجل تعزيز هذه الحماية ومنها ما أخذ به للاحية الاجراءات والتحذيرات الواردة في الاتفاقية رقم ٩٥ لجهة دفع جزء من الأجر عيناً أو لجهة تحذير أصحاب العمل من تقييد حرية الأجير في التصرف بأجره.

^{١٧} وليم الغريب، قانون العمل اللبناني في حاضره ومستقبله، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، لبنان، ص ٣٥٨

^{١٨} وليم الغريب، المرجع السابق، ص ٣٥٨

وأكد على وجوب ان توضع اجراءات فعالة وملائمة وميسورة الفهم تُسهّل على الأجراء معرفة تفاصيل أجورهم^{١٩}، إلا أنّ هذا المشروع لم يبصر النور حتى يومنا هذا.

المبحث الثاني: مفهوم الأجر وبيان طرق تحديده

إن ما يميّز عقد العمل عن غيره من العقود هو الأجر. ويعتبر الأجر من العناصر الجوهرية في عقد العمل ليس فقط لاعتباره الموجب الأساسي الملقى على صاحب العمل، بل لما له من أهمية بالنسبة للعامل لإعتماده عليه بشكل أساسي في معيشته ومعيشة أسرته وعند تخلف هذا الموجب يصبح العقد من عقود التبرعات، لذلك نظراً لأهمية وخصوصية الأجر، كان لا بُدّ من وضع قوانين وأنظمة لحماية وتحديد مفهوم هذا الموجب المقدّس على الصعيد الدولي والداخلي وعلى صعيد الفقه والإجتihad (المطلب الأول)، كما وضعت قواعد وطرق تساعد على تحديد الأجر وفق أسس بيّنة قدر الإمكان وذلك تجنّباً لأي تقدير عشوائي في هذا المجال (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم الأجر

يُعَدّ الالتزام بأداء الأجر كما ذكرنا التزاماً جوهرياً على عاتق صاحب العمل، لذلك اهتمت قوانين العمل الخارجية والمحلية اهتماماً كبيراً بموضوع الأجر، فسّعت هذه القوانين الى تعريف الاجر، لذلك سنتحدّث في هذا المطلب

عن مفهوم الأجر على الصعيد الخارجي والإتفاقيات الدولية (الفقرة الأولى) وعن مفهوم الأجر على الصعيد الداخلي (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: مفهوم الأجر على الصعيد الخارجي والإتفاقيات الدولية

تم تعريف الأجر من خلال الإتفاقيات الدولية المتعلقة بحماية الأجور رقم ٥٩ لسنة ١٩٤٩ التي انبثقت عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثانية والثلاثين والمنعقد في ١٩٤٩/٠٦/٠٨ على أن الأجر هو أي مكافأة أو كسب يمكن تقدير قيمته نقداً، أيّاً كانت تسميته وطريقة حسابه وتحدد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو باللوائح الوطنية، ويدفعه صاحب العمل لشخص يستخدمه مقابل عمل أدّاه أو يؤدّيه أو خدمات قدّمها أو يقدّمها بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب^{٢٠}.

^{١٩} وليم الغريب، المرجع السابق، ص ٣٥٨ و ٣٥٩

^{٢٠} المادة الأولى من الإتفاقية الدولية رقم ٢٥ المتعلقة بحماية الأجور لسنة ١٩٤٩.

وجاء المشرع الأردني فعرف الأجر في الفقرة الثانية من المادة ١٣ من قانون العمل على أنه "كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيّاً كان نوعها اذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقرّ التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي"^{٢١}. ولم يغب عن القضاء مسألة تحديد مفهوم الأجر، حيث جاء في حكم محكمة التمييز الأردنية أن "الأجر هو كل ما يتقاضاه العامل من رب العمل بموجب عقد العمل" وتضيف في حكم آخر "تشمل كلمة أجر في قانون العمل الأجر المسمّى مضافاً إليه أي استحقاقات أو علاوة تدفع بصورة دائمة مهما كان نوعها باستثناء أجور العمل الإضافية"^{٢٢}.

بالإضافة الى المشرع الكويتي الذي عرف الأجر في الباب الرابع من قانون العمل الكويتي رقم ٦ سنة ٢٠١٠ في المادة ٥٥ منه "هو ما يتقاضاه لقاء عمله أو بسببه مضافاً إليه كافة العناصر المنصوص عليها في العقد أو لوائح صاحب العمل، ودون الإخلال بالعلاوة الإجتماعية وعلاوة الأولاد المقررتين وفقاً للقانون رقم ١٩ سنة ٢٠٠٠ المشار إليه"، يدخل في حساب الأجر ما يتقاضاه العامل بصفة دورية من علاوات أو مكافآت أو بدلات أو هبات أو مزايا نقدية.

"وميز المشرع الفرنسي بين الأجر الإجمالي (salaire brut) وهو مقدار الأجر الذي يعين في عقد الاستخدام بالاتفاق المتبادل بين العامل ورب العمل والأجر الصافي (salaire net) الذي يمثل القيمة التي يتحصل عليها العامل بعد أن يقطع من أجره الإجمالي اشتراكات الضمان الإجتماعي الواجب عليه دفعها. أمّا الأجر الفوق إجمالي (salaire super-brut) فيكون شاملاً الأجر الإجمالي وإشتراكات رب العمل الإلزامية في الضمان الإجتماعي"^{٢٣}.

"وهذا ما أشار إليه قانون العمل الفرنسي عندما عرف الأجر بأنه "كل أجر أو مرتّب أساسي، وكل الإمتيازات والملحقات المدفوعة بصورة مباشرة أو غير مباشرة نقداً أو عينياً من طرف صاحب العمل الى العامل بحسب عمل هذا الأخير"^{٢٤}.

^{٢١} أحمد عبد الكريم أبو شنب: شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان، الطبعة الاولى، ٢٠٠٩، ص ٢٠٠.

^{٢٢} تمييز مدني أردني، منشور في مجلة نقابة المحامين، العدد (٢-١)، رقم ٩٩/١٠١، ٢٠٠٠، ص ٣٧٠.

^{٢٣} بلال علي حبيب شعيتو، المرجع السابق، ص ٥٨.

^{٢٤} Voir l'article L 3221 – 3 du code du travail français qui stipule "constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base au minimum et tous les autres avantages et accessoires payés,

كما أنّ محكمة النقض الفرنسية، قد توسّعت في مفهوم الأجر حيث جاء بأحكامها " كلّ الإضافات الى الاجر الأساسي المشترطة للعامل، تنفيذاً لعقد العمل، لها صفة الاجر، وتدخل في حسابه ما لم تكن سداداً لمصاريف تحملها العامل".

أمّا موقف الفقهاء الفرنسيين ومنهم الأستاذ ليون فلقد عرّف الاجر بأنه: "مجموع المبالغ التي تدفع نتيجة لعقد يربط الأطراف حتّى لو لم تجد سببها تماماً في عملٍ فعلي^{٢٥}".

الفقرة الثانية: مفهوم الأجر على الصعيد الداخلي

إنّ قانون العمل اللبناني تناول موضوع الأجر في المادة الأولى والثانية منه عند تعريف كل من رب العمل والأجير.

كذلك نصت المادة ٥٧ في فقرتها الثانية على أنه يقصد بالأجر: الأجر الأساسي الذي يتقاضاه الأجير على أساس الوقت مع الزيادات والتعويضات والعمولات التي أُضيفت الى الأجر الأساسي^{٢٦}. وهذا ما قضت به محكمة التمييز اللبنانية في قرار رقم ٧ تاريخ ٢٠٠٨/٠٦/٠٥ بأن الأجر هو دخل الأجير الناتج عن عمله^{٢٧}.

وعليه يمكن تعريف الأجر على أنه "الدفع عن عمل قام به الاجير او المستخدم. وهذا الدفع هو بدوره كناية عن جعالة متفق عليها مسبقاً بين الأجير ورب العمل"^{٢٨}. فالعامل يلتزم القيام بالعمل المتفق عليه، مقابل التزام صاحب العمل بدفع الأجر المقابل لهذا العمل، أي أنّ التزام رب العمل بأداء الأجر يجذُ مصدره في الاتفاق المتبادل (synallagmatique) الذي يجمع طرفي عقد الاستخدام، فسبب موجب كل منهما، هو موجب الآخر.

فإنّ الأجر يرتبط بالعمل ارتباط السبب بالمسبب، فلقاء التزام العامل بأداء العمل يلتزم صاحب العمل بأداء الأجر وكذلك التزام صاحب العمل بأداء الأجر يُعد سبباً لالتزام العامل بأداء العمل.

directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de se dernier".

^{٢٥} يوسف أبو الياس، قانون العمل العراقي، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، الطبعة الثانية، منشورات مكتبة التحرير، بغداد، العراق، ١٩٨٠، ص ٢٦٦.

^{٢٦} بلال علي حبيب شعيتو، المرجع السابق، ص ٥٧.

^{٢٧} تمييز مدني، غرفة ثامنة، قرار رقم ٧، تاريخ ٢٠٠٨/٠٦/٠٥، غنوي ضد جمعية العناية بالطفل والأم، الرئيس سامي منصور والمستشاران أرليت الطويل ورجا خوري، باز ٢٠٠٨ (خلاصة القرارات الصادرة عن محكمة التمييز المدنية خلال العام ٢٠٠٠، جمعها ولخصها محمد يوسف ياسين)، المجموعة السابعة والأربعون، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٩، ص ٧٧٧.

^{٢٨} فرح أبي راشد، قضايا العمل ١٩٤١-١٩٦١، ص ١٦.

بالتالي فإن العمل المؤدى من شخص لمصلحة شخص آخر ودون مقابل لا يشكل رابطة استخدام، وبالتالي يُحرّم على الشخص الذي قام بهذا العمل حق التذرع بأحكام التشريع اللبناني. من هنا يتّضح أن الأجر لا بد أن يكون مستحقاً بموجب عقد عمل ومتناسب مع عمل الأجير الموكّل اليه أدائه. فهذا ما يميّز الأجر وعقد العمل عن العقود الأخرى.

المطلب الثاني: طرق تحديد الأجر

المبدأ هو أن يتم تحديد الأجر بالإتفاق بين العامل وصاحب العمل عملاً بمبدأ الحرية التعاقدية والعقد شريعة المتعاقدين المنصوص عنه في قانون الموجبات والعقود. غير أن تطبيق هذا المبدأ في عقد العمل يطرح إشكاليات عديدة أهمّها صعوبة التحديد المسبق للأجر الذي يُستحق للأجير مقابل العمل الذي سيقوم به هذا الأخير. بالإضافة الى عدم وجود الحرية والمساواة في كثير من الأحيان عند التعاقد بين صاحب العمل والأجراء، فغالباً ليسوا أحراراً في الإتفاق على شروط العمل بما فيها الأجر. لذلك وضعت قواعد ومبادئ أساسية تساعد على تنظيم طريقة تحديد الأجر تجنباً لأي تقدير عشوائي في هذا المجال، وعدم الإستقطاع منه إلّا وفقاً للشروط التي تحددها القوانين. وعليه سوف نتناول في هذا المطلب طرق تحديد الأجر المنصوص عليها في القانون والمفصلة على النحو التالي:

الفقرة الأولى: الأجر الزمني (salaire au temps)

الفقرة الثانية: الأجر بالقطعة (salaire à la pièce)

الفقرة الثالثة: الأجر بالطريحة (salaire à la tâche)

الفقرة الرابعة: الأجر تبعاً لجدارة العامل (salaire au mérite ou salaire personnalisé)

الفقرة الأولى: الأجر الزمني (salaire au temps)

نصّت المادة ٥٧ من قانون العمل اللبناني على أنّه "يقصد بالأجر: الأجر الأساسي الذي يتقاضاه الأجير على أساس الوقت". ويقصد بالأجر الزمني احتساب الأجر على أساس وحدة زمنية معيّنة كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر، دون النظر الى كمية الإنتاج أو نوعيته التي يحققها العامل في مثل هذه الوحدة الزمنية، بحيث يحصل العامل على أجر يتناسب مع الوقت الذي أمضاه في مزاوله العمل. وتضمن هذه الطريقة في احتساب الأجر للعمال عدم الإرهاق في العمل بالنظر الى تدخّل المُشرّع لتحديد حد أقصى لساعات العمل، وهي تحقق المساواة بين العمّال جميعاً دون النظر الى تفاوتهم في الكفاية والقدرة على

الإنتاج. أمّا بالنسبة الى صاحب العمل، فهي لا تضمن له حاصلاً كبيراً من الإنتاج، إذ يكتفي العمّال عادةً ببذل أقل جهد ممكن في العمل طالما أنّ أجورهم ثابتة لا تتوقف على قدر الإنتاج^{٢٩}.

الفقرة الثانية: الأجر بالقطعة (salaire à la pièce)

أشار قانون العمل اللبناني الى الأجر بالقطعة في الفقرة الثانية من المادة/٤٧/ حيث جاء فيها: "أمّا أجور العمل بالقطعة التي يقتضي لإنجازها أكثر من خمسة عشر يوماً فيُحدّد تاريخ دفعها برضى الفريقين". وعليه أنّ الأجر بالقطعة وهو ما يعرف بالأجر حسب إنتاج العامل هذه الطريقة تعود بالنفع على صاحب العمل الذي يدفع الأجر مقابل عمل منجز محدد ويعود بالنفع على الأجراء نتيجة قدرتهم على زيادة أجورهم ورفع مستوى معيشتهم بزيادة انتاجهم^{٣٠}.

لكن على الرغم من ايجابيات هذه الطريقة إلّا أنها لا تتفق مع النصوص القانونية المتعلقة بالحد الأدنى للأجور التي لا تميّز بين الأجراء الذين يتقاضون أجورهم بالقطعة أو بالطريقة أو نقداً. هذا وبالإضافة الى أنّ غالبية التشريعات والمواثيق الدولية تنص على المساواة في تحديد الأجور حمايةً للأجراء.

من هنا نرى أن المادة ٤٧ من قانون العمل أعطت حماية جزئية للأجر ولم تأخذ بالمساواة في الأجر بين الرجل والمرأة وغيرها من المسائل الجوهرية التي وضعتها منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية، وبحكم انضمام لبنان الى هذه الإتفاقيات وعملاً بمقدمة الدستور المضافة اليه تنفيذاً لوثيقة الوفاق الوطني التي أكّدت على التزام لبنان بمواثيق منظمة الأمم المتّحدة والإعلان العالمي لشرعة حقوق الإنسان، كرّست حق كل فرد، رجلاً كان أم امرأة، بالتمتع بالحقوق التي وردت في ذلك الإعلان ومنها الحق بنقاضي اجرٍ مساوٍ للعمل نفسه^{٣١}.

لذلك تم تضمين مشروع قانون العمل الجديد نصاً يقضي بتطبيق مبدأ المساواة في الأجر دون تمييز بين النساء والرجال عن كل عمل ذي قيمة متساوية، أي الأعمال المتساوية أو المماثلة أو المتشابهة، ولا يجوز التمييز اذا كان العمل مختلفاً ومع ذلك ذي قيمة متساوية. "كما طُبّق مبدأ المساواة في الأجر في قانون العمل الفرنسي بين النساء والرجال على الأجراء الخاضعين وغير الخاضعين لأحكامه، لا سيما على موظفي

^{٢٩} حسن كيرة، دروس في قانون العمل اللبناني والمقارن، مكتبة مكاوي، بيروت، ١٩٧٧، ص ٢٠٧ وص ٢٠٨.

^{٣٠} حسن كيرة، مرجع سابق، ص ٢٠٧.

^{٣١} وليم الغريب، مرجع سابق، ص ٣٦٣.

القطاع العام، وألزم صاحب العمل بأن يضمن المساواة في الأجر بين النساء والرجال عن نفس العمل أو عن عمل ذات قيمة متساوية. ووضع معياراً للأعمال ذات قيمة متساوية يقضي بأن تستلزم هذه الأعمال من الأجراء مجموعة شبيهة من المعارف مكرّسة أمّا بلقب أو شهادة أو قدرات مهنية، ومن أهلية مكتسبة من الخبرة، ومن مسؤوليات ومهام جسدية أو فكرية.

“Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble des connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l’expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveux” (art. L 3221 -4).³²

الفقرة الثالثة: الأجر بالطريقة

تقوم هذه الطريقة على حساب الأجر بجزء منه على أساس الأجر الزمني والجزء الثاني على أساس إنتاجية العامل لعدد معين من الوحدات وهي الطريقة التي تعرف بالأجر بالقطعة. الجزء الأول ثابت يضاف إليه الأجر بالقطعة ويزداد كلما انجز عمله في وقت أقل أو قام بإنتاج كمية أكبر في الوقت الزمني المحدد لكن هذه النظرية يؤخذ عليها انها تعطي العامل أجر غيراً ثابت، طمعاً بزيادة الأجر مما يتطلب زيادة جهد العامل الذي قد يتغير مع التقدم بالسن ومدى القدرة على العمل.

بالإضافة الى أن ذلك قد يفقد الأجر قيمته كمصدر الرزق الوحيد للعامل الذي يحتاجه ليلبي حاجاته اليومية له ولأسرته، إلّا أنّها قد تكون توفر زيادة مُجدية للعامل النشط كما تؤمن لرب العمل حصة وافية من الإنتاج بخلاف الأجر الزمني وحده.

الفقرة الرابعة: الأجر تبعاً لجدارة العامل

لم ينص القانون اللبناني على هذه الطريقة بل أنها اعتُمدت في فرنسا وتقوم على حصر الزيادة السنوية على الأجور بالعمّال الأكثر جدارة واستحقاقاً من أجل حثّ العمال على المواظبة على العمل بهدف الحصول على نوعية جيّدة من الإنتاج لكن يخشى من أن تفتقر هذه الطريقة للمعايير الموضوعية ويصار الى التفاوت والتفريق بين العمال مما قد يؤدي الى معارضات من قبل البعض الآخر.³³

³² وليم الغريب، مرجع سابق، ص ٣٦٥

³³ بلال علي شعيتو، مرجع سابق، ص ٧٢

لذلك فلبنان نصّ في المادة ٤٧ من قانون العمل على تحديد الأجر بالقطعة وعلى الرغم من عدم صراحة النص على تحديد الأجر بالزمن إلّا أنه من أفضل الطرق المتّبعة في تحديد الأجر ولا شيء يمنع من اتباع طريقة الأجر تبعاً لجدارة العامل ولو لم ينص عليها المشرّع إلّا أنه بالعودة الى النص العام فالعقد شريعة المتعاقدين ويجوز للفرقاء الإتفاق فيما بينهم على الطريقة التي يجدونها مناسبة لكلاهم شرط مراعاة قواعد النظام العام والآداب العامة.

خلاصة الفصل الأول:

يعتبر العمل المأجور رفيق الانسان، وضرورة موضوعية لنشاطه، وحياته، ومعيشته. وذلك لأنّ الأجور التي تُعطى للاجير مقابل عمله هي وسيلة للحصول على حاجاته الضرورية، وبغياب الأجر لا وجود لمصدر رزقٍ يغطي احتياجاته الأساسية.

نظراً لأهمية الأجر اهتمّ المجتمع الدولي كذلك المشرّع اللبناني بموضوع الأجر لتأمين الحماية القانونية اللازمة، إلا أنّ هذه الحماية مرّت بمراحل زمنية عدّة قبل الوصول الى ما هي عليه.

لذلك في هذا الفصل أجرينا دراسة تاريخية موجزة عن مراحل تطوّر الحماية القانونية التي مرّ بها الأجر ما قبل التّدخل التشريعي وما بعده، من خلال دراستنا للنظريات القديمة للأجر عبر العصور الى حين ترسيخ هذه الحماية بواسطة المعاهدات والاتفاقيات الدولية والتشريعات الداخلية، كما بحثنا في مفهوم الاجر وبيان طرق تحديده على الصعيد الداخلي والخارجي.

من خلال مراحل التطوّر التي شهدتها الحماية القانونية للاجر ومن خلال التعاريف المتعددة في التشريعات اللبنانية والخارجية، نجد أنّ القانون والفقه والاجتهاد، حاولوا إيجاد حلول لقضايا الأجور، كما اعطوا أهمية لتحديد مفهوم الاجر، وتحديد ما يدخل بنطاقه، اذ تبيّن لنا أنّ مضمونها واحد وهو أنّ هناك التزاماً على العامل بأداء العمل مقابل دفع صاحب العمل الاجر له بحيث يعتبر كل من العمل والاجر سبباً للالتزام الآخر. كما أجمعت على ضرورة حماية الأجور وأهميتها لتأمين مستوى معيشي لائق للاجير وأسرته وكما نظّمت هذه القواعد الحد الأدنى للاجر وطرق استحقاقه مع جميع الملحقات والزيادات التابعة له وهذا ما سنفضّله في الفصل الثاني من هذا القسم.

الفصل الثاني: الخصوصية القانونية للأجر

بعد الإشارة الى التطور التاريخي للحماية القانونية للاجر، رأينا انّ الدساتير والمنظمات الدولية والنظريات الاقتصادية قد حاولت إيجاد حلول لقضايا الأجور وحمايتها، من تعدي صاحب العمل، او الانتقاص من مقدارها وذلك لأنّ الأجر ضروري بالنسبة لحياة العامل ويشكل مصدر الرزق الوحيد له ولعائلته، فجاءت النصوص التشريعية الوضعية، وتدخلت بقواعد قانونية أمرة، لتنظيم عقود العمل والتي يعتبر الأجر جزءاً لا يتجزأ منها، حيث نظمت هذه القواعد الأجور وطرق دفعها وحمايتها، مع بقاء الحق للعامل وصاحب العمل للاتفاق فيما بينهما على جميع شروط العقد ومن ضمنها الأجور والتي يجب ألا تقل عن الحد الأدنى الذي حدده القانون، لأنّ الحد الأدنى يعتبر من النظام العام الحمائي للعامل.

ومن هذه القواعد أيضاً، استحقاق العامل للاجر مقابل العمل الذي يؤديه، فإذا تخلف هذا العنصر عند إبرام عقد العمل فإنه يدخل ضمن عقود التبرعات، أي بمعنى يتحوّل عن الصفة القانونية التي يتطلبها عقد العمل ويخرج عن نطاق تطبيقه. فالأجر له أهمية في عقد العمل وتتجلى في استحقاقه نتيجة عمل قام به الأجير في مواجهة صاحب العمل، إلا أنّ هذا الأصل يرد عليه استثناء في حالات معينة وردت على سبيل الحصر.

كما أنّ هذه القواعد نقلت مفهوم الاجر من المفهوم الضيق الحيوي للاجر الى المفهوم الإنساني الاجتماعي بحيث لم يعد يقتصر على الاجر الأساسي المعين في عقد الاستخدام بل أصبح يشمل الزيادات والملحقات التي تضاف عليه

فسوف نبحث بالتفصيل في أهمية الاجر وطرق استحقاقه **(المبحث الاول)** من خلال التوسع في خصوصية الأجر ومميزاته، على ان نتناول في **(المبحث الثاني)** الأسس القانونية للأجر عن طريق دراستنا لملحقات الاجر والحد الأدنى للأجور.

المبحث الأول: أهمية الأجر وطرق استحقاقه الاستثنائية

كما سبق وذكرنا بأن للأجر أهمية خاصة لارتباطه ارتباطاً وثيقاً بمعيشة العامل اليومية من أجل توفير مستوى معيشي لائق له ولأسرته، فبعد التطور التشريعي الذي شهده الأجر على صعيد معظم التشريعات والدساتير الدولية والإقليمية التي وضعت قواعد قوانين من أجل الحفاظ وحماية هذا الأجر، فكان لهذه التشريعات أن أعطت خصوصية بارزة للأجر، تميّز عقد العمل عن غيره من العقود، وأرست مبادئ أساسية ميّزته ونقلته مفهوم الأجر من المفهوم الضيق الحيوي للأجر الى المفهوم الإنساني الاجتماعي حيث أصبح العامل سيد نفسه حرّاً، يتناسب أجره مع العمل المؤدى من قبله وعليه سوف نتناول أهمية الأجر في (المطلب الأول) من هذا المبحث، واستحقاق الأجر بالرغم من عدم تأدية العمل في (المطلب الثاني) منه.

المطلب الأول: أهمية الأجر

تتجلى أهمية الأجور من خلال نص المادة ٦٢٤ م.ع. التي يُستنتج منها ثلاثة عناصر أساسية أولها أن عقد العمل هو عقد متبادل قائم على التراضي بين الطرفين، والثاني عنصر الأجر والثالث عنصر التبعية. يتبين لنا من هذه العناصر أن عقد العمل يرد على العمل التابع المأجور فهذا ما يميّز عقد العمل عن غيره من العقود وهذا ما يعطيه هذه الخصوصية. لذلك سوف نتحدث في هذا المطلب عن خصوصية الأجر (الفقرة الأولى) عن طريق التوسع في مفهوم العمل المأجور ورابطة التبعية وأهميتهما في تمييز عقد العمل عن غيره من العقود، وعن مميزات الأجر (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: خصوصية الأجر

ان الأجر عنصر جوهري في عقد العمل، فلا وجود لعقد العمل إلا إذا كان العمل مأجوراً، فالعمل المؤدى من شخص لمصلحة شخص آخر دون مقابل لا يشكل رابطة استخدام بل يشكل عقداً من عقود التطوع.

في لبنان وبالعودة الى التشريع القانوني فإنه يستنتج من نص المادة ٦٢٤ م.ع. التي عرّفت عقد الاستخدام "على أن اجازة العمل او الخدمة، عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين ان يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت ادارته مقابل أجر يلتزم هذا الفريق اداءه له".

بالإضافة الى المادة الاولى من قانون العمل على أن رب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأية صفة كانت أجيراً في مشروع صناعي أو زراعي مقابل أجر ولو كان هذا الاجر عيناً أو نصيباً من الأرباح.

وبالتالي استناداً الى هذه النصوص يمكن ان يُستنتج بأن ارادة المشرّع اللبناني هي ان العمل المؤدى من شخص لمصلحة شخص آخر ودون مقابل لا يشكل رابطة استخدام وبالتالي يحرم على الشخص الذي قام بهذا العمل حق التذرع بقانون العمل اللبناني.

كما ويبدو واضحاً من تعريف المادة ٦٢٤ م.ع.، خضوع العامل لسلطة رب العمل المتمثلة بالادارة والرقابة والإشراف المستمر على تأدية الأجير لعمله، وهذا ما استقرّ عليه الاجتهاد في قرار صادر عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت تاريخ ١١/١٠/١٩٦٣، الذي جاء فيه "ليكون هناك عقد استخدام وليكون لشخص ما صفة الأجير يجب ان يكون هذا الأجير مرتبطاً دائماً برب عمله وان يكون تحت سلطته ورقابته بصورة مستمرة"^{٣٤}.

لكن السؤال الذي يُطرح هو حول تحديد مضمون هذه التبعية ومفهومها؟ هل هي تبعية قانونية أم تبعية اقتصادية؟

ظهرت عدّة نظريات، حيث انقسم الرأي بين مؤيدين للتبعية الاقتصادية "اي ان يكون الأجير تابعاً اقتصادياً لصاحب العمل فيعتمد في معيشته على الأجر الذي يتقاضاه من رب العمل، والعبرة تكمن في الأجر الذي يعتبر المصدر الأساسي والوحيد في معيشته"^{٣٥}، فهو تابع اقتصادياً لصاحب العمل لأنه يعتمد في معيشته اعتماداً كلياً على الأجر الذي يتقاضاه منه. الا أن هذه النظرية انتقدت لعدم دقّتها، فتطبيق عقد العمل على كل من يعتاش من عمله يجعل من الصعوبة التمييز بين العمل التابع والعمل المستقل. أمّا الرأي الثاني المؤيد للتبعية القانونية فأعتبر أنه في "كل مرة يقوم فيها الأجير بعمله تحت سلطة واشراف ورقابة رب العمل يكون مرتبطاً بنظام العمل العام الذي يضعه رب العمل تحت طائلة توقيع الجزاءات عليه عند مخالفته التعليمات الواردة في هذا النظام"^{٣٦}.

^{٣٤} مجلس عمل تحكيمي في بيروت، قرار تاريخ ١١/١٠/١٩٦٣، الرئيس أمين نصّار والعضوان سعادة وديان، غيف شمس الدين المصنّف في قضايا والضمان الاجتماعي، تصنيف الاجتهادات الصادرة بين ١٩٤٧ و ٢٠٠٢ توزيع مكتبة زين الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٢.

^{٣٥} أحمد علي الشخبي، عقد العمل الفردي، ٢٠٠٠، بيروت، ص ١٩١.

^{٣٦} مجلس عمل تحكيمي بيروت رقم ٨٣٨/٢٧٢ تاريخ ١/٣/١٩٦٨، منشور في مجلة العدل ١٩٦٩، عدد ٤- ص ٥٥٣.

فالمعيار الذي تأخذ به هذه النظرية هو معيار موضوعي، لا يتوقف على الوضعية الاجتماعية والاقتصادية للأجير، خلافاً للمعيار ذاته الذي اتّسمت به التبعية الاقتصادية.

استقرّ الفقه والاجتهاد في لبنان على الاخذ بالتبعية القانونية كمعيار أساسي لتمييز العمل التابع عن العمل المستقلّ وتمييز عقد العمل عن غيره من العقود، وذلك بعد ان مرّ بعدة مراحل من عدم الاستقرار وسلسلة من القرارات المؤيِّدة للتبعية الاقتصادية وأخرى مؤيِّدة للتبعية القانونية.

فعلى سبيل المثال " قضية بائع الكاز " في هذه القضية أخذ الإجتهد بالتبعية الاقتصادية "ويرجع سبب تبني مجلس العمل التحكيمي في بيروت نظرية التبعية الاقتصادية في هذا القرار الى رغبته في حماية الطبقات العاملة الفقيرة وتمكينها من الإستفادة من التشريعات الاجتماعية"^{٣٧}.

كما استقرّ اجتهاد محكمة التمييز الفرنسية على اعتبار علاقة التبعية التي تربط علاقة الأجير بصاحب عمله هي العنصر الجوهرى الذي يميّز عقد العمل عن غيره من العقود المشابهة^{٣٨}.

لكن مع التطوّر الإلكتروني والتكنولوجي الذي شهده العالم، تغيّرت وسائل الانتاج وبرز نمط جديد من العمل وهو العمل عن بعد، حيث تتلاشى فيه سلطة رقابة وتوصية صاحب العمل على الأجير . الأمر الذي يثير التساؤلات حول إمكانية تطبيق القواعد القانونية التقليدية على هذا النوع من العمل ومدى الحماية القانونية المتوفرة للأجير ولأجره في هكذا نوع من العمل؟

هل يمكن الإستغناء عن عنصر الرقابة والتوجيه والإشراف الذي يُعدّ أساس عقد العمل التقليدي؟ ان المعايير التقليدية لقانون العمل، هي عاجزة عن حماية الأجير وأجره في ظل التطوّر التكنولوجي الذي يشهده العالم والذي يؤثر في طبيعة عقود العمل. فالعمل عن بعد بحسب منظمة العمل الدولية هو "نظام عمل قائم في مكان بعيد عن المقرّ الرئيسي أو موقع الانتاج اذ يكون الأجير في معزل عن الإتصال الشخصي مع باقي الأجراء الآخرين وتقوم التكنولوجيا الحديثة من خلاله بتسهيل عملية الإتصال".

يتّضح من هذا التعريف أن العمل عن بعد هو العمل الذي يبتعد فيه الأجير عن مكان تنفيذ العمل، ويبتعد الأجير عن سلطة المراقبة والإشراف المادية لنشاطه، من قبل صاحب العمل. ألا ان المراقبة في مثل هذه العقود تكون مراقبة عن طريق وسائل التكنولوجيا الحديثة ووسائل الاتصال وشبكة الانترنت، وعلى سبيل

^{٣٧} بلال علي حبيب شعيتو، مرجع سابق، ص ٥٣.

^{٣٨}

المثال: برامج مُدمّجة في الحاسوب المركزي في مكان العمل مرتبطة بالحاسوب الشخصي للأجير وبالتالي تصبح كـتقنية المراقبة عن طريق الفيديو.

الّا أن صاحب العمل قد يضطلع أثناء مراقبة الحاسوب الشخصي للأجير على بعض معلوماته الشخصية التي يكون قد دَوّنها فيه ما لم يكن هناك ما يمنعه من استخدامه لأُمور شخصية. لكن في حال استخدام هاتف العمل على سبيل المثال، لأُمور شخصية مع علم الأجير بأن الهاتف مراقب من قبل رب العمل، يعتبر الأجير مرتكباً خطأ جسيماً، الأمر الذي يبرر فصله وهذا ما جاء في حكم صادر عن محكمة النقض الفرنسية.

على الرغم من القرار الصادر عن محكمة النقض الفرنسية الذي اعتبر فصل الأجير عن عمله مبرر في الحالة سابقة الذكر، إلا أن القضاء الفرنسي اعتبر أن فصل الأجير يكون غير مبرر عندما يقوم رب العمل أثناء مراقبة عمل الأجير على التعدي على حياته الشخصية.

كذلك اعتبر القانون الفرنسي في مادته 2- L120، أن منع الاطلاع على الرسائل والمعلومات الشخصية للأجير ليست مطلقة، بل سمح بالاطلاع عليها في الحالات التالية:

- وجود مؤشرات تدل على الاستعمال التعسفي وغير المشروع لوسائل العمل.
 - غيابات الأجير المتكررة التي تُضر بنشاط العمل.
 - وجوب الاطلاع على الرسائل أو المعلومات الشخصية للأجير أمامه.
- من هنا يتّضح لنا أن المشرّع الفرنسي فرض ضوابط على المراقبة التي يقوم بها صاحب العمل على عمل الأجير، محيطاً هذا الأخير بجزء هام من الحماية، لكن دون أن تكون هذه الحماية متروكة على إطلاقها ومن طرف واحد.

وتجدر الإشارة الى أن القانون اللبناني لم يتطرق الى هذا النوع من العقود، كونه لم يُعدّل منذ فترة من الزمن ولم يراقب التّطورات التكنولوجية الحاصلة. وكذلك مشروع قانون العمل الجديد لم يأتِ على ذكر مثل هذه العقود.

الفقرة الثانية: مميزات الأجر

كما سبق وذكرنا، عرف الأجر تطوراً في مفهومه عبر الأزمنة، من أجر غذائي الى أجر ذي مفهوم اقتصادي بحت، من نظام الرّق الى أجر ذي مفهوم إقتصادي حيث يكون أجر العامل مرتبطاً بالعمل الذي يقوم به الأجير وما يبذله من قوة من أجل تحقيق هذا العمل، الى أن غدونا أمام تحوّل جذري في مفهوم

الأجر، بحيث أصبح للجوانب الاجتماعية والإنسانية الدور الأكبر في بلورة المفهوم الحديث للأجر الذي يراعي حاجات الأجير وحاجات عائلته ليتمكنوا من العيش في مستوى معيشي لائق. ولم يعد يُنظر إليه فقط كمقابل للعمل نظراً لأهمية التطور في مفهوم الأجر، سوف نتناول تباعاً مميزات الأجر وهي الطابع الحيوي للأجر (أولاً) والطابع الاجتماعي (ثانياً).

أولاً: الطابع الحيوي للأجر

إن الأجر هو الركن الأساسي والجوهري في عقد العمل، فهو هذا المقابل الذي يحصل عليه الأجير نتيجة عمله والذي يشكّل المورد الوحيد الذي يستند إليه في معيشته.

إذ أنه لولا وجود الأجر، لما وجدنا طبقة عاملة في المجتمع لإنجاز الأعمال وسير الحياة في المجتمع على كافة الأصعدة ولما كان تحقق التطور فيها.

ف نجد أن المسألة تتطلب التعاون بين صاحب العمل والعمّال لإنجاز الأعمال وسير الحياة في المجتمع. لذلك الحكومات تسعى جاهدة لايجاد هذا التعاون والتوازن بين حاجات العمّال ومصالح أصحاب العمل، وذلك من خلال تعديلات لقوانينها لمواكبة التطور السريع. فقانون العمل هو من القوانين المتطورة التي تواكب تطور الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية أيضاً. على الرغم من أن القانون اللبناني لا يعتبر مواكباً للتطورات كافة، إلا أننا نرى أنه في بعض الأحيان أعطى للأجير الحق بالأجر بالرغم من عدم أدائه للعمل المطلوب منه، عندما يكون هذا التّعطيل أو الغياب لأسباب حددها القانون. هذا ما يُعرف بالطابع الحيوي للأجر الذي يختلف مع ما جاء في الطابع القانوني للأجر وهو أن الأجر يشمل كل ما يدخل في ذمة العامل من مبالغ لقاء ما يؤديه من عمل متفق عليه بعقد العمل.

ثانياً: الطابع الاجتماعي

يلاحظ أن للأجر أهمية اجتماعية واقتصادية بالنسبة للعامل ولعائلته التي يعيلها وهو المصدر الوحيد الذي تعتمد عليه في معيشتها لسدّ متطلباتها وحاجاتها اليومية والأساسية. وتظهر هذه الأهمية من خلال التوسع في مفهوم الأجر بحيث لم يعد يقتصر على موجب تأدية الأجر من قبل رب العمل على الأجر الأساسي المعين في عقد العمل، بل يشمل عناصر وزيادات تضاف إليه، هذه الزيادات تُعرف بملحقات الأجر. بعض هذه الملحقات تعتبر أجراً إضافياً في حين لا يعتبر البعض الآخر كذلك. فقد نصّت المادة ٥٧ من قانون العمل اللبناني على أنه يقصد بالأجر: "الأجر الأساسي الذي يتقاضاه الأجير على أساس الوقت مع الزيادات والتعويضات والعمولات التي أضيفت الى الأجر الأساسي" وأشار قانون الضمان الاجتماعي اللبناني الى

لواحق الأجر في المادة ٦٨ منه والتي جاء فيها أن "الكسب الذي يتخذ أساساً لحساب الإشتراكات يشتمل على مجموع الدخل الناتج عن العمل بما فيه جميع العناصر واللواحق، ولاسيما تعويض الساعات الإضافية المدفوع بصورة معتادة، والمبالغ المدفوعة عادة من أشخاص ثالثين (الإكراميات)، وكذلك المنافع المقدّمة عيناً الى العامل".

"وتضمنت المادة 3-3221-L من القانون الفرنسي الأجر جميع المنافع والملحقات النقدية والعينية، التي تُدفع للعامل، إن مباشرة أو بشكل غير مباشر بسبب أدائه العمل"^{٣٩}.

وجاء في اجتهاد محكمة التمييز أن ما يعطى للأجير من منافع بصورة ثابتة يعتبر جزءاً من الأجر اذا اتسم بطابع الإستمرار والإستقرار وكان من دون مقابل^{٤٠}. فالمبدأ الذي يطبّقه الإجتهد على هذا الصعيد هو عدم اعتبار الملحقات جزءاً من الأجر عندما تكون تسديداً لنفقات تكبدها الأجير بسبب أو بمناسبة العمل، موضوع عقد استخدامه، فالأصل أن النفقات المهنية يتحملها صاحب العمل، والمبلغ المالي الذي يدفع للأجير تعويضاً عن نفقة إقتضتها طبيعة مهنته لا يشكل أية منفعة اضافية يفيد منها العامل، فهو يُصرف له لقاء تكاليف فعلية تكبدها بسبب تنفيذ عقد عمله، اي استرداداً لما أنفقته، وليس مقابلاً لعمل قام به^{٤١}. أما اذا كانت اللواحق والزيادات تعويضاً عن جهد بذله الأجير تنفيذاً لعقد الإستخدام فعندها تدخل في صلب الأجر^{٤٢}. وسوف نتوسع في شرح هذه الملحقات في المبحث الثاني من هذا الفصل.

المطلب الثاني: استحقاق الاجر بالرغم من عدم تأدية العمل

يُعد الأجر عنصراً جوهرياً من عناصر عقد العمل فهو يقابل العمل الذي يؤدّيه الأجير تنفيذاً لعقد الاستخدام. ولذلك نصّت المادة ٦٣٣ من قانون الموجبات والعقود على ما يلي:

"إنّ السيّد أو المولى يلزمه أن يدفع الأجر أو البذل وفقاً لشروط العقد أو لعُرف المَحَلّة" وإذا لم يكن اتفاق ولا عُرف فلا يستحق أداء البذل إلّا بعد القيام بالخدمة أو إيفاء العمل".

^{٣٩} constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire au traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employés au salarié en raison de l'emploi de ce dernier (art.L.3221-3 C.TRAV)

^{٤٠} تمييز مدني، غرفة ثامنة، قرار رقم ١٤٤، تاريخ ٢٠٠٧/١٠/١٢ الرئيسة المنتدبة أRLيت الطويل والمستشاران رجا الخوري وميشلين بريدي، كساندر ٢٠٠٧، العدد العاشر، ص ١٧٥١.

^{٤١} م.ع.ت، في بيروت، قرار رقم ٦٨، تاريخ ١٩٦٧/٠١/٢٠، فؤاد خيرالله ضد شركة الخطوط الجوية عبر المتوسط، الرئيس احاد الشخبي والعضوان سعادة ودرين، العدل ١٩٦٨، العدد الأول، ص ١٠١، رقم ٧٣

^{٤٢} Toutes les allocations stipulées au profit de l'ouvrier en execution du contrat de travail, lorsqu'elles ne sont pas le remboursement de dépenses mises a sa charge, ont le caractère de rémunération, et, comme tels, participant aux salaires" (soc, 11 mai 1948, cite dans André Brun, La jurisprudence en droit du travail, grands arrêts, préface de Jean-Marcel Jeanneney, Sirey, Paris, 1967, p57).

Voir également: cass. Soc. 10 nov 2004, pouvoir n° 02-41,881, Bull. Civ. 2004, n 282, p256.

وتطبيقاً لذلك فإذا لم ينفذ العامل ما عليه من التزام بالعمل، حُقَّ لصاحب العمل أن يتحلل من التزامه المقابل بدفع الأجر.

ولكن إذا كان الأصل أن استحقاق العامل الأجر يكون مقابلاً لأدائه العمل، إلا أن المشتري، وأخذاً بالطابع الحيوي للأجر، قرّر أن هناك حالات يستحق فيها العامل كامل أجره أو جزءاً منه رغم عدم أدائه العمل. وجاء في اجتهاد محكمة التمييز اللبنانية أنه لا يجوز حرمان العامل من الأجر "عندما لا يكون تخلفه عن أداء العمل معزواً الى خطأ منه"^{٤٣}.

ومن الحالات التي يستحق فيها العامل أجره بالرغم من عدم تأديته العمل، الأعياد والإجازات المدفوعة، ومنع العامل من العمل لسبب يرجع الى صاحب العمل، الإضراب المشروع، وتغيّب الأجير عن العمل خلال مدة الإنذار بحثاً عن عمل آخر، والتوقيف القضائي للعامل.

سنتناول هذه الحالات السابق ذكرها على النحو التالي: الحالات التي يستحق فيها الأجر دون تأديته العمل بفعل القانون، الأعياد والإجازات المدفوعة (الفقرة الأولى)، الحالات التي يستحق فيها الأجر دون تأديته العمل بفعل صاحب العمل، (الفقرة الثانية)، الحالات التي يستحق فيها الأجر دون تأديته العمل بفعل الأجير (الفقرة الثالثة).

الفقرة الأولى: الحالات التي يستحق فيها الأجر دون تأدية العمل بفعل القانون (الأعياد والإجازات المدفوعة)

الإجازات المدفوعة هي مدة تعطيل عن العمل فرض المشتري على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجراً عنها. وهي على نوعين: نوع عادي غايته تأمين راحة الأجير جسدياً وذهنياً، ويتمثل بالإجازة السنوية المنصوص عليها في المادة ٣٩ من قانون العمل اللبناني، ونوع خاص يستفيد منه الأجير إما لأسباب تتعلق بشخصه كالإجازة المرضية (المواد من ٤٠ الى ٤٢ من قانون العمل) وإجازة الوضع (المادتان ٢٨ و ٢٩ عمل)، أو لغرض تمكينه من القيام بواجبات اجتماعية كإجازة الوفاة^{٤٤} (المادة ٣٨ عمل). ونصّ قانون ٣٠ نيسان ١٩٥٩ على إجازة مدفوعة الأجر في الأول من أيار من كل عام بمناسبة عيد العمال. كذلك منح قانون ٢١ تشرين الثاني ١٩٦٣ العمال إجازة مدفوعة الأجر بمناسبة عيد الاستقلال الموافق الثاني والعشرين من شهر تشرين الثاني من كل عام.

^{٤٣} تمييز مدني، غرفة ثامنة، قرار رقم ٨٧، تاريخ ٢٠٠٤/١١/٠٢، مؤسسة كهرياء لبنان ضد ليون، الرئيس مقلد والمستشاران برنار الشويري ومالك عيلا، باز ٢٠٠٤، المجموعة الثالثة والاربعون، منشورات الحلبي الحقوقية، ص ٩١٩.

^{٤٤} نصّت المادة ٣٨ من قانون العمل اللبناني على أنه "يحق لكل أجير فقد أباه أو أمه أو زوجه أو أحد أولاده وأحفاده أو أحد جدوده وجداته إجازة يومين بأجر كامل".

وأعطت إتفاقية العمل العربية رقم ١٠ لعام ١٩٧٩ العمّال الحق في إجازة دراسية مدفوعة الأجر، تكون بصفة خاصة في مجالات التدريب المهني، التثقيف التقّابي، التثقيف المدني والاجتماعي، وتعليم الكبار ومحو الأمية.

والمبالغ التي يحصل عليها العامل في الحالات السابقة تُعتبر أجراً على الرغم من عدم وجود عمل مقابل لها، لأنّ الأمر هنا لا يخرج عن "اتباع طريقة معينة تضمن حسن توزيع الأجر دون مساس بمدلوله أو قدره الذي يمثل في الجملة مقابل عمل الأجير الفعلي، إذ لو وُزّع هذا القدر على أيام العمل الفعلية وحدها لما تبقّى له منه شيء، ممّا يؤدّي الى قلب هذه الإجازات وبالأعلى بدل أن تكون كما هو المقصود مُحَقَّقة لصالحه ومنفعته، والى الإخلال بما للأجر من دور حيوي في معاش العامل"^{٤٥}.

الفقرة الثانية: الحالات التي يستحق فيها الاجر دون تأدية العمل بفعل صاحب العمل

سنتناول في هذه الفقرة الحالات التي يتقاضى فيها الأجير أجره دون القيام بالعمل الموكّل اليه وذلك لأسباب تعود لرب العمل. وهذه الحالات هي (أولاً) منع العامل من العمل لسبب يرجع الى صاحب العمل (ثانياً) تغيب الاجير عن العمل خلال مدة الإنذار بحثاً عن عمل آخر.

أولاً: منع العامل من العمل لسبب يرجع الى صاحب العمل

نصّت المادة ٦٣٤ من قانون الموجبات والعقود على أنّ "من التزم القيام بعمل أو بخدمة ولم يتمكن من إتمامها لسبب يتعلّق بمستأجره، يحق له أن يتقاضى كل الأجر الذي وُعدّ به إذا كان قد بقي على الدوام قيد تصرف المستأجر ولم يؤجّر خدمته لشخص آخر - على أنّه يجوز للمحكمة أن تخفّض الأجر المعيّن بحسب مقتضى الحال".

استناداً الى هذا النص نستنتج أنّه إذا كان منع الأجير من العمل لسبب يرجع الى رب العمل استحق كامل أجره، على أن يعود للقضاء تخفيض مقدار الأجر تبعاً لظروف كل حالة. أمّا إذا كان المنع عائداً لسبب أجنبي عن صاحب العمل تحرّر هذا الأخير من موجب دفع الأجر.

تباينت آراء الفقهاء حول مفهوم السبب الراجع الى رب العمل:

١- ذهب جانب من الفقه^{٤٦} الى أنّه يكفي أن يكون السبب متصلاً بالعمل حتى يكون راجعاً الى رب العمل، فيلتزم عندها رب العمل بتأدية أجر العامل، ولكن يؤخذ على أصحاب هذا المنطق من التفكير أنّه لو كان ما تقدّم هو المقصود من عبارة "لسبب يتعلّق بمستأجره" لاكتفى المُشرع بالنص على أنّ العامل يستحق أجره إذا

^{٤٥} رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل (المصري واللبناني)، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، ١٩٨٣، ص ٣٧٢.

^{٤٦} رمضان أبو السعود، مرجع سابق، ص ٣٧٥/٣٧٦.

لم يمنعه من العمل إلا سبب لا يرجع إليه هو. أمّا النص على السبب الراجع الى رب العمل فيُفهم منه بلا شك أنّ المشرّع لا يمد حكم النص الى كل الأسباب التي لا ترجع الى العامل بل يقصر حكمه على ما كان من هذه الأسباب راجعاً الى رب العامل.

٢- اتجه بعض الفقه^{٤٧} الى اعتبار أنّ السبب الذي يرجع الى رب العمل هو السبب الناجم عن فعله وإرادته، وتستوي في ذلك تصرفات رب العمل القانونية التي تشكّل خطأً وأعماله غير الخاطئة (كمبادرته الى تعطيل العمل في المؤسسة لقلّة الطلب على منتوجاتها).

٣- ذهب جانب آخر من الفقه^{٤٨} الى أنّ معنى رجوع السبب الى رب العمل هو أن يكون السبب وثيق الصلة بذات نشاط رب العمل، أمّا إذا كان خارجياً بالنسبة الى هذا النشاط ولا ينبعث منه ذاته فأثّه لا يعتبر سبباً راجعاً الى رب العمل.

٤- استقرّ أغلب الفقه^{٤٩} على اعتبار أنّ السبب يكون أجنياً عن رب العمل لا يد له فيه إذا كان نتيجة قوة قاهرة^{٥٠} أو خطأ الغير^{٥١} أو خطأ العامل^{٥٢}، ويكون راجعاً إليه فيما عدا هذه الحالات.

ويقصر حكم المادة ٦٣٤ م.ع. على الحالات الطارئة المفاجئة. وعلى الرغم من أنّ القاعدة التي بيّناها تقتضي بعدم استحقاق العامل أجراً خلال فترات التعطيل التي لا ترجع أسبابها الى رب العمل. إلا أنّ قضاء هيئات التحكيم في مصر، مستنداً الى اعتبارات العدالة، يتّجه الى أحقية العامل في الحصول على نصف أجره إذا كان العطل غير عائد الى أصحاب العمل^{٥٣}.

ثانياً: تغيب الاجير عن العمل خلال مدة الإنذار بحثاً عن عمل آخر

نصّت المادة ١١٦ من قانون العمل المصري على التالي: "إن كان الإخطار بالإنتهاء من جانب صاحب العمل، يحق للعامل أن يتغيّب يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب"^{٥٤}.

وقد طبّق المشرع اللبناني هذا المبدأ فأعطى العامل حق التغيب ساعة في اليوم خلال مدة الإنذار^{٥٥}. لكنّه، وبخلاف المشرّع المصري، لم يُقرّر استحقاق العامل الأجر خلال فترات التغيب^{٥٦}، وفي ذلك ثغرة تشريعية

^{٤٧} المرجع السابق، ص ٣٧٦.

^{٤٨} المرجع السابق، ص ٣٧٦.

^{٤٩} المرجع السابق، ص ٣٧٧.

^{٥٠} صبا نعمان رشيد الويسي، وقف عقد العمل وتطبيقاته، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ٢٠١٢، ص ١١٣.

^{٥١} "الغير هنا هو كل من لا يكون صاحب العمل مسؤولاً عنه بوصفه أحد أتباعه أو نوابه أو مساعديه في إدارة شؤون المشروع أو الأمور المتعلقة به، لذلك لا يُعد شخصاً أجنياً أي من الأغيار من كان متعهداً أو مورّداً أو مساعداً" (المرجع السابق، ص ١١٤).

^{٥٢} أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل، الطبعة العربية الحديثة، القاهرة، مصر، ١٩٧٨، ص ٧٨.

^{٥٣} هيئة تحكيم القاهرة، القراران الصادران في ١٩٥٥/٠١/٠٩ و ١٩٥٦/١٢/١٧، مذكوران في: رمضان أبو السعود، مرجع سابق، ص ٣٨٤.

^{٥٤} راجع: لوسي اسكه نيان، "عقد العمل الغياب دون مبرّر مشروع (دراسة مقارنة)"، العدل ٢٠١٠، العدد الثاني، ص ٥٨٣.

واضحة، ذلك أنه إذا كان العامل يحصل فقط على الحد الأدنى الرسمي للأجور مقابل ما يؤدّيه من عمل، يكون قد تقاضى أجراً يقل عن الحد الأدنى الذي يكفيه لسد حاجاته الضرورية والمتطلبات الأساسية لعائلته^{٥٧}، وهذا يشكل انقاصاً من الحماية التي يقتضي أن توفرها تشريعات العمل للأجراء.

الفقرة الثالثة: الحالات التي يستحق فيها الاجر دون تأدية العمل بفعل الأجير

سنتناول في هذه الفقرة الحالات التي يتقاضى فيها الأجير أجره دون القيام بالعمل الموكل اليه وذلك لأسباب متعلّقة به، (أولاً) الاضراب، (ثانياً) التوقيف القضائي.

أولاً: الاضراب المشروع

الإضراب هو التوقّف الجماعي المقصود عن العمل من جانب الأجراء، ويقتضي لاعتباره قانونياً أن يتوافر شرطان:

الأول شكلي، إذ جاء في المادة ٤٧ من قانون عقود العمل الجماعي والوساطة والتحكيم تاريخ ١٩٦٤/٠٩/٠٢ أنه "في حال فشل الوساطة كلياً أو جزئياً، يجب أن يُسوّى النزاع الجماعي بواسطة اللجنة التحكيمية المنصوص عنها في المادة التاسعة والأربعين من هذا القانون (...). بعد إنقضاء خمسة عشر يوماً على الأقل من تاريخ التوقّف الجماعي عن العمل بسبب النزاع بناءً لطلب أحد الطرفين المتنازعين". ونصّت المادة ٦٣ من القانون المذكور على أنه "يكون غير شرعي كل توقّف عن العمل، من قبل الأجراء أو أرباب العمل، بسبب نزاع عمل جماعي، قبل وأثناء مرحلة الوساطة وأثناء مرحلة التحكيم. ويُعتبر أيضاً غير شرعي كل توقّف عن العمل من قبل الأجراء أو أرباب العمل بعد صدور قرار التحكيم ويكون سببه معاكسة القرار أو الاحتجاج عليه".

والثاني موضوعي، ويُستفاد من نص المادة ٨٤ من قانون العمل الذي حَظَرَ على النقابات العمل بالسياسة ممّا يوجب أن يكون هدف الإضراب مهنيّاً.

^{٥٥} جاء في المادة ٥١ من قانون العمل اللبناني أنّ " للأجير خلال مدة الإنذار أن يتغيّب ساعة من ساعات العمل في ليوم ليفتش عن عمل آخر".

^{٥٦} " مبدأ حسن النية يوجب على صاحب العمل السماح للعامل بالتغيب بضع الساعات معقولة عن عمله لتمكينه من البحث عن عمل آخر، وقد طُبّق قانون العمل اللبناني هذا المبدأ وأعطى للعامل حق التغيب ساعة في اليوم خال مدة الإنذار (م ٥١). ولكن يُراعى أنّ أجر العامل إذا كان محسوباً بالساعة أو بالقطعة، فسوف ينقص الأجر في الحالة الأولى بقدر ساعات الغياب وفي الحالة الثانية إذا قلّ عدد القطع المنتجة نتيجة هذا الغياب" (حسن كيرة، مرجع سابق، ص ٢٨٣).

^{٥٧} نصّت المادة ٤٤ من قانون العمل اللبناني على أنه "يجب أن يكون الحد الأدنى من الأجر كافياً ليسد حاجات الأجير الضرورية وحاجات عائلته على أن يؤخذ بعين الاعتبار نوع العمل ويجب أن لا يقل عن الحد الأدنى الرسمي".

إلا أنّ نص المادة ٦٣ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم يثير الإشكالية التالية، إذا كان التوقّف غير المشروع عن العمل يحرم الأجراء المضربين من قبض أجورهم، فهل يعني ذلك أنّ التوقّف القانوني يؤدّي الى نتيجة معاكسة؟

عمد الإجتهد اللبناني على تفسير نص المادة ٦٣ على النحو التالي:

إنّه، وعلى الرغم، من اقتصار المادة ٦٣ المذكورة على بحث أثر الإضراب غير المشروع على الأجر إلا أنّ الامتناع عن دفع الأجور في لبنان شمل الإضرابات المشروعة وغير المشروعة^{٥٨}. فأجراء شركة بون جوس عام ١٩٦٩ لم يحصلوا إلا على أجر يوم واحد خلال فترة إضرابهم المشروع الذي استمر ثلاثة أيام بعد فشل الوساطة^{٥٩}.

لكن، ونتيجةً لتطوّر مفهوم الأجر من مفهوم مدني الى مفهوم اجتماعي، نجد في السنوات الأخيرة اتجاهاً نوعياً لمجلس العمل التحكيمي في بيروت، يجعل للإضراب المشروع غير تلك النتيجة^{٦٠}، حيث قضى المجلس في أحد قراراته "بأنّه يترتّب للمدّعية أجورها عن فترة توقّفها المشروع عن العمل أخذاً بالمدلول العكسي للمادة ٦٣ من فقرتها الثالثة^{٦١}".

وجاء موقف القانون والقضاء في فرنسا على الشكل التالي:

فالمبدأ أنّ الإضراب يؤدّي الى تعليق عقد العمل (suspension du contrat de travail) وحرمان العمّال من أجورهم تطبيقاً للمبادئ العامة^{٦٢}. لكن ممارسة هذا الحق الذي كفله الدستور الفرنسي^{٦٣} قد تؤل الى فسخ عقد الاستخدام (rupture du contrat de travail) إذا تُسبب الى الأجير ارتكاب خطأ فادح (faute grave) خلال فترة التوقّف عن العمل^{٦٤}. وأقرّت محكمة التمييز الفرنسية في سلسلة قرارات صدرت عنها العام ١٩٦١ قانونية منّح المداومة (primes d'assiduité) التي عمد بعض أرباب العمل الى إعطائها للعامل مقابل مواظبتهم على الحضور الى العمل، وإنقاص قيمها في حال تغيّبهم. وقد شكّلت تلك

^{٥٨} م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٢٧٣، تاريخ ١٩٦٧/٠٢/٢٤، سليم أبي ديوان ضد بيبك بيروت للتجارة، الرئيس الشخبي والعضوان سعادة وديان، العجل ١٩٦٨، العدد الأول، ص ١٠٥.

^{٥٩} Leila Azouri, Le règlement pacifique des conflits collectifs du travail au Liban, Thèse de Doctorat sous la direction de Jean Pélissier, Université Jean Moulin (Lyon III), 1974, p. 109

^{٦٠} عابدة عماد كمال الدين وحسام جهاد الزين، "الإضراب في التشريع اللبناني والفرنسي دراسة مقارنة" إشراف عبد السلام شعيب، العجل ٢٠٠٦، العدد الثاني، ص ٥١٣.

^{٦١} م.ع.ت. في بيروت، الغرفة الثالثة، قرار رقم ١٣٧، تاريخ ١٩٩٢/٠٣/١٠، إيمان شحادة ضد الشركة اللبنانية للتصنيع والتسويق، الرئيس الشخبي والمستشاران مارون وحمويه، العجل ١٩٩٢، ص ٣٦٣.

^{٦٢} Philippe Waquet, L'entreprise et les libertés du salarié, Editions Liaison, 2003, p. 31.

^{٦٣} "Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le règlementent" (art. 7 du préambule de la Constitution de 1946 faisant officiellement partie de la Constitution de 1958). Voir la decision "Liberté d'association" du Conseil constitutionnel qui a reconnu la valeur constitutionnelle du préambule de 1958: Décision n° 71-44 DC du 16 juillet 1971, JORF du 18 juillet 1971, p. 7114.

^{٦٤} "L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié" (art. L. 2511-1 al. 1 C. trav.).

المنح أداة استخدمها أصحاب العمل للضغط على العمال وثنيتهم عن الإضرابات، فاقترص تخفيض مقدارها على ممارسة حق الإضراب ولم يُحسب ذلك سوى في حالات التغيب عن العمل لدواعي المرض مثلاً، ممّا حدا بالمشرع الفرنسي الى إصدار قانون في ١٧ تموز ١٩٧٨ منع بمقتضاه التمييز في هذا الجانب، وكرّست محكمة التمييز هذا المنحى التشريعي في عدّة قرارات^{٦٥}.

ويتجه القضاء الفرنسي اليوم الى التخفيف من حدّة القواعد التي تمنع الأجراء من استيفاء أجورهم خلال فترة الإضراب المشروع (grève licite)، إذ جاء في قرار صدر عن محكمة التمييز عام ٢٠٠٦ أنّ "الوضعية التي يجد فيها العمال أنفسهم مرغمين على التوقف عن العمل دفاعاً عن حقوقهم الأساسية التي تضررت بفعل إخلال رب العمل الفادح والمتعمّد بموجباته قد تُلزم هذا الأخير بدفع تعويض يعادل الأجر عن فترة التغيب عن العمل"^{٦٦}. وهكذا أصبح إضراب الأجراء الناجم عن تأخر رب العمل المقصود في دفع أجورهم يعطيهم الحق في المطالبة بتعويض يوازي أجورهم عن فترة انقطاعهم عن العمل.

ثانياً: التوقيف القضائي

جاء في المادة ٦٧ من قانون العمل المصري أنّه "إذا اتُّهم العامل بارتكاب جناية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو اتُّهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً. وعليه أن يعرض الأمر على اللجنة القضائية المختصة المشار إليها في المادة ٧١ من هذا القانون خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف.

وعلى اللجنة أن تبت في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة أيام من تاريخ العرض، فإذا وافقت يُصرف للعامل نصف أجره، أمّا في حال عدم الموافقة على الوقف يُصرف أجر العامل كاملاً من تاريخ وقفه. فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحكمة الجنائية أو قُدِّم للمحاكمة وقُضي ببراءته وجب إعادته للعمل مع تسوية مستحقّاته كاملة وإلا اعتُبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً".

فالمشرع المصري، مراعاةً لوضع الأجير باعتباره قد يكون المعيل الوحيد لأسرته، قضى باستحقاقه نصف أجره إذا ما وافقت اللجنة القضائية على وقفه، وبصرف كامل الأجر في حال عدم موافقتها. وليس لهذه المادة ما يقابلها في قانون العمل اللبناني، فالمادة ٧٢ اكتفت بالنص على أنّه "إذا أُوقِفَ الأجير من قبل القضاء

^{٦٥} Cass. soc., 26 févr. 1981, pourvoi n° 80-41.067, publié au Bulletin et sur Légifrance; Cass. Soc., 25 mars 1982, pourvoi n° 81-11.175, publié au Bulletin et sur Légifrance.

^{٦٦} "Attendu cependant que dans le cas où les salariés se trouvent dans une situation contraignante telle qu'ils sont obligés de cesser le travail pour faire respecter leurs droits essentiels, directement lésés par un manquement grave et délibéré de l'employeur à ses obligations, celui-ci peut être condamné à payer aux grévistes une indemnité correspondant à la perte de leur salaire" (Cass. Soc., 7 juin 2006, pourvoi n° 04-46.664, Bull. Civ. 2006, V, n° 205, p. 198).

فيُعتبر موقوفاً عن العمل حكماً. وحالما يُخلَى سبيله يُعاد الى العمل الذي كان يمارسه أو الى عمل مماثل".
وحبذا لو أنّ المشترع اللبناني يسير على خُطى المشترع المصري، فيعمد الى إضافة نص قانوني صريح على المادة ٧٢ يُنظّم فيه مسألة استحقاق العامل الأجر عند توقيفه من قبل المراجع القضائية المختصة.

المبحث الثاني: الأسس القانونية للأجر

لما كان الأجر بالغ الأهمية في حياة العامل، اذ هو غالباً مصدر رزقه الوحيد ووسيلته الأساسية للعيش، فقد أحاطه المشترع بحماية خاصة، ومظاهر هذه الحماية متعددة. تَمَثِّل التدخل التشريعي في موضوع الأجر بوضع العديد من القواعد القانونية الأمر التي أملاها هذا الطابع الإجتماعي للأجر. وهذه القواعد تهدف الى بسط أكبر قدر ممكن من الحماية القانونية للعمّال، على الرّغم من أنها قد تبدو احياناً متعارضة مع مصالح رب العمل. ولعلّ أبرز أوجه الحماية، ملحقات الأجر (الفقرة الأولى) والحد الأدنى للأجر (الفقرة الثانية).

المطلب الأول: ملحقات الأجر

سوف نتناول في الفقرة الأولى الملحقات التي تعتبر جزءاً من الأجر وفي الفقرة الثانية الملحقات التي لا تشكل جزءاً من الأجر.

الفقرة الأولى: الملحقات التي تشكل جزءاً من الأجر

اللواحق التي تعتبر جزءاً من الأجر هي: زيادة غلاء المعيشة، العمولة، المنحة، النسبة المئوية من الربح أو الإيراد، بدل ساعات العمل الإضافية وبدل التمثيل.

أولاً: زيادة غلاء المعيشة

تعويض غلاء المعيشة هو نسبة مئوية من الأجر تضاف إليه ليتناسب مع كلفة المعيشة المرتبطة ارتباطاً وثيقاً بارتفاع ثمن السلع والخدمات الأساسية.

لذلك حرص المُشرّع اللبناني على مساعدة العامل في مواجهة زيادة أسعار الحاجات الضرورية بتقرير زيادات غلاء المعيشة.

فأصدر ابتداءً من العام ١٩٤٣ بعض القوانين، عُرِفَتْ بقوانين غلاء المعيشة. ومنذ ذلك التاريخ دأبت السلطة التنفيذية على اصدار مراسيم تعيين الحد الأدنى للأجور ونسبة غلاء المعيشة وكان آخرها المرسوم رقم ٧٤٢٦ الصادر في ٢٥ كانون الثاني ٢٠١٢.

والجدير بالذكر أن تلك المراسيم تقتصر على العقود المبرمة وفقاً لأحكام المادة ٦٢٤ م.ع. إن مجلس شورى الدولة في لبنان استقرّ على أن زيادة غلاء المعيشة يقتضي أن تُحدّد على أساس نسبة مئوية^{٦٧}.

الآ أن المراسيم الصادرة في هذا الشأن، تُقرّها على شكل مبلغ مقطوع. وهذه المراسيم تتمتع بالصفة الآمرة، فلا يجوز مخالفتها، ولو قبل الأجير بذلك، لتعلقها بالإنظام العام.^{٦٨} وتعتبر زيادة غلاء المعيشة جزءاً لا يتجزأ من أجر العامل الأساسي، مما يستوجب أخذها بعين الاعتبار عند إحساب تعويض الصرف التعسفي^{٦٩}، لكن مع تدخّل المشرّع بصورة دورية من أجل تقرير تعويضات غلاء المعيشة، هل يجوز إدراج بند في عقد الاستخدام أو إتفاقية العمل الجماعية يلحظ تعديلاً تلقائياً في قيمة الأجر بما يتناسب مع التغيرات التي قد تطرأ مستقبلاً على أسعار السلع والخدمات ودون الحاجة لإجراء مفاوضات جديدة بين طرفي عقد العمل في هذا الشأن؟

عدد من الدول الأوروبية تأخذ بهذه التقنية على الرغم من العيوب التي قد تعثر بها^{٧٠}. أما في فرنسا فيُحظَر تضمين عقود العمل بنوداً تربط تحديد الأجر بمؤشر الغلاء أو الحد الأدنى للأجور^{٧١}. هذا ما أكّدت عليه محكمة التمييز الفرنسية عام ٢٠٠٦ بتأييدها قرار محكمة الإستئناف لجهة اعتبار مثل تلك البنود غير مباحة.^{٧٢}

لكن بالمقابل يجوز ربط الأجر بتغيّر أسعار السلع والمواد المنتجة في المؤسسة التي يعمل فيها الأجير^{٧٣} وهذا ما يعرف في القانون الفرنسي بالبنود التأشيرية المباحة (clauses d'indexation permises). ولم

^{٦٧} م.ش.د. الغرفة الإدارية، الرأي رقم ٢٠١١/١٠٣ - ٢٠١٢، تاريخ ٢٠١٢/١١/١١، طالب الرأي وزير العمل، الرئيس شكري صادر والمستشاران زياد شبيب وريتا كرم القزي، العدل ٢٠١٢، العدد الثاني، ص ٧٨١.

^{٦٨} تمييز مدني، غرفة ثامنة، قرار رقم ٥٩، تاريخ ٢٠١١/٠٦/٢٦، واريديني ضد كريدي ليونيا لبنان ش.م.ل باز ٢٠٠١ (خلاصة القرارات الصادرة عن محكمة التمييز المدنية خلال العام ٢٠٠١، جمعها ولخصها عمر طرباه ومايا عبلا)، المجموعة الأربعون، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ٢٠٠٣، ص ٨١٤.

^{٦٩} تمييز مدني، الغرفة الثانية، قرار رقم ٥٤، تاريخ ١٩٩٤/٠٦/٢٨، الرئيس مصطفى العوجي والمستشاران أسعد جرمانوس ومصطفى نور الدين، ن.ق. ١٩٩٤، العدد التاسع، ص ٩٥٤.

^{٧٠} هناك أربع دول تعتمد هذه الطريقة وهي: بلجيكا، اللوكسمبورغ، قبرص، مالطا، يراجع في ذلك:

^{٧١} <http://www.lalibre.be/actu/belgique/article/732650/la-belgique-dans-le-collimateur-europeen.html>

^{٧٢} "sont interdites dans les conventions ou accords collectifs de travail, les clauses comportants des indexations sur le salaire minimum de croissance ou des références à ce dernier en vue de la fixation et de la révisions des salaires prévus par ces conventions ou accords" (atr. L. 3231-3 C.trav.)

^{٧٣} "Mais attend qu'abstraction faite d'une référence erronée au salaire minimum de croissance, la cour d'appel a exactement décidé qu'une clause d'indexation automatique du salaire sur le taux d'inflation est illicite" (cass. Soc., 13 déc. 2006, pouvoir n° 05-44.073, Bull.civ.2006, V, n° 374, p. 360).

^{٧٣} وهذا ما يستفاد ضمناً من نص المادة L.112-2 من القانون النقدي والمالي الفرنسي.

يتناول المشرع اللبناني موضوع بنود التأشير في عقود العمل، فاكتمل بما ورد في نص المادة ٦٣٠ من قانون الموجبات والعقود حيث أشار الى أن بدل الإستخدام يجب أن يكون " مُعَيَّنًا أو قابلاً للتعيين". إلا أنه وبالإستناد الى الدراسات العينية والأرقام الرسمية الصادرة عن بعض المؤسسات، استعان لبنان مؤخراً بخبراء في صندوق النقد الدولي لغاية اعتماد معايير عالمية في قياس مؤشر الغلاء، فإن ادراج مثل تلك البنود لا يتعارض مع نصوص القانون اللبناني لناحية إعادة تقييم الأجور المحددة مسبقاً في عقود العمل على نحو علمي يرصد بدقة أي ارتفاع طارئ قد يحصل في غلاء المعيشة، كما أن اباحة تلك البنود تُسدّ النقص التشريعي بعدم صدور مراسيم غلاء المعيشة بين عامي ١٩٩٧ و ٢٠٠٧.

ثانياً: العمولة La commission

يُقصد بالعمولة^{٧٤}، ما يحصل عليه عادة الوسطاء أو الممثلون التجاريون من نسب مئوية من قيمة رقم الأعمال أو الصفقات التي يتوصلون لتمثيلها.

وبصرف النظر عما إذا كان صاحب العمل قد حقق كسباً من تلك الصفقات أم لا، وهي بهذا تختلف عن المشاركة في الأرباح. وغالباً ما تضاف العمولة الى مبلغ نقدي ثابت يتقاضاه الأجير^{٧٥}. والعمولة تعتبر جزءاً من الأجر وقد أشار المشرع اللبناني الى ذلك في المادة ٥٧ من قانون العمل^{٧٦}، والمادة ٥١ من قانون الضمان الإجتماعي^{٧٧}.

لكن من أجل اعتبار العمولة أجراً يجب توفر قيام رابطة التبعية القانونية في علاقة الأجراء بأصحاب الأعمال الذين يعملون لحسابهم. لكن من ناحية التطبيق الفعلي لهذه النظرية، ظهرت عدّة عيوب، تتجلى بصعوبة شديدة في إستيفاء الأجراء لأجورهم لسبب أو لآخر. وهذا ما حصل في دعوى أقيمت أمام القضاء الفرنسي، تتلخص وقائعها بإقدام بعض الممثلين التجاريين لإحدى الشركات بفسخ عقود الإستخدام التي تربطهم بها لاستحالة التثبت مما اذا كانت الأموال المدفوعة لهم كعمولة تتناسب قيمةً مع ما يتوجب لهم بمقتضى الإتفاقات الموقعة. أكدت محكمة التمييز الفرنسية في قرارها الصادر عام ٢٠٠٨، أنه لا يجوز لرب

^{٧٤} جبران مسعود، الرائد معجم لغوي عصري رُتبت مفرداته وفقاً لحروفها الأولى، الطبعة السابعة، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، آذار ١٩٩٢، ص ٥٦٥.

^{٧٥} تمييز مدني، غرفة ثامنة، قرار رقم ١، تاريخ ٢٠١٠/٠٣/٠٩، العنيسي ضد شركة ج. فنتشي وأولاده ش.م.ل، الرئيس سامي منصور والمستشاران أرليت الطويل وكارلا قسيس، باز ٢٠١٠ (خلاصة القرارات الصادرة عن محكمة التمييز المدنية خلال العام ٢٠١٠. جمعها ولخصها محمد يوسف ياسين)، المجموعة التاسعة والأربعون، القسم الثاني، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ٢٠١١، ص ١٠٤٩.

^{٧٦} نصت المادة ٥٧ من قانون العمل على ما يلي: " [...] يُقصد بالأجر: الأجر الأساسي الذي يتقاضاه الأجير على أساس الوقت مع الزيادات والتعويضات والعمولات التي أُضيفت الى الأجر الأساسي. أما اذا حُسب الأجر كله أو قسم منه على أساس العمولة فيؤخذ بعين الإعتبار المبلغ المتوسط الذي تقاضاه فعلاً الأجير خلال الإثني عشر شهراً قبل الصرف".

^{٧٧} نصت المادة ٥١ من قانون الضمان الإجتماعي على ما يلي: [...] اذا كان الأجر محسوباً كلياً أو جزئياً على أساس العمولة (القومسيون) فإن مقدار التعويض يُعادل عن كل سنة خدمة جزءاً واحداً من اثني عشر من مجموع المبالغ التي تقاضاها صاحب العلاقة خلال الإثني عشر شهراً التي سبقت التاريخ المشار اليه اعلاه".

العمل أن يتمتع عن إعلام الأجير بقواعد احتساب أجره، وذلك حتى يكون باستطاعة هذا الأخير التّحقق دوماً من أن تسديد أجره أتى متوافقاً مع الآليات الملحوظة في العقد^{٧٨}.

ثالثاً: المنحة La prime

يُقصد بالمنحة ما يعطيه صاحب العمل للأجراء زيادة على أجورهم المتّفق عليها، في بعض المناسبات والظروف، من مقابل نقدي غالباً أو عيني أحياناً، بمناسبة أحد الأعياد على سبيل المثال أو كل فصل أو نهاية العام، كالشهر الثالث عشر^{٧٩}.

في الأصل، تشكل المنحة تبرّعاً من صاحب العمل وليس أجراً لأن المنحة لا تعطى لقاء عمل معيّن، الا أن المنحة تكتسب الصفة الإلزامية بتوفّر ثلاثة عناصر حدّدها الإجتهد اللبناني^{٨٠}. وكذلك محكمة التمييز الفرنسية^{٨١}، وهذه الشروط يقتضي توفّرها مجتمعة وهي:

أ- العمومية (généralité).

"أي أن تشمل جميع أجراء المؤسسة أو فئة معيّنة منهم"^{٨٢}.

ت- الاستمرارية (constance).

إذا تبين أن المنحة قد صُرفت لمرة واحدة فقط تفقد عندها عنصر الاستمرار^{٨٣} وقد اعتبر الإجتهد أنه يجب اعطاء المنحة ثلاث سنوات على الأقل لتكتسب الطابع الإلزامي^{٨٤}.

ث- الثبات (fixité).

إعتماد طريقة حساب محددة لتعيين مقدارها كأن تساوي على سبيل المثال، ما نسبته ٥٠% من الأجر أو ٧٥%. وهكذا إذا كانت القيمة متغيّرة ولا تستند الى معيار ثابت تفقد صفة الإلتزام^{٨٥}.

^{٧٨} "Mais attend que le salarié doit pouvoir verifier que le calcul de sa rémunération a été effectué conformément aux modalités prévues par le contrat de travail; et attendu que la cour d'appel a constaté que les salaires se trouvaient dans l'impossibilité de verifier la justesse de leur remuneration sauté pour l'employeur de leur en communiquer l'ensemble des Bases de calculi et qu'au surplus, la société n'avait jamais appliqué, dans la réalité, le coefficient multiplicateur unique de marge qu'elle indiquait avoir retenu" (cass. Soc., 18 juin 2008, pouvoir n° 07-41.910, Bull. civ. 2008, V, n° 134)

^{٧٩} محاضرات عبد السلام شعيب، مرجع سابق، ص ١٢٠.

^{٨٠} م.ع.ت. في بيروت، غرفة ثالثة، قرار رقم ٥٧، تاريخ ٢٠٠٩/٠٢/٠٤، غادة أمهز ضد بنك صادرات ايران، الرئيسة هيام خليل والعضوان نبيه مارون وفؤاد قازان، العدل ٢٠٠٩، العدد الثالث، ص ١١٨٠.

^{٨١} "Alors qu'en l'absence de stipulation contractuelle ou conventionnelle, le paiement d'une prime n'est obligatoire pour l'employeur que si elle résulte d'un usage, ce qui suppose qu'elle constitue une pratique constant, générale et fixe". (cass. Soc., 27 juin 2012, pouvoir n° 11-12.466, inédit au Bulletin mais publié sur legifrance).

^{٨٢} Cass. Soc., 28 fév. 1996, pourvoi n° 93-40.883, Bull. Civ. 1996, V, n° 74, p.51

^{٨٣} Cass. Soc., 3 nov 1976, pourvoi n° 75-40.464 publié au Bulletin et sur légifrance

^{٨٤} Cass. Soc., 20 juin 1984, pourvoi n° 81-42.917, Bull. Civ. 1984, V, n° 257

^{٨٥} "Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résulte des constatations même des juges, que la prime avait été variable dans son montant et qu'il n'y avait pas eu de référence à un critère fixe et précis, de nature à lui donner un caractère

والهدف من ذلك هو أن تكون المنحة غير خاضعة لتحكّم صاحب العمل لجهة الإنتقاص منها، فتعتبر كل زيادة عابرة محض تبرّع، أمّا الزيادات التي تلحق بالمنحة وتستمرّ مدة كافية، فتعني رفع قيمها بشكل ملزم لصاحب العمل^{٨٦}.

بتحقق هذه الشروط الثلاثة السابقة الذكر تصبح المنحة كأجر إضافي، يُحتسب الأجر الشهري للعامل على أساس ١٣/١٢ أو ١٤/١٢ من الأجر الشهري الأخير كأساس لتصفية تعويض نهاية خدمته. كما يتقاضى الأجير هذه المنحة بصورة نسبية عن عدد الأشهر التي يكون عمل خلالها في سنة صرفه من الخدمة^{٨٧}، وتخص هذه المنحة للنظام القانوني للأجر.

رابعاً: المشاركة في الأرباح (La prime de participation aux bénéfices)

قد تتفق بعض مؤسسات العمل، ولاسيما التجارية منها مع أجراءها على تخصيص نسب مئوية لهم من إيرادات المؤسسة أو ممّا تحقّقه من أرباح، وذلك لتشجيعهم على بذل مزيد من النشاط والحيوية في العمل. ومثل هذا الأمر ليس من شأنه إضفاء صفة الشريك على الأجير وجعله شريكاً في إدارة المؤسسة، إذ أنه سواء أكان الأجير يتقاضى أجراً ثابتاً في المؤسسة أم حصة من أرباحها، فإنّه يبقى أجيراً فيها طالما أن رابطة التبعية القانونية تستمر قائمة بينه وبين صاحب العمل، هذا من جهة، ومن جهة ثانية فإن عقد الشراكة^{٨٨} يقوم على نيّة المشاركة والتي تقضي بتقاسم الشركاء الخسائر اذا لم تُحقّق الشركة أرباحاً، في حين لا يُطلب من الأجير مشاركة رب عمله في خسائر مؤسسته، بل أنّه يتوجّب له دوماً الأجر مقابل عمله حتّى في حال عدم تحقيق المؤسسة لأية أرباح تُذكر. ويخوّل الأجير الذي اشترك في حصة من الأرباح الاطلاع على قيود وبيانات المؤسسة حتّى لا يخدعه صاحب العمل في حقيقة الإيراد أو الربح، دون أن يكون له حق التّدخل في شؤون ادارتها وتنظيم أعمالها وحساباتها.

خامساً: بدل الساعات الإضافية (La rémunération des heures supplémetaires)

تدخّل المشرّع لتعيين حد أقصى لساعات العمل، فنصّت المادة ٣١ من قانون العمل اللبناني في فقرتها الأولى، على مبدأ يتعلّق بالنظام العام، يتمثّل بكون "الحد الأعلى للعمل في الأسبوع هو ٤٨ ساعة"، أي بمعدّل ثماني ساعات في اليوم بأعتباره أنه لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ستة أيام في الأسبوع وهذا خلافاً

obligatoire, la cour d'appel n'a pas tiré de ces constatations les déductions juridiques qui en découlaient". (cass. Soc., 26 fev 1976, pourvoi n° 74-40.551, publié au Bulletin et sur Légifrance).

^{٨٦} محاضرات عبد السلام شعيب، مرجع سابق، ص ١٢١.

^{٨٧} محاضرات عبد السلام شعيب، مرجع سابق، ص ١٠٢.

^{٨٨} نصّت المادة ٨٤٤ م.ع. على التالي: "الشركة عقد متبادل بمقتضاه يشترك شخصان أو عدّة أشخاص في شيء بقصد أن يقتسموا ما ينتج عنه من الربح".

للتوصية رقم ١١٦ الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ ١٩٦٢/٠٦/٢٦ والتي تُحدّد ساعات العمل الأسبوعي بأربعين ساعة. كما أجازت المادة ٣٣ لصاحب العمل، في الأحوال الاضطرارية زيادة ساعات العمل عن الحد الأقصى المقررة وذلك بجعلها اثنتي عشرة ساعة في كل يوم من أيام الأسبوع، بالنسبة للأجراء الراشدين بشرطين:

الأول: إحاطة وزارة العمل علماً خلال أربعة وعشرين ساعة بالأمر وبالوقت اللازم لإتمام العمال.

الثاني: أن يزيد أجر الأجير عن الساعات الإضافية ٥٠% عن أجر الساعات العادية.

"وحق الأجير بتقاضى بدل عن عمله لقاء الساعات الإضافية التي قام بتنفيذها خارج أوقات الدوام هو حق لا يجوز المساس به"^{٨٩}. ومن المتفق عليه علماً واجتهاداً أن ساعات العمل الإضافية لا تشكل جزءاً من الأجر الا اذا اتّسمت بطابع الإستمرار والإستقرار^{٩٠}، وقد حدّد الإجتهد مدّة هذين العنصرين بين ثلاث وخمس سنوات^{٩١}.

وفي فرنسا نجد أن صدور قانوني Aubry^{٩٢}، تاريخ ١٩٩٨/٠٦/١٦ و ١٩٩٩/٠١/١٩ قد شكّلا ثورة حقيقية في موضوع التنظيم القانوني لوقت العمل، فبهذه زيادة إنتاجية العمل^{٩٣} خُفّض الحد الأقصى للعمل الأسبوعي من ٣٩ ساعة بحسب الأمر التشريعي الفرنسي الصادر في ١٩٨٢/٠١/١٦ الى ٣٥ ساعة. وهكذا فإنّ العامل الذي كان يتقاضى أجراً لتأدية ٣٩ ساعة عمل أسبوعية في كنف القانون القديم، سوف يحتفظ في ظلّ التشريع الجديد بنفس قيمة الأجر ولكن عن خمس وثلاثين ساعة عمل أسبوعية، على أن يعتبر كل ما يزيد عن هذا الحد من قبيل الساعات الإضافية. "ألا أن مسألة ساعات العمل الإضافية تثير إشكالية مدى إستحقاق العامل الأجر عن ساعات اضافية قام بها من تلقاء نفسه ودون موافقة مسبقة من صاحب العمل. ففي دعوى أقيمت أمام المحاكم الفرنسية، طألب عامل بتعويض عن الساعات الإضافية التي

^{٨٩} م.ع.ت. في جبل لبنان، الغرفة الثانية، قرار صادر بتاريخ ٢٠٠٧/٠٢/٢٦، فارس طانيوس الفغالي ضد شركة تصدير منتجات "نستلة" ش.م.م، الرئيسة رولا الحسيني والعضوان سامي أبو جودة وإميل جها، العدل ٢٠٠٧، العدد الثاني، ص ٨٤٢.

^{٩٠} "وحيث أنّه يقتضي ردّ طلب المدّعي لجهة اعتبار بدل الساعات الإضافية يدخل في أساس الراتب لعدم اثباته أنّ عمله لتلك الساعات كان ثابتاً ومستمرّاً مما يحول دون اعتبارها جزءاً من الراتب"

(م.ع.ت. في جبل لبنان، الغرفة الثانية، قرار صادر بتاريخ ٢٠٠٧/٠٢/٢٦، فارس طانيوس الفغالي ضد شركة تصدير منتجات "نستلة" ش.م.م، الرئيسة رولا الحسيني والعضوان سامي أبو جودة وإميل جها، العدل ٢٠٠٧، العدد الثاني، ص ٨٤٦).

بذات المعنى: تمييز مدني، غرفة عاشر، قرار رقم ٥، تاريخ ٢٠١٢/٠١/١٧، المهندس فارس داغر ضد مؤسسة كهرباء لبنان والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الرئيس أنطوني عيسى الخوري (المقرّر) والمستشاران نبيل صاري وأحمد الضو، العدل ٢٠١٢، العدد الثاني، ص ٨٣٥.

^{٩١} م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٢٢، تاريخ ١٩٩١/٠٥/١٤، عرموني ضد إدارة حصر التبغ والتبناك، الرئيس الشخبيي - اجتهادات نبيلة زين ١٩٩٢، ص ٣٤.

^{٩٢} نسبة الى وزيرة العمل الفرنسية السابقة Martine Aubry

^{٩٣} Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (loi Aubry 1)

^{٩٤} Loi n° 99-366 du 19 octobre 1999 (loi Aubry 2)

^{٩٥} "L'expérience historique a prouvé que la réduction de la durée du travail exerçait un effet positif sur la productivité horaire apparente du travail. Les mécanismes en sont multiples et parfois ambigus: réduction de la fatigue, des défaillances et des accidents du travail mais aussi occasion d'obtenir une intensification de l'effort de travail" (Jacques Freyssinet, Le temps de travail en miettes: vingt ans de politique de l'emploi et de négociation collective, Editions de l'Atelier, Paris, 1997, p. 23)

بإدراكه إلى تأديتها على الرغم من عدم حصوله على إذن مسبق من رب العمل بحسب ما كان يقتضيه النظام الداخلي للمؤسسة. وأدلى أنّ صاحب العمل بتحقيقه من جهاز تسجيل مواعيد حضور وإنصراف العمال (badgeuse) كان على بينة من الساعات الإضافية التي قام بها فيشگل علمه هذا رضى ضمناً على مزاوله العمل الإضافي^{٩٦}. "في هذه الدعوى قضت محكمة التمييز الفرنسية بحق الأجير في الحصول على تعويض عن الساعات الإضافية مُعللةً قرارها بتاريخ ٢ حزيران ٢٠١٠ بوجود موافقة مُضمرة من جانب رب العمل.

وبتحليل قرار محكمة التمييز الفرنسية يمكن إستخلاص النتائج التالية:

- لا يحق لرب العمل التذرع بسلطته في الرقابة والإشراف والتي تخوله الطلب إلى أجرائه تأمين ساعات إضافية، للتحرر من دفع ما يتوجب لعمال بأشروا أعمالاً إضافية دون إيعاز منه.
- ليس على الأجير أن يُثبت موافقة رب العمل على انجاز ساعات عمل إضافية، أنما على هذا الأخير أن يُبين رفضه تأديتها.
- رد طلب الأجير يتوقف على اثبات رب العمل إستخدام سلطته التأديبية عند مزاوله العامل لساعات إضافية دون إذن مسبق^{٩٧}.

سادساً: بدل التمثيل (Prime de représentation)

يُقصد بها ما يمنح للأجير الذي يمثل جهة عمله في أحد المؤتمرات أو الندوات، وقد سار الإجتهد في فرنسا وفي لبنان على عدم اعتبار هذه النفقات جزءاً من الأجر عندما تكون قد سُددت للأجير لقاء نفقات فعلية تكبدها بسبب تنفيذ عقد عمله. أي استرداداً لما أنفقته وليس مقابل عمل قام به^{٩٨}.
إلا أنه إذا تبين أن الأجير تقاض بشكل مستمر وثابت بدلاً معيناً مقطوعاً يزيد عن النفقات الفعلية التي أنفقها في أثناء تأدية عمله، فإن الفرق بين ما تقاضاه وبين ما دفعه فعلياً، يُعتبر بمثابة تعويض عن مجهود إضافي قام به، وعلى هذا الأساس يُعتبر الفرق جزءاً من أجره.

^{٩٦} كتاب بلال علي شعيتو، مرجع سابق، ص ١٤٥

^{٩٧} "Qu'en statuant ainsi, alors que l'absence d'autorisation préalable n'excluait pas en soi un accord tacite de l'employeur et qu'il résultait de ses constatations que celui-ci qui avait eu connaissance, par les fiches de pointage, des nombreuses heures supplémentaires effectuées par le salarié à l'exécution desquelles il ne s'était pas opposé, avait consenti à leur réalisation, la cour d'appel a violé les textes susvisés" (cass. Soc., 2juin 2010, pourvoi n° 08-40.628, Bull. Civ. 2010, V, n° 124). Dans le memesens:cass. Soc., 31 mars 1998, pourvoi n° 96-41.878 et 96-44.100, Bull. Civ. 1998, V, n° 184, p. 134;cass. Soc., 19 juin 1974, pourvoi n° 73-40.670, publié au Bulletin et sur Légifrance.

^{٩٨} م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٢٩، تاريخ ١٩٩٤/٠٢/٠٢، اسكندر ضد ادكوم بنك، نبيلة زين، قضايا العمل ١٩٩٢-١٩٩٤، تقديم أنطوان عيود، الطبعة الأولى، ١٩٩٤، ص ٢٤.

الفقرة الثانية: الملحقات التي لا تشكل جزءاً من الأجر

يدخل في فئة الملحقات التي لا تعتبر أجراً إضافياً: التقديرات العائلية، بدل اللباس، تعويض النقل، المنحة المدرسية، الإكرامية، المكافأة، تعويض أمانة الصندوق.

أولاً: التقديرات العائلية (Les allocations familiales):

إن التعويضات العائلية المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي، يُقصد بها المبالغ المالية التي يتقاضاها العامل المتزوج لتأمين المتطلبات الحياتية لزوجته وأولاده من مأكل وملبس ومأوى. وهذا ما جاء بموجب المرسوم التشريعي رقم ٢٩ تاريخ ١٢/٠٥/١٩٤٣ الذي نصّ في المادة الثامنة منه على إعطاء كل مستخدم أو عامل، وكل عاملة أرملة، وكل امرأة عاملة زوجها مقعد، تعويضاً عائلياً، حدّد شروطه وقيّمته، وألقى بعبئه على أرباب العمل. فكان لبنان بذلك أول دولة في الشرق الأوسط تُقرّ دفع هذه التعويضات^{٩٩}. واعتبر الإجتهد أن التعويضات العائلية المقررة بمقتضى هذا المرسوم الإشتراعي جزءاً من الأجر، وأدخلها في تعويض الصرف من الخدمة^{١٠٠}.

لكن عند التطبيق، تبين أن أصحاب العمل باتوا يُفضّلون العُزْب على استخدام المتزوجين، أو يحاولون التهرب من دفع التعويض لمُسْتَحِقِّه بحمله على التوقيع زوراً باستلامه^{١٠١}. لذلك تدخل المُشرّع اللبناني وأنشأ صندوق خاص للتعويضات العائلية، يموله أصحاب العمل بواسطة اشتراكات تدفع عن جميع الأجراء سواء كانوا عازبين أم متزوجين على أن يتولّى هذا الصندوق دفع التعويضات العائلية الى مستحقيها^{١٠٢}.

لكن خلافاً لما كانت عليه التعويضات العائلية في السابق وبالنظر للتطوّر الاجتماعي الحديث لمفهوم الأجر، لم تعد تعتبر ورغم الارتباط الوثيق لهذه التعويضات بعقد العمل أو الإستخدام من ملحقات الأجر أو متمّماته، ولم تعد تدخل في احتساب تعويض الصرف أو تعويض نهاية الخدمة^{١٠٣}. كانت محكمة التمييز الفرنسية بغرفها المجتمعة، اكّدت في العام ١٩٤٨ أنّ التعويضات العائلية لا تعتبر من متمّمات الأجر، لكونها لا

^{٩٩} ناجي شوفاني، الوجيز في قانون الضمان الاجتماعي، شرح قانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، يُطلب من المؤلف، ٢٠١١، ص ٣٩٠.
^{١٠٠} م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٩٣، تاريخ ١٢/٠٥/١٩٥١، مذكور في حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الإجتماعي أحكامه، وتطبيقاته دراسة تحليلية شاملة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٩، ص ٦٢٢، هامش ٢.
^{١٠١} حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الإجتماعي أحكامه وتطبيقاته دراسة تحليلية شاملة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ٢٠٠٩، ص ٦١٩.
^{١٠٢} م.ع.ت. في الشمال، قرار صادر تاريخ ١٨/١١/٢٠٠٦، أحمد سعادة ضد عمر محمود، الرئيس حريص معوض والعضوان مقبل ملك وانطانيوس منصور، العنل ٢٠٠٧، العدد الأولى، ص ٣١٥.
^{١٠٣} م.ع.ت. في لبنان الشمالي، قرار رقم ٥٥، تاريخ ٢٨/١٢/٢٠١١، شمرة ضد الحمصي والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الرئيس نائل اديب والعضوان عرجة وسعادة، اجتهدات بدوي حنا، ص ٣٢٦.
بالمعنى نفسه: م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٤٧٣، الشخبي، مذكور في عامر سلمان عبد الملك، موسوعة الضمان الاجتماعي (دراسة قانونية نظرية وتطبيقية شاملة في ضوء: التشريعات الاجتماعية - المراسيم - الأنظمة - المذكرات الإعلامية - الإجتهد - والاستشارات القانونية)، المجلد الثاني، تقديم بطرس حرب، طبعة أولى، المنشورات الحقوقية صادر، الدكوانة، لبنان، ٢٠١١، ص ١٠٩٧.

تعطي للأجير نظير العمل الذي يؤديه، إنّما بهدف تأمين رعاية أولاده، مما يجعلهم المستفيدين الحقيقيين من هذه التقديرات^{١٠٤}.

وتجدر الإشارة أنه يمكن لصاحب العمل أن يدفع التعويضات العائلية نيابة عن الصندوق، لكن على أن يتم اجراء عملية المقاصة بينها وبين الاشتراكات المتوجبة عليه عن الأجراء العاملين لحسابه^{١٠٥}. والهدف من هذه التقديرات هي تخفيف الأعباء على الأجراء، وهي لا ترتبط بحسب القانون اللبناني بحجم موارد الأسرة أو بدخل المضمون^{١٠٦}.

وبالنسبة للتشريع الفرنسي فقد أخذ منذ السبعينات دعم الأسر الأكثر فقراً، عن طريق زيادة التعويضات المخصصة لها^{١٠٧}.

ثانياً: بدل اللباس (L'indemnité d'habillement):

تُلزم فئات معينة من العمال بأرتداء زي محدد يؤمنه رب العمل على نفقته، وفي حالات أخرى تُقدم المؤسسات لأجرائها ملابس خاصة حفاظاً على صحتهم وحماية لهم من خطر المواد السامة التي قد يتعاملون بها بحكم مهنتهم. وبالتالي بما أن بدل اللباس هو من النفقات المهنية التي يتعين على صاحب العمل دفعها، فإنّه لا يشكل جزءاً من الأجر الذي يستحق للعامل^{١٠٨}.

ثالثاً: بدل النقل (L'indemnité de déplacement):

المبدأ أنه لا يجوز إلزام رب العمل بدفع بدل انتقال لعماله، لأن النقل العام يُعتبر من موجبات الدولة، لكن السلطة التنفيذية في لبنان عمدت بدءاً من العام ١٩٩٣ الى اصدار مراسيم تفرض على صاحب العمل إعطاء بدل نقل يومي للأجراء، وذلك بصورة مؤقتة الى ان تنتظم خطة النقل العام. واعتبر اجتهد مجالس العمل التحكيمية أنّ إستحقاق هذا البديل يتعلّق بالنظام العام^{١٠٩}.

^{١٠٤} (cass. Ch. Réunis, 11 fevr.1948, cite dans: Maryse Badel, le droit social à l'épreuve du revenu minimum d'insertion, Presses Universitaires de Bordeaux, 1996, p. 177, 2^enote de bas de page.)

^{١٠٥} ناجي شوفاني، مرجع سابق، ص ٤٢٨.

^{١٠٦} مصطفى أحمد أبو عمرو، الأسس العامة للضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ٢٠١٠، ص ٢٣٠.

^{١٠٧} "à partir des années 70, s'est ajoutée une idée de redistribution vertical en faveur des foyers les plus modestes qui se traduit par la multiplication des prestations sous conditions de ressources" (Jean-jacques Dupeyroux, Michel Borgetto et Robert Larfore, droit de la sécurité sociale p. 686.).

^{١٠٨} م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٤٤، تاريخ ١٩٧٣/٠٢/١٥، عجينة ضد مؤسسة كهرباء لبنان، قرار رقم ٥٢، تاريخ ١٩٩٤/٠٣/٠٩، مذكور في اجتهدات نبيلة زين ١٩٩٤، ص ٢٤.

^{١٠٩} "لا يمكن عدم دفع هذا البديل (بدل النقل) لثعلق استحقاقه بالنظام العام". (م.ع.ت. في لبنان الشمالي، قرار رقم ٩٠، تاريخ ٢٠١٠/٠٢/١٧، عبد الكريم بلول ضد علي العلي، الرئيس حريص معوض والعضوان مقليل ملك وانطانيوس منصور، العدل ٢٠١٠، العدد الرابع، ص ١٦٩٤).

وعليه تدخلت الدولة في تحديد بدل النقل فأصدرت عدّة مراسيم متعاقبة الى أن استقرت قيمة بدل النقل اليومي الواجب منحه للأجراء على ثمانية آلاف ليرة لبنانية وذلك بموجب المرسوم رقم ٥٠١ تاريخ ١٤/١٠/٢٠٠٨، والرسوم رقم ٧٥٧٣ تاريخ ٢٣/٠٢/٢٠١٢. "إلا أنّ هيئات أصحاب العمل تقدّمت منذ العام ١٩٩٥ بأكثر من ثلاثين مراجعة لدى مجلس شوري الدولة للمطالبة بإبطال مراسيم بدل النقل، لكن المجلس لم يبت في أيّ منها"^{١١٠}.

بعد ذلك صدر عدّة آراء من مجلس الشوري ردّاً على مشاريع مراسيم محالة من الحكومة، أكّدت كلّها على عدم قانونية تدخل السلطة التنفيذية في مسألة بدل النقل.

ولا ريب من أنّ إبطال مراسيم بدل النقل سوف يؤدّي عملياً الى خفض أجور العمّال.

"ومن شأنه أن يُحرّم الأجراء من منفعة، كانت في حال إقرارها، ستساهم في تلبية متطلباتهم المعيشية، لذا وحفاظاً على مصلحة العمّال، لزم إيجاد مخرج قانوني لبدل النقل، فكان أن صدر بتاريخ ٣٠/٠٣/٢٠١٢ القانون رقم ٢١٧ الذي وسّع من نطاق التقويض المعطى للحكومة بموجب قانون ٦٧٣٦، ليشمل الى جانب تعيين الحد الأدنى للأجور ونسب غلاء المعيشة، صلاحية تحديد قيمة بدل النقل اليومي الواجب دفعه للعمّال والمستخدمين وذلك بمرسوم يُتخذ في مجلس الوزراء"^{١١١}. لا يدخل بدل النقل في صلب الأجر، فما يتقاضاه الأجير يعتبر تسديداً لما أنفقه ليس إلّا: بالمقابل، اذا كانت قيمة تعويض النقل الذي يحصل عليه العامل تفوق بكثير مصاريف الانتقال التي يتحمّلها، فإن هذه الزيادة (الفرق الحاصل) تشكل جزءاً من أجر العامل"^{١١٢}.

تُشير الدراسات الى أن عدم احتساب بدل النقل من ضمن الأجر الأساسي للعامل يؤدّي الى حرمانه من نسبة تتراوح بين ٢٠ و ٣٠ بالمئة من تعويض نهاية الخدمة. ووفقاً لما نصّت عليه إتفاقية العمل العربية رقم ١٥ لعام ١٩٨٣ الخاصة بتحديد وحماية الأجر والمصادق عليها بموجب القانون رقم ١٨٣ تاريخ ٢٤/٠٥/٢٠٠٠^{١١٣}، فإن بدل النقل جرى استحداثه للتعمية على إحجام الحكومات من إعادة النظر الدورية في الحد الأدنى للأجور ونسب غلاء المعيشة.

لذلك يجب إعادة تصحيح وتعديل الأجور بشكل دوري ووفق خطة اقتصادية شاملة مع الأخذ بعين الاعتبار ارتفاع غلاء المعيشة منذ إقرار مراسيم النقل تاريخ ١٩٩٥.

^{١١٠} بلال حبيب شعيتو، مرجع سابق، ص ١٥٦.

^{١١١} بلال شعيتو، مرجع سابق، ص ١٥٩.

^{١١٢} م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٨٦، تاريخ ١٩٩٤/١٠/٢٥، شركة جورج زهار ضد الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي اجتهادات نبيلة

زين ١٩٩٤، ص ٢٢.

^{١١٣} نصت المادة ١٨ من إتفاقية العمل العربية رقم ١٥ لعام ١٩٨٣ الخاصة بتحديد وحماية الأجر على التالي: "تُشكّل كل دولة من الدول الأعضاء لجنة أو لجان يُمثّل فيها الحكومة، وأصحاب الأعمال، والعمال، تكون مهمتها تحديد الحد الأدنى (...)". وقضت المادة ٢٠ بوجوب أن "تراجع اللجنة الحد الأدنى للأجور دورياً لفترات لا تزيد عن سنة، وذلك لتواكب الأجور الحقيقية مستوى تكاليف المعيشة". نصوص مواد إتفاقيات العمل العربية (<http://www.alolabor.org>).

رابعاً: المنحة المدرسية (La prestation scolaire)

لا يمكن اعتبار المنح المدرسية عنصراً متمماً للأجر لأنها تعطى للأجير "تسديداً لنفقات يقوم بدفعها فعلياً"^{١١٤} إضافة الى عدم اتصافها بالاستمرار والاستقرار "لتعلقها بأوضاع عائلية عرضة للتغير بعوامل عدة"^{١١٥} إذ أن دفعها "يتوقف عند انتهاء تعليم الأولاد كما أن مقدارها يختلف من سنة الى أخرى باختلاف عدد الأولاد الذين يرسلهم الأجير الى المدرسة"^{١١٦}.

وفي ١٩٩٢/٠٧/٢٢ صدر القانون رقم ١٥٥ معدلاً أحكام المادة ٤٦ من قانون الضمان الاجتماعي. فأنشأ "فرع التقديرات العائلية والتعليمية" وأوجب على أصحاب العمل تسديد اشتراكات معينة عن كل أجير وأجيرة لهذا الفرع بهدف تمويل المنحة التعليمية وضمان حصول الأجراء المعنّين عليها واحتساب قيمتها كجزء لا يتجزأ من الأجر. إلا أنه اكتفى بتطبيق الشق من هذه المادة المتعلق بـ "التقديرات العائلية" فقط دون "التقديرات التعليمية".

واستُعيض عن ذلك بإصدار مراسيم حكومية، بدءاً من عام ١٩٩٥^{١١٧}، تفرض على أرباب العمل دفع المنح المدرسية للعمال، بدل نقل يومي ومنح تعليم بصورة مؤقتة للمستخدمين والعمال. وقررت كل تلك المراسيم أن المنحة التعليمية لا تشكّل عنصراً من عناصر الأجر الأساسي. وفي دراسة أعدّها البنك الدولي عام ٢٠١١ كشفت أن أكثر من نصف الأجراء في لبنان لا يحصلون على حقوقهم في بدل النقل ومنحة التعليم^{١١٨}، إذ يتمتع أكثرية أصحاب العمل عن صرف هذه المنح، مستندين في ذلك الى عدم قانونية المراسيم الحكومية الصادرة في هذا الشأن. فالتقويض البرلماني للحكومة (م ٦ ق ٦٧١٣٦) اقتصر على تعيين الحد الأدنى للأجور ونسبة غلاء المعيشة ولم يشتمل على عطاءات أخرى كمنحة التعليم مثلاً. يُضاف الى ذلك غياب آلية محدّدة لمراقبة الدفع، فعدم اضطرار صاحب العمل الى التصريح عن هذين العنصرين من الأجر لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يضع الأجير في مواجهة غير متكافئة مع رب العمل تضطره غالباً الى التنازل عن حقوقه الثابتة ليضمن الاستمرار في عمله^{١١٩}.

ومؤخراً أنجز مجلس الوزراء مشروع قانون لقونة المنح التعليمية كعنصر خارج عن أجر العامل الأساسي. وهو يتطابق في مضمونه مع القانون رقم ٢١٧ تاريخ ٢٠١٢١٠٣١٣٠ والذي أجاز للحكومة إصدار مراسيم

^{١١٤} م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٦٩١، تاريخ ١٩٧٥/٠٧/٢٢، شرفان ضد مصلحة كهرباء لبنان والضمان، اجتهادات نبيلة زين ١٩٩٢، ص ٣٦.

^{١١٥} م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٨٠، تاريخ ١٩٩١/١٠/٢٢، القيسي ضد أوجيرو، اجتهادات نبيلة زين ١٩٩٢، ص ٣٦.

^{١١٦} م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٤٨٠، تاريخ ١٩٧٥/٠٥/٢٠، روفال ضد مصلحة سكك حديد الدولة، اجتهادات نبيلة زين ١٩٩٢، ص ٣٧.

^{١١٧} مرسوم رقم ٦٢٦٣ تاريخ ١٩٩٥/١١/١٨ المتعلق بتعيين الحد الأدنى الرسمي لأجور المستخدمين والعمال الخاضعين لقانون العمل وإعطائهم

زيادة غلاء معيشة وتعويض نقل ومنحة تعليم مؤقتين.

^{١١٨} محمد زبيب، "الإمعان في تشويه الأجر قونة منحة التعليم بعد بدل النقل" جريدة الأخبار اللبنانية، الإثنين ٤ شباط ٢٠١٣، العدد ١٩٢٢، ص ١١.

^{١١٩} المرجع السابق، ص ١١.

بدل النقل. ومن ناقل القول أنّ عدم احتساب المنحة التعليمية من الأجر يؤدي إلى تقليص تعويضات نهاية خدمة الأجراء، وتعرضهم للمزيد من المخاطر عند الخروج من سوق العمل بالتقاعد^{١٢٠}.

خامساً: الإكرامية (Le pourboire)

يُقصد بالإكرامية أو بالبشيش، المبلغ النقدي الزهيد الذي يحصل عليه الأجير من زبائن المؤسسة، مباشرة أو عن طريق رب العمل، مقابل قيامه بخدمتهم. وعرفت المادة السادسة من اتفاقية العمل الدولية رقم ١٧٢ بشأن ظروف العمل في الفنادق والمطاعم والمنشآت المماثلة تاريخ ٢٥/٠٦/١٩٩١^{١٢١}، على أنها مبلغ نقدي يعطيه العميل طوعية للعامل إلى جانب المبلغ الذي يكون عليه دفعه مقابل الخدمة التي تلقاها. الأصل أن الإكرامية يدفعها العميل مجاملةً وتلفظاً، لكن في بعض الأحيان يؤديها بصورة إلزامية، كما هي الحال فيما يتعلق بالنسبة المئوية التي تضاف على الفاتورة في الفنادق والمطاعم والمقاهي مقابل الخدمة التي يحصل عليها.

في فرنسا نظم المشرع اعطاء الاكراميات وحدد الفئات التي تستحقها وذلك في قانون (Loi Godart)^{١٢٢} الصادر بتاريخ ١٩ تموز ١٩٣٣. وقد جاء في قانون العمل الفرنسي أنه إذا تولّى رب العمل بنفسه مهمة تجميع الوهبّات من الزبائن ليقوم فيما بعد بتوزيع حصيلتها على العمال، فلا يفيد منها في هذه الحالة سوى الأجراء الذين كانوا على احتكاك بزبائن المؤسسة (en contact avec la clientèle)^{١٢٣}. وهذا ما أكّده أيضاً محكمة التمييز الفرنسية في اجتهادها^{١٢٤}، وعليه فإنّ الأجراء المنوط بهم بأعمال إدارية (tâches administratives) يُستثنون من الإكراميات^{١٢٥}، كذلك الطهاة.

^{١٢٠} المرجع السابق، ص ١١.

^{١٢١} صادق لبنان على هذه الاتفاقية بموجب القانون رقم ١١٦ تاريخ ١٠/٢٥/١٩٩٩.

^{١٢٢} نسبة إلى السياسي الفرنسي Justin godart، وقد أعقب قانون Godart صدور مرسوم تطبيقي في ٤ حزيران ١٩٣٦.

^{١٢٣} "Dans tous les établissements commerciaux où existe la pratique du pourboire, toutes les perceptions faites "por le service" par l'employeur sous forme de pourcentage obligatoirement ajouté aux notes des clients ou autrement, ainsi que toutes sommes remises volontairement par les clients pour le service entre les mains de l'employeur, ou centralisées par lui, sont intégralement versées au personnel en contact avec la clientèle et à qui celle-ci avait coutume de les remettre directement". (art.L.3224-1C.trav.). Cass. Soc., 29 sept.2004, pourvoi n° 02-43.500, Bull. civ. 2004, V, n° 235, p. 216; Cass. Soc., 18 juill.2001, pourvoi n°99-41.214, Bull.Civ. 2001, V, n°277, p. 222; Cass. Soc. 9 mai 2000, pourvoi n° 98-20.146 et 98-20.517, Bull. Civ. 2000, V, n° 169, p. 131

^{١٢٤} Cass. Soc., 25 mai 1976, pourvoi n° 75-40.059, publié au Bulletin et sur Légifrance.

فالمبدأ أنّ الإكرامية لا تعتبر أجراً إضافياً^{١٢٦}، لكن الأمر يكون خلاف ذلك^{١٢٧}، على ما جاء في المادة ٦٨٤ من القانون المدني المصري^{١٢٨}، في حالتين:

الأولى، إذا كان العُرف^{١٢٩} يُكرّس دفع الإكرامية في المؤسسة التي يعمل فيها الأجير وتوجد قواعد تسمح بضبطها (كأن تُحدّد بنسبة معينة من ثمن السلعة أو الخدمة)،

الثانية، إذا كان ما يدفعه منها العملاء الى مستخدم المتجر الواحد يُجمّع في صندوق مشترك ليقوم رب العمل بعد ذلك بتوزيعه على هؤلاء المستخدمين بنفسه أو تحت إشرافه.

وقد اعتبر الاجتهاد اللبناني أنّ البقشيش الذي يتقاضاه الأجير مع زملائه من أجراء المؤسسة فيُجمّع من قبَلهم ويُقسّم عليهم دون أي إشراف من صاحب العمل لا يعتبر جزءاً من الأجر^{١٣٠}.

سادساً: المكافأة (La gratification)

المكافأة هي مبلغ مالي يعطيه صاحب العمل للأجير كتعبير عن ارتياحه أو رضاه على سير بعض الأعمال التي قام بها هذا الأخير وجزاءاً له عن إخلاصه وأمانته، ومثال على ذلك عندما ينجح الأجير في زيادة الإنتاج وتحسين جودته أو الحد من النفقات.

ولا ريب في أنّ المكافأة تشكل تحفيزاً للعمّال على بذل المزيد من الجهود في العمل. ومن المتّفق عليه علماً واجتهاداً أنّ المكافآت لا تعتبر جزءاً من الأجر الآ إذا تحقق فيها أحد الشرطين التاليين:

أولاً: أن يكون عقد العمل الفردي أو الجماعي أو نظام المؤسسة الداخلي قد لحظها.

ثانياً: أن يتوفّر فيها عناصر العمومية والاستمرارية والثبات^{١٣١}.

^{١٢٦} قُضي أنّ عدم احتياج الأجير على إنقاص قيمة الإكرامية دليل على أنّها ليست جزءاً من الأجر. راجع: م.ع.ت. في جبل لبنان، قرار رقم ٢٦٧، تاريخ ١٩٧٢/٠٦/٢١، مجموعة اجتهادات علي فارس، ص ١١.

^{١٢٧} تمييز مدني، غرفة ثامنة، قرار رقم ١٥، تاريخ ٢٠٠٦/٠١/٣٠، العتر ضد كلية اللاهوت للشرق الأدنى، الرئيس شبيب مقلد والمستشاران برنار الشويري ورجا خوري، باز ٢٠٠٦ (خلاصة القرارات الصادرة عن محكمة التمييز المدنية خلال العام ٢٠٠٦، جمعها ولخصها محمد يوسف ياسين)، المجموعة الخامسة والأربعون، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٨، ص ١١٩٦.

^{١٢٨} أنور العمروسي، قضاء العمال والتأمينات الاجتماعية (تأمين البطالة، التأمين الصحي، الضمان الاجتماعي)، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، ١٩٦٤، ص ١٧١.

^{١٢٩} محمد حسين منصور، قانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ٢٠١٠، ص ١٣٣.

^{١٣٠} م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٤٥٨، تاريخ ١٩٧٠/٠٤/١٧، (مجموعة اجتهادات سوبرة وبشير لعام ١٩٧٠، ص ١٤).

^{١٣١} قضت محكمة التمييز: "وحيث أنّ عنصر "الثبات" يتحقّق عندما تكون المكافأة ثابتة في مقدارها بين سنة وأخرى (...) وحيث من جهة ثانية، أنّ صفة "العمومية" تتحقّق عندما تكون المكافأة المالية عامة، بمعنى أنّها تتحدّد وفقاً لشروط موضوعية ثابتة بحيث يُعطى هذه المكافأة لكل أجير توافرت فيه تلك الشروط، وتتّقي صفة العمومية عندما يتم صرف المكافأة لاعتبار ذاتي أو شخصي في الأجير نفسه (...) وحيث، من جهة ثالثة، أنّ عنصر "الاستمرار" يتحقّق إذا استمرّ وتكرّر صرف المكافأة المالية مدة زمنية كافية. أي تكرار هذه المكافأة بصفة منتظمة لعدة سنوات متتالية، الأمر غير المتوافر في الدعوى الراهنة لأنّ تلك المكافأة سُدّدت للمميّز عن سنتي ١٩٩٩ و ٢٠٠٠ فقط، إذ أنّها لم تُسَدّد له عن سنة ٢٠٠١، وبالتالي إنّ فترة السنتين غير كافية لتكريس حق الأجير المميّز بها" (تمييز مدني، الغرفة العاشرة، قرار رقم ١١٨، تاريخ ٢٠١٠/١١/٣٠، فارس بركات ضد الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الرئيس أنطوني عيسى الخوري (المقرّر) والمستشاران ميشلين بريدي وأحمد الضو، العدل ٢٠١١، العدد ١، ص ٢٢٢).

بنفس المعنى: م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٤٢٦، تاريخ ١٩٧٥/٠٤/٣٠، خوري ضد إكسبرس، اجتهادات نبيلة زين ١٩٩٢، ص ٣٣.

سابعاً: تعويض أمانة الصندوق (L'indemnité de caisse)

درجت العادة أنّ تدفع مؤسسات العمل لأمناء الصندوق لديها تعويضاً مادياً، لأنّهم، وبحكم طبيعة عملهم، يتحمّلون على مسؤوليتهم الشخصية أي نقص قد يحصل في المدفوعات أو المقبوضات النقدية، ويمثّل هذا التعويض "ثمن المخاطرة النقدية التي يتعرّض لها هؤلاء"^{١٣٢} فلا يعتبر من قبيل الأجر لكونه لا يشكل أيّة منفعة مادية يفيد منها العمال.

المطلب الثاني: الحد الأدنى للأجور

بتطوّر مفهوم العمل لم يعد يُنظر إليه باعتباره مجرد سلعة، في هذا السياق انعقد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في ١٥ أيار ١٩٤٤ وتبنّى مجموعة من المبادئ الأساسية التي تُحدّد مسؤولية الدولة في بعض المجالات: كرفع مستويات المعيشة، والأجور العادلة، والضمان الاجتماعي، وتكريس الحق في المفاوضة الجماعية بين أصحاب العمل والأجراء، كذلك جاء الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام ١٩٤٨ لينصّ في المادة ٢٣ الفقرة الثالثة على أن "لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان، تُضاف إليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية".^{١٣٣} والحفاظ على الكرامة الإنسانية للعامل، أصبح يشغل حيّزاً مهماً في قوانين العمل المعاصرة^{١٣٤}.

فالأجر، أضحي في العصر الحاضر، على الرغم من صلته المباشرة بمدة العمل ونوعه ومدى ما يستلزمه من جهود، يُنظر إليه من زاوية هدفه أو غاياته النهائية، بمعنى أنّه يُفترض فيه أن يؤمّن الحاجات الأساسية للعامل وعائلته من مأوى ومأكل وملبس ونقل. والأجير لم يعد دائماً لرب العمل فقط إنّما أصبح دائماً أيضاً لمؤسسات التأمين الاجتماعية أي للدولة. فمشاركة المجتمع في تحمل جزء من أعباء الأجور تُكسب الأجر طابعاً اجتماعياً^{١٣٥}، وهذا الطابع الاجتماعي للأجر كفّل له المشتري حمايةً تمثّلت بوضع العديد من القواعد القانونية الأمرة التي أملاها هذا الطابع الاجتماعي للأجر. وهذه القواعد تهدف الى بسط أكبر قدر ممكن من الحماية القانونية للعَمال، على الرغم من أنّها تبدو أحياناً متعارضة مع مصالح رب العمل. ولعلّ أبرز أوجه الحماية: الحد الأدنى للأجر، وعليه سوف نتحدّث في الفقرة الأولى عن مفهوم الحد الأدنى للأجور، وفي الفقرة الثانية عن نظام الحد الأدنى للأجور في التشريع.

^{١٣٢} خليل خير الدين، محاضرات في قانون الضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية الفرع الأول في الجامعة اللبنانية، الحدث، ص ١٠٤.

^{١٣٣} "Affirmer la dignité du travailleur, c'est rappeler que l'homme n'est jamais un moyen mais toujours une fin. Le concept a pris une réelle importance dans le droit du travail contemporain" (Pierre-Yves Verkindt, Le droit du travail, Dalloz, Paris, 2005, p. 121).

^{١٣٤} "C'est ce mouvement, tendant à transférer de l'employeur à un organisme d'assurance et de répartition une partie du poids de la rémunération du travail, qu'on peut qualifier de socialisation du salaire" (Jean Rivero et Jean Savatier, Droit du travail, 4^e édition augmentée et mise à jour, Presses Universitaires de France, Paris, 1996, p. 429).

الفقرة الأولى: مفهوم الحد الأدنى للأجور

نصّت المادة السادسة من إتفاقية العمل العربية رقم ١٥ لعام ١٩٨٣ الخاصة بتحديد وحماية الأجر والمُصادق عليها بموجب القانون رقم ١٨٣ تاريخ ٢٤/٠٥/٢٠٠٠ على أنّه "يُقصد بالحد الأدنى العام للأجور: المستوى المُقدّر للأجر ليكون كافياً لإشباع الحاجات الضرورية للعامل وأسرته، كالملبس والتغذية والسكن، للعيش بمستوى إنساني لائق". فالحد الأدنى للأجور هو أداة تهدف الى تعزيز الاستقرار الاجتماعي والتخفيف من حدّة الفقر وحماية الفئات العاملة الأكثر عُرضةً للشروط المجحفة في العمل والتمييز في الأجور (كالنساء والأحداث)^{١٣٥}. ويُراعى أن رفع مقدار هذا الحد ممكن من خلال الإتفاقات الفردية أو الجماعية التي تجيز للأجير الاستفادة من الإتفاقات والأنظمة الأكثر فائدة له لكن يُحظر مطلقاً تخفيض قيمته. لكن خروجاً عن هذا الأصل أجازت بعض الدول دفع أجور تقلّ عن المستويات الدنيا التي تُحددها القوانين. وعلى سبيل المثال يُجيز القانون في أندونيسيا لمؤسسات العمل التي تُعاني من شح في مواردها المالية، خرق قاعدة الحد الأدنى للأجر^{١٣٦}. كذلك الحال في الفلبين التي يصل الحد الأدنى للأجر فيها الى مستويات مرتفعة، إذ ينص قانونها الداخلي، على إعفاء المؤسسات الصغيرة وتلك الحديثة التكوين إضافة الى المنشآت التي تواجه صعوبات مالية مؤقتة، من وجوب التقيّد بالحد الأدنى الرسمي للأجور^{١٣٧}.

قضت المادة الثالثة من إتفاقية العمل الدولية رقم ١٣١ الخاصة بتحديد الحد الأدنى للأجور تاريخ ٢٢ حزيران ١٩٧٠ بأن "تشمل العناصر التي تُؤخذ في الاعتبار لتحديد المستويات الدنيا للأجور، بقدر الإمكان وبما يتفق مع الممارسات والظروف الوطنية:

- أ- احتياجات العمال وعائلاتهم مع مراعاة المستوى العام للأجور في البلد وتكاليف المعيشة وإعانات الضمان الاجتماعي ومستويات المعيشة النسبية للمجموعات الاجتماعية الأخرى
- ب- العوامل الاقتصادية ومنها متطلبات التنمية الاقتصادية ومستويات الإنتاجية والرغبة في بلوغ مستوى مرتفع من العمالة والحفاظ عليه".

^{١٣٥} "Le salaire minimum peut contribuer à résoudre certains problèmes de discrimination en protégeant les travailleurs vulnérables qui se situent au bas de l'échelle des salaires et en agissant sur la structure des salaires, mais il ne peut venir à bout de toutes les formes de discrimination, notamment celles qui concernent le recrutement, l'avancement, la formation, etc". (Janine Rodges et Jill Rubery, "Le salaire minimum, instrument de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité", Revue international du Travail, vol. 142 (2003), n°4, p.601).

^{١٣٦} Catherine Saget, fixation du salaire minimum dans les pays en développement: carences et remèdes, Revue international du Travail, vol. 147 (2008), n° 1, p. 40).

^{١٣٧} "Aux Philippines aussi, le niveau du salaire minimum semble très élevé (plus de 90 pour cent du salaire moyen en 2000). Ici encore, la législation prévoit la possibilité d'exempter les petites entreprises du paiement du salaire minimum légale. Des dérogations peuvent aussi être octroyées aux nouvelles entreprises ou si l'établissement connaît des difficultés financières temporaires"

وهكذا، يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار، لتحديد قيمة الحد الأدنى للأجور، تكاليف الأكل والملبس والمأوى تبعاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة في بلد العامل وبالقدر الضروري على سلامة جسد الإنسان والحؤول دون تدهور صحته.

الفقرة الثانية: نظام الحد الأدنى للأجور في التشريع

تدخل المشرع اللبناني في موضوع الحد الأدنى للأجور قبل إصداره لقانون العمل، وذلك بعد أن تدهورت القوة الشرائية لليرة اللبنانية بسبب ظروف الحرب العالمية الثانية. وأصدرت المراسيم والقوانين التالية:

- المرسوم الاشتراعي رقم ١٢٥ تاريخ ١٥/٢/١٩٤١ المُعنون بعبارة " وضع حد ادنى للأجور في الصناعة والتجارة"^{١٣٨}

- المرسوم الاشتراعي رقم ٢٠٤ تاريخ ٢٧/٨/١٩٤٢.

- المرسوم الاشتراعي رقم ٢٩ تاريخ ١٥/٥/١٩٤٣.

- القانون الصادر بتاريخ ٣٠/٩/١٩٤٤.

- القانون الصادر بتاريخ ١٧/٥/١٩٤٦.

لكن انطلاقاً من أهمية الأجر في الحياة المهنية والأسرية للعامل صدر قانون العمل في ٢٣/٩/١٩٤٦ ووضع ثلاثة مبادئ أساسية ترعى النظام القانوني للحد الأدنى للأجور، وهي متمثلة في المواد ٤٤-٤٥-٤٦ على الشكل التالي:

١- كفاية الحد الأدنى للأجر لسد حاجات الأجير الضرورية ومستلزمات عائلته (المادة ٤٤)

٢- وضع لجان خاصة تُمثّل فيها وزارة الاقتصاد وأرباب العمل والأجراء من أجل تعيين الحد الأدنى (المادة ٤٥)

٣- وجوب إعادة النظر في هذا الحد كلما دعت الظروف الإقتصادية الى ذلك (المادة ٤٦)

وأضاف قضاء العمل مبدأً رابعاً تمثّل بعدم جواز إلزام مؤسسة العمل التي تدفع لأجرائها الحد الأدنى للأجور بأكثر من هذا الموجب القانوني^{١٣٩}.

وتطبيقاً لأحكام المادة ٤٥ من قانون العمل، فوّض المشرع مسألة البحث في الحد الأدنى للأجر الى لجان متخصصة تُمثّل فيها وزارة العمل وأرباب العمل والأجراء. فالمبدأ يقضي بإقامة جهاز يتلاءم مع الظروف

^{١٣٨} يمكن تطبيق نظام الحد الأدنى للأجور بتحديد حد أدنى واحد للأجر بصفة عامة أو بتحديد مجموعة من الأجور الدنيا تُطبّق كلّ منها على فئة خاصة من العمال، وقد اشارت الى ذلك التوصية رقم ١٣٥ الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ ٢٢/٦/١٩٧٠ والخاصة بتحديد الحد الأدنى للأجور.

^{١٣٩} بلال علي حبيب شعيتو، مرجع سابق، ص ١٩٧.

والمتطلبات الوطنية، يمكن من خلاله تحديد الأجور الدنيا لجميع العاملين بأجر الذين تقتضي شروط استخدامهم هذه التغطية، وذلك بعد التشاور الكامل مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والأجراء المعنيين.

ثم صدر القانون رقم ٦٧/٣٦ تاريخ ١٦/٠٥/١٩٦٧ الذي أعطى حق تحديد الحد الأدنى الرسمي للأجور ونسبة غلاء المعيشة الى الحكومة بموجب مرسوم يُتخذ في مجلس الوزراء^{١٤٠}، وبالتالي أضحت الحكومة هي المرجع الصالح لتحديد الحد الأدنى للأجور وبذلك عطّلت ضمناً أحكام المادة ٤٥ من قانون العمل.

وتلاه المرسوم رقم ٤٢٠٦ تاريخ ٠٨/٠٨/١٩٨١ القاضي بتشكيل لجنة مؤشر الغلاء، من جملة مهامها درس تطوّر الأسعار وأسباب ارتفاعها، رصد قضية الغلاء وإعداد مؤشر دوري لتقلبات الأسعار ودرس الأرقام القياسية لغلاء المعيشة في ادارة الاحصاء المركزي، وتقترح اللجنة على الحكومة مؤشر الغلاء الذي تتحقق منه ليصار الى إصدار المرسوم القاضي بتعيين الحد الأدنى الرسمي للأجور في لبنان.

وفي العام ٢٠١٢ صدر آخر مرسوم رقم ٧٤٢٦ تاريخ ٢٥/١١/٢٠١٢ لجهة تعيين الحد الأدنى الرسمي للأجور، حيث نصّت المادة الثانية منه، إعتباراً من ٢٠١٢/٠٢/٠١ يعين الحد الأدنى الرسمي للأجر الشهري بمبلغ ستمائة وخمسة وسبعين ألف ليرة لبنانية ويعين الحد الأدنى الرسمي للأجر اليومي بمبلغ ثلاثين ألف ليرة لبنانية. وبطبيعة الحال فإنّ هذا المبلغ غير كاف على الاطلاق لسد احتياجات الأجير الأساسية سيّما وأنّ نظامي الاستشفاء والتعليم في لبنان غير مجانيين.

ولم يقتصر الأمر على التشريع الداخلي بل إنّ لبنان أبرم العديد من الإتفاقيات الدولية^{١٤١} الخاصة بحماية الأجور، فصادق تباعاً على:

- الإتفاقية الدولية رقم ٢٦ الخاصّة بطرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور تاريخ ١٦/٠٦/١٩٢٨ (مرسوم رقم ٩٨٢٤ ت ٢٢/٠٦/١٩٦٢).

^{١٤٠} نصّت المادة السادسة من القانون رقم ٦٧/٣٦ على التالي:

"للحكومة أن تُحدّد بمرسوم يُتخذ في مجلي الوزراء، عند الاقتضاء وكلّما دعت الحاجة الحد الأدنى الرسمي للأجور ونسبة غلاء المعيشة وكيفية تطبيقها بناءً على الدراسات وجدول تقلّبات أسعار كلفة المعيشة التي تضعها وزارة التصميم العام وعلى الوزارة المذكورة أن تضع هذه الدراسات والجدول مرة كل سنتين على الأقل".

^{١٤١} نصّت المادة الثانية في فقرتها الثانية من قانون أ.م.م. على أنّه "عند تعارض أحكام المعاهدات الدولية مع أحكام القانون العادي، تتقدّم في مجال التطبيق الأولى على الثانية".

-الإتفاقية الدولية رقم ٩٥ بشأن حماية الأجور تاريخ ١٩٤٩/٠٧/٠١ (م.إ. رقم ٧٠ تاريخ ١٩٧٧/٠٦/٢٥).
-الإتفاقية الدولية رقم ١٣١ الخاصة بتحديد الحد الأدنى للأجور تاريخ ١٩٧٠/٠٦/٢٢ (م.إ. رقم ٧٠ تاريخ ١٩٧٧/٠٦/٢٥).

-الإتفاقية العربية رقم ١٥ بشأن تحديد وحماية الأجور تاريخ آذار ١٩٨٣ (قانون رقم ١٨٣ تاريخ ٢٠٠٠/٠٥/٢).

والجدير بالذكر أنّ عدم التزام رب العمل بالحد الأدنى للأجر الذي تُقرّره الحكومة يُعرّضه للعقوبات الجزائية من حبس وغرامة والتي نص عليها القانون الصادر في ١٩٦٢/٠٩/١٧، لأن قانون العمل بصيغته الحالية لم يلحظ أي عقوبات محددة للانتهاكات المتعلقة بالأجر الأدنى أسوةً بقوانين عمل معاصرة.

في فرنسا، بدأ تدخّل المُشرّع الفرنسي في الحد الأدنى للأجور منذ أواخر القرن التاسع عشر، وفي العام ١٩٥٠ جاء قانون ١١ شباط ١٩٥٠ ليشكّل نقلة نوعية في التشريع الفرنسي، فأعطى الحكومة صلاحية تعيين المستويات الدنيا للأجور بموجب مرسوم يصدر عنها. ويجري تحديد قيمة هذا الحد الأدنى، والذي اصطلح على تسميته بـ "الحد الأدنى الوطني المضمون للأجر في المهن" (Salaire Minimum National Interprofessionnel Garanti ou SMIG).

بالاستناد الى ميزانية نموذج (Budget type)، تضعها اللجنة العليا للإتفاقات الجماعية، وتلحظ كافة الاحتياجات الأساسية للعامل^{١٤٢}. إلّا أنّ ذلك ساهم في حدوث هوة سحيقة بين الحد الأدنى الوطني للأجر ومتوسط الأجور السائدة، جرّاء زيادة معدلات الأجور بنسبة فاقت الإرتفاع في تكاليف المعيشة، لذلك برزت الحاجة لإيجاد أنظمة أخرى تجنّب حدوث مثل تلك الإختلالات في الأجور^{١٤٣}.

فجاء قانون تاريخ ٢ كانون الثاني ١٩٧٠ الذي اصطلح على تسميته (Salaire Minimum Interprofessionnel de croissance S.M.I.C) أي الحد الأدنى الإنمائي للأجر وهو القانون الموضوع موضع التنفيذ في ٢٠٠٨/٠٥/٠١^{١٤٤} فكانت الغاية الأساسية في اصدار هذا القانون تجنّب تآكل

Antoine Mazeaud, Droit du travail, 6e édition, Montchrestien lextenso éditions, Paris, 2008, p. 623.

<http://www.usinenouvelle.com/article/le-smig-c-etait-la-liberte.N176128>

^{١٤٤} وليم الغريب، مرجع سابق، ص ٣٤٠.

الحد الأدنى للأجر (erosion du salaire minimum)^{١٤٥} ، وتأمين ضمانات للقوة الشرائية للأجراء الذين يحصلون على أدنى أجور، من خلال ربط هذا الحد الأدنى بتطور المؤشر الوطني للأسعار الاستهلاكية، وتأمين مشاركتهم في تنمية الاقتصاد الوطني (croissance économique)^{١٤٦}.

^{١٤٥} “La loi du 2 janvier 1970 a substitué le Smic au Smig. Cette transformation était rendue nécessaire du fait de l'érosion du salaire minimum, qui augmentait moins vite que les salaires réels moyens et que le coût de la vie.” (Alain Coeuret, Bernard Gauriau et Michel Miné, Droit du travail, 2^e édition, SIREY Université, 2009, p. 606).

^{١٤٦} “Le nouveau, salaire minimum interprofessionnel de croissance créé par la loi de deux janvier 1970 répond donc à deux préoccupations:

a) il conserve de l'ancien S.M.I.G la fonction de garantie du pouvoir d'achat des travailleurs les plus défavorisés(...)

b) il doit évoluer en fonction de nouveaux paramètres: l'indice général des salaires d'abord; puis les conditions économiques générales, le revenu national, la production interne brute” (Gerard Lyon-Caen, op. cit., p. 32).

خلاصة الفصل الثاني:

بعد البحث في تطوّر مفهوم الحماية القانونية للأجر وتكريس هذه الحماية في الدساتير والمعاهدات الدولية، كان لا بدّ لنا في هذا الفصل ان نتناول مميّزات الأجر وخصوصيته في النصوص التشريعية الوضعية، والبحث في حالات استحقاق العامل للأجر بالرغم من عدم تأديته للعمل، لتسليط الضوء على أهميّة الأجر في حياة العامل ولما يشكّله الأجر من عنصر جوهري في عقد العمل، فإذا تخلف هذا العنصر عند إبرام عقد العمل فإنه يدخل ضمن عقود التبرعات، أي بمعنى يتحوّل عن الصفة القانونية التي يتطلبها عقد العمل ويخرج عن نطاق تطبيقه.

كما تطرّقنا في هذا الفصل الى الأسس القانونية للأجر عن طريق دراستنا لملحقات الأجر والحد الأدنى للأجور التي نظمها المشرع اللبناني في نصوصه، والتي نقلت مفهوم الأجر من المفهوم الضيق الحيوي الى المفهوم الإنساني الاجتماعي بحيث لم يعد يقتصر على الأجر الأساسي المعين في عقد الاستخدام بل أصبح يشمل الزيادات والملحقات التي تضاف عليه من أجل رفع المستوى المعيشي للعَمال، وضمان الحياة اللائقة له ولعائلته. كما أنّه من خلال بحثنا نجد ان المشرّع تأثر بالمعاهدات الدولية لناحية تحديد الحد الأدنى للأجور وإدراجها في نصوصه إلّا أنّه، لا يتم رفع هذا الحد بشكل دوري ليتناسب مع الظروف الاقتصادية الحالية.

كما تبين لنا أنّ المشرّع فرض مزيداً من الحماية على مسألة الأجر ان كان لناحية الحماية القانونية، أو القضائية، لما لها من مفاعيل تترتب، فيما بين الأجير وصاحب العمل، أثناء تنفيذ عقد العمل، ممّا يؤثر على الحياة الاجتماعية والاقتصادية للعامل، وهذا ما سوف نعالجه في القسم الثاني من هذا البحث.

خلاصة القسم الأول:

للأجر أهمية بالغة سواء بالنسبة للعامل أو رب العمل. فالأجر يمثل مورد الرزق الأساسي لإشباع حاجاته المعيشية وإعالة أسرته.

نظراً لأهمية الأجر اهتمّ المجتمع الدولي كذلك المشرّع اللبناني بموضوع الأجر لتأمين الحماية القانونية اللازمة، إلا أنّ هذه الحماية مرّت بمراحل زمنية عدّة قبل الوصول الى ما هي عليه.

وللإجابة على بعض الأسئلة المتفرعة عن الإشكالية المثارة في هذا البحث، قمنا بهذا القسم بإجراء دراسة تاريخية موجزة عن مراحل تطوّر الحماية القانونية التي مرّ بها الأجر ما قبل التّدخل التشريعي وما بعده، الى حين ترسيخ هذه الحماية بواسطة المعاهدات والاتفاقيات الدولية والتشريعات الداخلية، كما سلطنا الضوء على مميّزات الأجر وخصوصيته.

كما بحثنا في الأسس القانونية للأجر من خلال قواعد الحد الأدنى للأجر وطرق استحقاقه مع جميع الملحقات والزيادات التابعة له على ضوء المقارنة بين التشريعين اللبناني والفرنسي.

اذ تبين لنا ان القانون والفقه والاجتهاد، حاولوا إيجاد حلول لقضايا الأجور، كما اعطوا أهمية لتحديد مفهوم الأجر، فجاءت التعريفات متشابهة فيما بينها.

كما أجمعت على ضرورة حماية الأجور واهمّيتها، لتأمين مستوى معيشي لائق للأجير واسرته بحيث لم يعد يقتصر مفهوم الأجر على الأجر الأساسي المعين في عقد الاستخدام، بل أصبح يشمل الزيادات والملحقات المتعلقة به.

بالإضافة الى تأثر المشرّع بالمعاهدات الدولية لناحية تحديد الحد الأدنى للأجور وادرجها في نصوصه القانونية. إلا أنه، لا يتم رفع هذا الحد بشكل دوري ليتناسب مع الظروف الاقتصادية الحالية.

لكن يبقى السؤال حول مفاعيل حماية الأجر القانونية والقضائية وتأثيراتها على الحياة الاجتماعية والاقتصادية للعامل، وهذا ما سوف نعالجه فيما بعد في القسم الثاني من هذا البحث.

القسم الثاني: مفاعيل حماية الأجر

يُعدّ الأجر بالنسبة للعامل المورد الأساسي أو حتّى الوحيد لِرزقه ومعيشتة، كما تعتبر مسألة الأجور من أبرز النزاعات بين الدولة وأصحاب العمل من جهة والعمّال من جهةٍ أخرى، الأمر الذي يُنتج مفاعيل قانونية وقضائية لناحية تنفيذ العقد والوفاء بالأجر وتناسبه مع عمل الأجير، ممّا ينعكس سلباً على الحياة الاجتماعية والاقتصادية للفرد والمجتمع.

فحفاظاً على الأجر كان لا بُدّ للمُشرّع أن يضع نصوص قانونية تكرّس هذه الحماية، ولم يُكتفَ بذلك فقد لعب القضاء دوراً في ترسيخ هذه الحماية إن لجهة التّدخل في تعيين الأجور والسّعي لفرض المساواة في الأجور أو من خلال حلّ النزاعات العمّالية التي قد تنشأ فيما بين طرفي العقد.

كما أنّ للأجر تأثير كبير على الحياة الاجتماعية والاقتصادية للأجير، لما لها من نتائج ومفاعيل على حياته وعائلته، فالحماية الاجتماعية والاقتصادية تضمن للأفراد استدامة حصولهم على الخدمات التي تساعدكم على تأمين مستوى معيشي لائق وتحرّركم من مخاطر الجوع والعوز.

الّا انه مع ازدياد موجات الصرف من الخدمة جراء الظروف الاقتصادية والصحيّة الصعبة التي يمرّ بها لبنان بالإضافة الى تدنّي مستويات الاجور والمداخيل، وارتفاع غلاء المعيشة وعدد العاطلين عن العمل، فإنّه وسط هذه التّطورات والتّغيرات في البيئة الاقتصادية اللبنانيّة، كان هناك حاجة ملّحة للبحث في مصير الاجر في ظلّ هذه الظروف وتأثيرها على حياة الاجير والسعي لإيجاد حلول للحفاظ على الاجر.

لذلك سنتناول في هذا القسم الحماية التشريعية والقضائية للاجر (الفصل الأول)، الحماية الاجتماعية والاقتصادية (الفصل الثاني).

الفصل الأول: الحماية التشريعية والقضائية للأجر

بما أنّ دراستنا تنصبّ على الحماية القانونية للأجر وكيفية المحافظة على الحقوق العمّالية، ولما للأجر من أهمية بالغة في حياة العامل، فكان لا بدّ من وضع ضمانات لهذا الأخير من أجل استيفاء أجره من صاحب العمل في حالة تقاعسه أو تعسفه في استعمال الحقوق الممنوحة له ومحاولة تأخير منح العمّال لأجورهم بعد أدائهم للعمل المطلوب منهم، ووضع ضمانات تحمي الأجير من تصرفاته الشخصية أيضاً، لذلك عمد المشرّع على وضع نصوص قانونية أمرّة تعتبر ضمانات للأجر.

بالإضافة الى أنه لجأ الى انشاء لجان وهيئات مُختصة للنظر بنزاعات العمل بهدف توفير السرعة اللازمة لحل هذه النزاعات بسبب بطء الاجراءات في المحاكم، وكذلك مجارات التطورات الاجتماعية والاقتصادية السريعة في قانون العمل.

وعليه أعطى المشرّع لقانون العمل وبالأخص الحقوق العمّالية مزيداً من الحماية القانونية ففرض ضمانات سوف نتوسع في شرحها في (المبحث الأول) الحماية القانونية التي يفرضها المشرّع، ولم يكتفِ بهذه الحماية فقد أعطي للقضاء سلطة التدخل لتعزيز هذه الحماية وهذا ما سوف نتناوله في (المبحث الثاني) التدخل القضائي لحماية الأجر.

المبحث الأول: الحماية القانونية التي يفرضها المشرع

أعطى المشرع لقانون العمل وبالأخص الحقوق العمالية مزيداً من الحماية القانونية بفرض ضمانات على أصحاب العمل تكون لصالح العامل، وذلك للحصول على أجره وحمايته بأعباءه الطرف الضعيف في عقد العمل كما فرض ضمانات تحميه أيضاً من تصرفاته الشخصية سواء القانونية أو المادية. ومن هذه الضمانات حق الإمتياز في استيفاء حقه قبل أي دائن من الدائنين الممتازين، المقاصة، التفرغ، حبس الشيء، استيفاء حقه عن طريق الدعوى غير المباشرة، الحجز.

بالإضافة الى ذلك أعطى المشرع للأجير الحق بإبطال عقد العمل في حال مخالفة قواعد إنشائه او عند وجود بند يقلل من الحدود الدنيا التي نص عليها القانون فيما خصّ الأجر مع المحافظة على حق الأجير باستيفاء أجره في ظل بطلان عقد العمل.

وعليه سوف نتوسّع في شرح هذه الضمانات في (المطلب الأول) الضمانات في مواجهة صاحب العمل والأجير ذاته. وحماية الأجر في ظل بطلان عقد العمل في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الضمانات في مواجهة صاحب العمل والأجير ذاته.

أحاط المشرع الأجر بضمانات تحمي الأجير من تصرفات رب العمل وتحميه أيضاً من تصرفاته الشخصية سواء القانونية أو المادية، بغية تمكينه من استيفاء أجره. فالغاية دائماً هي حماية أجر الأجير، وهذه الحماية تكون ضد الأشخاص الذين يُحتمل أن يحاولوا التعرّض لها، أي رب العمل أو دائنيه أو ضد شخص الأجير نفسه الذي ربما تنازل عن هذه الحماية أو رضي بنقصانها تحت ضغط قد يتعرض له. وعليه تتدرج هذه الحماية على الشكل التالي (الفقرة الأولى) الضمانات في مواجهة صاحب العمل (الفقرة الثانية) الضمانات في مواجهة الأجير ذاته.

الفقرة الأولى: الضمانات في مواجهة صاحب العمل

حماية للأجير من تصرفات صاحب العمل التي قد تحرّمه من الحصول على حقه (أجره)، فُرِضَت هذه الضمانات، ويمكن ادراجها في أربع فئات (أولاً) الإمتياز، (ثانياً) الحبس، (ثالثاً) المقاصة و(رابعاً) الدعوى المباشرة.

أولاً: الإمتياز (Le privilège)

نصّت المادة ٤٨ من قانون العمل على أنّ "رواتب الأجراء عن السنة الأخيرة هي من الديون الممتازة وتُصنّف بعد دين الخزينة والمصارفات القضائية والتأمينات الجبرية. ويُطبّق هذا المبدأ في حالات الإفلاس أيضاً". والدين الممتاز (créance privilégiée) هو الدين الذي يُجيز لصاحبه استيفاءه قبل غيره من الدائنين العاديين (créance chirographaires). ولكن ليس كل دين ديناً ممتازاً فالقاعدة أنّ "لا امتياز بدون نص" (pas de privilege sans text).

والمشترع اللبناني جعل لدين الأجر امتيازاً عاماً على أموال صاحب العمل من منقول وغير منقول باعتبار أنّ لهذا الأجر، أو على الأقلّ لجزء هام منه طابع النفقات الغذائية^{١٤٧}. وهكذا فعند إفلاس صاحب العمل (faillite) أو إعساره (déconfiture)، يقتضي تسديد ما يستحق للأجير من أجور عن السنة الأخيرة قبل الدائنين العاديين. إلّا أنّ مراتب الديون الممتازة التي عيّنتها المادة ٤٨ قد تعدّلت ضمناً بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٦ تاريخ ١٩٩٧/٠٦/٣٠، فأصبحت على الترتيب التالي:

- ١- دين الخزينة (كالضرائب والرسوم)،
- ٢- دين الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، فبمقتضى م.إ. رقم ٧٧/١١٦ أُضيفت الفقرة التالية (ف٦) الى المادة ٧٣ من قانون الضمان الاجتماعي: "تتمتع جميع الديون المتوجّبة للصندوق على أصحاب العمل والأشخاص الخاضعين للضمان ولا سيّما الاشتراكات وزيادات التأخير ومبالغ التسوية (...). بصفة الامتياز وتُصنّف مباشرة بعد دين الخزينة"
- ٣- دين المصارفات القضائية (كما في دعوى افلاس رب العمل)
- ٤- دين التأمينات الجبرية (كالحالة التي ذكرتها المادة ١٤ من قانون طوارئ العمل)
- ٥- أجر العامل عن السنة الأخيرة.

بالمقابل نصّت المادة الثامنة من إتفاقية العمل العربية رقم ١٥ لعام ١٩٨٣ على التالي: "تُعتبر الأجور والمبالغ المستحقة للعامل الناشئة عن عقد العمل ديناً ممتازاً، ويتمتع بأعلى درجات الامتياز على ما عداه من ديون بما فيها ديون الدولة". وقد صادق لبنان على هذه الإتفاقية بموجب القانون رقم ١٨٣ تاريخ ٢٥/٠٥/٢٠٠٠، مما يعني، عملاً بأحكام المادة ٢ من قانون أصول المحاكمات المدنية، أنّ نص المادة ٨

^{١٤٧} محمد علي الخشبي، أبحاث في التشريع الاجتماعي اللبناني، MEA طيران الشرق الأوسط - الخطوط الجوية اللبنانية ش.م.ل.، الطبعة الأولى، دون دار نشر، أيلول ٢٠٠٧، ص ١١٩.

من إتفاقية العمل العربية رقم ١٥ يتقدّم في مجال التطبيق على المرسوم الاشتراعي ١٦٦/٧٧^{١٤٨}، وهو ما سار عليه قضاء المحاكم اللبنانية^{١٤٩}.

أمّا في القانون الفرنسي فإنّ أجور العمال والمتدربين (apprentis) عن الستة أشهر الأخيرة تُعد من الديون الممتازة، وتأتي في المرتبة الرابعة بعد المصروفات القضائية (frais de justice) وتكاليف الدفن (frais funéraires) والنفقات المبذولة في حالة مرض الموت (frais quelconques de la dernière maladie)^{١٥٠}. كذلك أقرّ المُشرع الفرنسي حماية إضافية للعمال إذ نصّ في المادة 3253-2 L.^{١٥١} من قانون العمل على أنّه عند الشروع بإجراءات حماية المؤسسات المُتعثّرة (procédure de sauvegarde des entreprises en difficulté) أو مباشرة أصول التقويم القضائي (redressement judiciaire) أو تصفية المؤسسات المتوقّفة عن الدفع (liquidation judiciaire) فإنّ أجور العمال تتمتع بأعلى درجات الامتياز (Superprivilège)^{١٥٢} وتتقدّم على ما عداها من سائر الديون الممتازة الأخرى. لكن يُراعى ألاّ تتجاوز قيمة الأجور المضمونة سقفًا معيّنًا (plafond) يجري تحديده بمرسوم. ويُقصد بالأجور، لتطبيق نص المادة 3253-2 L.^{١٥٣}، الأجر الأساسي ومتمماته (بما في ذلك الملحقات التي لا تُشكّل جزءاً فعلياً من الأجر القاعدي)، وبديل الإنذار، ومنحة الهشاشة (prime de précarité)^{١٥٤} التي تُصرف للأجراء المرتبطين بعقود عمل محدّدة المدة، في الحالة التي تنتهي فيها عقود عملهم دون أن يُصار إلى إبرام إتفاقيات عمل غير محدّدة المدة مع أرباب عملهم، كتعويض عن عدم ثبات (هشاشة) أوضاعهم في العمل.

^{١٤٨} خليل خير الله، مرجع سابق، ص ١١١.

^{١٤٩} محكمة الدرجة الأولى في جبل لبنان، غرفة ثانية، قرار رقم ١٢٧، تاريخ ٢٣/٠٤/٢٠٠٣، حكمت الشرطوني ضد نفيليس شركة التأمين عبر البلاد العربية ش.م.ل.، الرئيس أيمن عويدات والعضوان يوسف الحكيم ورولا عثمان، العنل ٢٠٠٣، العددان الثاني والثالث، ص ٢١١-٢١٢.

^{١٥٠} (Art. 2331 C. civ.). Voir également: art. 2375 C. CIV

^{١٥١} "Lorsqu'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire est ouverte, les rémunération de toute nature dues aux salariés pour les soixante derniers jours de travail sont, déduction faite des acomptes déjà perçus, payées, nonobstant l'existence de toute autre créance privilégiée, jusqu'à concurrence d'un plafond mensuel identique pour toutes les catégories de bénéficiaires.

Ce plafond est fixe par voie réglementaire sans pouvoir être inférieure à deux fois le plafond retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale" (art. L. 3253-2 C.trav.).

Maria Beatriz Salgado, "Le superprivilège des salariés", in "Droit des entreprises en difficulté", Edition Breal, Paris, 2007, p.135 sq.

^{١٥٢} "Par "rémunération de toute nature", il faut comprendre les primes, les indemnités et gratifications contractuelles, l'indemnité de préavis et l'indemnités et gratifications contractuelles, l'indemnité de préavis et l'indemnité de précarité d'emploi des salariés sous contrat à durée déterminée et des travailleurs temporaires" (Gabriel Gueriy, Restructuration d'entreprises en Europe : Dimension sociale, préface de Sean Van Raepenbusch, De Boeck Université, 1999, p.304). voir également : Alain Coeuret, Bernard Gauriau et Michel Mine, op. cit., p.622.

^{١٥٣} "Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation" (art. L.1243-8 al. 1 C. trav.).

ثانياً: حق حبس المصنوع (Le droit de rétention)

نصّت المادة ٤٩ من قانون العمل اللبناني على التالي:

"للأجير الذي في حوزته شيء من صنعه أن يمارس حق الحبس ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة ٦٧٧ من قانون الموجبات والعقود.

إن الأشياء المنقولة المسلمة الى أجير لصنعها أو إصلاحها أو تنظيفها ولا تكون قد استرجعت خلال سنتين من تاريخ إنجازها يمكن بيعها ضمن الشروط والصيغ المحددة بالمرسوم الاشتراعي رقم ٤٦ تاريخ ٢٠ تشرين الاول سنة ١٩٣٢ المختص برهن الأشياء المنقولة وذلك لكي يحصل الأجير على البذل المترتب له بذمة صاحب العمل عن الشيء المسلم إليه".

إنّ نص هذه المادة أشبه ما يكون بالترجمة الحرفية للمادة ٤٨ من أول قانون للعمل صدر في فرنسا (code de 1910-1922)^{١٥٥}.

استناداً الى المادة ٤٩ عمل في فقرتها الأولى معطوفة على المادة ٦٧٧ م.ع.، فلأجير الذي يتقاضى أجره بالقطعة أن يحبس القطعة المنتجة وكذلك جميع المواد والعناصر التي سلّمت اليه لصناعتها أو لإصلاحها الى أن يسدّد صاحب عمله أجره عنها. إلّا أنه لا يحق له ممارسة حق الحبس هذا سوى على الوحدة المنتجة بذاتها ولأجل الأجر المستحق له عنها بمعنى أنه لا يحق له ممارسة حق الحبس على وحدة أخرى جرى تسليمها إليه سابقاً وتقاضى أجره عنها^{١٥٦}.

وأجازت الفقرة الثانية من المادة ٤٩، للأجير، إضافة الى حق الحبس الممنوح له على الوحدة المنتجة، أن يبيع هذه الأخيرة وفقاً للقواعد الخاصة برهن الأموال المنقولة (gage mobilier) في حال عدم قيام رب

^{١٥٥} "L'ouvrier détenteur de l'objet par lui ouvré peut exercer un droit de rétention dans les conditions fixées a l'article 570 du code civil.

Les objets mobiliers confiés a un ouvrier pour être travaillés, façonnés, réparés ou nettoyés et qui n'ont pas été retirés dans un délai de deux ans peuvent être vendus dans les conditions et formes déterminées par la loi de 31 décembre 1903 modifiée par celle du 7 mars 1905" (art. 48 du code du travail et de la prévoyance sociale).

^{١٥٦} محمد علي شخبي، أبحاث في التشريع الاجتماعي، مرجع سابق، ص ١٢٥.

العمل باستلام هذه الوحدة خلال سنتين من تاريخ إنجازها، وذلك كي يتمكن العامل من استيفاء الأجر المستحق له عنها.

ثالثاً: المُقَاَصَّة (La compensation)

قد يصبح المدين بموجب تجاه شخص آخر دائناً لهذا الشخص بموجب قائم على موضوع من نوع الموجب الأول، فيكون كل منهما دائناً ومديناً للآخر. وبهذه الصفة يترتب عليه بحسب قواعد الإيفاء الطبيعية أن يسدّد ما عليه للفريق الثاني كما له أن يستوفي منه. ولكن ليس من المعقول أن يدفع أحدهما ما يترتب عليه، ويترك ما له الى ما بعد، معرضاً نفسه لإعسار مدينه، فضلاً عن مشقّة الملاحقة القضائية. ولهذا وجد المشترعون هذه الإجراءات عقيمة، واستغنوا عنها بإحداث نظام خاص يقوم على فكرة سقوط الموجبين إذا تعادلا، أو سقوط أحدهما وسقوط الآخر بما يوازي قدر الأول. وهو ما عُرف بـ "المُقَاَصَّة"^{١٥٧}، والتي نصّت عليها المادة ٣٢٨ م.ع. ١٥٨.

وبالنسبة لعقد العمل، فإنّ الأجير هو الدائن بالأجر، إلّا أنّه قد يصبح مديناً بمبلغ ما تجاه رب العمل جرّاء ما يلحق بهذا الأخير من ضرر مادي يُسبّبه خطأ العامل أو إهماله أو مخالفته الأنظمة الداخلية للمؤسسة. ولهذا، أقرّ قانون العمل في المادة ٦٩ لصاحب العمل الحق في استيفاء قيمة هذا الضرر من أجر العامل أو المستخدم على أن لا يتجاوز المبلغ المحسوم أجر خمسة أيام في الشهر الواحد على ما جاء في المادة ٧٠.

رابعاً: الدعوى المباشرة

المبدأ أنّه لا يجوز لدائني صاحب العمل مطالبة مدين هذا الأخير بديونهم المستحقة الأداء والمرتبة لهم بذمة رب العمل إلّا عن طريق الدعوى غير المباشرة (action oblique ou indirecte) عند توافر شروطها، فهي وسيلة وُضعت في يد الدائن ليحمي بها حقه في الضمان العام من أن يُنتقص نتيجة تقاعس مدينه عن استعمال بعض حقوقه أو المطالبة بها، عن طريق تمكينه من ان يباشر بنفسه حقوق مدينه ودعاويه بالنيابة عنه. وقد ورد النص على هذه الدعوى في المادة ٢٧٦ من قانون الموجبات والعقود وفي المادة ١١٦٦ من القانون المدني الفرنسي. غير أنّ المُشْتَرَعَ أعطى عمال المقاول الذين استُخدِموا في إقامة

^{١٥٧} خليل جريج، النظرية العامة للموجبات، الجزء الرابع: في آثار الموجبات وانتقالها وسقوطها، طبعة رابعة مُنَقَّحة أشرف عليها رمزي جريج، المنشورات الحقوقية صادر، ٢٠٠٤، ص ٣٤٦.

^{١٥٨} نصّت المادة ٣٢٨ م.ع. على أنّه "إذا وُجِدَ شخصان وكل منهما دائن ومديون للآخر، حُق لكل منهما أن يُقَاص الآخر بما له قبله على قدر المبلغ الأدنى من المدينين".

الْمُنْشَأُ الحَق فِي رَفْع الدَّعْوَى المَبَاشِرَةِ (action directe) عَلَى صَاحِبِ المَال بِقَدْرِ المَبْلُغِ الَّذِي يَكُون مَدْيُوناً بِهِ لِّلْمَقَاوِلِ وَقَتِ إِقَامَةِ الدَّعْوَى مَانِحاً الدَّائِنَ إِلَى جَانِبِ دَعْوَاهُ غَيْرِ المَبَاشِرَةِ دَعْوَى مَبَاشِرَةٍ، يَسْتَعْمَلُ فِيهَا حَقَّ مَدِينِهِ بِاسْمِهِ الشَّخْصِيِّ وَلِحَسَابِهِ. وَيَسْتَأْثِرُ الدَّائِنُ وَحْدَهُ بِنَتِيجَةِ تِلْكَ الدَّعْوَى، فَلَا يَتَزَاحَمُ مَعَ بَاقِي الدَّائِنِينَ، إِذْ يَكُونُ مَرَكُزُهُ بِالنِّسْبَةِ لَهُمْ كَمَرَكُزِ الدَّائِنِ المُمْتَازِ بِالنِّسْبَةِ لِّلدَّائِنِينَ العَادِيَّينَ وَالدَّائِنِينَ التَّالِيِينَ لَهُ فِي المَرْتَبَةِ. فَهَذِهِ الدَّعْوَى المَبَاشِرَةُ تَشْكَلُ اسْتِثْنَاءً عَلَى مَبْدَأِ نَسْبِيَةِ العُقُودِ (المادة ٢٢٥ م.ع. والمادة ١١٦٥ من القانون المدني الفرنسي) بِالتَّالِيِ لَا يُمْكِنُ لِّلدَّائِنِ أَنْ يَقِيمَهَا عَلَى مَدِينِ مَدِينِهِ إِلَّا إِذَا أَعْطَاهُ المَشْتَرِعُ صَرَاحَةً هَذَا الحَقَّ. وَقَدْ أَتَى المَشْتَرِعُ اللَّبْنَانِي عَلَى ذِكْرِ الدَّعْوَى المَبَاشِرَةِ فِي المَادَّةِ ٢٧٧ م.ع. كَذَلِكَ المَادَّةِ ٦٧٨ مِنْ قَانُونِ المَوْجِبَاتِ وَالعُقُودِ تَقَابُلَهَا المَادَّةُ ١٧٩٨ مِنْ القَانُونِ المَدْنِيِّ الفَرَنْسِيِّ.

الفقرة الثانية: الضمانات في مواجهة الأجير ذاته.

حَمَايَةً لِّلْأَجِيرِ مِنْ تَصَرُّفَاتِهِ الشَّخْصِيَّةِ سِوَاءِ القَانُونِيَّةِ أَوْ المَادِيَّةِ، وَضَعَ المَشْتَرِعُ ضَمَانَاتٍ لَا تَحْمِي أَجْرَهُ مِنْ أَيْ إِقْطَاعٍ أَوْ إِنْتِقَاصٍ مِنْ قِيَمَتِهِ وَتَتَجَلَّى هَذِهِ الضَّمَانَاتُ (أولاً) بِالحِجْزِ (ثانياً) وَالتَقَرُّغِ.

أولاً: الحجز (La Saisie)

قَدْ يَلْجَأُ الْأَجِيرُ إِلَى الاسْتِدَانَةِ، فَكَيْفَ يُمْكِنُ لِّلدَّائِنِ تَحْصِيلُ دِينِهِ؟ عَمَدُ المَشْتَرِعِ إِزَاءَ هَذَا الوَضْعِ، إِلَى الجَمْعِ بَيْنِ مَصْلَحَةِ الدَّائِنِ الَّذِي مِنْ حَقِّهِ المَطَالِبَةُ بِإِسْتِيفَاءِ دِينِهِ، وَمِنْ جِهَةٍ أُخْرَى مَصْلَحَةِ الْأَجِيرِ وَعَائِلَتِهِ الَّذِينَ هُمْ بِحَاجَةٍ إِلَى هَذَا الْأَجْرِ مِنْ أَجْلِ العَيْشِ، فَتَرَكَ الْأَمْرَ لِّلدَّائِنِينَ الْحَاجِزِينَ قَدْ يُوْدِي إِلَى حَرَمَانِ المَدِينِ الْأَجِيرِ مِنْ حَقِّ غِذَائِي خَاصَّةً عِنْدَمَا لَا يَكُونُ لَهُ مَرْدُودٌ سِوَى هَذَا الْأَجْرِ^{١٥٩}. وَقَدْ أَوْجَدَ المَشْتَرِعُ حَلًّا لِهَذَا الوَضْعِ بِأَنْ أَقَرَّ قَابِلِيَّةَ هَذَا الْأَجْرِ لِلْحِجْزِ لَدَى شَخْصٍ ثَالِثٍ بِنِسْبِ مَعِيْنَةٍ، عَلَى أَنْ يَبْقَى الْجُزْءُ الْأَكْبَرُ مِنْهُ خَارِجَ نِطَاقِ هَذَا الْحِجْزِ. وَهَذَا مَا يَنْطَبِقُ عَلَى نَصِ المَادَّةِ ٨٦٣ م.م. الَّتِي نَصَّتْ عَلَى: "مَعَ مَرَاعَاةِ أَحْكَامِ المَادَّةِ ١٥ مِنْ المَرْسُومِ الاِشْتِرَاعِيِّ رَقْمَ ٢٥ الصَّادِرِ فِي ٤ آيَّارِ ١٩٤٣ وَالمَتَعَلِّقِ بِطَوَارِئِ العَمَلِ وَالمَادَّةِ ٥٧ مِنْ قَانُونِ الضَّمَانِ الاجْتِمَاعِيِّ الصَّادِرِ فِي ٢٦ أَيْلُولِ ١٩٦٣، لَا

^{١٥٩} الياس أبو عيد، أصول المحاكمات المدنية بين النص والاجتهاد والفقه: دراسة مقارنة، التنفيذ المواد ٨٤٣ إلى ٨٦٥، ٢٠٠٦، ص ٣٤٧.

يجوز الحجز على أجور ومعاشات تقاعد المستخدمين والعمال والخدم وعلى مرتبات موظفي القطاع العام إلاّ وفق النسب الآتية:

- ١- عُشر ما لا يتجاوز الحد الأدنى الرسمي للأجور.
 - ٢- خُمس ما يفوق هذا الحد ولا يتجاوز ثلاثة أضعافه.
 - ٣- ثُلث ما يفوق ثلاثة أضعافه ولا يتجاوز ستة أضعافه.
 - ٤- نصف ما يفوق ستة أضعافه ولا يتجاوز تسعة أضعافه.
 - ٥- كامل ما يفوق تسعة أضعافه.
- يُضاف الى الراتب الأصلي أو الأجر أو معاش التقاعد الذي يُعتد به لتعيين القيمة القابلة للحجز كل ما يفوق هذا الراتب كتنمة له، كالمكافآت وغير ذلك من الزيادات.
- ولا يجوز الحجز على تعويضات الصرف من الخدمة العائدة للمستخدمين والعمال والخدم إلاّ وفق النسب المتقدم ذكرها على أن يُحسب الحد الأدنى الرسمي للأجور على أساس سنوي.
- ويتبيّن من هذا النص أنّ أجور ومعاشات تقاعد المستخدمين والعمال والخدم ورواتب موظفي القطاع العام لا تقبل الحجز إلاّ وفقاً للنسب التي حدّدها. وهذه النسب تُحتسب بعد تقسيم الأجر الى شطّور، على أساس الحد الأدنى الرسمي للأجور، إذ أنّ المُشترع اللبناني ربط تحديد الجزء القابل للحجز بالحد الأدنى الرسمي للأجور حتى لا يضطر الى التّدخل كلّما تَعَدّل هذا الحد^{١٦٠}.
- ويُقصد بالأجر الذي يُؤخذ به لتطبيق قاعدة الحجز، الأجر الأساسي وملحقاته التي تشكّل جزءاً لا يتجزأ منه، فتُستثنى البدلات المسدّدة للعامل عن نفقات تكبّدها فعلياً من ماله الخاص في سبيل تنفيذ عقد عمله.
- وأوردت المادة ٨٦٤ أ.م.م. ثلاث حالات يمكن حجز الأجر لغاية نصفه فيها، وهي: دين الدولة، ثمن مواد غذائية ودين نفقة. وهكذا، فإن مقدار الحجز يتغيّر وفقاً لقيمة أجر الأجير ووفقاً كذلك لطبيعة الدين الذي يُطلب الحجز بغية استيفائه.
- وتجدر الإشارة الى أنّ المادة ٨٦٠ بند ١٥ أ.م.م. منعت إلقاء الحجز على التعويض العائلي وتعويض غلاء المعيشة والمبالغ التي تُمنح للموظفين والمستخدمين والعمال والخدم على سبيل الإسعاف.
- أثير التساؤل حول موضوع حجز أجر العامل عند توطينه في احد المصارف، هل يصبح ممكناً الحجز عليه بكامله أم أنّه يبقى ممنوع الحجز عليه إلاّ في حدود النسب الواردة في المادة ٨٦٣ أ.م.م.؟

^{١٦٠} كبريال سرياني غالب غانم، قوانين التنفيذ في لبنان مشروحة حسب تسلسل المواد، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار المنشورات الحقوقية مطبعة صادر، بيروت، ١٩٨٧، ص ٣٠٦.

تعددت الآراء، فهناك من اعتبر "أنّ الأجور والرواتب المودعة في المصرف تُضحي قابلة للحجز بكاملها كأية مبالغ أخرى مودعة في الحساب وعلى خلاف الحال الذي كانت عليه قبل ايداعها"^{١٦١}، أمّا الرأي الآخر فذهب الى التفرقة بين الحالة التي يقتصر فيها الحساب المصرفي على أجور العامل فلا يُحجز عليها وفق النسب المقررة في القانون، والحالة التي تتعدّد فيها مصادر تغذية الحساب المصرفي^{١٦٢} بحيث يصبح بالإمكان الحجز على كامل الرصيد^{١٦٣}.

ويرى الدكتور إدوار عيد، نظراً للاعتبارات الاجتماعية والإنسانية التي تستند الى حاجة العامل الى معاشه لأجل إعالة نفسه وإعالة أسرته، والتي أملت منع حجز الأجر إلّا في حدود معينة، أنّ هذا الأجر يظل ممنوعاً الحجز عليه إلّا وفق النسب التي لحظها القانون سواء قبل قبضه أم بعد قبضه، وسواء أُودِعَ في المصرف وأضيف الى مبالغ مودعة فيه سابقاً، أم شكّل وديعة مستقلة فيه^{١٦٤}. ويبقى تطبيق هذا الحل موقوفاً على التثبت من كون الأموال المنوي الحجز عليها هي التي سمح القانون بإلقاء الحجز عليها، أي أجر العامل، وليست غيرها من أموال الأجير.

والتّحقق من هذا الأمر تعترضه بعض الصعوبات في حال اختلاط الاجر بأموال أخرى للعامل، ولكن هذه الصعوبة يجب ان لا تحول دون تطبيق الحل القانوني السليم والذي تفرضه الاعتبارات المعيشية السالف ذكرها.

ثانياً: التفرّغ (La cession)

قد يلجأ الأجير الى الإستدانة من شخص ويتنازل له عن جزء من أجره عند حلول أجل الوفاء، فهل يجوز هذا التنازل؟

منع المشرّع في المادة ٨٦٥ أ.م.م. التفرّغ عن الأجور والمرتبّات ومعاشات التقاعد وتعويضات الصرف إلّا في حدود النسب المقررة في المادة ٨٦٣. والهدف من منع التفرّغ (ما عدا النسب المحددة قانوناً) هو الحؤول دون إقدام الأجير على إجراء تفرّغات صورية عن كامل أجره بشكل يحرم الدائنين من استيفاء حقوقهم^{١٦٥}. وفي الحالة التي يُقدم فيها أحد دائني الأجير على اللجوء الى معاملة الحجز لدى شخص ثالث (رب العمل) ويكون العامل قد أجرى في الوقت ذاته تنازلاً عن جزء من أجره لدائن آخر، فإنّ الدائن الأول (الحاجز)

^{١٦١} إدوار عيد، موسوعة أصول المحاكمات والإثبات والتنفيذ، الجزء الواحد والعشرون (التنفيذ) ٣، ١٩٩٩، ص ٤٢٢.

^{١٦٢} TI Nîme, 3 avril 1973, Juris- Classeur Périodique (la revue « La Semaine Juridique »), 1973, IV, p. 157, cité dans Elias Abou Id, op. cit., p.349.

^{١٦٣} إدوار عيد، مرجع سابق، ص ٤٢٣.

^{١٦٤} إدوار عيد، مرجع سابق، ص ٤٢٣.

^{١٦٥} حلمي محمد الحجار، أصول التنفيذ الجبري دراسة مقارنة، الطبعة الثانية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٣، ص ١٧٨.

يستفيد من القدر القابل للحجز من الأجر، كما أنّ الدائن الثاني (المتنازل له) يستفيد، هو أيضاً، من المقدار القابل للتنازل عن هذا الأجر، وبالتالي، ولئن تساوى الجزء القابل للحجز مع الجزء القابل للتنازل، إلا أنّهما منفصلان^{١٦٦}.

أمّا تقديرات الضمان الاجتماعي فإنّها لا تقبل التفرّغ، وتقبل الحجز حصراً لتسديد ثمن مواد غذائية، وفي هذه الحالة يجوز حجزها لغاية نصف قيمتها على ما جاء في المادة ٥٧ من قانون الضمان الاجتماعي.

المطلب الثاني: حماية الأجر في ظل بطلان عقد العمل

يلتزم رب العمل بمقتضى عقد الاستخدام بدفع الأجر للعامل كمقابل للعمل الذي أنجزه هذا الأخير^{١٦٧}. وإخلال رب العمل بهذا الموجب الأساسي يعطي الأجير الحق بفسخ عقد العمل على مسؤولية صاحب العمل حتى قبل انتهاء مدة العقد ودون علم سابق (المادة ٧٥ في فقرتها الثانية من قانون العمل اللبناني). وقضت محكمة التمييز الفرنسية في قرار صدر عنها العام ٢٠٠٨ أنّ التأخّر في تأدية الأجر يُعتبر خطأ فادحاً (faute grave) من جانب رب العمل يُبرّر فسخ العقد وذلك مهما كانت الظروف والأسباب المشروعة التي تُسوّغ التأخّر في الدفع^{١٦٨}.

بالإضافة الى حق الأجير بفسخ عقد العمل، فللعامل الحق في بطلان عقد العمل في حال مخالفة قواعد إنشائه مما يترتب نتائج قانونية متعددة.

فالمُشرّع أعطى لكل من الطرفين الحق في إنهاء عقد العمل ساعة يشاء، لكن شرط عدم التعسّف باستعمال حق الفسخ وسبق انذار الفريق الآخر وذلك استناداً الى أحكام المادة ٥٠ من قانون العمل. فأحكام نظرية البطلان في تشريعات العمل تختلف عن القواعد المتعارف عليها في القانون المدني لجهة الأثر الرجعي. وعليه سوف نتحدّث في هذا المطلب (بفقرته الأولى) عن استحقاق الأجر في ظل بطلان عقد العمل و(بفقرته الثانية) عن الأساس القانوني للتعويض المقضي به.

^{١٦٦} حسن كيرة، مرجع سابق، ص ٢٣٩.

^{١٦٧} «En raison du caractère synallagmatique du contrat de travail, tout salaire est la contrepartie de la prestation de travail» (Cass. Soc., 11 janv, 1962, pourvoi n°58-40.140, publié au Bulletin).

^{١٦٨} Cass. Soc., 27 mars 2008, pourvoi n°06-45.752, inédit au Bulletin mais publié sur Légifrance

الفقرة الأولى: استحقاق الأجر في ظل بطلان عقد العمل

بحسب القواعد العامة إنّ البطلان قد يكون نسبي وقد يكون مطلق، فيكون من نتيجته زوال العقد وإعادة الحال الى ما كانت عليه قبل التعاقد.

فللبطلان مفهوم رجعي على ما نصّت عليه المادة ٢٣٣ موجبات وعقود.

فإذا كان العقد مازال دون تنفيذ فيزول من الوجود ويُعتَبَر كأنه لم يكن، ويترتب على ذلك عدم إمكانية طلب التنفيذ^{١٦٩}. والقاضي الذي ينظر في دعوى البطلان، يتعيّن عليه أن يُقرّر إبطال العقد متى وجد أنّه باطل لعلّة تبطله، دون أن يكون له أن يستبعد هذا القرار بحجة أنّ الاتفاق الباطل لا يضير المدعي الذي تقدّم بالدعوى^{١٧٠}.

وفيما خصّ عقد العمل الباطل، فإنّ موجب الرد ليس مدار بحث إذا لم يكن تنفيذ العقد قد بدأ بعد. "أمّا إذا كان التنفيذ قد بدأ، فواضح استحالة هذه الإعادة، وحينئذٍ يجوز الحكم للعامل بتعويض معادل عمّا قام بأدائه من عمل"^{١٧١}.

وفي الحالة التي يكون فيها العامل قد اقتضى أجره عن المدة التي نُفِّذ فيها العقد، فيبدو أنّ صاحب العمل لا يستطيع أن يطالبه باسترداد ما قبضه من أجر، إذ أنّ البطلان يفرض استرداداً متبادلاً لما أذاه كل من الطرفين، فلا يملك أحدهما مطالبة الآخر برد ما قدّمه إليه إلّا إذا قام هو الآخر برد ما أخذه منه. ولما كان يستحيل على رب العمل أن يرد الى العامل ما قدّم من عمل وجهد، فليس له أن يطالبه إذن برد ما قبض من أجر^{١٧٢} مما يعني اقتصار آثار البطلان على المستقبل واستبعاد الأثر الرجعي^{١٧٣}.

لكن في بعض الأحيان يتم وضع بند في العقود يقلل من مضمونه أو يحد منه، فإذا ما وُجِدَ مثل هذا البند، فإنه يعتبر باطلاً والعقد صحيحاً^{١٧٤}. وهذا ما أشار اليه المشرّع الفرنسي، فأعتبر أن كل إتفاق يقلّ عن الحدود الدنيا التي نصّ عليها القانون تقع باطلة، وكل اتفاق أو نص قانوني أو نظام داخلي، أو قرار اداري يعطي العامل حقوقاً أفضل يُؤخَذ به^{١٧٥}.

^{١٦٩} مصطفى العوجي، القانون المدني الجزء الأول: العقد، الطبعة الخامسة، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١١، ص ٤٩٨.

^{١٧٠} عاطف النقيب، نظرية العقد، الطبعة الأولى، منشورات عويدات، بيروت-باريس، ١٩٨٨، ص ٣٦٣.

^{١٧١} حسن كيرة، مرجع سابق، ص ١٣٨.

^{١٧٢} حسن كيرة، مرجع سابق، ص ١٣٨.

^{١٧٣} تمييز مدني، غرفة ثامنة، قرار رقم ١٠١، تاريخ ٢٠٠٢/٠٧/١٦، الشركة الفينيقية لقوات نهر إبراهيم المائية والكهربائية ش.م.ل. ضد زغيب والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الرئيس شبيب مقلد والمستشاران أليس شبيطيني العم وبرانر شويري، صادر في التمييز: القرارات المدنية ٢٠٠٢، المنشورات الحقوقية صادر، ص ٦٣٩. راجع أيضاً: تمييز مدني، غرفة ثامنة، قرار رقم ١١، تاريخ ٢٠٠٢/٠٢/١٩، الشامي ضد المواسي، الرئيس عفيف شمس الدين والمستشاران أليس شبيطيني العم وبرانر شويري، باز ٢٠٠٢ (خلاصة القرارات الصادرة عن محكمة التمييز المدنية خلال العام ٢٠٠٢، جمعها ولخصها محمد يوسف ياسين)، المجموعة الواحد والأربعون، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٣، ص ٦٤٣.

^{١٧٤} حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، القاهرة، ١٩٩١، ص ١٠.

^{١٧٥} حسن كيرة، مرجع سابق، ص ٧٤.

أما في حالة التنازل والتّصالح على الحقوق فقد اتّجه القضاء وقسم من الفقهاء الى التفرقة بين التّصالح والتنازل الذي يقع أثناء سريان العقد، والذي يقع بعد انتهاء العقد، ففي الحالة الأولى يقع باطلاً وفي الحالة الثانية يعتبر صحيحاً.

أكّد المشرّع الفرنسي على وجوب هذه التفرقة بطريقة غير مباشرة عندما لم يضع نصاً لتنظيم هذه المسألة بل اكتفى بالعودة الى القواعد العامة من أجل التفريق بين هاتين الحالتين.

أما قانون العمل اللبناني لم ينص على ذلك صراحة وإنما جاء النص على البطلان بصدد حالات جزئية تتعلق بمخالفة بعض احكام قانون العمل كالاجازات والاجور فجاء بنص المادة ٥٩ لفقرة الاولى منها انه " كل نص في عقد اجارة الخدمة، وبصورة عامة كل اتفاق يعقد بين رب العمل والاجير قبل العمل وخلال مدته يراد به اسقاط احكام الفصل الرابع المتعلق بالاجور او تخفيض المبلغ الذي يحق للاجير بمقتضى هذه الاحكام يكون باطلاً حكماً".

ثم نصت المادة ٤٣ من القانون نفسه " للاجراء ان يستفيدوا من الاتفاقات والانظمة الاكثر فائدة لهم". وازافت المادة ٥٩ "انّ النصوص الواردة في اتفاق خاص او في نظام عام للعمال ويراد بها إعطاء هؤلاء شروطاً اكثر فائدة لهم فإنهم يستفيدون منها".

وهنا نرى ان قانون العمل اللبناني اخذ بالابراء بعد وقوع العقد واعتبره صحيحاً وان تنازل في العقد عن حقوق لم يحصل عليها^{١٧٦}.

وبشكل عام نجد بأن هذا المبدأ هو اكثر المبادئ والنصوص القانونية الوضعية محافظةً على حقوق العمال خاصةً فيما يتعلّق بالاجور، لأن المشرع وضع إطاراً لا يجوز لصاحب العمل التعدي عليه، ومن جهة اخرى ولو وقع الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على أقل من الاجور المحددة فإنه يقع باطلاً.

الفقرة الثانية: الأساس القانوني للتعويض المقضي به

اختلف الفقه والاجتهاد في تحديد الأساس القانوني الذي يُبنى عليه التعويض الذي يستحق للعامل بعد صدور قرار بإبطال عقد العمل. فاستند تيار في الفقه الفرنسي على الصفة المتتابعة للتنفيذ لعقد العمل (contrat à execution successive) لاستبعاد المفعول الرجعي في حالات البطلان حتى تلك المتعلقة بالنظام العام^{١٧٧}. وبرز رأي آخر في فرنسا بنظرية علاقة العمل والتي عرفها الفقه الألماني منذ عشرينات القرن

^{١٧٦} توفيق حسن فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والمصري الجديد، الدار الجامعية، الاسكندرية، ١٩٨٦، ص ٢٥ وما بعدها.
^{١٧٧} عبد السلام شعيب، محاضرات في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية الفرع الأول في الجامعة اللبنانية، الحدث، 2002-2003، ص ٧٩.

الماضي^{١٧٨} ومؤدّاهَا أنّ تحديد شروط العمل يتم بواسطة تشريعات أو أنظمة أو إتفاقيات مهنية مُلزمة تتعدّى إرادة الفرقاء وأنّ صحة عقد العمل ليست شرطاً لإعمال هذا التنظيم القانوني. ومنذ أنّ يدخل الأجير في خدمة رب العمل تبرز علاقة العمل Relation de Travail الى الوجود. وتجد القوانين الاجتماعية المقررة لحماية الأجراء طريقها الى التطبيق دون النظر الى صحة العقد. فعلاقة العمل تُبرّر بحد ذاتها دفع الأجر أمّا عقد الاستخدام فيحدّد طرق احتسابه^{١٧٩}.

ويلاحظ أنّ بعض الفقهاء يُركّزون على رابطة المؤسسة lien d'entreprise، فيبقى الأجير منتمياً الى المؤسسة رغم بطلان عقد العمل^{١٨٠}.

وفي مرحلة لاحقة أخذت المحاكم الفرنسية تُطبّق في قراراتها نظرية "الإثراء بلا سبب" (enrichissement sans cause). فعدم تعويض العامل عمّا بذله من جهد يعني إثراء رب العمل على حساب الأجير دون سبب قانوني.

وفي ١٩٦٦/٠٢/٠٩ صدر قرار مهم عن محكمة النقض الفرنسية حمّل مسؤولية البطلان الى رب العمل (nullité imputable à l'employeur) واعتبر "أنّ صاحب العمل الذي يرتكب جُرمًا جزائياً باستخدامه أجيراً أجنبياً خلافاً للأصول القانونية فيستفيد من أعماله، يُلزم، على الرغم من البطلان المطلق لعقد العمل، بأن يدفع له أجوره بالإضافة الى تعويضه عن جميع الأضرار اللاحقة به"^{١٨١}. ويبقى الاجتهاد الفرنسي غير ثابت الى حين صدور قانون ١٩٨١/١٠/١٧ الذي أعطى العامل الأجنبي ذات الوضعية القانونية الضمانات التالية^{١٨٢}:

- الأجر المحدّد في عقد العمل وجميع ملحقاته
 - تعويض مقطوع يعادل شهر خدمة يستفيد منه عند انتهاء علاقة العمل
 - حقّه في المطالبة بتعويض إضافي عن أي ضرر لحقّ به.
- واستقر الاجتهاد الفرنسي فيما بعد على اعتبار أنّ التعويضات التي يلتزم رب العمل بدفعها تُعزّي الى المسؤولية التقصيرية القائمة على خطأ رب العمل باعتباره يلعب الدور الأساسي في إبرام العقد، وأنّ الحق بالأجور ناتج عن تطبيق مبدأ العدالة والإنصاف^{١٨٣}.

^{١٧٨} Antoine Jeammaud, "La centralité retrouvée du contrat de travail en droit française", in KurezynVillalobos, Patricia y Puig Hernandez, Carlos Alberto (coordinadores), "EstudiosJuridicos en homenaje al doctorNéstor de BuenLozano", Universidad National Autonoma de México, 2003, p. 415.

^{١٧٩} Pierre Verge, "Le contrat de travail selon le Code civil du Québec: pertinence ou impertinence?" Revue générale de droit (revue semestrielle créée par la section de droit civil de l'Université d'Ottawa), vol 24, n°2, 1993, p.244).

^{١٨٠} محاضرات عبد السلام شعيب، مرجع سابق، ص ٧٩.

^{١٨١} Cass. Soc., 9 févr. 1966, Entreprise Pagot c/ Cimadevilla, publié au Bulletin et sur Légifrance. Dans le même sens:Cass. Soc., 1 avr. 1968, publié au Bulletin et sur Légifrance.

^{١٨٢} Art. L. 341-6-1 du code du travail français inséré par Loi n°81-941 du 17 octobre 1981 modifiant diverses dispositions du code du travail relatives à l'emploi de travailleurs étrangers en situation irrégulière.

وتبنّى الاجتهاد اللبناني الاتجاه الذي سار فيه مؤخراً الاجتهاد الفرنسي. وفي هذا السياق جاء في قرار صدر عن م.ع.ت. في بيروت عام ١٩٨٨ أنّ المسؤولية في إبرام العقد الباطل موضوع هذا الدعوى تقع بكاملها على صاحب العمل المدعى عليه (الاتحاد لحماية الأحداث) وذلك للأسباب التالية:

أولاً: بالنظر لدوره الرئيسي في عملية الاستخدام فعقد العمل وهو من عقود الانتظام تلعب فيه إرادة رب العمل وحدها الدور الرئيسي المؤدي الى إبرامه ولذا يُعتبر دوماً مسؤولاً عما يلحق بالعامل من عطل وضرر من جرّاء العقد الباطل.

ثانياً: بالنظر لأنّه في حال تحميل الأخير هذه المسؤولية أو قدراً منها يؤول الى تشجيع أرباب العمل على استخدام عمال في وضع غير قانوني يفرضون عليهم أجوراً بخسة ويتصرفون تجاههم بمصير عقد العمل وفقاً لنزواتهم فيفسخونه ساعة شأؤوا وهم مُحصّنون بالإدعاء ببطلان هذا العقد لحرمان الأجراء ممّا يستحقونه من أجور وتعويضات نظير عملهم.

وحيث أن المجلس يرى أيضاً أنّ أفضل طريقة لتقدير العطل والضرر المتوجب للمدعية في هذه الحال هو الأخذ بما كان الطرفان قد حدّاه لقيمة العمل لدى التقاعد، فتحتفظ هي بالأجور التي كانت قد قبضتها من صاحب العمل المدعى عليه، بالإضافة الى إلزام هذا الأخير أن يدفع لها ما ترتّب لها بزمته من رواتب وتعويضات نظير عملها أو بسببه"

لكن بعض الفقه يرى أنّ الفكرتين اللتين استند اليهما القرار المذكور في تحميله صاحب العمل المسؤولية الكاملة في إبرام العقد الباطل، قابلتان للنقاش، إذ لا يمكن التسليم بالمطلق بدور صاحب العمل الرئيسي في عملية الاستخدام، فقد يكون العكس صحيحاً أحياناً بأن يفرض الأجير شروطه على صاحب العمل، فضلاً عن أنّ التشريعات العمالية سنّت ضمانات لحماية الأجراء كالحد الأدنى للأجور والتعويضات العائلية والإجازات المدفوعة... كما أعطى المشرع، لكل من صاحب العمل أو الأجير، الحق في فسخ العقد غير المحدّد مدّته بإرادته المنفردة.

المبحث الثاني: الحماية القضائية للأجر

للأجر أهمية كبيرة في حياة العامل، حيث لم يكتفِ المشرع بالحماية القانونية للأجور إنما أعطى للقضاء صلاحية التدخل في بعض الحالات من أجل تعيين الأجور، بالإضافة الى تشكيل هيئات قضائية خاصة من أجل البت في النزاعات العمالية لما لها من خصوصية. فحسن سير العدالة وتيسير سبل التقاضي حذياً بالسلطة العامة للأخذ بتعدد الهيئات القضائية، لأنه من غير المعقول أن يعهد لمحكمة أو جهة واحدة أمر الفصل في جميع الخصومات.

وعليه سوف نتناول في هذا المبحث الحديث عن الرقابة القضائية للأجور من خلال إعطاء القضاء سلطة تقدير الأجر طالما نية التعاقد على العمل المأجور متوفرة، لنتطرق فيما بعد الى قاعدة المساواة في الأجور بين الرجال والنساء في القانون والاجتهاد. وكذلك بيان الجهات القضائية المختصة للنظر بالنزاعات العمالية وحماية الأجور.

لذلك سوف نقسم هذا المبحث الى مطلبين على النحو التالي **(المطلب الأول)** الرقابة القضائية على الأجر **(المطلب الثاني)** الجهات المختصة بالنظر بالنزاعات العمالية.

المطلب الاول: الرقابة القضائية على الأجر

إنّ الرقابة القضائية تتمثل في سلطة الفصل في خصومة مُعَيَّنة بموجب القانون، وفي سلطة المحكمة في إلزام صاحب العمل ببيان صحة الإجراءات التي إتخذها في مواجهة العامل من قرارات فصله، وبيان الأسباب التي دعت لفصل هذا العامل وكذلك يلتزم صاحب العمل بإثبات وفائه بالأجر للعامل في حالة إدعائه بذلك. بالإضافة الى تولي القاضي سلطة تقدير الأجر طبقاً لقواعد العدالة مع مراعاة ظروف العمل والجهد الذي يبذله العامل في عمله عند عدم الاتفاق على مقداره. ويتحقق القضاء من قاعدة المساواة في الأجور بين الرجال والنساء، على اعتبار ان الأجر المتكافئ هو من المبادئ الجوهرية في التشريعات الاجتماعية، بشكل حسي وملموس من خلال واقعية التحقق من العناصر والأسباب التي يستند إليها رب العمل لتبرير التمايز في أجور عمّاله.

لذا سينقسم هذا المطلب الى فقرتين التّدخل القضائي في تعيين الأجور **(الفقرة الأولى)**، التّدخل القضائي في مبدأ عدم التمييز في الأجور **(الفقرة الثانية)**

الفقرة الأولى: التدخل القضائي في تعيين الأجور

الأصل أن تحديد الأجر في عقد العمل يتم بالإتفاق المتبادل بين رب العمل والعامل تطبيقاً لمبدأ سلطان الإرادة في التصرفات القانونية^{١٨٤}. فيلتزم كل من الطرفين بما تم التوافق عليه لهذه الجهة، فالعقد شريعة المتعاقدين^{١٨٥}.

وفي حال لم يصار الى تعيين الأجر بين صاحب العمل والأجير يكون عندها للقضاء سلطة تقدير الأجر طالما نية التعاقد على عمل مأجور متوفرة.

جاء في المادة ٦٣٠ م.ع. أن بدل الإستخدام يجب أن يكون معيناً أو قابلاً للتعيين. فالأجر قد يتوافر ولو لم يتفق الطرفان صراحة على وجود أجر مقابل العمل، ما دام يمكن من الظروف إستخلاص نيتهم في التعاقد على عمل مأجور ويمكن استخلاص هذا الأمر بقرينتين هما: انتفاء نية التبرّع بالعمل واقتضاء أجر مقابله رغم صمت العقد في هذا الشأن^{١٨٦}. فالمادة ٦٣١ م.ع. نصت على أنه:

" يُقدّر اشتراط الاجر او البديل في الاحوال الآتية ما لم يقدّم دليل على العكس:

أولاً: عند اتمام عمل ليس من المعتاد إجراؤه بلا مقابل.

ثانياً: اذا كان العمل داخلاً في مهنة من يقوم به."

الّا أنّ هاتين القرينتين غير قاطعتين (présomptions non irréfragables)، اذ يجوز اثبات عكس ما تقتضيان به، وهذا ما بيّنته المادة ٦٣١ السالفة الذكر بقولها "ما لم يقدّم دليل على العكس".

كذلك نصّت المادة ٦٨٢ من القانون المدني المصري على أنه " اذا لم تنص العقود الفردية او العقود الجماعية او لوائح المصنع على الاجر الذي يلتزم به صاحب المصنع، أُخذ بالسعر المقدّر لعمل من ذات النوع إن وُجد، والّا فُدر الاجر طبقاً لُعرف المهنة وُعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عُرف تولّى القاضي تقدير الاجر وفقاً لمقتضيات العدالة". فالقاضي، اذا لم يتمكّن من تحديد الأجر طبقاً للمعيارين الأولين، فإنّه يقوم بتقديره طبقاً لقواعد العدالة، وهي تقضي بوجوب مراعاة ظروف العمل والجهد الذي يبذله العامل في أدائه ومدى ما تُحقّقه المؤسسة من أرباح ودور العامل فيها^{١٨٧}.

^{١٨٤} نصّت المادة ١٦٦ من قانون الموجبات والعقود على التالي: " أن قانون العقود خاضع لمبدأ حرّية التعاقد، فلأفراد أنّ يرتّبوا علاقتهم القانونية كما يشاؤون بشرط أن يراعوا مقتضى النظام العام والأداب العامة والأحكام القانونية التي لها صفة إلزامية"

^{١٨٥} جاء في المادة ٢٢١ من قانون الموجبات والعقود أنّ " العقود المنشأة على الوجه القانوني تُلزم المتعاقدين ويجب أن تُفهم وتُفسّر وفقاً لحسن النية والإنصاف والعرف"

^{١٨٦} حسن كيرة، مرجع سابق، ص ٧٢.

^{١٨٧} محمد حسي منصور، قانون العمل، الطبعة الاولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٠، ص ١٢٠.

وقد شدد الاجتهاد اللبناني على حق القضاء بتقدير الاجر عند عدم الاتفاق على مقداره طالما توافرت نية التعاقد على عمل مأجور^{١٨٨}.

الفقرة الثانية: التدّخل القضائي في مبدأ عدم التمييز في الأجور

سوف نتناول بدايةً المفهوم العام لمبدأ عدم التمييز في الأجور (أولاً)، لنتطرّق فيما بعد الى قاعدة المساواة في الأجور بين الرجال والنساء في القانون والاجتهاد (ثانياً).

أولاً: المفهوم العام لمبدأ عدم التمييز في الأجور

يُعتبر مبدأ عدم التمييز في الأجور (principe de la non-discrimination en matière de salaire)، والذي نصّ عليه الإعلان العالمي لحقوق الانسان تاريخ ١٠/١/١٩٤٨، أحد القيود التي تُردّ على الحرية التعاقدية سواء في إطار عقود الاستخدام الفردية أو إتفاقيات العمل الجماعية. فيُحظّر على رب العمل التمييز في الأجور بين العمال ان بسبب العرق أو الجنس أو الدين أو السن أو الوضع العائلي أو الحالة الصحية أو الميل الجنسي أو المظهر الخارجي أو الآراء السياسية أو العمل النقابي^{١٨٩}.

وعدم التمييز في الأجور والذي يُعبّر عنه بقاعدة "المساواة في الأجور بين العمال في الأعمال المتماثلة" (A travail égal, salaire égal)، ما هو إلّا أحد أوجه مبدأ المساواة الذي أقرّته أغلب الدساتير العالمية.

وجاء في قرار صادر عن محكمة النقض المصرية عام ١٩٧٧ أنّ "قاعدة المساواة بين عمال رب العمل الواحد، قاعدة أساسية - ولو لم يجر بها نص خاص في القانون - تفرض قواعد العدالة إعمالها إذا ما جنح رب العمل الى التفرقة بين عماله في شأن أي حق من حقوقهم بغير مبرّر"^{١٩٠}.

ثانياً: قاعدة المساواة في الأجور بين الرجال والنساء في القانون والاجتهاد

جاء في المادة السابعة من الدستور اللبناني أنّ "كل اللبنانيين سواء لدى القانون وهم يتمتعون بالسواء بالحقوق المدنية والسياسية ويتحمّلون الفرائض والواجبات العامة دون ما فرق بينهم". وورد النص في قانون العمل اللبناني على مبدأ المساواة في الأجور بين الرجال والنساء في المادة ٢٦ من قانون العمل اللبناني،

^{١٨٨} م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٦٩٨، تاريخ ١٩٧٥/٧/٢٣، ورثة بريدي ضد مؤسسة السادة ريغا اخوان، اجتهادات نبيلة زين ١٩٩٢، ص ٢٨.

^{١٨٩} يُحظّر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة" (المادة ٣٥ من قانون العمل المصري).

^{١٩٠} رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل (المصري واللبناني)، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، ١٩٨٣، ص ٤٨٢.

والتي جاء فيها أنه: "يُحظر على صاحب العمل التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة في ما يخص نوع العمل، مقدار الأجر، التوظيف، الترقية، الترفيع، التأهل المهني والملبس".

أمّا في القانون الفرنسي فهناك طُفرة تشريعية في هذا المجال، بدأت في العام ١٩٥٨ بإقرار الدستور الفرنسي في مادته الأولى مبدأ المساواة بين جميع المواطنين. تَبَعَ ذلك في العام ١٩٧٢ صدور القانون رقم ١١٤٣ المتعلق بالمساواة في الأجور بين الرجال والنساء^{١٩١}.

أدخلت المادة 140-L-2 الى قانون العمل الفرنسي التي كَرَسَتْ مبدأ المساواة بنصّها على أنه "يُلزَم كل رب عمل بتأمين المساواة في الأجور بين الرجال والنساء الذين يقومون بذات العمل أو يمارسون أعمالاً تتساوى في القيمة"^{١٩٢}.

وفرض قانون ٢٠١٠/١١/٩ الذي حمل إصلاحات الى نظام التقاعد الفرنسي^{١٩٣} عقوبات مالية على أرباب العمل عند مخالفة بعض النصوص التي تُلزم بالمساواة المهنية بين الرجال والنساء.

كذلك معظم المعاهدات والإتفاقيات الدولية تضمنت ورسّخت مبدأ المساواة في الأجور بين الرجال والنساء الذين يزاولون نفس العمل ومنها اتفاقية العمل الدولية رقم ١٠٠ ومعاهدة روما الموقّعة في ١٩٥٧/٣/٢٥.

وفي العام ١٩٩٨ جاء إعلان مؤتمر العمل الدولي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ليؤكد أيضاً على وجوب القضاء على جميع أشكال التمييز في الاستخدام والمهنة.

أمّا في ما خصّ الاجتهاد تتدرّ القرارات الصادرة عن المحاكم اللبنانية في موضوع المساواة في الأجور، إلّا أنّ مجلس العمل التحكيمي في بيروت اعتبر في أحد قراراته أنه "كان من واجب المدعى عليها تصحيح نظامها الداخلي لإزالة أي تفریق أو تمييز في الاستخدام يُبنى بصورة مطلقة على أساس الجنس سيما وأن المادة ١٦٦ م.ع. التي أقرّت مبدأ حرية التعاقد والتي استندت المدعى عليها نفسها إليها في دفاعها عن نظامها، اشترطت صراحة للأخذ بهذه القاعدة مراعاة الآداب العامة والنظام العام والأحكام القانونية ذات الصلة الإلزامية"^{١٩٤}.

وقضى اجتهاد محكمة العدل الأوروبية بأنّه يُشكّل تمييزاً في الأجور بين الرجال والنساء، حرمان إحدى العاملات من حقّها في إعادة النظر في أجرها عند نهاية العام، وفقاً لما نصّت عليه اتفاقية العمل الجماعية من إمكانية معاودة تقدير أجور العمال الموظفين على الحضور الى مكان العمل لمدة تزيد عن الستة أشهر،

Loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de remuneration entre les homes et les femmes.

"Tout employeur est tenu d'assurer, pour un meme travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes" (art. L. 140-2 al. 1 C. trav.).

Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

^{١٩٤} م.ع.ت. في بيروت، الغرفة الأولى، قرار صادر بتاريخ ١٩٩٤/٦/٢٩، الرئيس الشخبي والعضوان مارون وحموي، العدل ١٩٩٤، العدد الثاني، ص ٢٠٥.

وهو الشرط الذي خالفته العاملة اضطراراً بفعل إجازات الحمل والأمومة^{١٩٥}. أمّا القرارات الصادرة عن محكمة النقض الفرنسية، فهي عديدة، والبناء عليها يقود الى مبدئين أساسيين: تكريس عدم التمييز في الأجور كقاعدة آمرة، ووجوب تثبيت القاضي من توافر عناصر موضوعية تبرّر الاختلاف في الأجر.

في قرارها الشهير تاريخ ١٩٩٦/١٠/٢٩ (arrêt Ponsolle) كرّست محكمة التمييز الفرنسية مبدأ عدم التمييز في الأجور كقاعدة آمرة (règle impérative) بحيث لا يجوز للأفراد التنصّل من أحكامها والاتفاق على مخالفتها. ومّا جاء في القرار المذكور أنّ "رب العمل ملزم بتأمين المساواة في الأجور بين جميع عمّاله، بصرف النظر عن الجنس طالما أن الأجراء هم في وضعية متماثلة"^{١٩٦}.

وقد عرّفت المادة 4-3221 L. من قانون العمل الفرنسي الأعمال ذات القيمة المتساوية بأنها تلك التي "تتطلب من الأجراء مجموعة متماثلة من: معارف مهنية يُجسدها مؤهل معيّن أو شهادة دراسية أو مزاوله للمهنة، مهارات ناجمة عن الخبرة المكتسبة، تحمّل للمسؤوليات، وأعباء جسدية أو عصبية".

ومبدأ المساواة في الأجور لا يقتصر على الأجر الأساسي الذي يتلقاه العامل، إنّما يطال أيضاً الملحقات التي يحصل عليها الأجير بسبب أو بمناسبة العمل بما في ذلك بدل تنظيف ملابس العمل (prime de salissure) المُخصّص للأجراء العاملين في جمع النفايات المنزلية^{١٩٧}، وتذاكر المطاعم (tickets-restaurants) التي يُقدّمها أرباب العمل للأجراء^{١٩٨}. أمّا التقديرات التي يحصل عليها الأجير لاعتبارات خارجة عن أدائه العمل، كالتعويضات العائلية مثلاً، فإنّها تشذ عن تطبيق مبدأ المساواة في الأجور.

إنّ مبدأ عدم التمييز في أجور العمال الذين هم في وضعٍ متساوٍ لناحية أداء مهامهم في العمل ليس مطلقاً، لكن يقع على عاتق رب العمل عبء توافر أسباب موضوعية (raisons objectives) تجيز مثل هذا الاختلاف. ويتحقّق القضاء بشكل حسيّ وملموس من واقعية تلك العناصر والأسباب التي يستند إليها رب العمل لتبرير التمايز في أجور عمّاله. وهذا ما بيّنته محكمة التمييز الفرنسية في قرارها تاريخ ١٥ أيار ٢٠٠٧^{١٩٩}، كذلك في قرار حديث صدر عنها عام ٢٠١٠^{٢٠٠}.

^{١٩٥} CJCE, 30 avril 1998, Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés c/Evelyne Thibault, aff. C-136/95, Rec. 1998, p. I-2011; Cass. Soc., 16 juill. 1998, pourvoi n° 90-41.231, Bull. Civ. 1998, V, n° 392., p. 297.

^{١٩٦} (Arrêt Ponsolle: Cass. Soc., 29 oct. 1996, pourvoi n° 92-43.680- Sté. Delzongle c/ Marie-Christine Ponsolle, Bull. Civ. 1996, V, n° 359, p. 255).

^{١٩٧} Cass. Soc., 17 avr. 1996, pourvoi n° 94-15.831, Bull. civ. 1996, V, n° 168, p. 119.

^{١٩٨} Cass. Soc., 20 févr. 2008, pourvoi n° 05-45.601, Bull. civ. 2008, V, n° 39.

^{١٩٩} "Qu'une différence de traitement entre des salariés places dans la même situation doit reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence" (Cass. Soc., 15 mai 2007, pourvoi n° 05-52.893, inédit au Bulletin mais publié sur Légifrance).

^{٢٠٠} Cass. Soc., 20 oct. 2010, pourvoi n° 08-19.748, Bull. Civ. 2010, V, n° 242.

ومن العناصر الموضوعية التي تبرّر عدم المساواة في الأجور أقدمية العامل، في حال لم تُخصّص بمنحة على حدة^{٢٠١}. أمّا مجرد إدعاء رب العمل بأنّ أداء العامل كان متوسطاً لا يجيز له أن يُميّز بين أجور العمال الذين هم في ذات الوضعية^{٢٠٢}. لكن عدم كفاية العمل الذي يقدمه الأجير لحاجات المؤسسة (l'insuffisance du travail fourni par le salarié) قد يُشكّل سبباً موضوعياً يُسوّغ الاختلاف في الأجور^{٢٠٣}.

وفي قرار صدر عنها العام ٢٠٠٧ أكّدت محكمة النقض الفرنسية أنّ اختلاف النظام القانوني (statut juridique) الذي يربط الأجراء برب عملهم (كأن يكون هناك أجير مؤقت أو مرتبط بعقد عمل محدّد المدة CDD وآخر مرتبط بعقد عمل غير محدّد المدة CDI) لا يبرر التمييز في الأجور^{٢٠٤}.

المطلب الثاني: الجهات المختصة بنظر النزاعات العمّالية

تختلف الجهة القضائية التي تنتظر في النزاعات العمّالية من دولة لأخرى، ففي لبنان الى جانب القضاء العدلي والقضاء الإداري تم تنظيم قضاء ثالث من أجل حل النزاعات العمّالية لما لها من خصوصية، فكان مجلس العمل التحكيمي لحل الخلافات العمّالية الفردية، ثم نشأت فيما بعد، عقود العمل الجماعية والتي بسبب تزايد قوة النقابات العمّالية والإعتراف بوجودها القانوني ظهر معها خلافات عمّالية جماعية، لجأت النقابة الى حلها عبر وسائل قسرية وأخرى سلمية كالإضراب، الوساطة والتحكيم.

وعليه سوف نتحدّث في (الفقرة الأولى) عن تكوين مجلس العمل التحكيمي واختصاصه، و(الفقرة الثانية) طرق تسوية نزاعات العمل الجماعية.

Cass. Soc., 19 déc. 2007, pourvoi n° 06-44.795, inédit au Bulletin mais publié sur Légifrance.

Cass. Soc., 26 nov. 2002, pourvoi n° 00-41.633, Bull. Civ. 2002, V, n° 354, p. 347.

Cass. Soc., 6 juill. 2011, pourvoi n° 09-65.585, inédit au Bulletin mais publié sur Légifrance.

“Qu’une différence de statut juridique entre des salariés effectuant un travail de même valeur au service du même employeur ne suffit pas, à elle seule, à caractériser une différence de situation au regard de l’égalité de traitement en matière de rémunération”. (Cass. Soc., 15 mai 2007, pourvois n° 05-42.894 et 05-42.895, Bull. civ. 2007, V, n° 75).

٢٠١

٢٠٢

٢٠٣

٢٠٤

الفقرة الأولى: مجلس العمل التحكيمي لحل النزاعات الفردية

راعى المُشرّع اللبناني في انشاء قضاء العمل تمثيل فئتي مجتمع العمل، اصحاب العمل والعمال، بيد أنّه لم يكتفِ بذلك بل عهد برئاسة مجلس العمل التحكيمي الى قاضي، كما أن المُشرّع حصر اختصاص هذه المحاكم الاستثنائية بمواضيع محددة نص عليها القانون.

ومدّة ولاية القاضي رئيس مجلس العمل التحكيمي هي ثلاث سنوات قابلة للتجديد كذلك هي ذات المدة بالنسبة لعضوي المجلس. ويمكن ان تنتهي عضوية المجلس قبل نهاية مدة التعيين لثلاث سنوات عند تحقق احدى الحالات الآتية: تقديم العضو استقالته الى وزارة العمل، فقدان احد شرطي التعيين، الجنسية وعدم المحكومية، تغيّب العضو عن الحضور جلسة واحدة بدون عذر شرعي، ارتكاب العضو خطأ جسيماً او عدم كفاءته او اهماله الفادح.

ويحصل انتهاء العضوية بمرسوم يُتخذ بناءً على اقتراح وزير العمل والعدل، بعد استطلاع رأي لجنة تحقيق برئاسة مدير عام وزارة العمل وعضوية ممثل عن وزارة العدل، ممثلين عن ارباب العمل والأجراء بالإضافة الى رئيس الدائرة المختصة في وزارة العمل كمقرر.

بالإضافة الى هيئة مجلس العمل التحكيمي، أولت المادة ٧٧ من قانون العمل وزير العمل الحق في تسمية احد موظفي الوزارة رئيس دائرة التحقق او من ينتدبه لتأمين مهمة مفوضية الحكومة لدى محكمة العمل حيث يوضح وجهة نظر الوزارة بشأن القضية التي تضع المحكمة يدها عليها، دون ان يكون له حق المداولة او التصويت في القضية المطروحة على المجلس، فليس لمطالعه الخطية قيمة ملزمة إذ هي عبارة عن توصية إذا اقتضت المحكمة بوجاهتها، أخذت بها.

وقد صدر المرسوم رقم ٦٦٢ تاريخ ٣ حزيران ١٩٨٣ محدداً مهام مفوض الحكومة على الشكل التالي:

- أ- حضور جلسات المحاكمة وابداء مطالعة خطية في كل دعوى.
- ب- تبليغ جميع احكام المجلس واطلاع وزير العمل، بواسطة مدير عام الوزارة على القرارات التي تقبل النقض.
- ت- تلقي توجيهات وزير العمل بالنسبة لموقف الوزارة بشأن تفسير القوانين والمراسيم التي ترفع اليه بواسطة مدير عام الوزارة.
- ث- تقديم تقرير سنوي، كلما دعت الحاجة الى وزير العمل لاطلاعه على الاجتهادات الجديدة.
- ج- حضور الاجتماع الشهري برئاسة مدير عام وزارة العمل لجميع مفوضي الحكومة لدى مجلس العمل التحكيمي بغية التداول في القرارات العائدة للنقض.

وسنداً لقانون ٢١ تشرين الأول سنة ١٩٨٠ يُعيّن مفوض الحكومة من بين موظفي الفئة الثالثة في الادارات العامة الحائزين شهادة الاجازة في الحقوق على ان يحصل ذلك بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل. ان قضاء العمل، هو قضاء استثنائي، واختصاصه حُدد بمقتضى نص صريح وبصورة حصرية وهو ما يُدعى بالاختصاص النوعي، وهذا الاختصاص يتعلّق بالانتظام العام ولا يجوز مخالفة قواعده، وينبثق عن ذلك الامور التالية:

- عدم جواز الاتفاق على ايلاء جهة قضائية أخرى غير محكمة العمل حق النظر في دعاوى العمل.
 - عدم جواز الأخذ بأي بند من شأنه توسيع او تضيق مدى هذا الاختصاص.
 - اعتبار القرار الصادر عن جهة قضائية غير ذات اختصاص للنظر في قضايا العمل، باطلاً وبحكم المعدم فلا تجوز حجية الشيء المحكم.
 - اعتبار التحكيم في نزاعات العمل الفردية غير جائز لكون القواعد التي ترعى اختصاص مجلس العمل التحكيمي فيما يتعلق بهذه النزاعات تتسم بطابع الزامي لتعلقها بالانتظام العام.
- وقد تحدد اختصاص مجلس العمل التحكيمي من خلال القانون ١٩٨٠/١٠/٢١ بالنظر في نزاعات العمل الفردية الناشئة عن علاقات عمل بمفهوم المادة ٦٢٤، فقرتها الأولى من قانون الموجبات والعقود فشرط الاختصاص القضائي المبحوث فيه هو قيام عقد عمل فردي بين الاجير وصاحب العمل.
- وكل النزاعات الفردية التي تنشأ عن تطبيق وتفسير عقد العمل ينظر بها مجلس العمل التحكيمي. كما ان هذا المجلس يختص بالنظر بالنزاعات الناشئة عن تطبيق قانون طوارئ العمل الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/١٣٦.

وقد أولى قانون الضمان الاجتماعي تاريخ ١٩٦٣/٠٩/٢٦ مجلس العمل التحكيمي النظر في الخلافات والمنازعات التي يثيرها تطبيق وتفسير عقد العمل سواء كانت ناشئة بين المضمونين واصحاب العمل ام بين الضمان وهؤلاء.

وتجدر الملاحظة أخيراً أن النزاعات الفردية تُرفع وفقاً للاختصاص المحلي في محل اقامة المُدعى عليه الحقيقي أو المختار أو المحكمة التي ابرم العقد في دائرتها أو المحكمة التي يقع تنفيذ العقد في دائرتها عملاً بأحكام المادة ١٠٠ من قانون أصول المحاكمات المدنية الجديدة، إنما هذا الاختصاص لا يتعلق بالانتظام العام وهو نسبي ويمكن الاتفاق على ما يخالفه.

تجدر الإشارة أنّ النّقاضي لدى مجلس العمل التحكيمي له بعض الميزات وذلك تسهيلاً للوصول العامل الى حقه، ومن هذه الميزات:

- الاعفاء من الرسم القضائي
- الاعفاء من الاستعانة بمحام
- الاستعجال في نظر الدعوى
- جواز التمييز

اما بالنسبة الى قرارات مجلس العمل التحكيمي فهي لا تقبل الطعن من خلال الاستئناف وإعادة المحاكمة إلاّ أنّ القانون أجاز الطعن بها عن طريق الاعتراض، اعتراض الغير والتمييز، وذلك استناداً الى ما نصّت عليه المادة الخامسة من قانون ٢١ تشرين الأول سنة ١٩٨٠.

الفقرة الثانية: طرق تسوية نزاعات العمل الجماعية

إنّ نزاعات العمل الجماعية بعد صدور قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم عام ١٩٦٤ بات هناك وسائل حديثة لحلها، منها وسائل قسرية ومنها وسائل غير قسرية، لذلك سوف نتطرق في بحثنا عن الإضراب كوسيلة قسرية (أولاً) والوساطة والتحكيم كوسائل غير قسرية (ثانياً).

أولاً: الإضراب

لم يتطرّق القانون اللبناني بادئ الأمر الى الإضراب إلاّ في حالات منعه، فقانون العقوبات اللبناني في المادة ٣٤٠ منه وما يليها اعتبر أنّه من قبيل الإغتصاب والتعدّي على حرّية العمل إقدام الموظفين متّقين على وقف أعمالهم في أحوال يتعرقل معها سير إحدى المصالح العامة أو توقّف أرباب العمل أو رؤساء المشاريع والمستخدمين بقصد الضغط على السلطات العامة، كذلك منع قانون الموظفين الفقرة ٣ من المادة ١٥ من المرسوم الإشتراعي ١١٢ إضراب الموظفين عن العمل أو التحريض على الإضراب، الى أن جاء قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم وكرّس في المادة ٤٧ منه حق الأجراء بالتوقف عن العمل. غير أنّ المُشرّع اللبناني لم يحدد مضمون هذا الحق وشروطه بل اكتفى على غرار التشريع الفرنسي بإقرار المبدأ تاركاً تحديد قيود هذا الحق وحدوده للاجتهاد على ضوء مصلحة المجتمع.

فالإضراب هو التوقف عن العمل بصورة جماعية ومقصودة وهدفه الضغط على رب العمل من قبل الأجراء من أجل الدفاع عن مصالحهم المهنية، وهو إنقطاع عن العمل المتفق عليه في عقد العمل بصورة جماعية وليس إفرادية ويكون هذا الإنقطاع لفترة مؤقتة لأن الأجراء يعودون الى مزاوله عملهم بعد حل خلافاتهم مع أرباب العمل، أي بعد تحقيق المطالب الجماعية والمهنية التي أضربوا لأجلها كتحديد مدة العمل وزيادة الأجور ومنع الصرف التعسفي والتأمين ضد المرض وما الى ذلك.

وللحديث عن الإضراب، فالإجتهاد ميّز بين الإضراب غير المشروع الذي يؤدي الى فسخ العقد على مسؤولية الأجير والإضراب المشروع الذي يجب أن يكون هدفه مهنيًا وأن يتم ضمن الأصول التي حدّدها القانون. ولا يكفي ان يكون هدف الإضراب قانونياً بل يجب ان يبتدئ ضمن المهلة القانونية التي حددتها المادة ٦٣ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم اي ما بين انتهاء الوساطة وابتداء التحكيم وهذه المدة هي ١٥ يوماً. أما بالنسبة لأثر الإضراب القانوني على الوظيفة فإن العقد لا يُفسخ بل يُعلّق ويوقف تنفيذه وعلى هذا يصبح رب العمل ملزماً بإعادة المُضربين فور انتهاء الإضراب، فإذا لم يفعل يكون قد اساء استعمال حقه بفسخ العقد ويمكن مطالبته بالتعويضات القانونية الى جانب العطل والضرر.

أما بالنسبة لأثر الإضراب القانوني على الأجر، فإنّ الاضراب يعلّق عقد الاستخدام أي أنّ الأجير يتوقّف عن تأدية التزامه بالعمل فيجوز لرب العمل عدم تنفيذ موجهه بدفع الاجور . أمّا اذا كان الاضراب يؤلف دفعاً لعدم التنفيذ اي اذا كانت غايته الاحتجاج على عدم تنفيذ رب العمل لموجباته فتبقى عندئذ الأجور متوجبة عليه.

كذلك يفقد الأجراء أثناء إضرابهم جميع ما يقبضونه من ملحقات للأجر كالتقديرات والمنح والمكافآت المعطاة من رب العمل للأجراء تقديراً لنشاطهم ولدوامهم.

وذهب الاجتهاد الفرنسي الى اعتبار أنّ الأجير يفقد جميع هذه المنح والتقديرات ليس فقط بالنسبة للمدة العائدة للإضراب بل وبعده ايضاً معللاً أنّ هذه المنح ليست مقابل العمل بل مقابل استمرار الأجير بالحضور الذي ازاله الاضراب.

ويجب الملاحظة هنا بأنّه غالباً ما يتفق رب العمل والأجير على دفع الأجور عند نهاية الاضراب واذا لم يحصل ذلك فإنّ النقابات تلجأ الى إحداث صناديق خاصة بالاضراب لاعانة المُضربين لأنّ فقدان الأجير لأجره يؤثر تأثيراً كلياً على حياته الشخصية والعائلية. واذا خالف الأجير أوامر الاضراب واستأنف عمله قبل انقضاء الاضراب يجب عليه إعادة هذه الاعانات للنقابة إذ ان قبول هذه الاعانات يستتبع تطبيق أوامر النقابة وقد انتقد بعض المؤلفين هذا الحل مُعتبرين أنّ لهذه الاعانات صفة النفقة.

ويبقى أخيراً تبيان أثر الاضراب القانوني على الأجراء العاديين غير المضربين والأشخاص الثالثين غير الأجراء، فالمبدأ هو أنّ رب العمل يلتزم بموجباته تجاه هاتين الفئتين من الأشخاص فكل أجير يتقدّم الى مكان العمل يستحق الأجر ولا يجوز لرب العمل تعليق عقد العمل كما أن الأجير المضرب رغم إرادته يستحق الأجر.

كما وأنّ الاضراب لا يمنع رب العمل من تنفيذ موجباته تجاه عملائه الذين تعاقدوا معه. إلّا اذا أثبت رب العمل أنّ الاضراب كان بمثابة القوة القاهرة أي أنّ رب العمل لم يتوقع الاضراب ولم يكن بإمكانه دفعه وكان خارجاً عن إرادته.

ثانياً: الوساطة والتحكيم

الوسائل غير القسرية من اجل حلّ النزاعات العمالية هي الوساطة والتحكيم، لهذا سنبحث تبعاً (أ) الوساطة، ثم (ب) التحكيم.

أ- الوساطة

الوساطة^{٢٠٥} هي محاولة توفيق بين طرفي نزاع العمل الجماعي عن طريق تقريب وجهات النظر المتعارضة أمام فريق ثالث يتوجب عليه حل النزاع عن طريق تقديم مقترحات معينة. وتجدر الإشارة أن خصائص الوساطة هي شاملة لجميع أنواع نزاعات العمل الجماعية وهذا ما أكدته المادة ٣٠ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، كما أنها إلزامية بحيث يتوجب على مدير عام وزارة العمل أن يبادر الى عرض النزاع على الوساطة عندما يمتنع طرفي النزاع عن طلبها.

يتوجب على الوساطة الدعوى للاجتماع خلال المهلة المحددة قانوناً، ويتم تعيين هذا الأخير سناً للمادة ٣٢ من قانون ١٩٦٤/٩/٢ التي اناطت برئيس مصلحة العمل والعلاقات المهنية في وزارة العمل أو من ينتدبه وفي حال غيابه من ينوب عنه حسب الأنظمة المرعية أو من ينتدبه المدير العام لوزارة العمل دور الوسيط، وبالتالي فإن الوسيط هو موظف في وزارة العمل. وهو يتمتع بصلاحيات واسعة فدوره لا يقتصر على التوفيق فقط بل تعداه الى التحقيق والتدقيق، فقد نصت المادة ٤٠ من قانون ١٩٦٤/٩/٢ على ان للوسيط ان

^{٢٠٥} وسام حسين غياض، الوجيز في قانون العمل اللبناني، دار المرسوم للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، بيروت، ٢٠١٣، ص ١٥٨.

يستعين بمن يشاء لمساعدته في اداء مهمته وله ان يجري التحقيقات التي يراها ضرورية في محاولته حل النزاع وعلى طرفي النزاع ان يقدم الى المعلومات التي يطلبها.

وبالإضافة الى حق التحقيق، على الوسيط موجب التدقيق في جميع اللوائح والمذكرات والمستندات التي يتقدم بها طرفا النزاع.

نصت المادة ٤٢ من قانون ١٩٦٤/٩/٢ على ان الوسيط يستمع الى وجهات نظر طرفي النزاع ويدقق في ملاحظاتها ومذكراتها ويقدم لهما المقترحات والحلول التي يراها مناسبة.

ومن خلال هذه الصلاحيات يتمكن الوسيط من تنظيم ملف كامل للنزاع بجميع جوانبه القانونية والواقعية والتي في ضوءها يمكن ان يتقدم باقتراح خطي يعرضه على طرفي النزاع. وقيد قانون ١٩٦٤/٩/٢ الوسيط بأصول ومهل لا بد من احترامها.

كما أوجبت المادة ٣٤ ان يُعرض النزاع على الوسيط بموجب استدعاء خطي يُقدّم مقابل ائصال لها من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

وتضيف المادة ٣٥ على أنه خلال اربع وعشرين ساعة من ايداع طلب عرض النزاع المقدم من احد المتنازعين، على الوسيط ان يوجه الى المتنازعين دعوة للاجتماع في مكان معين وخلال مهلة اقصاها أسبوع، ولا تشترط في الدعوة وتبليغها اية صيغة خاصة.

وفي الجلسة الأولى يجب ان يكون كل طرف في النزاع حاضراً او ممثلاً في جميع اطوار الوساطة ويعود للوسيط التحقق من صحة هذا التمثيل بجميع الوسائل.

إنّ المهلة القصوى لإنهاء مرحلة الوساطة بحسب المادة ٤٥ لا تتجاوز الأسبوعين إعتباراً من تاريخ عقد الجلسة الأولى ويجوز تمديد هذه المدة إذا إتفق الطرفان او بناءً لطلب الوسيط، وفي الحالة الأخيرة يجب أن لا يتجاوز التمديد أسبوعاً واحداً.

وفي نهاية سير الوساطة يضع الوسيط محضراً خطياً يبين فيه سير ونتائج الوساطة والاقتراح الذي يراه مناسباً لحل النزاع، اذا كان النزاع اقتصادياً، وإذا كان النزاع قانونياً فأنته يوصي الفرقاء بالموافقة على احالة النزاع الى اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية للبت في النقاط القانونية.

في حال توصل الوساطة الى حل يرضى عنه طرفا النزاع يُدَوّن الاتفاق في المحضر ويوقعه الوسيط مع أصحاب العلاقة ويكون بمثابة عقد مُلزم يخضعون له^{٢٠٦}.

وقد ذهبت المادة ٦٣ من نفس القانون الى فرض عقوبة الغرامة والسجن في حال عدم تنفيذ الاتفاق الناتج عن الوساطة من قبل رب العمل أو الأجراء.

كما تعتبر الوساطة قد فشلت في حال رفض اقتراح الوسيط من قبل أحد طرفي النزاع كلياً أو جزئياً. وهنا تبدأ إما مرحلة التحكيم أو مرحلة التوقف عن العمل.

فبالنسبة للمؤسسات الاستثمارية الخاضعة لوصاية الدولة أو المكلفة بإدارة المرافق العامة لحساب الدولة أو لحسابها الخاص يتوجب على طرفي النزاع أن يلجأ فور إنهاء عملية الوساطة الى التحكيم، والغاية من وراء ذلك حرص المشرّع على أن تستمر هذه المؤسسات في تأمين سير المرافق العامة.

انما يحق لأرباب العمل وللأجراء في المؤسسات الخاصة ان يتوقفوا عن العمل مدة خمسة عشر يوماً على الأقل وبعدها يلجأ أحد طرفي النزاع الى التحكيم.

والسؤال الذي يُطرح في حال عدم الوصول الى اتفاق هو مصير اجور الأجراء في حال توقّفهم عن العمل وفي حال اغلاق رب العمل للمؤسسة.

نصّت الفقرة الثانية من المادة ٦٣ من قانون ١٩٦٤/٩/٢ على أنّه في حال إقدام رب العمل على توقيف الأجراء عن العمل بصورة غير شرعية يظل حق هؤلاء في قبض أجورهم محفوظاً طوال مدّة التوقيف.

بينما الفقرة الثالثة من نص المادة توضح ايضاً بأنّه في حال التوقف غير الشرعي عن العمل من قبل الأجراء يفقدون كل حق في قبض أجورهم عن مدة التوقف عمداً عن العمل.

هل يمكن ان يُستنتج من النص الأنف الذكر وبالحجة المعاكسة أنّه في حال التوقف عن العمل بصورة قانونية يمكن للأجراء قبض أجورهم عن مدة التوقف عن العمل؟

لم تجب اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية على هذا السؤال عندما طُرح أمامها في نزاع نقابة مدريكو/شركة مدريكو عام ١٩٦٩ ودعت طرفي النزاع الى تسوية هذا الخلاف حبياً ويُلاحظ هنا أن المبادئ القانونية التي تنظم هذا الموضوع في القانون تختلف عما هي عليه في القانون الفرنسي حيث يُعتبر الاضراب غير القانوني فاسخاً لعقد العمل الفردي بينما الاضراب القانوني معلقاً له وفي كلتا الحالتين لا يتقاضى

^{٢٠٦} المادة ٤٥ من قانون ١٩٦٤/٩/٢.

الاجراء اجورهم ايام الاضراب الا في حالات استثنائية متعلقة بالدفع بعدم التنفيذ من قبل رب العمل لموجباته.

إنّ احكام قانون ١٩٦٤/٩/٢ تختلف في مضمونها عن القانون الفرنسي، حيث ان التوقف عن العمل حُدّد في المادة ٤٧ بمدة ١٥ يوماً.

كما وأنّ إجتهااد مجلس العمل التحكيمي اعتبر أجور ايام التوقف عن العمل الشرعية هي مدفوعة عملاً بالمدلول العكسي للمادة ٤/٦٣ من قانون ١٩٦٤/٩/٢^{٢٠٧}.

ب- التحكيم:

يعتبر التحكيم الوسيلة السلمية الثانية والأخيرة في القانون اللبناني، إلا ان طبيعة التحكيم القانونية في هذا النطاق تختلف عن طبيعته في قانون اصول المحاكمات المدنية (مادة ٨٢١-٨٤٨) فالتحكيم في قانون اصول المحاكمات المدنية يفترض قبول الاطراف بصورة مسبقة للقرار الذي سيصدر بينما التحكيم موضوع هذا الباب هو اجباري وليس للاطراف سوى حرية اختيار حكم او هيئة تحكيمية غير اللجنة المنصوص عنها في القانون ولكنهم ملزمون باختيار حكم او هيئة تحكيمية. يتّضح من نص المادتين ٤٧ و ٤٩ من قانون ١٩٦٤/٩/٢ انه يمكن ان يقوم بالتحكيم حكم أو لجنة تحكيم اتفاقية أو لجنة للتحكيم مُعيّنة قانوناً.

وهذه اللجنة التحكيمية مؤلفة من تسعة اعضاء:

أ- أعضاء معيّنون حُكماً:

(١) قاضي من الدرجة العاشرة وما فوق يعينه وزير العدل رئيساً

(٢) مدير عام وزارة العمل نائب للرئيس

(٣) مدير عام الوزارة ذات العلاقة المباشرة بالنشاط المهني للطرفين المتنازعين نائب للرئيس

ب- أعضاء يعيّنون لمدة ثلاث سنوات بمرسوم بناء لاقتراح وزير العمل يُختارون من جدول تضعه النقابات والهيئات المهنية.

(١) ثلاثة ممثلين عن ارباب العمل وعضو ملازم لكل منهم.

(٢) ثلاثة ممثلين للاجراء وعضو ملازم لكل منهم.

^{٢٠٧} مجلس العمل التحكيمي، زعيتز/ الشركة اللبنانية للتصنيع والتسويق تاريخ ١٠/ ٣/ ١٩٩٢، الشخبي، نبيلة الزين، قضاء العمل، ص ٢٥.

إنّ تشكيل اللجنة التحكيمية على الشكل الوارد اعلاه يفيد بصورة واضحة ان المُشرّع راعى قاعدة التمثيل الثلاثي (الأجراء - ارباب العمل - الدولة) حتى لا تشعر أي فئة بهيمنة الفئة الأخرى. برئاسة اللجنة معقودة لقاض في الإستئناف يتمتع بخبرة قضائية تكوّنت لديه بعد تمرّسه بالوظيفة القضائية أكثر من اثنتي عشر سنة على الأقل، في حين يؤمّن نيابة الرئاسة مدير عام وزارة العمل بالنظر لوقوفه على المشاكل الاجتماعية والمهنية ويزوّد اللجنة بالمعلومات المتكوّنة لديه بحكم معاشته الأوضاع العمالية والمهنية.

كذلك يمكن ان تكون نيابة الرئاسة للوزارة ذات العلاقة بالنشاط المهني للطرفين والتي تستطيع بفضل ما تملك من معطيات حول ظروف المهنة ونشاط اصحابها، أن تُسهم في حل النزاع بشكل ايجابي^{٢٠٨}. وبالنسبة لممثلي ارباب العمل والأجراء اللذين تعيينهم منظماتهم والهيئات المهنية والإتحاد العمالي العام، فيحصل ذلك بمرسوم يتخذ بناءً على اقتراح وزير العمل وذلك مدة ٣ سنوات، ويتمتع هؤلاء بنفس الصلاحيات التي يتمتع بها سائر أعضاء هذا اللجنة^{٢٠٩}.

وهنا يُطرح السؤال حول الطبيعة القانونية لهذه اللجنة، فجانبا من الفقه يرى أنها ليست هيئة إدارية ولا هيئة قضائية بل هي هيئة خاصة ذات ولاية قضائية، أنشأها المُشرّع وعهد إليها حل النزاعات الجماعية بروح من التحكيم الخاص، بالنظر للطبيعة الخاصة لهذه النزاعات^{٢١٠}.

بينما يرى الإجتهد وفي القرار رقم ١٠٤ تاريخ ١٩/١٢/١٩٩١ الصادر عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت بأنّ اللجنة التحكيمية هي هيئة قضائية، وان مهمتها كباقي المحاكم تنحصر بالسهر على مراقبة حسن تطبيق القوانين والأنظمة والعقود ونرى بذلك ان تُحدّد الهيئة على هذا النحو بما يتفق مع طبيعة تكوينها والإختصاص الذي أعطي لها^{٢١١}.

^{٢٠٨} محمد علي عبده، قانون العمل اللبناني (دراسة مقارنة)، منشورات زين الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، ٢٠٠٧، ص ٤١٧.

^{٢٠٩} محمد علي عبده، مرجع سابق، ص ٤١٨.

^{٢١٠} محمد علي عبده، مرجع سابق، ص ٤١٨.

^{٢١١} محمد علي عبده، مرجع سابق، ص ٤١٩.

خلاصة الفصل الاول:

عالجنا في هذا الفصل الحماية القضائية والتشريعية للأجور من خلال دراسة الضمانات التي فرضها المشرع لحماية الاجر. ولم يُكْتَفَ بذلك، بل أُعْطِيَ القضاء سلطة التّدخل والفصل في النزاعات التي قد تنشأ فيما بين العامل وصاحب العمل اثناء تنفيذ عقد العمل.

لقد تبين لنا انّ المشرع أحسن صنعا في فرض هذه الضمانات التي وفّرت حماية واسعة للاجر ومنعت الاقتطاع منه الا بالحدود التي نصّ عليها القانون، واعطاها على درجات الامتياز على ما عداه من ديون بما فيها دين الدولة وذلك عملاً بأحكام المادة الثامنة من اتفاقية العمل العربية رقم ١٥ والتي صادق عليها لبنان في ٢٤/٥/٢٠٠٠.

كما اننا نجد ان التّدخل القضائي جاء ليردع ويوقف تصرفات صاحب العمل التي غالباً ما تكون مجحفة بحق الاجير، كما تبين انّ إعطاء حلّ النزاعات العمالية الى جهة قضائية مختصة، هي مجلس العمل التحكيمي، توفّر الحماية القصوى للاجير لخصوصية الإجراءات المتّبعة فيها. بالإضافة اننا نجد في الوساطة والتحكيم وسائل سريعة للبتّ بالخلافات، من اجل تمكين الاجير من الحصول على حقه في أسرع وقت.

بالإضافة الى الحماية التشريعية والقضائية، انّ الاجر يتمتع بحماية اقتصادية واجتماعية، وهذا ما سوف نعالجه في الفصل الثاني من هذا القسم، سيّما في ظلّ الظروف الراهنة التي يمرّ بها لبنان.

الفصل الثاني: الحماية الاجتماعية والاقتصادية

إنّ للأجر تأثيراً كبيراً على الحياة الاجتماعية والاقتصادية للأجير، لما لها من نتائج ومفاعيل على حياته وعائلته، فالحماية الاجتماعية والاقتصادية تضمن للأفراد استدامة حصولهم على الخدمات التي تساعدهم على تأمين مستوى معيشي لائق وتحرّره من مخاطر الجوع والعوز.

الّا انه مع ازدياد موجات الصرف من الخدمة جراء الظروف الاقتصادية والصحية الصعبة التي يمرّ بها لبنان بالإضافة الى تدنّي مستويات الاجور والمداخيل، وارتفاع غلاء المعيشة وعدد العاطلين عن العمل، فإنّه وسط هذه التّطورات والتّغيرات في البيئة الاقتصادية اللّبنانية، كان هناك حاجة للبحث في الحماية الاجتماعية (المبحث الاول) من خلال تسليط الضوء على النظام العام الاجتماعي وتأثير الازمة الاجتماعية الراهنة على الأجر. والتطرّق الى الحماية الاقتصادية (المبحث الثاني) من اجل السعي لايجاد حلول لهذه الازمة.

مبحث اول: الحماية الاجتماعية

الحماية الاجتماعية هي حق من حقوق الانسان، ويرتبط مفهوم الحق بالحماية الاجتماعية، بجوهر مبادئ العدالة الاجتماعية التي تضمن للجميع الحق بالامن الاجتماعي كما تضمن للأفراد استدامة حصولهم على الخدمات التي تساعد على تأمين مستوى معيشي لائق وتحزّره من مخاطر الجوع والعوز. وفي ظلّ الازمة الاجتماعية الراهنة التي يمرّ بها لبنان لناحية ازدياد البطالة وتدني قيمة الأجور وتخفيضها. سوف نبحت في (المطلب الأول) عن النظام العام الاجتماعي الذي يُعتبر ضماناً لمصلحة الاجراء وفي (المطلب الثاني) سوف نتطرق الى الاجر في ظلّ الازمة الاجتماعية الراهنة.

المطلب الاول: النظام العام الاجتماعي

يتمتع النظام العام في قانون العمل بخصوصية تجعله يستقل بمفهومه عن النظام العام العادي أو المطلق والذي أشار إليه قانون م.ع. وكذلك القانون المدني الفرنسي. وقواعد النظام العام في القانون الاجتماعي والتي أملاها هدفه الحمائي تأتي كتعويض على الأجير عن إرادته الوهمية (fictive) في عقد الاستخدام أو الخاضعة بالحد الأدنى لتبعية رب العمل. فالمحظورات القانونية على سلطة صاحب العمل تعيد التوازن الى علاقة العمل^{٢١٢}.

يتألف النظام العام الاجتماعي من القواعد الأساسية التي يحتويها قانون العمل إنّ لجهة الاستخدام أو لجهة الأجور والإجازات. فتشريعات العمل تُمثّل حداً أدنى من الحماية المقررة للعمال لا يُقبل للمساس به (minimum intangible)، فيمكن مبدئياً الانفكاك عنها إنّما باتجاه واحد هو مصلحة الأجير وباتفاقيات خاصة تكون أكثر فائدة للاجراء *in melius*^{٢١٣} وهو ما يُعرّف بـ "مبدأ الأكثر فائدة" (principe de faveur). وهذه السمة التي طبعت النظام العام الاجتماعي وجعلت منه حجر الزوايا "clé de voute"^{٢١٤} في قانون العمل.

<http://theses.univ-lyon2.fr/documents/getpart.php?id=2027&action=pdf>

"Les négociateurs peuvent toujours aller au-delà de ce minimum, jamais en-deçà". (Gérard Lyon-Caen,

"Négociation collective et législation d'ordre public", la revue "Droit Social", 1973, n° 2, p. 90).

Alain Supiot, Critique du droit du travail, Presses Universitaires de France, Paris, 1994, p. 30

٢١٢

٢١٣

٢١٤

وهذا النظام العام الاجتماعي جاء مُستَوْحاً من اعتبارات انسانية ضرورية لحماية الأجراء، وبالتالي فهو ينبع من المهمة الرئيسية لقانون العمل ألا وهي توفير أكبر قَدر ممكن من الحماية للعمال. فعلى سبيل المثال قرّرت المادة 5-3231 L. من قانون العمل الفرنسي زيادةً تلقائيةً على الحد الأدنى للأجر (smic) عند ارتفاع مؤشر الأسعار، وأوجبت المادة 8-3231 L. ألا تقل القيمة الشرائية للحد الأدنى عن نصف القيمة الشرائية لمتوسط الأجر في البلاد، ممّا يعني أنّ هذه النصوص تُشكّل تدخلاً مباشراً من الدولة في رسم بعض السياسات الاقتصادية العامة.

وسوف نتناول في (الفقرة الأولى) مبدأ الأكثر فائدة في القانون والاجتهاد، وفي (الفقرة الثانية) كيفية تقدير المصلحة الأكثر فائدة للعمّال.

الفقرة الأولى: مبدأ الأكثر فائدة للأجراء في القانون والاجتهاد

يُعتبر مبدأ الأكثر فائدة "روح قانون العمل"^{٢١٥} وقد ورد في دستور منظّمة العمل الدولية^{٢١٦} وكرس قانون العمل في لبنان إمكانية خرق الأحكام الإلزامية التي يتضمّنونها إنّما باتجاه واحد هو مصلحة الأجير. لكنّه لم يأت بنص عام يبيح هكذا مخالفة لأحكامه الإلزامية واكتفى بأن أورد هذه القاعدة بشكلٍ مجتزأ يتعلّق بنصوص معيّنة بذاتها.

ونصّت المادة ٤٣ من قانون العمل، الواردة في الفصل الثالث المتعلّق بمدة العمل والإجازات، على أنّ كل إتفاق مخالف لأحكام هذا الفصل هو باطل حكماً وللأجراء أن يستفيدوا من الإتفاقات والأنظمة الأكثر فائدة لهم.

كما وأنّ المادة ٥٩ من قانون ١٩٤٦/٩/٢٣، بعد أن قصّت في فقرتها الأولى ببطلان كل إتفاق مخالف لأحكام الفصل الرابع الخاص بالأجور، نصّت في فقرتها الثانية على التالي:

"أمّا النصوص الواردة في إتفاق خاص أو في نظام عام للعمال ويُراد بها إعطاء هؤلاء شروطاً أكثر فائدة لهم فيستفيدون منها."

^{٢١٥} Yves Chalaron, "L'application de la disposition la plus favorable", in "Les Transformations du droit du travail: études offertes à Gérard Lyon-Caen", Dalloz, Paris, 1989, p. 243.

^{٢١٦} نصّت المادة ١٩ من دستور منظّمة العمل الدولية لعام ١٩١٩ في فقرتها الأخيرة على أنّه يحق دائماً للأجراء الاستفادة من شروط وردت في قوانين أو أحكام أو أعراف أكثر نفعاً لهم من بنود جرى النص عليها في الإتفاقيات والتوصيات التي يقرّها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية أو الإتفاقيات المصادق عليها من قبل الدول الأعضاء في المنظّمة.

كذلك نصّت المادة ١٣ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم تاريخ ١٩٦٤/٩/٢ على أنّه: "يسري عقد العمل الجماعي على جميع أجراء المؤسسة الخاضعة له حتّى ولو لم يكونوا أعضاء في نقابة ما، وكذلك على جميع الأجراء الذين يكونون مرتبطين بالمؤسسة بعقود فردية خاصة إذا كانت شروط هذه العقود الفردية دون شروط العقد الجماعي فائدة للأجراء".

وعلى الرغم من أنّ العقد الجماعي يتّسم بالطابع الإلزامي إلّا أنّه يُسمح بالخروج عن أحكامه بإيراد بنود في عقد العمل الفردي أكثر مراعاةً للأجراء. فغاية العقد الجماعي هي تأمين حد أدنى من الحماية لصالح الأجراء بحيث يمكن للعقد الفردي أن يتجاوزه. وتصبح قواعد العقد الجماعي النظامية والمتعلّقة بالنظام العام تكميلية إذا جاءت بنود عقد العمل الفردي أكثر فائدة وتزيد من العطاءات^{٢١٧}. والمخالفة جائزة سواء وردت في إتفاق فردي أو في نظام المؤسسة الداخلي.

وهكذا، وبناءً على النصوص الآنفة ذكرها، يُلزم أرباب العمل في عقود الاستخدام المبرمة مع أجراءهم بأحكام قانون العمل الأمرة والإتفاقيات الجماعية التي تنظّم العمل في المهنة. ولكن يجوز دائماً تضمين عقود العمل الفردية بنوداً أكثر فائدة للعمال، سواء لجهة قيمة الأجر أو التعويضات، من تلك المدرجة في العقد الجماعي أو التي تنصّها القوانين التشريعية والمراسيم الحكومية.

وأثير التساؤل حول ما إذا كانت بقية المواد في قانون العمل هي من النظام العام الاجتماعي. إنّ الجواب على هذا التساؤل المطروح يجب عليه الهدف الحمائي الذي يرمي إليه قانون العمل، وبالتالي يمكن تجاوز هذه الصياغة الشكلية الضيقة التي وردت في المادتين ٤٣ و ٤٥ واعتبار الشرط المخالف لقواعد قانون العمل جائزة دائماً إذا كان أكثر فائدة للأجير^{٢١٨}.

وأجاز التشريع الفرنسي مخالفة أحكام القانون الاجتماعي الأمرة^{٢١٩} أو مخالفة العقد الفردي لإتفاقية العمل الجماعية^{٢٢٠} إذا صبّت تلك المخالفات في مصلحة لأجراء.

^{٢١٧} عبد السلام شعيب، "النظام العام وقانون العمل في ضوء العولمة"، العدل ٢٠٠٧، العدد الثالث، ص ١٠٢٥.

^{٢١٨} المرجع السابق، ص ١٠٢٥.

^{٢١٩}

Art. L. 2251-1 C. trav., ancient article L. 132-4.

4.

Art. L. 2254-1 C. trav.

^{٢٢٠}

ونجد في القضاء اللبناني واجتهاد محكمة التمييز الفرنسية^{٢٢١} العديد من الأحكام التي تطرقت الى مبدأ الأكثر فائدة، ومنها الإجتهد اللبناني الصادر تاريخ ١٩٦٦/١/٢٠ الذي ورد فيه "أن إدارة مصلحة مياه بيروت لا تستطيع تطبيق نظام الأجراء إلا بعد تصديقه من جانب السلطات أو الهيئات التي أولاها القانون إختصاص التصديق، إلا أن هذه المصلحة، بحكم المادة ٨ من قانون العمل، هي خاضعة لنظمه بما فيها من نصوص تعطي الأجراء كافة سواء كانوا شهريين أو مياومين، دائمين أو مؤقتين، حقاً بأجر شهري أدنى(...).

وبما أنه إذا كان في نظام المصلحة المعمول به حالياً نصوص تجيز تطبيق أحكام المرسوم ١١٠٦ على الأجراء المدّعين، وكانت بعض أحكام هذا المرسوم أفضل بالنسبة إليهم من قانون العمل، فإنه يكون على المصلحة تطبيق، عندئذٍ، هذه الأحكام بعكس ما إذا كانت هذه الأحكام أسوأ بالنسبة إليهم من أحكام قانون العمل، حيث يقتضي عندئذٍ تطبيق أحكام هذا القانون^{٢٢٢}.

كما أشار مجلس الدولة الفرنسي الى هذا المبدأ في رأيه الشهير تاريخ ٢٢ آذار ١٩٧٣، أعقبه العديد من القرارات التي كرّست هذا المبدأ باعتباره من المبادئ العامة للقانون. وتجدر الإشارة الى أن المجلس الدستوري الفرنسي نزع عن مبدأ الأكثر فائدة القيمة الدستورية^{٢٢٣}.

الفقرة الثانية: تقدير المصلحة الأكثر فائدة للأجراء

طبقت محكمة التمييز الفرنسية، ومنذ قرارها الصادر في ١١/١/١٩٦٢^{٢٢٤}، التقييم الموضوعي (appréciation objective) لتحديد النص الأكثر فائدة. وجاء في قرارها الشهير تاريخ ١٩٩٧/٢/١٩ أن "تحديد النظام الأكثر فائدة يجب أن ينتج عن تقدير يأخذ بالحسبان مصالح مجموع الأجراء ككل وليس فقط منفعة هذا أو ذاك منهم^{٢٢٥}.

^{٢٢١} Cass. Soc., 17 juill. 1996, pourvoi n° 95-41,745, Bull. Civ. 1996, V, n° 296, p. 208; Cass. Soc., 17 juill. 1996, pourvoi n° 95-41,313, Bull. Civ. 1996, V, n° 297, p. 209; Cass. Soc., 23 janv. 2013, pourvoi n° 10-20,568, publié au Bulletin et sur Légifrance.

^{٢٢٢} تمييز مدني، غرفة ثامنة، قرار رقم ١٣٠، تاريخ ١٩٩٧/٧/٣١، حلاق ضد مصرف تشيز منهاتان بنك، الرئيس حسين زين والمستشاران سيمون معوشي وأليس شيطيني العم، صادر في التمييز: القرارات المدنية ١٩٩٧، المنشورات الحقوقية صادر، ص ٥٣٤.

^{٢٢٣} Décision n° 2002-465 DC du 13 janvier 2003, JORF du 18 janvier 2003, p. 1084.

^{٢٢٤} Cass. Soc., 11 janv. 1962, pourvoi n° 60-40.224, publié au Bulletin et sur Légifrance.

^{٢٢٥} "(...) que la détermination du régime le plus favorable doit resulter d'une appréciation tenant compte des interest de l'ensemble des salaires et non de tel out el d'entre eux" (Arrêt "Compagnie Générale de Géophysique": Cass. Soc, 19 févr. 1997, pourvoi n° 94-42.286, Bull. Civ. 1997, V, n° 70, p. 48).

إلا أن هذا التوجّه للاجتهاد الفرنسي في تبني المقاربة الموضوعية تخلّلتها بعض الاستثناءات التي أخذت بالتقييم الذاتي (appréciation subjective). فقرّرت محكمة التمييز الفرنسية "أنّه وإنّ كان جائزاً للإتفاقيات الجماعية مخالفة أحكام المادة ٦١٦ من القانون المدني المحلي، فهذه المخالفة، وبمقتضى المبدأ الأساسي في قانون العمل المنصوص عليه في المادة 4-132 L، لا تسري بوجه الأجير المعني في حال كانت أقل فائدة له"^{٢٢٦}.

أخذت محكمة النقض الفرنسية، ومنذ قرارها تاريخ ٢٠ آذار ١٩٦٣، بالمقارنة التحليلية (comparaison analytique) والتي تقوم على فكرتين:

١- الجمع "cumul" بين المزايا المختلفة من حيث الموضوع "objet" (أي لجهة طبيعة ونوع التقديرات التي تؤمّنّها للأجراء)، والواردة في النصوص المتنازعة. وقُضيّ أنّه إذا كان النظام الداخلي للمؤسسة يتضمّن منافع تفوق تلك الواردة في الإتفاقية الجماعية لجهة الأجور ودوام العمل والإجازة المَرَضِيَّة، إلّا أنّه بالمقابل لم يَلَحَظ، كما العقد الجماعي، تعويض صرف، فيمكن إذاً للعمال الجمع بين تلك المزايا وهذا التعويض لعلّة عدم وحدة الموضوع.

٢- استفادة الأجراء من المنافع الأكثر مراعاةً لمصالحهم والتي تُعدّ متقاربة في موضوعها أو راجعة الى نفس السبب. وجاء في أحد قرارات محكمة التمييز الفرنسية أنّ منحة العُطَل (prime de vacances) والتي نُصّ عليها في الإتفاقيين المتنازع على تطبيقهما. وبالتالي فإنّه يعود للأجراء الجمع، فقط، بين منحة الشهر الثالث عشر ومنحة العطل الأكثر فائدة لهم^{٢٢٧}.

وقد كرّست الهيئة العليا لمحكمة التمييز الفرنسية المقارنة التحليلية في قرارٍ حديث صدر عنها في العام ٢٠٠٨^{٢٢٨}.

^{٢٢٦} "Que s'il est possible de déroger, par convention ou accord collectif, aux dispositions de l'article 616 du code civil local, la dérogation ne peut pas, en vertu du principe fondamental du droit du travail énoncé dans l'article L. 132-4 du code du travail, être opposée au salarié si elle est moins favorable à ce dernier" (Cass. Soc., 11 oct. 1994, pourvoi n° 91-40.322, Bull. Civ. 1994, V, n° 265, p. 179). Dans le même sens: Cass. Soc., 26 oct. 1999, pourvoi n° 97-45.457, Bull. Civ. 1999, V, n° 398, p. 292.

(Cass. Soc., 24 juin 1992, pourvoi n° 90-42.432, inédit au Bulletin mais publié sur Légifrance).^{٢٢٧}

^{٢٢٨} "Attendu qu'en cas de concours d'instruments conventionnels collectifs, les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent, sauf stipulations contraires, se cumuler, le plus favorable d'entre eux pouvant seul être accordé". (Cass. Ass. Plén., 24 oct. 2008, pourvoi n° 07-42.799, publié au Bulletin et sur Légifrance).

بالمقابل، نجد في الاجتهاد الفرنسي بعض القرارات التي طبّقت المقارنة الإجمالية. وقُضِيَ في هذا الشأن أنّ الإتفاقية الجماعية، التي تُخفّض من قيمة المنح المنصوص عليها في عقد جماعي سابق، مقابل تثبيت الأجراء الذين يعانون خطر الصرف في وظائفهم، ينطبق عليها شرط الأكثر فائدة، وأنّه يقتضي بالتالي إعمالها وحدها^{٢٢٩}.

تلك هي أهم القواعد التي يركز إليها النظام العام الاجتماعي في علاقات العمل، والذي شكّل أحد الأوجه الأكثر بروزاً للحماية القانونية للأجور. ولكن مع تأكيد المجلس الدستوري الفرنسي على القيمة غير الدستورية لـ "مبدأ الأكثر فائدة" أصبح بالإمكان سن قواعد تخالف في مضمونها المبدأ المشار إليه.

برز نظام عام جديد احتياطي الى جانب النظام العام الاجتماعي العادي يسمح بمخالفاتٍ أقل فائدة للأجراء، وهو ما لم يكن مسموحاً به من قبل. وظهر هذا المفهوم الجديد للنظام العام في علاقات العمل في التشريع الفرنسي مع صدور قوانين Auroux في العام ١٩٨٢ (فقرة أولى)، ليتسرّخ بشكل أكبر عام ٢٠٠٤ من خلال قانون Fillon (فقرة ثانية). والجدير بالذكر أنّ القانون اللبناني لم يعرف الى اليوم هذا المفهوم الجديد للنظام العام في تشريعات العمل مما يعني أنّه يعود للمشرع سن قواعد تخالف هذا المبدأ.

المطلب الثاني: الأجر في ظل الأزمة الاجتماعية الراهنة

إنّ الإجراءات الصارمة التي اتّخذتها الشركات والمؤسسات والمتمثلة بصرف آلاف العمال وتحوّل الباقيين الى العمل بنصف دوام ونصف راتب وانسداد فرص العمل وضياح المدّخرات المالية والودائع المالية المحدودة، جرّاء الازمة الاقتصادية الصعبة التي يمر بها لبنان، قادت الى الانهيار الاجتماعي. وأخيراً أتى وباء الكورونا مشكلاً مخاطر صحية على حياة الناس. ولمواجهته اتّخذت العديد من الاجراءات والتدابير التي طالت الإدارات والمؤسسات العامة والرسومية مع استثناء البعض ووضع تفاصيل ملحق بها، إضافة الى تعليق العمل في الشركات والمؤسسات الخاصة والمحلات التجارية على اختلافها، مما يعني توقف المئات والالوف عن العمل حيث ستتوقف بالتالي رواتبهم.

^{٢٢٩} Arrêt "Compagnie Générale de Géophysique": Cass. Soc, 19 févr. 1997, pourvoi n° 94-45.286, Bull. Civ. 1997, V, n° 70, p. 48.

في ظل تقاعس أو عجز السلطات العامة عن إيجاد حلول ومخارج من الأزمة المالية والاجتماعية المذكورة، وفي ظل غياب أي نص تشريعي يسمح أو يرفع هذا الأمر، واستمرار تخفيض بعض أصحاب العمل لرواتب أجرائهم وعمّالهم في ظل الاستهتار الفاضح للقانون وللآليات المنصوص عليها فيه في حالات مماثلة، عليه سوف نتحدث في هذا المطلب في (الفقرة الأولى) عن المواد ٤٦، ٥٠ و ٥٩ التي ترعى حماية الاجر والاجراء من عمليات الصرف وتخفيض رواتبهم وفي (الفقرة الثانية) منه عن واقع تخفيض الاجر والصرف من العمل.

الفقرة الأولى: أحكام الأجر سنداً للمادة ٤٦، ٥٠ و ٥٩ من قانون العمل

إنّ ما يحدث لقسم من الأجراء العاملين في لبنان، لناحية وصول كتب ومسودات تتحجج بالأزمة المالية التي تمرّ بها البلاد لتخفيض الرواتب بنسب متفاوتة التي وصل بعضها إلى ٥٠% من الراتب الأساسي، ونظراً لفداحة ما يمثل هذا الإقتطاع للراتب من إستغلال للعامل ومخالفة للقانون في ظل وضع إقتصادي يعزز الهشاشة، لابد من العودة الى أحكام قانون العمل لمعرفة مدى قانونية هذه الممارسات.

- إنّ تخفيضات مماثلة على الرواتب هي باطلة وفق مدلول أحكام الفقرة الأولى من المادة ٥٩ من قانون العمل التي تنص حرفياً على أنّ: "كل نص في عقد إجارة الخدمة وبصورة عامة كل إتفاق يعقد بين رب العمل والأجير قبل العمل وخلال مدته يراد به إسقاط أحكام الفصل الرابع المتعلق بالأجور أو تخفيض المبلغ الذي يحق للأجير بمقتضى هذه الأحكام يكون باطلاً حكماً".

وتالياً فإن أي قرار من قبل صاحب العمل أو أي إتفاق بينه وبين أجيره بشأن تخفيض راتب هذا الأخير، يُعتبر باطلاً وكأنه لم يكن. وقد استقر إجتهااد مجالس العمل التحكيمية في لبنان على إعتبار أحكام الفقرة الأولى من المادة ٥٩ المذكورة على أنها "قواعد قانونية آمرة إلزامية لتعلقها بالإنظام العام في المجتمع" وأنه "لا يجوز الإتفاق على ما يخالفها"^{٢٣٠}، مع الإشارة إلى أن غاية المشرع منها هي حماية الأجير من كل إكراه مادي أو معنوي يفرضه عليه صاحب عمله أثناء عقد العمل^{٢٣١}، لا سيما نظراً لعلاقة التبعية البنوية المهيمنة على علاقات العمل في لبنان.

^{٢٣٠} م.ع.ت. شمال، رقم ٥٨ تاريخ ١٤/٧/١٩٩٢ (الرئيس عيسى الخوري)، مجموعة إجتهاادات م.ع.ت. شمال ١٩٩٤ ج ١ ص. ٢٣، وبالمعنى نفسه: م.ع.ت. شمال، رقم ١١ تاريخ ٢٢/٢/١٩٩٣ (الرئيس عيسى الخوري)، مجموعة إجتهاادات م.ع.ت. شمال ١٩٩٤ ج ١ ص. ٢٧.

^{٢٣١} م.ع.ت. بيروت، تاريخ ١٦/٦/١٩٩٤ (الرئيس الخليل)، دعوى كرم/فرنسينك - العدل ١٩٩٤ عدد ١ ص. ٢٤٨.

فقد يجد الأجير نفسه مرغماً على الموافقة على شروط عمل جديدة تخالف النظام العام وتخالف مصلحته للحفاظ على عمله ومصدر رزقه.

وقد استقر الاجتهاد، تماشياً مع هذا الأمر، على اعتبار الإبراءات والإسقاطات التي تؤخذ من الأجير أثناء فترة العمل على أنها "مشوبة بالإكراه المعنوي وغير صادرة عن إرادة حرة" ما يوجب "اعتبارها باطلة وغير منتجة، لأية مفاعيل قانونية"^{٢٣٢}.

أما في حال وَجَدَ الأجير نفسه مرغماً على التوقيع على تخفيضات مماثلة، فقد يكون من المستحسن أن يتّوجّ توقيعه بعبارة "بكل تحفظ"، للدلالة على تحفظه إزاء حقوقه بهذا الشأن، الأمر الذي قد يضمن أكثر مطالبته اللاحقة لصاحب العمل بالتعويض عن الجزء المحسوم من الأجر.

- إن مثل هذه التخفيضات على الرواتب تشكل تعديلاً جوهرياً لعقد العمل وهي بالتالي بمثابة صرف تعسفي من الخدمة يتحمل مسؤوليته صاحب العمل ويحق للأجير المطالبة بالتعويض عنه وفق أحكام الفقرة (أ) من المادة ٥٠ من قانون العمل.

فقد استقر اجتهاد مجالس العمل التحكيمية في لبنان على اعتبار أن تخفيض الأجر على هذا النحو خلافاً لأحكام المادة ٥٩ من قانون العمل يعتبر إخلالاً من صاحب العمل بعنصر جوهري من عناصر عقد العمل القائم بينه وبين الأجير، ومبرراً بالتالي لإقرار مسؤولية صاحب العمل عن فسخ العقد وعن توقف الأجير من متابعة العمل^{٢٣٣}.

وقد اعتبر أيضاً الاجتهاد في هذا الإطار، أن تسبب صاحب العمل بفسخ عقد عمل الأجير على هذا النحو ينطوي على إساءة لاستعمال الحق بفسخ العقد وتجاوز لاستعمال هذا الحق طالما أن تخفيض الأجر مخالف لأحكام المادة ٥٩ المذكورة، مما يبرر سندا للفقرة (أ) من المادة ٥٠ من قانون العمل الحكم على صاحب العمل بتعويضات لصالح الأجير^{٢٣٤}.

- إن قانون العمل أوجد آليات محددة يتعين على أصحاب العمل اتباعها في حال تعسرت أوضاعهم المالية إلى درجة تدفعهم على إنهاء بعض عقود العمل لديهم لإنقاذ مؤسساتهم. فأجازت الفقرة (و) من

^{٢٣٢} م.ع.ت. بيروت الرئيس طريبيه، قرار ٤٣١، ١٦/٥/١٩٧٢، وم.ع.ت. شمال، رقم ٦٤ تاريخ ١٩٩٨/٢/٢٦ (الرئيس أديب)، دعوى حيدر/منشآت النفط في طرابلس - ن.ق. ١٩٩٨ عدد ٣ ص ٣٠٨.

^{٢٣٣} م.ع.ت. بيروت، رقم ٢٠٩ تاريخ ١٩٩٩/٤/٢٨ (الرئيس جدّيل)، دعوى رعد/«شركة الحرف الفنية» ش.م.ل. - غير منشور

^{٢٣٤} المرجع السابق

المادة ٥٠ من قانون العمل لأصحاب العمل إنهاء "بعض أو كل عقود العمل الجارية في المؤسسة إذا اقتضت قوة قاهرة أو ظروف اقتصادية أو فنية هذا الإنهاء، كتقليص حجم المؤسسة أو استبدال نظام إنتاج بآخر أو التوقف نهائياً عن العمل". وقد اشترطت المادة على أصحاب العمل، كي لا يتسم الصرف بالطابع التعسفي، إبلاغ "وزارة العمل رغبتهم في إنهاء تلك العقود قبل شهر من تنفيذه"، على "أن يتشاوروا مع الوزارة لوضع برنامج نهائي لذلك الإنهاء تراعى معه أقدمية العمال في المؤسسة واختصاصهم وأعمارهم ووضعهم العائلي والاجتماعي وأخيراً الوسائل اللازمة لإعادة استخدامهم".

أي أن هناك شرطين مفروضين على أصحاب العمل لإنهاء العقود المبرمة في المؤسسة في حال تبين أنها تعاني من ظروف اقتصادية صعبة. وهما شرطان شكليان جوهريان، الأول يكمن في لزوم إبلاغ وزارة العمل، والثاني يكمن في احترام مهلة شهر قبل الإقدام على الصرف أو إنهاء العقود بعد إبلاغ وزارة العمل. ونظراً لكون تخفيض الرواتب هو بمثابة صرف من الخدمة وفق ما تقدم، فيجوز إتباع الآلية نفسها في هذه الحالة.

وفي هذا الإطار، وبالعودة إلى الدراسة^{٢٣٥} التي أنجزتها المفكرة القانونية سنة ٢٠١٩ حول أحكام مجالس العمل التحكيمية في بيروت وجبل لبنان سنة ٢٠١٨، يقتضي التتويه بأمرين أساسيين هما:

تشدد إجتهااد مجالس العمل التحكيمية على الطابع "الجوهري" لشرط إبلاغ وزارة العمل والتشاور معها قبل إنهاء عقود العمل لأسباب إقتصادية، وإلاّ يعتبر هذا الإنهاء بمثابة صرف تعسفي من الخدمة يتحمل مسؤوليته صاحب العمل وفق أحكام الققرة (أ) من المادة ٥٠ من قانون العمل. لا بل وقد أظهرت الدراسة أن الإجتهااد لم يكتف حتى بإعلان إفلاس بعض الشركات صاحبات العمل لإعتبار الصرف مبرراً، بحيث فرض في هذه الحالة أيضاً على الشركة المفلسة التقيد بالشروط الشكلية المذكورة. فإعلان إفلاس صاحب العمل "لا يعفيه عن التعويض على الأجير عن فسخ عقد عمله وعن مهلة الإنذار طالما أنه لم يتقيد بشرط الققرة (و) من المادة ٥٠ عمل"^{٢٣٦}.

إصرار الإجتهااد على أنه في حال لم توافق وزارة العمل على برنامج صاحب العمل لإنهاء بعض عقود العمل لديه (وهي تالياً لم تصدق على صحة أوضاعه الإقتصادية أو على درجة تعسرها لتبرير إنهاء العقود) وعدم التوصل مع الوزارة إلى إتفاق حول الوسائل اللازمة لإعادة إستخدام الأجراء المصروفين من الخدمة، فلا

^{٢٣٥} مريم مهنا وحلا نجار، "نشاط مجالس العمل التحكيمية في محافظتي بيروت وجبل لبنان ٢٠١٨ (٧): كيف قاربت المجالس تبرير أصحاب العمل للصرف؟ أحكام رائدة حول ضوابط الصرف لأسباب إقتصادية"، المفكرة القانونية، ٢٧/٠٨/٢٠١٩.

^{٢٣٦} م.ع.ت. جبل لبنان، برئاسة القاضية يولا سليلاتي، قرار رقم ٢٠١٨/١٢.

يحق لصاحب العمل أن يضع عملية الصرف قيد التنفيذ وإلاّ يكون في حالة مخالفة لمنطوق الفقرة (و) من المادة ٥٠ المذكورة، وبالتالي يكون الصرف مستنداً إلى سبب غير صحيح ومن قبيل التجاوز أو الإساءة في استعمال حق الفسخ. وقد ذهب الاجتهاد في عدة قرارات إلى التذكير بأن "نية المشرع تتعدى الإجراءات الشكلية إلى تقييد حرية صاحب العمل لمنعه من الإنفراد في عملية الصرف لدواعٍ إقتصادية تتعلق بكيفية عمل مؤسسته"^{٢٣٧}.

يقتضي الإشارة إلى ضرورة تدخل وزارة العمل بوجه أصحاب العمل لوضع حد لتخفيضات مماثلة على الرواتب. فلأجراء الذين خُفضت رواتبهم أن يشتكوا ضد صاحب عملهم أمام وزارة العمل وأن يدعوا هذه الأخيرة للتدخل إلى جانبهم لحمايتهم من التعسف، وإلاّ فلأجراء أيضاً أن يلجؤوا إلى مجلس العمل التحكيمي المختص بهدف حثّ هذا الأخير على وضع حد لهذه الممارسة غير القانونية وإعادة بعض التوازن إلى علاقات العمل.

الفقرة الثانية: واقع تخفيض الأجر والصرف من العمل

مقارنةً بارتفاع سعر صرف الدولار، فإن قيمة الأجور تراجعت نحو ٨٠ في المئة. الـ ٦٧٥ ألف ليرة التي يُفترض أن تُمثّل الحد الأدنى للأجور، صارت تساوي ٧٧ دولاراً. هذا المعدل هو من الأدنى في العالم. وإن أكمل الدولار على الوتيرة ذاتها، فلن يتأخر اللبنانيون عن الفوز بلقب أصحاب الدخل الأدنى في العالم.

ثمة من يرفض الربط بين الأجور والدولار، انطلاقاً من أن المقارنة يجب أن تكون بين الأجور والقدرة الشرائية لهذه الأجور. تلك أيضاً تراجعت بشكل استثنائي. إذا كان الراتب مركّباً من خمسة عناصر هي السلة الغذائية والنقل والطبابة والسكن والتعليم، فإن الحد الأدنى للأجور لم يعد يكفي حتى لتأمين السلة الغذائية. فكيف يكمل العامل حياته؟ ومن أين يأتي بثمن الطبابة والنقل والسكن والتعليم، عدا عن استكمال السلة الغذائية؟

كل ذلك يشير إلى أنه لا مفر من تصحيح الأجور. الاتحاد العمالي العام سبق أن طالب وزيرة العمل لميا يمين بدعوة لجنة مؤشر غلاء المعيشة إلى رفع الحد الأدنى للأجور وتصحيحها بنسبة التضخم، «كحل وحيد

^{٢٣٧} م.ع.ت. بيروت، برئاسة القاضية هيام خليل، قرار رقم ٢٠١٨/٦٢٧ والقرار رقم ٢٠١٨/٦٧٣ والقرار رقم ٢٠١٨/٤٧٥.

لحماية القدرة الشرائية للأجر وتحسينها». الوزارة لا تزال تتحفظ على الدعوة، بالرغم من أن يمين سبق أن صرّحت بأنه لم يعد للأجور حالياً أي قيمة فعلية. لكنها في المقابل، ربطت أي تعديل لهذه الأجور بثبات سعر الصرف، مشيرة إلى أنه "يجب أن يتم ذلك بعد دراسة دقيقة وليس بشكل عشوائي، لتجنّب ما حصل بعد إقرار سلسلة الرتب والرواتب".

أنّ الوضع الراهن قضى على المؤسسات، التي صارت بين شرّين، الإقفال أو تقليص النفقات، ومن بين الخيارات صرف الموظفين أو تخفيض رواتبهم. يؤكد المصدر أن الهيئات تريد أن تحسّن القدرة الشرائية للموظفين، لكنها لا يمكن أن تخطو هذه الخطوة قبل ثبات سعر الصرف وتنفيذ الحكومة لإصلاحات جديدة توقف الانهيار. أمّا في الوقت الراهن، حيث آلاف المؤسسات تقفل يومياً، فإن أي خطوة غير محسوبة ستؤدي، بدلاً من تحسين وضع الموظفين، إلى زيادة عدد العاطلين من العمل.

كل يوم يمرّ من دون زيادة الرواتب يسهم في زيادة معدلات الفقر، بسبب زيادة نسبة الموظفين العاجزين عن تأمين حاجات أسرهم، أضف إلى أنه لا يمكن المقارنة بين من انخفضت أرباحه ومن داهم الجوع أسرته. من انخفضت أرباحه يمكنه أن يصمد ريثما يستقر الوضع، بينما من يجوع لا يملك ترف الانتظار. بشكل أوضح، تطال الأزمة اليوم فئتين تحديداً: العمّال والموظفين والعاطلين من العمل. الفئة الأولى ضُربت ملاءتها بشكل كامل، بعدما وصلت نسبة التضخم إلى ٣٦٣ في المئة. والفئة الثانية منّت الحكومة على جزء منها بمنحة الـ ٤٠٠ ألف ليرة، التي بالكاد تسمح بتأمين الطعام لأسبوع. لذلك، كان إنشاء صندوق للبطالة أسوة بأغلب بلدان العالم، من بين مطالب الاتحاد العمالي إلى وزارة العمل^{٢٣٨}.

إنّ الواقع الذي يعيشه الأجراء في لبنان هو الأسوأ إذ فقد الكثير منهم عمله ليصبح عاطلاً عن العمل، فيما تتلقى وزارة العمل الكثير من الطلبات من مؤسسات تتجه لصرف عمالها جماعياً، ويحيا بقية العمال بقلق خشية فقدان عملهم. كما تأكلت الأجور بعد أن فقدت أكثر من نصف قدرتها الشرائية، حتى الآن، بفعل إنهيّار سعر صرف الليرة، واتجهت مؤسسات كثيرة إلى تخفيض أجور عمالها بنسبة ٢٥ و ٥٠%. ما يعني أن عمّالاً أكثر باتوا يعيشون وأسرهم بأقل من ربع راتب. وأبّت المصارف إلا أن يدفع العمال الذين يقبضون

أجورهم بالدولار كلفة سرقاتها، ليعاني هؤلاء أيضاً من تآكل القدرة الشرائية لرواتبهم نتيجة "الهيكرات" المفروضة على أموالهم^{٢٣٩}.

فعلى سبيل المثال أقدمت إدارة الجامعة الأميركية على عمليات صرف جماعية بحق ٨٥٠ موظفاً وموظفة، وقذفت بهم في الشارع حيث لا معيل لهم ولا سند، وجميعهم مثقل بالديون والالتزامات الصحية والاجتماعية والمعيشية والتعليمية ويتحملون المسؤوليات تجاه عائلاتهم وأهاليهم، ويئنون جراء الأزمة التي تعصف بالبلاد. وهذه ليست عملية الصرف الأولى ولا الوحيدة وللأسف لن تكون الأخيرة، وجميع عمليات الصرف أدت وتؤدي إلى نتائج كارثية على وضع المصرفيين وعائلاتهم. ولم نعلم اذا كانت هذه المؤسسات والشركات قد تقدمت من وزارة العمل بالكشوفات المالية اللازمة، كما أن معظم عمليات الصرف طالت الموظفين من أصحاب الرواتب المتدنية ولم تطل الموظفين الكبار.

أمام ما يحصل من عمليات الصرف والانعكسات المدمرة للانهييار المالي على الاوضاع الاجتماعية، هناك حاجة الى إعلان حالة طوارئ إجتماعية والعمل على تأمين الموارد المالية اللازمة لدعم المصرفيين وعائلاتهم وإنشاء صندوق للبطالة ليقوم برعاية جميع المصرفيين والعاطلين عن العمل من الناحيتين المالية والاجتماعية^{٢٤٠}.

المبحث الثاني: الحماية الإقتصادية

يشهد لبنان أزمة اقتصادية، يعتبر الفساد أحد أهم أسبابها فضلاً عن فوائد ديون إعمار لبنان بعد اتفاق الطائف. ومع إندلاع ثورة ١٧ تشرين الأول ٢٠١٩، ووصول جائحة كورونا الى لبنان تفاقم الوضع على مختلف المستويات، السياسية والإقتصادية والمالية - المصرفية. وقد لعب أصحاب العمل دوراً في تفاقم الوضع سوءاً من خلال ازدياد عمليات الصرف التعسفية وتخفيض الرواتب وساعات العمل نتيجة تلك الظروف. إلا أن هذا الأمر لا يبرر وحده أي إقتطاع لرواتب الأجراء والعمال خارج الآليات القانونية الجوهرية المتبعة في حالات مماثلة لا سيما وجوب التشاور الإلزامي مع وزارة العمل، إلا أنه في الواقع عند التطبيق لا تراعى مختلف الإجراءات القانونية مما شكّل تساؤلات حول مصير العقد في ظل تلك الظروف.

<https://lebaneslw.com/index.php/details/item/2671-2020-05-01-08-23-27>

٢٣٩

[https://lebaneslw.com/index.php/2018-05-29-23-59-33/2018-05-30-00-00-51/item/2747-2020-07-19-05-51-](https://lebaneslw.com/index.php/2018-05-29-23-59-33/2018-05-30-00-00-51/item/2747-2020-07-19-05-51-49)

٢٤٠

وعلى الرغم من تقاعس أو عجز السلطات العامة عن إيجاد حلول ومخارج من الأزمة المالية المذكورة، وفي ظل تعطيل دور الإدارات العامة في الرقابة والمحاسبة، وعدم التزام أصحاب العمل بالإجراءات القانونية اللازمة، إلا أنه هناك مساعٍ لإيجاد حلول عن طريق العمل على ادخال تعديلات على قانون العمل الحالي. وعليه سوف نتحدث في هذا المبحث عن واقع الازمة الاقتصادية وتداعياتها في (المطلب الأول) منه وعن الاقتراحات والحلول المتبعة للخروج من الازمة في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: واقع الازمة الاقتصادية وتداعياتها

نظراً للأوضاع الراهنة التي يمر بها لبنان والعالم من تفشي لوباء كورونا طبقت معظم بلدان العالم تدابير تقييدية صارمة للحد من انتشار الفيروس. وقد شمل ذلك عمليات الاغلاق والحجر الصحي علاوة على حظر السفر. محلياً أعلنت الحكومة اللبنانية التعبئة العامة لمواجهة فيروس كورونا المستجد " COVID - 19"، حيث اتخذت العديد من التدابير الصارمة سيما تعليق العمل في الشركات والمؤسسات الخاصة على اختلاف أنواعها، الأمر الذي انعكس سلباً على اقتصادات الشركات والمؤسسات المعنية بالإغلاق. وسمح للعديد من هذه الشركات والمؤسسات بمراجعة عقود العمل الحالية مع مستخدميها عبر منحهم إجازة من دون راتب أو براتب جزئي هذا ان لم يتم صرفهم نهائياً من العمل، وذلك لتقليل خسائر المصالح التجارية للشركة أو المؤسسة، مما شكّل تساؤلات حول مصير العقد في ظل تلك الظروف.

وهذا ما سوف نحاول معالجته في هذا المطلب على الشكل التالي، في (الفقرة الاولى) تنفيذ العقد في ظل جائحة كورونا COVID 19 كظرف طارئ، (الفقرة الثانية) استحالة تنفيذ العقد في ظل جائحة كورونا COVID 19 كظرف طارئ

الفقرة الأولى: تنفيذ العقد في ظل جائحة كورونا COVID 19 كظرف طارئ

إنّ تنفيذ العقد في ظل جائحة كورونا COVID 19، يفترض بحسب نظرية الظروف الطارئة وجود عقد تم إبرامه في ظل ظروف عادية، ولكن طرأت حوادث أو ظروف لم يتوقعها الطرفان في مرحلة التنفيذ، ترتب عليها أن أصبح تنفيذ العقد مرهقاً لدرجة كبيرة (أي إختلال التوازن الاقتصادي للعقد)، تحمل بين طياتها خسارة فادحة، ولكن رغم ذلك فإنّ تنفيذ الإلتزام العقدي بالنسبة لطرفي عقد الاستخدام لم يصبح مستحيلاً.

ولعلّ أفضل تعريف لنظرية الظروف الطارئة هو أنّه في حال طرأت تغييرات في الظروف، لم يكن في الوسع توقعها، وترتّب على حدوثها أنّ تنفيذ الإلتزام العقدي، وإن لم يصبح مستحيلاً، صار مرهقاً لطرفي عقد الإستخدام، بحيث يهدّده بخسارة فادحة، جاز للقاضي، تبعاً للظروف، وبعد الموازنة بين مصلحة طرفي عقد الإستخدام، أن يردّ الإلتزام المرهق الى الحد المعقول. بالتالي، لنظرية الظروف الطارئة شروط أربعة لإمكانية إعمال آليتها:

أولاً: أن يكون التغيّر في الظروف تغيّراً إستثنائياً أثناء تنفيذ الموجب.

ثانياً: أن يكون التغيّر في الظروف غير متوقّع عند إبرام العقد.

ثالثاً: وجوب ألا يكون أحد أطراف العقد قد قبل سلفاً تحمّل تبعه تغيّر الظروف.

رابعاً: أن تجعل هذه الحوادث تنفيذ الإلتزام مرهقاً لا مستحيلاً^{٢٤١}.

من المعلوم، أنّ جائحة "COVID-19" ظرف إستثنائي عام، لم يكن في الوسع توقّعه وقت إبرام عقد العمل، يبقى السؤال المطروح: هل هذه الجائحة تجعل من الإلتزام بتنفيذ عقد العمل الفردي مرهقاً أم مستحيلاً؟

إنّ موقف القضاء المدني اللبناني من نظرية الظروف الطارئة، جاء بشكلٍ قاطع وحاسم رافضاً لنظرية تعديل العقود عند تغيّر الظروف وفق أحكام عدّة قضت بها المحاكم اللبنانية. بيد أنّ بعض الفقهاء اعتبر أنّ الإستقرار العقدي لا يتحقّق بالإبقاء على العقد دون تعديل رغم إرهابه، بحيث أنّ تعديل العقد من شأنه أن يحمي الإستقرار التعاقدي بمنع الزوال الذي يهدّد العقد، وأن يجنب ما قد يرافق ذلك من تشجيع لسوء النية، إذ إنّ نظرية الظروف الطارئة تتأسس من منظور عقود العمل الفرديّة على الإنصاف ومبدأ التنفيذ بحسن نية وعدم جواز التعسّف باستعمال الحق عبر استغلال الظروف الراهنة.

من ناحية أخرى، اعتمدت بعض التشريعات العربيّة نظرية الحدث الطارئ في نصوص قانونيّة صريحة وواضحة كسوريا ومصر، كما كرّست فرنسا حديثاً هذه النظرية بنصّ صريح وواضح في المادة ١١٩٥ من المرسوم رقم ١٣١ تاريخ ٢٠١٦/٣/١٠.

مبدئياً، ليس هناك من استحالة تنفيذية لعقد الاستخدام من جهة الأجير، فبعض المؤسسات تعمل ولو جزئياً (بغض النظر عن اختصاص كلّ مستخدم) إذ أنّه باستطاعة الأجير الذهاب الى المؤسسة أو الشركة وفق

^{٢٤١} عبد الرزاق أحمد السنهاوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد- مصادر الإلتزام، المجلّد الأول، الطبعة الثالثة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت - لبنان، ٢٠٠٠، ص ٧١٧.

ترتيبات معيّنة تقتضيها المصلحة العامة لحمايته الشخصية وحماية الغير من فيروس كورونا، داخل وخارج المؤسسة أو الشركة، أو حتّى استخدام وسائل بديلة للعمل عن بُعد. وبالتالي، فإنّ النشاط الشخصي للأجير وهو موضوع عقد الإستخدام لا زال قائماً بالرغم من الظرف الإستثنائي العام.

وعليه إعتبر البعض، إذا توافرت الشروط المتقدّمة الذكر، لا يُعلّق عقد العمل، إنّما يستمرّ العقد بالسريان ويظلّ قائماً بعناصره القانونيّة ولكن يتفاوض الطرفان ودياً أو قضائياً بنية مراجعة العقد لتعديله أو إنهائه.

الفقرة الثانية: استحالة تنفيذ العقد في ظل جائحة كورونا COVID 19 كقوة القاهرة

القوة القاهرة أو الحدث المفاجئ هو عارض أو ظرف لا يمكن توقّع حصوله وغير ممكن دفعه، أو التغلّب عليه، وهذا العارض أو الظرف لا يكون منسوباً لأيّ من أطراف عقد الإستخدام، أيّ خارجاً عنهم أو مستقلاً عن إرادتهم، ويكون من نتيجته استحالة تنفيذ الإلتزام^{٢٤٢}. يتبيّن من هذا التعريف أنّ للقوة القاهرة ثلاثة شروط يجب توافرها مجتمعة في الحادث حتّى يمكن وصفه بالقوة القاهرة وهي:

أولاً: أن يكون الحادث غير ممكن دفعه أو مقاومته.

ثانياً: أن يكون الحادث غير متوقّع.

ثالثاً: أن يكون الحدث خارجياً عن أطراف عقد الإستخدام أو مستقلاً عنهم^{٢٤٣}.

كما نصّت المادة ٥٠ من قانون العمل اللبناني على أنّه "يجوز لصاحب العمل إنهاء بعض أو كلّ عقود العمل الجارية في المؤسسة إذا اقتضت قوة القاهرة أو ظروف اقتصادية أو فنية..." من القراءة الأولى للنصّ، نرى بأنّ مجرد تحقّق شروط القوة القاهرة بمعناها الواسع يستطيع صاحب العمل فسخ عقد العمل وصرف الأجير دون أن يكون هذا الصرف صرفاً تعسفياً.

ومن الواضح أنّ تفشّي "COVID-19" في لبنان وإجراءات التعبئة العامّة اللاحقة ستترجّح بأنّ يُعتبر هذا الحدث حدثاً قاهراً (وهذا ما رجّحته محكمة إستئناف كولمار في فرنسا والحكومة الصينيّة أيضاً)، ولكن في

^{٢٤٢} محمد حسن قاسم، القانون المدني: العقد (آثار الاخلال بالعقد – جزاء الاخلال بالعقد)، المجلّد الثاني، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، ٢٠١٨، ص ٢٥٨.

^{٢٤٣} مصطفى العوجي، القانون الجنائي: المسؤولية الجنائية، الجزء الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت – لبنان، ٢٠١٦، ص ١١٠ وما يليها.

ضوء قانون العمل هناك مسائل تعاقدية دقيقة وبالتأكيد توجد قيود في تطبيق القوة القاهرة على عقود العمل الفردية^{٢٤٤}.

إنّ المُشترع اللبناني لم يلحظ بنصٍ خاص وصريح الوضع الحالي الذي يمر به لبنان ومن أجل ذلك يجب العودة الى اجتهادات المحاكم؛ من هنا تبيّن أن معظم الاجتهادات أخذت بعامل القوة القاهرة في بعض الحالات التي لا يحق عندها للأجير المطالبة بأجوره طوال فترة انقطاعه عن العمل، مثل توقف الأجير عن العمل بسبب الظروف الأمنية التي أدت الى غيابه القسري عن العمل؛ كذلك اعتبرت اجتهادات المحاكم الفرنسية حيث أكدت بأنه لا يمكن لرب العمل تحمّل نتائج غياب الأجير في بعض الحالات وبسبب القوة القاهرة.

البعض اعتبر أنّ الوضع الراهن الذي يمر به لبنان، يمكن أن ينطبق عليه حالة القوة القاهرة، وبالتالي لا يكون رب العمل ملزماً بتسديد الأجور أثناء فترة غياب الأجير، خصوصاً أن الوضع الراهن ليس بحالته الطبيعية نظراً لاقفال الشركات والمؤسسات الخاصة عن العمل لدواعٍ صحية ضرورية لا يمكن لرب العمل تقاؤها الا من خلال التوقف عن العمل. علماً أن قانون العمل اللبناني لم يُعرّف القوة القاهرة، إنما أشار إليها فقط في الفقرة (و) من المادة (٥٠) من قانون العمل، لاعتبارها سبباً لانتهاء كل أو بعض عقود العمل، ولكنه لم يتتطرق إليها على الإطلاق في مسألة الاجور.

مع الإشارة إلى أنّ مشروع قانون تسوية ضريبية يتبلور في الأفق وقد يشمل ضريبة الدخل والرواتب والضريبة على القيمة المضافة، والى حين إقرار مثل هذه القوانين المعالجة والمساعدة لتخطي الأزمات الاقتصادية والصحية الصعبة يجب على الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي التنسيق مع وزارة المالية في الوضع الراهن بغية اتخاذ القرار المناسب المتعلق بعدم فرض إشتراكات على رب العمل خلال هذه الفترة وعدم تسديد الضريبة على الرواتب والأجور لوزارة المالية أيضاً^{٢٤٥}.

^{٢٤٤} <https://www.mahkama.net/?p=19491>

^{٢٤٥} <https://www.eliktisad.com/news/show/440636/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AD%D8%A7%D9%85%D9%8A-%D8%B4%D8%B1%D8%A8%D9%84-%D8%B9%D9%88%D9%86-%D9%8A%D8%AC%D8%A8-%D8%AA%D8%B3%D8%AF%D9%8A%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AC%D9%88%D8%B1-%D8%AC%D8%B1%D9%91%D8%A7%D8%A1-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%86%D9%82%D8%B7%D8%A7%D8%B9-%D8%A7>

المطلب الثاني: الاقتراحات والحلول المتبعة للخروج من الأزمة

إنّ الصراع الذي يواجهه العمّال في لبنان مع أصحاب العمل يزداد تعقيداً مع اتّجاه المزيد من الشركات والمؤسسات إلى الإقفال، في ظل الأزمة الاقتصادية والمالية التي تضرب لبنان منذ شهور بالاضافة الى جائحة كورونا. هذا الواقع خلق أمام وزارة العمل اللبنانية ظاهرة لم يسبق لها أن واجهت نظيراً لها طوال السنوات الماضية، فبات لزاماً عليها أن تبحث عن حل لهذه المعضلة، ولم يكن ذلك ممكناً إلا من خلال بدء المعالجة من الجذور، أي قانون العمل، ذلك أن معظم المشكلات بين الأجراء وأصحاب العمل كان أساسها الاختلاف في تفسير بعض المواد القانونية التي تحكم العلاقة بينهما، وهذا ما يوضح بدوره، العدد الكبير للشكاوى المرفوعة من قبل العمّال أمام مجلس العمل التحكيمي، والتي لا تزال عالقة حتى الآن.

أمام هذه الازمات عمدت وزارة العمل اللبنانية الى وضع إجراءات. الأول اتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة لمكافحة "الجائحة"، يتمثل في متابعة أوضاع الشركات والعمّال والثاني العمل على إدخال بعض التعديلات والإضافات على قانون العمل الحالي لجعله أكثر عدالة وإنصافاً لطرفي العمل (الأجراء، وأصحاب العمل). كما برزت مسألة الاجر الاجتماعي، كأحد الحلول من أجل الخروج من الازمات الاقتصادية والمالية والصحية، وذلك من خلال التغطية الصحية والنقل العام والتعليم والسكن.

وعليه سوف نتحدث في (الفقرة الأولى) من هذا المطلب عن مسألة الأجر الاجتماعي، وفي (الفقرة الثانية) عن التعديلات التي قد تطرأ على قانون العمل لمواجهة الازمة الراهنة.

الفقرة الأولى: مسألة الأجر الاجتماعي

ينظر الى مسألة الاجر على أنها أبعد من مجرد مسألة أجر نقدي، إذ يعتبر البعض بأننا أمام تحوّل اجتماعي جارف يعيد هندسة المجتمع. "فنحن لسنا في أزمة عادية وكلفة الخروج من هذه الأزمة مرتفعة جداً". وانطلاقاً من هذه النظرة تُطرح مسألة "الأجر الاجتماعي" باعتبار أنها تطل كلّ الفئات وتخفّف أعباء الأسر. خصوصاً وأن الاقتصاد في حالة انكماش والمؤسسات متعثرة، ما يجعل من طرح زيادة الأجور تبدو غير منطقية.

لذلك يُقترح "الأجر الاجتماعي"، من خلال التغطية الصحية والنقل العام والتعليم والسكن. وذلك انطلاقاً من نقطة هامة وهي أن رفع الأجور لن يطل جميع العاملين وسيعني تجاهل العاطلين عن العمل. استناداً إلى دراسة أعدتها إدارة الإحصاء المركزي في العام ٢٠١٨، تظهر أن ٥٥% من القوى العاملة لا نظامية، "بالتالي لا تطالها تصحيحات الأجور ولا تحديد الحد الأدنى ولا الحد الأقصى لساعات العمل والتعويضات والمنح وبذل النقل. بالتالي هناك شكوك في أن يطالها أي تصحيح للأجر. هؤلاء غير محميون قانوناً واجتماعياً". يُضاف إلى هذه الفئة العاملون لحسابهم، هؤلاء أيضاً لا يطالهم التصحيح.

أن أصحاب هذا الرأي يتمسكون بضرورة الحفاظ على الاجور، لكن الحل بالنسبة لهم لا يكمن برفعها "فمن غير المنطقي زيادة الأجور في ظروف إقتصادية انكماشية وفي ظل مخاطر تهدد المجتمع، فالمسألة لا تتعلق فقط بأصحاب الأجور بل بفئات أخرى معرضة لمخاطر عالية ومن واجب الدولة حمايتها. ومصلحة المجتمع النظر إلى ما هو أبعد من الأجر النقدي لحماية فئات أوسع. مثلاً حوالي ٥٠% من الأسر غير مشمولة بأي تغطية صحية، عندما نعزز التغطية الصحية نكون قد عززنا دخل ٥٠% لا تشملهم التغطية".

كذلك يشير إلى مسألة ديون الأسر، فهناك حوالي ٧٠٠ ألف قرض شخصي من ضمنهم ما يقارب ١٢٠ ألف قرض سكني، لذلك يجب طرح إعادة هيكلة ديون الأسر. كما يمكن للدولة أن تحتكر الاستيراد وأن تستورد وتبيع بخسارة لحماية المجتمع. فعلى الدولة أن تدفع، استداننت للسرقة فالتستدين لتأمين حاجات الناس". ويتم اقتراح فكرة وضع برنامج استثنائي لدعم العاطلين عن العمل.

اما بالنسبة الى رأي وزارة العمل بمسألة الاجر الاجتماعي، تشير وزيرة العمل الى أن الحكومة قد وضعت مخططاً للمساعدات الاجتماعية يطل شرائح مختلفة ممن توقفت أعمالهم والأسر الأكثر حاجة. في إشارة إلى مبلغ الـ ٤٠٠ ألف ليرة الذي أقرته الحكومة كمساعدات للأسر، إلا أن هذا المبلغ يستمر في فقدان قيمته الشرائية في حين تماطل الحكومة في تسليمه لمستحقيه بعد حوالي شهر ونصف من إجراءات التعبئة العامة التي ألزمت مئات الآلاف منهم بالتوقف عن العمل.

كما اضافت أن الحكومة تعمل مع البنك الدولي لوضع خطة اقتصادية تتضمن خططاً لتأمين الغذاء والنقل والصحة، وهو ما يعني مزيداً من الاستدانة، لأن الخطة تستند على البحث عن قرض ميسر من البنك الدولي، بدل تمويلها من ضرائب عادلة. وتتحدث يمين عن اجتماعات تعقدها الوزارة للبحث في كيفية تقديم

مساعدات للأشخاص الذين توقفوا عن العمل بعد ١٧ تشرين الأول، وكذلك دعم المؤسسات لتحافظ على عمالها^{٢٤٦}.

الفقرة الثانية: التعديلات التي قد تطرأ على قانون العمل لمواجهة الازمة الراهنة.

إنّ قانون العمل الحالي لا يلبي في نصوصه قضايا العمل والصعوبات الاقتصادية التي نواجهها، لذلك شكّلت وزارة العمل لجنة خاصة مؤلفة من أطراف الإنتاج الثلاثة: وزارة العمل، الأجراء، وأصحاب العمل، بالإضافة إلى خبراء ومستشارين ومشاركة من منظمة العمل الدولية، من أجل مراجعة قانون العمل وإجراء تعديلات عليه ووضع نصوص قانونية تؤمن الحماية القانونية وتجعله أكثر عدالة وإنصافاً لطرفي العمل (الأجراء، وأصحاب العمل)، وتهدف اللجنة من خلال اجتماعاتها المتواصلة إلى تحديث القانون لجعله أكثر انسجاماً مع أحكام اتفاقات العمل الدولية والعربية، وأكثر مواكبة للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها العالم حالياً، مع ما يعنيه ذلك من توحيد التشريع في قضايا العمل وجمعه في قانون موحد متكامل، وإزالة كل ما من شأنه أن يؤدي إلى نشوء التباس في معرض تفسير القانون وتطبيقه عبر القيام بصياغة واضحة للتعريفات والمبادئ وسائر الأحكام القانونية، وإعادة ترتيب الأبواب والفصول والمواد، على مستوى المنهج، حتى تكون نصوصه متناسقة ومتراصة.

إنّ خطوة الوزارة تصب في خانة تكريس التعاون والتشاور بين أطراف الإنتاج الثلاثة عبر الإبقاء على مجالس العمل التحكيمية واللجنة التحكيمية ولجنة مؤشر الغلاء، والأخذ بتجربة وزارة العمل وخصوصاً جهاز التقطيش فيها من خلال التقارير والدراسات والشكاوى التي تقدم لها، وكل ما من شأنه أن يساعد في المحافظة على التوازن بين مصالح أصحاب العمل ومصالح الأجراء ويزيد من دخل الإنتاج على صعيد الاقتصاد الوطني ويرسخ العدالة.

بالإضافة الى أن اللجنة تعمل في إطار مشروعها، على تعديل المادة السابعة من القانون المعمول به، والتي كانت تستثني الخدم في بيوت الأفراد والنقابات الزراعية التي لا علاقة لها بالتجارة والصناعة، والمؤسسات التي لا يشتغل فيها إلا أعضاء العائلة تحت إدارة الأب أو الأم أو الوصي، والإدارات الحكومية والهيئات البلدية فيما يتعلق بالمستخدمين والأجراء المياومين والمؤقتين الذين لا يشملهم نظام الموظفين، من الخضوع للقانون، فجاء التعديل الجديد ليحصر الاستثناءات بموظفي القطاع العام وموظفي البلديات فقط.

^{٢٤٦} <https://lebaneselw.com/index.php/details/item/2671-2020-05-01-08-23-27>

كذلك، فإن التعديلات الجديدة للوزارة، تتضمن إلغاء التمييز بين الرجل والمرأة والتقيّد بأحكام الاتفاقات الدولية والعربية المبرمة في هذا الخصوص، وجعل الأجير يتمتع بحماية كافية في مواجهة أي نوع من أنواع التمييز بسبب العرق أو اللون أو الدين أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الاجتماعي.

أما بالنسبة إلى الأحكام الجديدة التي أضيفت إلى المشروع فتتعلق بالعمل بدوام جزئي والعمل عن بُعد ما يشكل من وجهة نظر الوزارة توجهاً حديثاً لسد فراغ كان قائماً في القانون النافذ حالياً. وكذلك أضيفت مواد خاصة باستخدام أو عمل الأحداث، إذ أدخل الكثير من التعديل على النصوص القانونية التي ترعى عمل الأحداث، لتصب في خانة حماية حقوقهم وصحتهم وسلامتهم في العمل، وكذلك بالنسبة إلى استخدام النساء، انطلاقاً من مبدأ المساواة بين الجنسين، بحيث توضح التعديلات المقترحة أكثر فأكثر مبدأ عدم التمييز أو التفريق في العمل الواحد بسبب الجنس.

وفي ما يتوقع أن تترك هذه التعديلات والإضافات آثارها على سوق العمل، تبقى أسئلة حول قدرة الوزارة على فرض هذه التعديلات لجهة إقرارها والعمل بها، وما إذا كانت كافية للعمال، وإذا ما كانت ستؤدي إلى نشوء علاقة جديدة ومختلفة بين الأجراء وأرباب العمل وقدرتها على الحدّ من الخلافات التي قد تنشأ بينهما^{٢٤٧}.

خلاصة الفصل الثاني:

في هذا الفصل تناولنا البحث في الحماية الاجتماعية والحماية الاقتصادية للاجر لما لها من نتائج ومفاعيل على حياة الاجير وعائلته، فالحماية الاجتماعية والاقتصادية تضمن للأفراد استدامة حصولهم على الخدمات التي تساعدهم على تأمين مستوى معيشي لائق وتحرّره من مخاطر الجوع والعوز.

أثناء معالجتنا لهذا الموضوع ازدادت موجات الصرف من الخدمة جراء الظروف الاقتصادية والصحية الصعبة التي يمرّ بها لبنان، بالإضافة الى وصول جائحة كورونا، فانه وسط هذه التطورات والتغيرات في البيئة الاقتصادية اللبنانية، كان هناك حاجة ملحة للبحث في واقع هذه الأزمة وتداعياتها على مصير العقد عامة والاجر خاصة.

من خلال بحثنا في هذا المجال، وجدنا انه على الرغم من عجز الدولة عن إيجاد حلول، الا ان هناك مساح عِدّة لإيجاد مقترحات وحلول للخروج من الأزمة. فهذه الحلول فيما اذا طبقت قد تساهم الى حد ما في حل الازمة والحفاظ على حقوق الاجير.

كما تبين لنا ان القانون اللبناني رفض اعتبار جائحة كورونا بظرف طارئ، وهو في الأساس لا يأخذ بنظرية الظروف الطارئة من اجل تعديل العقد، على عكس بعض التشريعات العربية والتشريع الفرنسي الذي اخذوا بهذه النظرية.

كما وجدنا أنّ المُشرع اللبناني لم يلحظ بنص خاص وصريح الوضع الحالي الذي يمر به لبنان لناحية اعتبار جائحة كورونا كقوة قاهرة، بل جاء الاجتهاد واخذ بها في بعض الحالات التي لا يحق عندها للاجير المطالبة بأجوره طوال فترة انقطاعه عن العمل، مثل توقف الأجير عن العمل بسبب الظروف الأمنية التي أدت الى غيابه القسري عن العمل؛ وهذا ما اعتبرته اجتهادات المحاكم الفرنسية حيث أكدت بأنه لا يمكن لرب العمل تحمّل نتائج غياب الأجير في بعض الحالات وبسبب القوق القاهرة.

خلاصة القسم الثاني:

يُعدّ الأجر بالنسبة للعامل المورد الأساسي أو حتّى الوحيد لرزقه ومعيشتة، كما تعتبر مسألة الأجور من أبرز النزاعات بين الدولة وأصحاب العمل من جهة والعمّال من جهةٍ أخرى، الأمر الذي يُنتج مفاعيل قانونية وقضائية للاحية تنفيذ العقد والوفاء بالأجر وتناسبه مع عمل الأجير، ممّا ينعكس سلباً على الحياة الاجتماعية والاقتصادية للفرد والمجتمع.

لذلك عالجنا في هذا القسم الحماية القضائية والتشريعية للأجور من خلال دراسة الضمانات التي فرضها المشرع لحماية الاجر. بالإضافة الى البحث في سلطة تدخل القضاء في تحديد قيمة الاجر والفصل في النزاعات التي قد تنشأ فيما بين العامل وصاحب العمل اثناء تنفيذ عقد العمل.

كما تناولنا البحث في الحماية الاجتماعية والحماية الاقتصادية للأجر لما لها من نتائج ومفاعيل على حياة الاجير وعائلته.

اثناء معالجتنا لهذا الموضوع ازدادت موجات الصرف من الخدمة جراء الظروف الاقتصادية والصحية الصعبة التي يمرّ بها لبنان، بالإضافة الى وصول جائحة كورونا، فانه وسط هذه التطورات والتغيرات في البيئة الاقتصادية اللبنانية، كان هناك حاجة ملحة للبحث في واقع هذه الازمة وتداعياتها على مصير العقد عامةً والأجر خاصةً.

من خلال بحثنا في هذا المجال، إنّ ما توصلنا اليه هو أنّ الضمانات التي فرضها المشرع على الاجر وفّرت حماية واسعة للأجر ومنعت الاقتطاع منه الا بالحدود التي نصّ عليها القانون، اما بالنسبة للتدخل القضائي فإن إجراءات البت في النزاع سريعة ولها إجراءات خاصة.

كما رفض المشرع الأخذ بنظرية الظروف الطارئة لجائحة كورونا على عكس بعض التشريعات العربية والتشريع الفرنسي الذي اخذوا بهذه النظرية.

كما وجدنا أنّ هناك تباين في الاجتهاد وفي التشريع اللبناني، حول نظرية القوة القاهرة التي لم يتطرّق لها القانون اللبناني، فيما الاجتهاد اخذ بها في بعض الحالات. ووجدنا أنّه على الرغم من عجز الدولة عن إيجاد حلول، الا أنّ هناك مساعٍ عدّة لإيجاد مقترحات وحلول للخروج من الأزمة والحفاظ على حقوق الاجير.

الخاتمة

لقد تبين لنا خلال هذه الدراسة أنّ مفهوم الأجر تطوّر عبر العصور حتّى وصل الى ما هو عليه اليوم. فمن أجرٍ كان يُدفع فقط لإطالة حياة الرقيق الى نظرة اقتصادية بحتة تعتبر أنّ الأجر هو ثمن قوّة العمل، الى مفهوم قانوني صرف يركّز الى نظرية السبب في العقود المتبادلة، ثمّ الى أجر اجتماعي يهدف الى تأمين احتياجات الأجير ومستلزمات عائلته.

ومّا لا شكّ فيه أنّ الأجر كعنصر جوهري في عقد الاستخدام يحتل المكانة الأولى في العلاقة التي تقوم بين رب العمل (صاحب رأس المال) والعامل. وعليه، فإنّ هذه الرابطة الإنسانية في طرفيها يجب أن تُنظّم بحيث تكفل للأجير الإنسان كرامته وتوفّر له حياةً لائقة.

وحطّت بعض الدول خطوات تشريعية نوعيّة في موضوع الأجر والمسائل المتفرّعة عنه. ففي فرنسا، إنّ تشريعات العمل المتعاقبة منذ عام ١٩٧٠ الذي شهد وضع نظام جديد للحد الأدنى الوطني للأجر، أحاطت الأجر بضمانات قانونية وفيرة. فالمشترع الفرنسي ربط تعيين المستويات الدنيا للأجور بالنمو الاقتصادي، فأوجب إعادة النظر بالحد الأدنى عند ارتفاع مؤشر الأسعار. ولا ننسى أيضاً القوانين الهامّة التي كرّست مبدأ المساواة في الأجور، كالقانون رقم ١١٤٣ الصادر عام ١٩٧٢ والذي أرسى المساواة في الأجر بين الرجال والنساء.

أمّا في لبنان، نرى أنّ المشرّع نظّم علاقات العمل من جميع جوانبها بما فيها الأجر وملحقاته من خلال، تضمين نصوص قانون العمل مبادئ أساسية لحماية الأجور ومنها وضع حد أدنى للأجور، وكذلك استحقاق العامل للأجر ولو لم يقم بالاعمال المسندة اليه لظروف طارئة، كما أقرّ مبدأ الأكثر فائدة للأجراء. كذلك توسّع في نطاق الامتياز المقرر لاجور العمّال، وذلك عندما جعلها من الدرجة الأولى، وتتقدم على أي ديون أخرى بما فيها الحقوق المستحقة للدولة.

كما اكّد على الحماية القانونية للأجر من خلال الضمانات التي فرضها على الأجر في مواجهة صاحب العمل والأجير ذاته، أمّا بالنسبة الى الحماية القضائية للأجور، فإننا نجد إعطاء سلطة الفصل في النزاعات العمّالية الى مجلس العمل التحكيمي والاستناد الى عمليات الوساطة والتحكيم تسهّل على الأجير الوصول الى حقه.

لكن على الرغم من المبادئ الأساسية التي فرضها المشرّع لحماية الأجر وعلى الرغم من مصادقة الحكومة على العديد من الإتفاقيات الخاصة بحماية الأجور التي أقرّها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وعلى الرغم من السعي لادخال بعض التعديلات على قانون العمل الحالي لمواجهة الازمات والتطور الحاصل، وعلى الرغم من وجود مشروع لتعديل قانون العمل لم يبصر النور بعد، يُلاحظ أنّ الاتجاه التشريعي في الوقت الحاضر ينتقص من الضمانات المالية للأجراء. يُضاف الى ذلك غياب سياسة واضحة المعالم للأجور، فوظيفة الأجر إن على المستوى الاقتصادي أو الاجتماعي أو المعيشي تكاد تكون مُنقّية. وتصوباً للخلل التشريعي الذي يعتري هيكلية الأجور في لبنان خلّصنا الى الإقتراحات التالية:

(١) استحداث نص قانوني يُوجب صراحةً دفع الأجور للعمّال خلال فترة الإضراب المشروع ويزيل اللغظ الحاصل حول تفسير نص المادة ٦٣ من قانون العمل. هذا مع العلم، أنّه، ونتيجةً لتطوّر مفهوم الأجر من مفهوم مدني الى مفهوم اجتماعي، نجد إتجاهاً حديثاً لمجلس العمل التحكيمي في بيروت يُقر بحق الأجراء بتقاضّي أجورهم عن فترة الإضراب المشروع عملاً بالمدلول العكسي للمادة ٦٣ في فقرتها الثالثة.

(٢) تطوير وحدات تفتيش العمل وتفعيل دورها من خلال توفير كافة الموارد البشرية والمادية والتقنية التي تلتزم بما يتلاءم مع التوسّع الكمي والنوعي للنشاط الاقتصادي وبالشكل الذي يُمكنها من تأدية مهامها بكفاءة وحياد واستقلالية، ولا سيما لجهة ضبط مخالفات مبدأ المساواة في الأجور ومرسوم الحد الأدنى للأجر الذي تُقرّه الحكومة. فالنهوض بتفتيش العمل يهدف الى ضمان حسن تطبيق قواعد التشريعات الاجتماعية، والتي هي في غالبيتها من النظام العام غير الجائز تجاهلها أو التساهل في تطبيقها.

(٣) وضع معايير خاصّة بتحديد الحد الأدنى للأجر الكفيل بأنّ يؤمّن الاحتياجات المعيشية الأساسية للأجير وأسرته من مأوى وملبس ومأكل. فالمادة ٤٤ من قانون العمل اكتفت بالنص على أنّ الحد الأدنى للأجر يجب أن يكون كافياً لسد حاجات الأجير الضرورية وحاجات عائلته دون أن تُحدّد ما هي هذه الحاجات والمقدار اللازم من كل منها كي يُعتبر كافياً للوصول الى حدٍ أدنى يليق بكرامة العامل الإنسانية، كما فعلت بعض التشريعات الآسيوية.

(٤) إعادة النظر في الحد الأدنى للأجور بشكل دوري ولفترات زمنية لا تزيد عن السنة وبما يتوافق مع ارتفاع تكاليف المعيشة، وتطبيقاً لنصوص إتفاقية العمل العربية رقم ١٥ لعام ١٩٨٣ الخاصة بتحديد وحماية الأجور (المادتين ١٩ و ٢٠).

(٥) أنّ تدخل الدولة بوضع حدود دنيا لحقوق العمال، هو تدخل محدود، لكن فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور فإننا نجد أنه لا يوفر أي من المتطلبات الأساسية لمعيشة العامل، لذلك نتمنى من لجنة تحديد الأجور رفع هذا الحد ليتناسب مع الظروف الاقتصادية الحالية، ويسمح للعامل مواكبة التطور والتقدم له ولافراد أسرته، مع ضرورة تشديد المراقبة على أصحاب العمل من جهة دفع الحد الأدنى للأجور لأنّ هناك الكثير من المخالفات التي يشهدها الواقع العلمي بهذا الشأن.

(٦) إنطلاقاً من المفهوم الاجتماعي للأجر يقتضي دمج بعض الملحقات والعناصر بأجر العامل الأساسي للحؤول دون أي غبن قد يلحق بالعامل جرّاء حرمانه من مبالغ مستحقة له كان ينبغي أن تدخل في تعويض نهاية الخدمة.

(٧) العودة الى الطريقة التي اعتُمدت سابقاً لتحديد قيمة التعويضات العائلية، أي الربط بين هذه التقديرات والحد الأدنى الرسمي للأجور، لأنّ من شأن ذلك رفع قيمتها كلّما أعيد النظر في الحد الأدنى للأجور.

(٨) أن تقوم الدولة بواجبها لجهة مكافحة الغلاء ومراقبة الأسعار للحيلولة دون توغّل التضخم النقدي في البلاد. فالعديد من التجار يعمدون الى رفع أثمان السلع والخدمات الضرورية، دون حسيب أو رقيب، مستغلّين نظام الاقتصاد الحر، ممّا يحرم العمال من الآثار الاقتصادية والاجتماعية الناجمة عن تصحيح الأجور.

(٩) ضرورة الاقتداء بقانون العمل الفرنسي، الذي يوجب على اصحاب العمل القيام (بالتأمين الضامن) للأجر، والذي يضمن للعمّال حصولهم على اجورهم في حالة إعسار، او افلاس صاحب العمل وضرورة حث العمّال على ايجاد (التأمين الجماعي)، وذلك من خلال ايجاد صندوق خاص للعامل يدفعون فيه مبالغ بسيطة جداً على فترات محددة لتقسم عليهم في حدوث اي ظروف طارئة قد تؤثر على اجورهم.

(١٠) مواكبة للعولمة ومع انتشار عقد العمل عن بعد يجب وضع قوانين تنظّم عقد العمل عن بعد وتحدد الإجراءات والأنظمة التي ترعاه للحفاظ على حقوق العامل وأجره.

(١١) تفعيل دور الرقابة القضائية على قدرة صاحب العمل تعديل قيمة الاجر عند توافر الظروف الطارئة، وایجاد هيئات ادارية تراقب مدى توافر هذه الظروف التي يمكن ان تسمح بهذا التعديل.

(١٢) معالجة القصور التشريعي الذي يَعتري قوانين الضمان الاجتماعي، فلبنان لم يُصادق على إتفاقية العمل الدولية رقم ١٠٢ الخاصة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي تاريخ ١٩٥٢/٦/٢٨ أو الإتفاقية العربية رقم ٦ لعام ١٩٧١ بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية. يُضاف الى ذلك تجاهل بعض النصوص القانونية الصريحة (كعدم تطبيق المادة ٤٦ من قانون الضمان الاجتماعي لجهة التقديمات التعليمية). ولا يمكن تجاهل أنّ الأجر الاجتماعي في العصر الحديث، بما ينطوي عليه من تقديمات صحية وتعليمية ونقل، هو الضامن الرئيسي لتحقيق الطُمأنينة والاستقرار للعمال وأسرهم في الحاضر والمستقبل وزيادة دخل الفرد ورفاهيته. لذا يقتضي أيضاً تحديث نظام التأمينات الاجتماعية بالشكل الذي يتوافق والاحتياجات الأساسية للعمال وعائلاتهم.

تلك هي أهم المقترحات التي استخلصتها من دراستي هذه، والتي لا يمكن تحقيقها، إلّا من خلال العمل على توفير مُناخ عام يساعد على قيام حوار اجتماعي فعّال وجَدّي وذلك من خلال منظمات ممثّلة لأصحاب العمل والعمال تتأى بنفسها عن التجاذبات السياسية. فيتمكّن بذلك مُختلف الشركاء الاجتماعيين، وعلى قدم المساواة، من صياغة الحلول الملائمة لجميع الإشكاليات التي يطرحها موضوع الأجر. على أمل إقرار هذه التعديلات وأن يكون من شأنها معالجة جميع الثغرات ومواكبة التطور الحاصل من أجل الحفاظ على حقوق العمال وأجورهم.

ان موضوع مرور الزمن على حق العامل بالمطالبة بأجوره وملحقاتها من المواضيع التي لم يتسنى لي معالجتها في هذا البحث على الرغم من أهميته، وخاصةً لناحية حماية الاجر والحفاظ عليه، لذلك يبقى السؤال هل مدة مرور الزمن على المطالبة بالاجر المنصوص عليها في القانون اللبناني توفّر الحماية القانونية اللازمة؟ ام أنه يجب تعديل هذه المدة وذلك على ضوء المقارنة مع باقي التشريعات بما فيها القانون الفرنسي؟

لائحة المراجع:

المراجع العربية:

١ - الكتب والمؤلفات:

- أبو السعود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل (المصري واللبناني)، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، ١٩٨٣.

- أبو الياس يوسف، قانون العمل العراقي، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، الطبعة الثانية، منشورات مكتبة التحرير، بغداد، العراق، ١٩٨٠.

- أبو شنب احمد عبد الكريم، شرح قانون العمل الاردني، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمّان، الاردن، ١٩٩٨.

- أبو عمرو مصطفى أحمد، الأسس العامة للضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ٢٠١٠.

- أبو عيد الياس، أصول المحاكمات المدنية بين النص والاجتهاد والفقه: دراسة مقارنة، التنفيذ المواد ٨٤٣ الى ٨٦٥، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ٢٠٠٦.

- أبي راشد فرح، قضايا العمل ١٩٤١-١٩٦١.

- الحجار حلمي محمد، أصول التنفيذ الجبري دراسة مقارنة، الطبعة الثانية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ٢٠٠٣.

- الداودي غالب، شرح قانون العمل (دراسة مقارنة)، الطبعة الثالثة، دار وئل للنشر، عمّان، الأردن، ٢٠٠٠.

- السنهوري عبد الرزاق أحمد، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد - مصادر الالتزام، المجلد الأول، الطبعة الثالثة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت - لبنان، ٢٠٠٠.

- الشخبي محمد علي، أبحاث في التشريع الاجتماعي اللبناني، MEA طيران الشرق الأوسط - الخطوط الجوية اللبنانية ش.م.ل.، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، ايلول ٢٠٠٧.
- الشخبي محمد علي، عقد العمل الفردي، دون دار نشر، بيروت، لبنان، ٢٠٠٠.
- العمروسي أنور، قضاء العمال، دون دار نشر، القاهرة، مصر، ١٩٨١ - ١٩٨٢.
- العمروسي أنور، قضاء العمال والتأمينات الاجتماعية (تأمين البطالة، التأمين الصحي، الضمان الاجتماعي)، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، ١٩٦٤.
- العوجي مصطفى، القانون المدني الجزء الأول: العقد، الطبعة الخامسة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ٢٠١١.
- العوجي مصطفى، القانون الجنائي: المسؤولية الجنائية، الجزء الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت - لبنان، ٢٠١٦.
- الغريب وليم، قانون العمل اللبناني في حاضره ومستقبله المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، لبنان.
- النقيب عاطف، نظرية العقد، الطبعة الأولى، منشورات عويدات، بيروت-باريس، ١٩٨٨.
- الويسي صبا نعمان رشيد، وقف عقد العمل وتطبيقاته، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ٢٠١٢.
- الاهواني حسام الدين كامل، شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، دون دار نشر، القاهرة، مصر، ١٩٩١.
- جبران مسعود، الرائد معجم لغوي عصري رُتبت مفرداته وفقاً لحروفها الأولى، الطبعة السابعة، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، آذار ١٩٩٢.
- جريج خليل، النظرية العامة للموجبات، الجزء الرابع: في آثار الموجبات وانتقالها وسقوطها، طبعة رابعة مُنقَّحة أشرف عليها رمزي جريج، المنشورات الحقوقية صادر، بيروت، لبنان، ٢٠٠٤.

- حمدان حسين عبد اللطيف، الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته دراسة تحليلية شاملة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ٢٠٠٩.

- خير الله خليل، محاضرات في قانون الضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية الفرع الأول في الجامعة اللبنانية، الحدث.

- خيرالله خليل، محاضرات في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية الفرع الأول في الجامعة اللبنانية، الحدث.

- سرياني كبريال وغانم غالب، قوانين التنفيذ في لبنان مشروحة حسب تسلسل المواد، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار المنشورات الحقوقية مطبعة صادر، بيروت، لبنان، ١٩٨٧.

- شعيب عبد السلام، محاضرات في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية الفرع الأول في الجامعة اللبنانية، الحدث ٢٠٠٢-٢٠٠٣.

- شعيتو بلال، الأجر في قانون العمل -دراسة مقارنة-، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، بيروت لبنان، ٢٠١٥.

- شوفاني ناجي، الوجيز في قانون الضمان الاجتماعي، شرح قانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، يُطلب من المؤلف، ٢٠١١.

- شوقي محمد عبد الرحمن أحمد، الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل، الطبعة العربية الحديثة، القاهرة، مصر، ١٩٧٨.

- عبد الكريم أبو شنب أحمد، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ٢٠٠٩.

-عبد محمد علي، قانون العمل اللبناني (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، بيروت، لبنان، ٢٠٠٧.

- عيد إدوار، موسوعة أصول المحاكمات والإثبات والتنفيذ، الجزء الواحد والعشرون (التنفيذ) ٣، دون دار نشر، بيروت، لبنان، ١٩٩٩.

- غياض وسام حسين، الوجيز في قانون العمل اللبناني، دار المرسوم للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، بيروت، لبنان، ٢٠١٣.

- فرج توفيق حسن، قانون العمل في القانون اللبناني والمصري الجديد، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، ١٩٨٦.

- قاسم محمد حسن، القانون المدني: العقد (آثار الاخلال بالعقد - جزاء الاخلال بالعقد)، المجلد الثاني، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، ٢٠١٨.

- كيرة حسن، دروس في قانون العمل اللبناني والمقارن، مكتبة مكاوي، بيروت، لبنان، ١٩٧٧.

- كيرة حسن، دروس في قانون العمل اللبناني والمقارن، مكتبة مكاوي، بيروت، لبنان، ١٩٧٧.

- منصور محمد حسين، قانون العمل، الطبعة الاولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ٢٠١٠.

- هاشم هشام رفعت، قانون العمل الأردني (تشريع، فقه، قضاء)، الطبعة الثانية، دون دار نشر، عمّان، الأردن، ١٩٩٠.

٢- مقالات ودراسات:

- ابو الياس يوسف، مستقبل الحماية الاجتماعية للعاملين، صادر عن مكتب العمل العربي (سلسلة البحوث والدراسات)، العدد الحادي عشر، ١٩٩٥.

- اسكه نيان لوسي، "عقد العمل الغياب دون مبرر مشروع (دراسة مقارنة)"، العدل ٢٠١٠، العدد الثاني، ص ٥٨٣.

- زبيب محمد، "الإمعان في تشويه الأجر قوينة منحة التعليم بعد بدل النقل" جريدة الأخبار اللبنانية، الإثنين ٤ شباط ٢٠١٣، العدد ١٩٢٢، ص ١١.

- مريم مهنا وحلا نجار، "نشاط مجالس العمل التحكيمية في محافظتي بيروت وجبل لبنان ٢٠١٨ (٧): كيف قاربت المجالس تبرير أصحاب العمل للصرف؟ أحكام رائدة حول ضوابط الصرف لأسباب اقتصادية"، المفكرة القانونية، ٢٧/٠٨/٢٠١٩.

- جمعة عبد العزيز، احكام الاجر في قانون العمل اللبناني:

<http://alliedlegals.com/cms/assets/files/alajer.pdf>

- شعيب عبد السلام، النظام العام وقانون العمل في ضوء العولمة، العدل ٢٠٠٧، العدد الثالث.

- شعيب عبد السلام، مستقبل قانون العمل في البلاد العربية في ضوء العولمة، العدل ٢٠٠٢، العدد الثاني.

- عائدة عماد كمال الدين وحسام جهاد الزين، "الإضراب في التشريع اللبناني والفرنسي دراسة مقارنة" إشراف عبد السلام شعيب، العدل ٢٠٠٦، العدد الثاني، ص ٥١٣.

- محاضرات عبد السلام شعيب، مرجع سابق، ص ١٢٠.

٣- رسائل وأطاريح

- ابو الياس يوسف، الحماية القانونية للأجر في قانوني العمل العراقي والمصري، رسالة دكتوراه، جامعة عين الشمس، كلية الحقوق، القاهرة، مصر، ١٩٧٧.

- رمال محمد حسين، الحماية القانونية للأجر في مواجهة التضخم، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه دولة في القانون العام، إشراف عبد السلام شعيب، الجامعة اللبنانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية- الفرع الأول، ١٩٩٧.

- يوسف مي، الاضراب في القانون اللبناني، رسالة لنيل درجة دبلوم الدراسات العليا في القانون العام، إشراف عبد السلام شعيب وعصام القيس، الجامعة اللبنانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية- الفرع الأول، ١٩٩٦.

- سالم شوق الرشيدى منال، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي، رسالة ماجستير مقدمة إستكمالاً للحصول على درجة الماجستير في القانون، إشراف الدكتور مهند عزمي أبو مغلي، جامعة الشرق الأوسط - كلية الحقوق، ٢٠١٠ .

٤- مصنفات في الاجتهادات

- زين نبيلة، قضايا العمل ١٩٩٢-١٩٩٤، تقديم أنطوان عبود، الطبعة الأولى، دون دار نشر، بيروت، لبنان، ١٩٩٤.

- زين نبيلة، قضايا العمل، تقديم جورج خديج، الطبعة الأولى، مؤسسة بحسون للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، ١٩٩٢.

- شمس الدين عفيف، المصنف في قضايا العمل والضمان الاجتماعي، تصنيف الاجتهادات الصادرة بين ١٩٤٧-٢٠٠٢، توزيع مكتبة زين الحقوقية، بيروت، لبنان، ٢٠٠٢.

- ياسين محمد يوسف، باز ٢٠١٠، خلاصة القرارات الصادرة عن محكمة التمييز المدنية خلال العام ٢٠١٠، المجموعة التاسعة والاربعون، القسم الثاني، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ٢٠١١.

٥- احكام وقرارات قضائية

- م.ع.ت. جبل لبنان، برئاسة القاضية يولا سليلاطي، قرار رقم ٢٠١٨/١٢.

- تمييز مدني، قرار رقم ٢٢، تاريخ ٢٧/٣/٢٠١٤، زيادة ضد شركة بوبليزيت ش.م.ل.، العدل ٢٠١٤، العدد الرابع، ص ٢٠٧٤ \ ٢٠٧٢.

- تمييز مدني، غرفة ثامنة، قرار رقم ٨، تاريخ ٢٩/٥/٢٠١٢، مازن السكاكيني ضد الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الرئيس سامي منصور والمستشارتان كارلا أسس ونبيلة زين، العدل ٢٠١٢، العدد الثالث، ص ١٣٩١.

-تميز مدني، الغرفة العاشرة، قرار رقم ١١٨، تاريخ ٢٠١٠/١١/٣٠، فارس بركات ضد الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الرئيس أنطوني عيسى الخوري (المقرر) والمستشاران ميشلين بريدي وأحمد الضو، العدل ٢٠١١، العدد ١، ص ٢٢٢.

- تميز مدني، غرفة ثامنة، قرار رقم ١، تاريخ ٢٠١٠/٠٣/٠٩، العنيسي ضد شركة ج. فنتشي وأولاده ش.م.ل، الرئيس سامي منصور والمستشاران أرليت الطويل وكارلا قسيس، باز ٢٠١٠ (خلاصة القرارات الصادرة عن محكمة التمييز المدنية خلال العام ٢٠١٠. جمعها ولخصها محمد يوسف ياسين)، المجموعة التاسعة والأربعون، القسم الثاني، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١١، ص ١٠٤٩.

- م.ع.ت. في لبنان الشمالي، قرار رقم ٩٠، تاريخ ٢٠١٠/٠٢/١٧، عبد الكريم بلول ضد علي العلي، الرئيس حريص معوض والعضوان مقبل ملك وانطانيوس منصور، العدل ٢٠١٠، العدد الرابع، ص ١٦٩٤.

- م.ع.ت. في بيروت، غرفة ثالثة، قرار رقم ٥٧، تاريخ ٢٠٠٩/٠٢/٠٤، غادة أمهز ضد بنك صادرات إيران، الرئيسة هيام خليل والعضوان نبيه مارون وفؤاد قازان، العدل ٢٠٠٩، العدد الثالث، ص ١١٨٠.

- تميز مدني، غرفة ثامنة، قرار رقم ٧، تاريخ ٢٠٠٨/٠٦/٠٥، غنوي ضد جمعية العناية بالطفل والأم، الرئيس سامي منصور والمستشاران أرليت الطويل ورجا خوري، باز ٢٠٠٨ (خلاصة القرارات الصادرة عن محكمة التمييز المدنية خلال العام ٢٠٠٠، جمعها ولخصها محمد يوسف ياسين)، المجموعة السابعة والأربعون، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٩، ص ٧٧٧.

- تميز مدني، غرفة ثامنة، قرار رقم ١٤٤، تاريخ ٢٠٠٧/١٠/١٢، الرئيسة المنتدبة أرليت الطويل والمستشاران رجا الخوري وميشلين بريدي، كساندر ٢٠٠٧، العدد العاشر، ص ١٧٥١.

- م.ع.ت. في جبل لبنان، الغرفة الثانية، قرار صادر بتاريخ ٢٠٠٧/٠٢/٢٦، فارس طانيوس الفغالي ضد شركة تصدير منتوجات "نستلة" ش.م.، الرئيسة رولا الحسيني والعضوان سامي أبو جودة وإميل جحا، العدل ٢٠٠٧، العدد الثاني، ص ٨٤٢.

- تميز مدني، غرفة ثامنة، قرار رقم ١٥، تاريخ ٢٠٠٦/٠١/٣٠، العتر ضد كلية اللاهوت للشرق الأدنى، الرئيس شبيب مقلد والمستشاران برنار الشويري ورجا خوري، باز ٢٠٠٦ (خلاصة القرارات الصادرة عن محكمة التمييز المدنية خلال العام ٢٠٠٦، جمعها ولخصها محمد يوسف ياسين)، المجموعة الخامسة والأربعون، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٨، ص ١١٩٦.

- م.ع.ت. في الشمال، قرار صادر تاريخ ٢٠٠٦/٠١/١٨، أحمد سعادة ضد عمر محمود، الرئيس حريص معوض والعضوان مقبل ملك وانطانيوس منصور، العدل ٢٠٠٧، العدد الأولى، ص ٣١٥.

- تمييز مدني، غرفة ثامنة، قرار رقم ٨٧، تاريخ ٢٠٠٤/١١/٠٢، مؤسسة كهرباء لبنان ضد ليون، الرئيس مقلد والمستشاران برنار الشويري ومالك عبلا، باز ٢٠٠٤، المجموعة الثالثة والأربعون، منشورات الحلبي الحقوقية، ص ٩١٩.

- محكمة الدرجة الأولى في جبل لبنان، غرفة ثانية، قرار رقم ١٢٧، تاريخ ٢٠٠٣/٠٤/٢٣، حكمت الشرتوني ضد تفليسة شركة التأمين عبر البلاد العربية ش.م.ل.، الرئيس أيمن عويدات والعضوان يوسف الحكيم ورولا عثمان، العدل ٢٠٠٣، العددان الثاني والثالث.

- تمييز مدني، غرفة ثامنة، قرار رقم ١٠١، تاريخ ٢٠٠٢/٠٧/١٦، الشركة الفينيقية لقوات نهر إبراهيم المائية والكهربائية ش.م.ل. ضد زغيب والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الرئيس شبيب مقلد والمستشاران أليس شبطيني العم وبرنار شويري، صادر في التمييز: القرارات المدنية ٢٠٠٢، المنشورات الحقوقية صادر، ص ٦٣٩.

- تمييز مدني، غرفة ثامنة، قرار رقم ١١، تاريخ ٢٠٠٢/٠٢/١٩، الشامي ضد المواسي، الرئيس عفيف شمس الدين والمستشاران أليس شبطيني العم وبرنار شويري، باز ٢٠٠٢ (خلاصة القرارات الصادرة عن محكمة التمييز المدنية خلال العام ٢٠٠٢، جمعها ولخصها محمد يوسف ياسين)، المجموعة الواحد والأربعون، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٣، ص ٦٤٣.

- تمييز مدني، غرفة ثامنة، قرار رقم ٥٩، تاريخ ٢٠٠١/٠٦/٢٦، واديني ضد كريدي ليونيا لبنان ش.م.ل. باز ٢٠٠١ (خلاصة القرارات الصادرة عن محكمة التمييز المدنية خلال العام ٢٠٠١، جمعها ولخصها عمر طرباه ومايا عبلا)، المجموعة الأربعون، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٣، ص ٨١٤.

- م.ع.ت. في لبنان الشمالي، قرار رقم ٥٥، تاريخ ٢٠٠١/٢/٢٨، شمرة ضد الحمصي والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الرئيس نائل اديب والعضوان عرجة وسعادة، اجتهادات بدوي حنا، ص ٣٢٦.

- تمييز مدني اردني، منشور في مجلة نقابة المحامين، العدد (٢-١)، رقم ٩٩/١٠١، ٢٠٠٠، ص ٣٧٠.

- م.ع.ت. بيروت، رقم ٢٠٩ تاريخ ١٩٩٩/٤/٢٨ (الرئيس جدايل)، دعوى رعد/«شركة الحرف الفنية» ش.م.ل. - غير منشور.
- م.ع.ت. شمال، رقم ٦٤ تاريخ ١٩٩٨/٢/٢٦ (الرئيس أديب)، دعوى حيدر/منشآت النفط في طرابلس - ن.ق. ١٩٩٨ عدد ٣ ص ٣٠٨.
- تمييز مدني، غرفة ثامنة، قرار رقم ١٣٠، تاريخ ١٩٩٧/٧/٣١، حلاق ضد مصرف تشيز منهاتان بنك، الرئيس حسين زين والمستشاران سيمون معوشي وأليس شبطيني العم، صادر في التمييز: القرارات المدنية ١٩٩٧، المنشورات الحقوقية صادر، ص ٥٣٤.
- م.ع.ت. في بيروت، الغرفة الأولى، قرار صادر بتاريخ ١٩٩٤/٦/٢٩، الرئيس الشخبي والعضوان مارون وحموي، العدل ١٩٩٤، العدد الثاني، ص ٢٠٥.
- تمييز مدني، الغرفة الثانية، قرار رقم ٥٤، تاريخ ١٩٩٤/٠٦/٢٨، الرئيس مصطفى العوجي والمستشاران أسعد جرمانوس ومصطفى نور الدين، ن.ق. ١٩٩٤، العدد التاسع، ص ٩٥٤.
- م.ع.ت. بيروت، تاريخ ١٩٩٤/٦/١٦ (الرئيس الخليل)، دعوى كرم/فرنسبنك - العدل ١٩٩٤ عدد ١ ص ٢٤٨.
- م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٨٦، تاريخ ١٩٩٤/٠٥/٢٥، شركة جورج زهار ضد الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي اجتهادات نبيلة زين ١٩٩٤، ص ٢٢.
- م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٢٩، تاريخ ١٩٩٤/٠٢/٠٢، اسكندر ضد ادكوم بنك، نبيلة زين، قضايا العمل ١٩٩٢-١٩٩٤، تقديم أنطوان عبود، الطبعة الأولى، ١٩٩٤، ص ٢٤.
- م.ع.ت. شمال، رقم ٥٨ تاريخ ١٩٩٢/٧/١٤ (الرئيس عيسى الخوري)، مجموعة اجتهادات م.ع.ت. شمال ١٩٩٤ ج ١ ص ٢٣.
- م.ع.ت.، زعيترو/ الشركة اللبنانية للتصنيع والتسويق تاريخ ١٠ / ٣ / ١٩٩٢، الشخبي، نبيلة الزين، قضاء العمل، ص ٢٥.
- م.ع.ت. في بيروت، الغرفة الثالثة، قرار رقم ١٣٧، تاريخ ١٩٩٢/٠٣/١٠، إيمان شحادة ضد الشركة اللبنانية للتصنيع والتسويق، الرئيس الشخبي والمستشاران مارون وحمويه، العدل ١٩٩٢، ص ٣٦٣.

- م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٨٠، تاريخ ١٩٩١/١٠/٢٢، القيسي ضد أوجيرو، اجتهادات نبيلة زين ١٩٩٢، ص ٣٦.
- م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٢٢، تاريخ ١٩٩١/٠٥/١٤، عرموني ضد إدارة حصر التبغ والتبناك، الرئيس الشخبيي . اجتهادات نبيلة زين ١٩٩٢، ص ٣٤.
- م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٦٩٨، تاريخ ١٩٧٥/٧/٢٣، ورثة بريدي ضد مؤسسة السادة ريغا اخوان، اجتهادات نبيلة زين ١٩٩٢، ص ٢٨.
- م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٦٩١، تاريخ ١٩٧٥/٠٧/٢٢، شرفان ضد مصلحة كهرباء لبنان والضمان، اجتهادات نبيلة زين ١٩٩٢، ص ٣٦.
- م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٤٨٠، تاريخ ١٩٧٥/٠٥/٢٠، روفال ضد مصلحة سكك حديد الدولة، اجتهادات نبيلة زين ١٩٩٢، ص ٣٧.
- م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٤٤، تاريخ ١٩٧٣/٠٢/١٥، عجينة ضد مؤسسة كهرباء لبنان، قرار رقم ٥٢، تاريخ ١٩٩٤/٠٣/٠٩، مذكور في اجتهادات نبيلة زين ١٩٩٤، ص ٢٤.
- م.ع.ت. في جبل لبنان، قرار رقم ٢٦٧، تاريخ ١٩٧٢/٠٦/٢١، مجموعة اجتهادات علي فارس، ص ١١.
- م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٤٥٨، تاريخ ١٩٧٠/٠٤/١٧، (مجموعة اجتهادات سوبرة وبشير لعام ١٩٧٠، ص ١٤).
- م.ع.ت. بيروت رقم ٨٣٨/٢٧٢ تاريخ ١٩٦٨/٣/١، منشور في مجلة العدل ١٩٦٩، عدد ٤، ص ٥٥٣.
- م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٢٧٣، تاريخ ١٩٦٧/٠٢/٢٤، سليم أبي ديوان ضد بيك بيروت للتجارة، الرئيس الشخبيي والعضوان سعادة وديان، العدل ١٩٦٨، العدد الأول، ص ١٠٥.
- م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٦٨، تاريخ ١٩٦٧/٠١/٢٠، فؤاد خيرالله ضد شركة الخطوط الجوية عبر المتوسط، الرئيس احاد الشخبيي والعضوان سعادة وديان، العدل ١٩٦٨، العدد الأول، ص ١٠١، رقم ٧٣.

- م.ع.ت. في بيروت، قرار تاريخ ١١/١٠/١٩٦٣، الرئيس أمين نصّار والعضوان سعادة ودريان، عفيف شمس الدين المصنّف في قضايا والضمان الاجتماعي، تصنيف الاجتهادات الصادرة بين ١٩٤٧ و ٢٠٠٢ توزيع مكتبة زين الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٢.

- م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٩٣، تاريخ ٢٢/٠١/١٩٥١، مذكور في حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي أحكامه، وتطبيقاته دراسة تحليلية شاملة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٩، ص ٦٢٢، هامش ٢.

٦-أراء صادرة عن مجلس شوري الدولة

-م.ش.د. الغرفة الادارية، الرأي رقم ١٠٣ / ٢٠١١-٢٠١٢، تاريخ ١١/١/٢٠١٢، طالب الرأي وزير العمل، الرئيس شكري صادر والمستشاران زياد شبيب وريتا كرم القزي، العدل ٢٠١٢، العدد الثاني، ص ٧٨١.

- م.ش.د. الغرفة الادارية، الرأي رقم ٩٥ / ٢٠١١-٢٠١٢، تاريخ ١٢/١/٢٠١٢، طالب الرأي وزير العمل، الرئيس شكري صادر والمستشاران زياد شبيب وريتا كرم القزي، العدل ٢٠١٢، العدد الثاني، ص ٧٧٨.

-م.ش.د. الغرفة الادارية، الرأي رقم ٨٠ / ٢٠١١-٢٠١٢، تاريخ ١٢/١/٢٠١١، طالب الرأي وزير العمل، الرئيس شكري صادر والمستشاران زياد شبيب وريتا كرم القزي، العدل ٢٠١٢، العدد الثاني، ص ٧٧٦.

- م.ش.د. الغرفة الادارية، الرأي رقم ٢٣ / ٢٠١١-٢٠١٢، تاريخ ٢٧/١٠/٢٠١١، طالب الرأي وزير العمل، الرئيس شكري صادر والمستشاران زياد شبيب وريتا كرم القزي، العدل ٢٠١٢، العدد الثاني، ص ٧٧٣.

٧-قوانين

-قانون موجبات وعقود

- المادة الأولى من الإتفاقية الدولية رقم ٢٥ المتعلقة بحماية الأجور لسنة ١٩٤٩.

- قانون الضمان الاجتماعي

-قانون العمل اللبناني

- قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم

- قانون أصول محاكمات مدنية

- قانون العمل الفرنسي

- قانون النقدي والمالي الفرنسي

- مرسوم رقم ٦٢٦٣ تاريخ ١٨/١/١٩٩٥

المراجع الفرنسية:

1 – Ouvrages:

- Baudet–Caille Veronique, Le Droit du Travail Dans Les Associations, éditions liaison, 2007.
- Chalaron Yves, “L’application de la disposition la plus favorable”, in “Les Transformations du droit du travail:études offertes à Gérard Lyon–Caen”, Dalloz, Paris, 1989.
- Coeuret Alain, Gauriau Bernard et Miné Michel, Droit du travail, 2^e édition, SIREY Université, 2009.
- Dupeyroux Jean–jacques, Borgetto Michel et Larfore Robert Droit de la sécurité sociale, 16^e édition, Dalloz, Paris, 2008.
- Freyssinet Jacques, Le temps de travail en miettes: vingt ans de politique de l’emploi et de négociation collective, Editions de l’Atelier, Paris, 1997.
- Jeammaud Antoine, “La centralité retrouvé du contrat de travail en droit française”, in Kurezyn Villalobos, Patricia y Puig Hernandez, Carlos Alberto

(coordinadores), “Estudios Juridicos en homenaje al doctor Néstor de BuenLozano”, Universidad National Autonoma de México, 2003.

– Mazeaud Antoine, Droit du travail, 6e édition, Montchrestien lextenso éditions, Paris, 2008.

– Rivero Jean et Savatier Jean, Droit du travail, 4^e édition augmentée et mise à jour, Presses Universitaires de France, Paris, 1966.

– Salgado Maria Beatriz, “Le superprivilège des salariés”, in “Droit des entreprises en difficulté”, Edition Breal, Paris, 2007.

– Supiot Alain, Critique du droit du travail, Presses Universitaires de France, Paris, 1994.

– Pierre–Yves, Le droit du travail, Dalloz, Paris, 2005. Verkindt

– Waquet Philippe, L’entreprise et les libertés du salarié, Editions Liaison, 2003.

2–Articles et Eudes :

– Lyon–Caen Gérard, “Négociation collective et législation d’ordre public”, la revue “Droit Social”, revue mensuelle publiée par Editecom (Editions techniques et économiques), 1973, n° 2.

– Rodges Janine et Rubery Jill, “Le salaire minimum, instrument de lute contre la discrimination et de promotion de l’égalité”, Revue international du Travail, organisation internationale du travail, vol. 142 (2003), n°4.

– Saget Catherine, fixation du salaire minimum dans les pays en développement: carences et remèdes, Revue international du Travail, vol. 147 (2008), n°1.

– VergePierre, “Le contrat de travail selon le Code civil du Québec: pertinence ou impertinence?” Revue générale de droit (revue semestrielle créée par la section de droit civil de l’Université d’Ottawa), vol 24, n°2, 1993.

3–Mémoire et Thèse:

– Azouri Leila, Le règlement pacifique des conflits collectifs du travail au Liban, Thèse de Doctorat sous la direction de Jean Pélissier, Université Jean Moulin (Lyon III), 1974.

4–Décisions de justice :

– Cass. Soc., 23 janv. 2013, pourvoi n° 10–20,568, publié au Bulletin et sur Légifrance.

– Cass. Soc., 27 juin 2012, pourvoi n° 11–12.466, inédit au Bulletin mais publié sur Légifrance.

–Cass. Soc., 6 juill.2011, pourvoi n° 09–65.585, inédit au Bulletin mais publié sur Légifrance.

– Cass. Soc., 20 oct.2010, pourvoi n° 08–19.748, Bull. Civ. 2010, V, n° 242.

– cass. Soc., 2 juin 2010, pourvoi n° 08–40.628, Bull. Civ. 2010, V, n° 124.

– Cass. Soc., 18 juin 2008, pourvoi n° 07–41.910, Bull. civ. 2008, V, n° 134)

– Cass. Soc., 27 mars 2008, pourvoi n°06–45.752, inédit au Bulletin mais publié sur Légifrance.

–Cass. Soc., 20 févr.2008, pourvoi n° 05–45.601, Bull. civ. 2008, V, n° 39.

- Cass. Soc., 19 déc.2007, pourvoi n° 06-44.795, inédit au Bulletin mais publié sur Légifrance.
- Cass. Soc., 15 mai 2007, pourvoi n° 05-52.893, inédit au Bulletin mais publié sur Légifrance.
- Cass. Soc., 13 déc.2006, pourvoi n° 05-44.073, Bull.civ.2006, V, n° 374, p. 360.
- Cass. Soc., 7 juin 2006, pourvoi n° 04-46.664, Bull. Civ. 2006, V, n° 205, p. 198.
- Cass. Soc. 10 nov 2004, pourvoi n 02-41,881, Bull. Civ. 2004, n 282, p256.
- Cass. Soc., 29 sept.2004, pourvoi n° 02-43.500, Bull. civ. 2004, V, n°235, p. 216.
- Décision n° 2002-465 DC du 13 janvier 2003, JORF du 18 janvier 2003, p. 1084.
- Cass. Soc., 26 nov.2002, pourvoi n° 00-41.633, Bull. Civ. 2002, V, n° 354, p. 347.
- Cass. Soc., 18 juill.2001, pourvoi n°99-41.214,Bull.Civ. 2001, V, n°277, p. 222.
- Cass. Soc. 9 mai 2000, pourvoi n° 98-20.146 et 98-20.517, Bull. Civ. 2000, V, n° 169, p. 131.
- Cass. Soc., 26 oct. 1999, pourvoi n° 97-45.457, Bull. Civ. 1999, V, n° 398, p. 292.

- Cass. Soc, 16 juill. 1998, pourvoi n° 90–41.231, Bull. Civ. 1998, V, n° 392., p. 297.
- Cass. Soc., 31 mars 1998, pourvoi n° 96–41.878 et 96–44.100, Bull. Civ. 1998, V, n° 184, p. 134.
- Cass. Soc, 19 févr. 1997, pourvoi n° 94–42.286, Bull. Civ. 1997, V, n° 70, p. 48.
- Arrêt Ponsolle: Cass. Soc., 29 oct. 1996, pourvoi n° 92–43.680– Sté. Delzongle c/ Marie–Christine Ponsolle, Bull. Civ. 1996, V, n° 359, p. 255.
- Cass. Soc., 17 juill. 1996, pourvoi n° 95–41.745, Bull. Civ. 1996, V, n° 296, p. 208.
- Cass. Soc., 17 juill. 1996, pourvoi n° 95–41.313, Bull. Civ. 1996, V, n° 297, p. 209.
- Cass. Soc., 17 avr. 1996, pourvoi n° 94–15.831, Bull. civ. 1996, V, n° 168, p. 119.
- Cass. Soc., 28 fév. 1996, pourvoi n° 93–40.883, Bull. Civ. 1996, V, n° 74, p. 51.
- Cass. Soc., 11 oct. 1994, pourvoi n° 91–40.322, Bull. Civ. 1994, V, n° 265, p. 179.
- Cass. Soc., 24 juin 1992, pourvoi n° 90–42.432, inédit au Bulletin mais publié sur Légifrance.
- Cass. Soc., 20 juin 1984, pourvoi n° 81–42.917, Bull. Civ. 1984, V, n° 257.
- Cass. Soc., 25 mars 1982, pourvoi n° 81–11.175, publié au Bulletin et sur Légifrance.

- Cass. soc., 26 févr. 1981, pourvoi n° 80-41.067, publié au Bulletin et sur Légifrance.
- Cass. Soc., 8 juill. 1980, pourvoi n° 78-41.656, publié au Bulletin et sur Légifrance.
- Cass. Soc., 3 nov 1976, pourvoi n° 75-40.464 publié au Bulletin et sur légifrance.
- Cass. Soc., 25 mai 1976, pourvoi n° 75-40.059, publié au Bulletin et sur Légifrance.
- cass. Soc., 26 fev 1976, pourvoi n° 74-40.551, publié au Bulletin et sur légifrance.
- Cass. Soc., 19 juin 1974, pourvoi n° 73-40.670, publié au Bulletin et sur légifrance.
- Décision n° 71-44 DC du 16 juillet 1971, JORF du 18 juillet 1971, p. 7114.
- Cass. Soc., 1 avr. 1968, publié au Bulletin et sur Légifrance.
- Cass. Soc., 9 févr. 1966, Entreprise Pagot c/Cimadevilla, publié au Bulletin et sur Légifrance.
- Cass. Soc., 11 janv. 1962, pourvoi n° 60-40.224, publié au Bulletin et sur Légifrance
- Cass. Soc., 11 janv, 1962, pourvoi n°58-40.140, publié au Bulletin.

- <http://www.alolabor.org> consulté le 25/10/2019
- <http://www.marocdroit.com/خلال-مقتضيات-مدونة-الشغل-الحماية-القانونية-للأجر-من-a1967.htm> consulté le 27/10/2019
- <http://www.al-sharq.com/news/details/273711> consulté le 10/11/2019
- <https://www.arab-ency.com/ar/البحوث/الأجر> consulté le 22/11/2019
- <http://blogs.u-paris10.fr/content/la-notion-de-salaire-minimum-suivant-les-systemes-juridiques-français-et-allemand> consulté le 5/12/2019
- <https://www.lorientlejour.com/article/1062902/la-grille-des-salaires-a-pratiquement-ete-adoptee-au-parlement.html> consulté le 18/12/2020
- <http://alliedlegals.com/cms/assets/files/alajer.pdf> consulté le 8/1/2020
- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_112477.pdf consulté le 15/1/2020
- legallaw.ul.edu.lb consulté le 26/1/2020
- <http://www.lalibre.be/actu/belgique/article/732650/la-belgique-dans-le-collimateur-europeen.html> consulté le 28/1/2020
- <http://www.usinenouvelle.com/article/le-smig-c-etait-la-liberte.N176128> consulté le 5/2/2020

http://edoctrale74.univlille2.fr/fileadmin/master_recherche/T_1_chargement/memoires/travail/dhennins01.pdf consulté le 5/2/2020

– <https://www.alakhbar.com/Politics/291227/%D8%AD%D8%A7%D9%86-%D9%88%D9%82%D8%AA-%D8%AA%D8%B5%D8%AD%D9%8A%D8%AD-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%AC%D9%88> consulté le 14/3/2020

<https://www.eliktisad.com/news/show/440636/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AD%D8%A7%D9%85%D9%8A%D8%B4%D8%B1%D8%A8%D9%84%D8%B9%D9%88%D9%86-%D9%8A%D8%AC%D8%A8-%D8%AA%D8%B3%D8%AF%D9%8A%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AC%D9%88%D8%B1%D8%AC%D8%B1%D9%91%D8%A7%D8%A1%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%86%D9%82%D8%B7%D8%A7%D8%B9-%D8%A7> consulté le 8/4/2020

– <https://lebaneselw.com/index.php/details/item/2671-2020-05-01-08-23-27> consulté le 5/5/2020

– <https://lebaneselw.com/index.php/2018-05-29-23-59-33/2018-05-30-00-00-51/item/2747-2020-07-19-05-51-49> consulté le 5/5/2020

– <https://lebaneselw.com/index.php/details/item/2671-2020-05-01-08-23-27> consulté le 15/8/2020

<https://www.awalan.com/Article/6381/%D9%84%D8%A8%D9%86%D8%A7%D9%86-%D9%87%D8%B0%D9%87%D8%A8%D8%B9%D8%B6%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B9%D8%AF%D9%8A%D9%84%D8%A7%D8%AA%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%AA%D9%82%D8%A8%D8%A9%D8%B9%D9%84%D9%89%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84> consulté le 15/8/2020

– <https://www.mahkama.net/?p=19491> consulté le 15/8/2020

– <http://theses.univ-lyon2.fr/documents/getpart.php?id=2027&action=pdf> consulté le 20/8/2020

الفهرس

الصفحة

المقدمة.....	١
القسم الاول: الضرورة القانونية لحماية الأجر.....	٥
الفصل الأول: مبدأ حماية الأجر.....	٦
المبحث الأول: مفهوم الحماية القانونية للأجر.....	٧
المطلب الأول: مراحل تطوّر الحماية المطلب القانونية للأجر.....	٨
الفقرة الأولى: مرحلة ما قبل التدخل التشريعي.....	٨
أولاً: التطوّر من الناحية الإجتماعية.....	٨
ثانياً: التطوّر من الناحية الاقتصادية.....	١٠
أ- النظريات الرأسمالية.....	١٠
ب- النظرية الاشتراكية.....	١١
الفقرة الثانية: مرحلة التدخل التشريعي لحماية الأجور.....	١٢
المطلب الثاني: التدخل الدستوري والدولي.....	١٣
الفقرة الأولى: التدخّل الدستوري لحماية الأجور.....	١٤
الفقرة الثانية: التدّخل من خلال المعاهدات الدولية.....	١٥
المبحث الثاني: مفهوم الأجر وبيان طرق تحديده.....	١٧
المطلب الأول: مفهوم الأجر.....	١٧
الفقرة الأولى: مفهوم الأجر على الصعيد الخارجي والإتفاقيات الدولية.....	١٧
الفقرة الثانية: مفهوم الأجر على الصعيد الداخلي.....	١٩
المطلب الثاني: طرق تحديد الأجر.....	٢٠
الفقرة الأولى: الأجر الزمني (salaire au temps).....	٢٠
الفقرة الثانية: الأجر بالقطعة (salaire à la pièce).....	٢١
الفقرة الثالثة: الأجر بالطريقة.....	٢٢

٢٢	الفقرة الرابعة: الأجر تبعاً لجدارة العامل.....
٢٤	خلاصة الفصل الاول.....
٢٥	الفصل الثاني: الخصوصية القانونية للأجر.....
٢٦	المبحث الأول: أهمية الأجر وطرق استحقاقه الاستثنائية.....
٢٦	المطلب الأول: أهمية الأجر.....
٢٦	الفقرة الأولى: خصوصية الأجر.....
٢٩	الفقرة الثانية: مميزات الأجر.....
٣٠	أولاً: الطابع الحيوي للأجر.....
٣٠	ثانياً: الطابع الإجتماعي.....
٣١	المطلب الثاني: استحقاق الاجر بالرغم من عدم تأدية العمل.....
	الفقرة الأولى: الحالات التي يستحق فيها الاجر دون تأدية العمل بفعل القانون
٣٢	(الأعياد والاجازات المدفوعة).....
٣٣	الفقرة الثانية: الحالات التي يستحق فيها الاجر دون تأدية العمل بفعل صاحب العمل.....
٣٣	أولاً: منع العامل من العمل لسبب يرجع الى صاحب العمل.....
٣٤	ثانياً: تغيب الاجير عن العمل خلال مدة الإنذار بحثاً عن عمل آخر.....
٣٥	الفقرة الثالثة: الحالات التي يستحق فيها الاجر دون تأدية العمل بفعل الأجير.....
٣٥	أولاً: الاضراب المشروع.....
٣٧	ثانياً: التوقيف القضائي.....
٣٨	المبحث الثاني: النظام القانوني للأجر.....
٣٨	المطلب الأول: ملحقات الأجر.....
٣٨	الفقرة الأولى: الملحقات التي تشكل جزءاً من الأجر.....
٣٨	أولاً: زيادة غلاء المعيشة.....
٤٠	ثانياً: العمولة La commission.....
٤١	ثالثاً: المنحة La prime.....
٤٢	رابعاً: المشاركة في الأرباح (La prime de participation aux bénéfices).....
٤٢	خامساً: بدل الساعات الإضافية (La rémunération des heures supplémentaires).....
٤٤	سادساً: بدل التمثيل (Prime de représentation).....

٤٥	الفقرة الثانية: الملحقات التي لا تشكل جزءاً من الأجر
٤٥	أولاً: التقديرات العائلية (Les allocations familiales)
٤٦	ثانياً: بدل اللباس (L'indemnité d'habillement)
٤٦	ثالثاً: بدل النقل (L'indemnité de déplacement)
٤٨	رابعاً: المنحة المدرسية (La prestation scolaire)
٤٩	خامساً: الإكرامية (Le pourboire)
٥٠	سادساً: المكافأة (La gratification)
٥١	سابعاً: تعويض أمانة الصندوق (L'indemnité de caisse)
٥١	المطلب الثاني: الحد الأدنى للأجور
٥٢	الفقرة الأولى: مفهوم الحد الأدنى للأجور
٥٣	الفقرة الثانية: نظام الحد الأدنى للأجور في التشريع
٥٧	خلاصة الفصل الثاني
٥٨	خلاصة القسم الأول
٥٩	القسم الثاني: مفاعيل حماية الأجر
٦٠	الفصل الأول: الحماية التشريعية والقضائية للأجر
٦١	المبحث الأول: الحماية القانونية التي يفرضها المشرع
٦١	المطلب الأول: الضمانات في مواجهة صاحب العمل والأجير ذاته
٦١	الفقرة الأولى: الضمانات في مواجهة صاحب العمل
٦٢	أولاً: الإمتياز (Le privilège)
٦٤	ثانياً: حق حبس المصنوع (Le droit de retention)
٦٥	ثالثاً: المقاصة (La compensation)
٦٥	رابعاً: الدعوى المباشرة
٦٦	الفقرة الثانية: الضمانات في مواجهة الأجير ذاته
٦٦	أولاً: الحجز (La Saisie)
٦٨	ثانياً: التفرغ (La cession)
٦٩	المطلب الثاني: حماية الأجر في ظل بطلان عقد العمل
٧٠	الفقرة الأولى: استحقاق الأجر في ظل بطلان عقد العمل

٧١	الفقرة الثانية: الأساس القانوني للتعويض المَقْضي به.....
٧٤	المبحث الثاني: الحماية القضائية للأجر.....
٧٤	المطلب الاول: الرقابة القضائية على الأجر.....
٧٥	الفقرة الأولى: التدّخل القضائي في تعيين الأجر.....
٧٦	الفقرة الثانية: التدّخل القضائي في مبدأ عدم التمييز في الأجر.....
٧٦	أولاً: المفهوم العام لمبدأ عدم التمييز في الأجر.....
٧٦	ثانياً: قاعدة المساواة في الأجر بين الرجال والنساء في القانون والاجتهاد.....
٧٩	المطلب الثاني: الجهات المختصة بنظر النزاعات العمّالية.....
٨٠	الفقرة الأولى: مجلس العمل التحكيمي لحل النزاعات الفردية.....
٨٢	الفقرة الثانية: طرق تسوية نزاعات العمل الجماعية.....
٨٢	أولاً: الإضراب.....
٨٤	ثانياً: الوساطة والتحكيم.....
٨٤	أ-الوساطة
٨٧	ب-التحكيم.....
٨٩	خلاصة الفصل الاول.....
٩٠	الفصل الثاني: الحماية الاجتماعية والاقتصادية.....
٩١	مبحث اول: الحماية الاجتماعية.....
٩١	المطلب الاول: النظام العام الاجتماعي.....
٩٢	الفقرة الأولى: مبدأ الأكثر فائدة للأجراء في القانون والاجتهاد.....
٩٤	الفقرة الثانية: تقدير المصلحة الأكثر فائدة للأجراء.....
٩٦	المطلب الثاني: الأجر في ظل الأزمة الاجتماعية الراهنة.....
٩٧	الفقرة الأولى: أحكام الأجر سندا للمادة ٤٦، ٥٠ و ٥٩ من قانون العمل.....
١٠٠	الفقرة الثانية: واقع تخفيض الأجر والصرف من العمل.....
١٠٢	المبحث الثاني: الحماية الإقتصادية.....
١٠٣	المطلب الأول: واقع الازمة الاقتصادية وتداعياتها.....
١٠٣	الفقرة الأولى: تنفيذ العقد في ظل جائحة كورونا COVID 19 كظرف طارئ.....
١٠٥	الفقرة الثانية: استحالة تنفيذ العقد في ظل جائحة كورونا COVID 19 كقوة قاهرة.....

المطلب الثاني: الاقتراحات والحلول المتبعة للخروج من الأزمة.....	١٠٧
الفقرة الأولى: مسألة الاجر الاجتماعي.....	١٠٧
الفقرة الثانية: التعديلات التي قد تطرأ على قانون العمل لمواجهة الازمة الراهنة.....	١٠٩
خلاصة الفصل الثاني.....	١١١
خلاصة القسم الثاني.....	١١٢
الخاتمة:.....	١١٣
لائحة المراجع.....	١١٧
المراجع العربية.....	١١٧
١-الكتب والمؤلفات.....	١١٧
٢-مقالات ودراسات.....	١٢٠
٣-رسائل وأطاريح.....	١٢١
٤-مصنّفات في الإجتهد.....	١٢٢
٥-أحكام وقرارات قضائية.....	١٢٢
٦-آراء صادرة عن مجلس شورى الدولة.....	١٢٧
٧-قوانين.....	١٢٧
المراجع الفرنسية.....	١٢٨
Ouvrage-1.....	١٢٨
Articles et Etudes-2.....	١٢٩
Mémoire et thèse-3.....	١٣٠
décision de justice-4.....	١٣٠
المواقع الالكترونية.....	١٣٤
الفهرس.....	١٣٦