علاقة العمل في القطاع البحري

مـــزيود بصيفي أستاذ مساعد قسم أ
بن عـــزوز سارة أستاذة مساعدة قسم أ
بكلية الحقوق و العلوم السياسية مستغانم

مقدمة:

أخضعت أحكام قانون العمل بعض الفئات الأخرى لأحكام خاصة، على الرغم من أنها تستمد بعض الأحكام العامة من قانون العمل ، أي أنها تخضع لازدواجية تشريعية ، من بين هذه الفئات مستخدمو الملاحة البحرية، مستخدمو السفن التجارية و الصيد البحري.

بتبني المشرع الجزائري اقتصاد السوق على اثر التحولات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر برزت عقود عمل جديدة لم تكن معروفة سابقا، من بينها عقد العمل البحري إذ من العقود التي خصها المشرع الجزائري بأحكام خاصة تماشيا مع التحولات الاقتصادية الدولية ، علما أن هذه الفئة من العمال (رجال البحر) أصبحوا يتساءلون عن وضعيتهم القانونية فهل هم عمال يخضعون لأحكام قانون العمل ، وهل يستفيدون من نفس الحقوق مع باقي العمال الأخريين ؟ وقوفا عند هذه الاشكالات ارتأينا التطرق أولا إلى خصوصية عقد العمل البحري وثانيا إلى حقوق البحارة في ظل النصوص التشريعية المكرسة للتحولات الاقتصادية.

اهتمت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها بتنظيم عمل البحارة من خلال اعتمادها جملة من الاتفاقيات أهمها : الاتفاقية رقم 22 المؤرخة في 7 جوان 1926 المتعلقة بعقود استخدام البحارة والتي بدأ نفاذها في 4 أبريل 1928 ، والاتفاقية رقم 58 المؤرخة في 1 أكتوبر 1936 المتعلقة بالحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في العمل البحري ، والتي بدأ نفاذها في 11 أبريل 1939 والاتفاقية رقم 134 المؤرخة في 14 أكتوبر 1970 المتعلقة بوقاية البحارة من الحوادث المهنية والتي بدأ سريانها في 17 فبراير 1973 ، و الاتفاقية رقم 163 المؤرخة في 24 سبتمبر 1987 المتعلقة برعاية البحارة في البحر والموانئ ، و الاتفاقية رقم 164 المتعلقة بالحماية الصحية والرعاية الطبية للبحارة ، والاتفاقية رقم 165 المتعلقة بالضمان الاجتماعي للبحارة ، والاتفاقية رقم 178 المؤرخة في 8 أكتوبر 1996 المتعلقة بالتفتيش على ظروف عمل ومعيشة البحارة ، والاتفاقية رقم 179 المتعلقة بتشغيل البحارة ، والاتفاقية رقم 180 المتعلقة بساعات عمل البحارة وتزويد السفن بالأطقم .

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

كما اهتم المشرع الجزائري بفئة البحارة أو رجال البحر حيث خصهم بجملة من النصوص التشريعية والتنظيمية أهمها الأمر رقم 76 – 80[1] المتضمن القانون البحري المعدل والمتمم بالقانون رقم 98 – 05[2] ،كما وضع لهم قانونا أساسيا نموذجيا خاصا من خلال إصداره المرسوم رقم 88 – 171 المؤرخ في 13 سبتمبر 1988 الذي ألغي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05 – 102 المؤرخ في 26 مارس 2005 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري .

أولا : التعريف بعقد العمل البحري

أخضع المشرع الجزائري مستخدمي الملاحة البحرية والصيد البحري أو كما كان يطلق عليهم سابقا رجال البحر أو البحارة إلى نص تنظيمي خاص ، ومع ذلك تبقى هذه الفئة من العمال تستمد بعض الأحكام العامة من قانون العمل نفسه ، ومن ثم فهي تخضع لازدواجية تشريعية.

ما تجدر الإشارة إليه أنه بعد 15 سنة من صدور القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل الذي نصت مادته الرابعة على النص التنظيمي المتعلق بعمال الملاحة البحرية صدر المرسوم التنفيذي رقم 05 – 102 المؤرخ في 26 مارس 2005 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري[3]، الذي ألغى الأحكام الواردة في المرسوم التنفيذي رقم 88 – 171 المؤرخ في 2 صفر 1409 الموافق 13 سبتمبر 1988 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر[4] .

[1] _ الأمر رقم 76_80 المؤرخ في 23 أكتوبر 1976 المتضمن القانون البحري الجزائري – جريدة رسمية عدد 29 الصادرة بتاريخ 10 أبريل 1977

[2] _ القانون رقم 98_05 المؤرخ في 25 جوان 1998و خصص الباب الثاني من الكتاب الأول منه لرجال البحر.

[3] – للإطلاع على أحكام المرسوم التنفيذي رقم 05 – 102 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أوالتجاري أو الصيد البحري انظر جريدة رسمية عدد 22 المؤرخة في 16 صفر 1426 الموافق 27 مارس سنة 2005.

[4] _ المادة 60 من المرسوم 05 – 102 السالف الذكر : " تلغى أحكام المرسوم رقم 88 – 171 المؤرخ في 2 صفر عام 1409 الموافق 13 سبتمبر سنة 1988 " .

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

لم يتطرق المرسوم إلى تعريف عقد العمل البحري ، بل اكتفى بتحديد بعض المفاهيم التي تتعلق بطرفيه وهما رجال البحر أو البحارة من جهة ، والمجهز من جهة أخرى [1]، على خلاف ذلك عرفه المشرع المصري على أنه : " العقد الذي يلتزم بمقتضاه شخص بالعمل في سفينة مقابل أجر تحت إشراف مجهز أو ربان "،كما عرفه المشرع الفرنسي على أنه : " كل عقد مبرم بين مجهز سفينة Un armateur أو من يمثله وبحار Un marin موضوعه خدمة مؤداة على متن سفينة Navire بغرض القيام برحلة بحرية .[2] (الرجوع إلى نص المادتين في الهامش).

يتضح من خلال التعريفين أن عقد العمل البحري يمتاز عن عقد العمل البري بخصائص ذاتية تميزه فهو يختلف عنه من حيث أطرافه المتعاقدة ، ومن حيث شكل العقد .

1 : خصوصية عقد العمل البحري من حيث أطرافه

طرفا عقد العمل البحري هما البحار وهو الطرف الملتزم بالقيام بالعمل على متن السفينة من جهة و رب العمل وهو المجهز المتعاقد مع البحار من ناحية أخرى ، وسوف نتعرض إلى تحديد مفهوم كل من البحار والمجهز على حده .

البحار في مفهوم الاتفاقية الدولية الخاصة بتشغيل البحارة هو " كل شخص يستخدم أو يعمل بأي صفة على ظهر أي سفينة ضمن طاقمها باستثناء ربان السفينة وقائدها والطلاب البحريين والتلاميذ على ظهر سفينة للتدريب ، والبحارة تحت التمرين إذا كانوا مرتبطين بعقد خاص للتدريب ، ويستثنى كذلك ملاحو الأسطول الحربي ومن يعملون في خدمة الحكومة بصفة مستديمة "[3].

---

[1] _ انظر المادة 7 فقرة أ و ب من المرسوم التنفيذي رقم 88 – 171 المؤرخ في 2 صفر عام 1409 الموافق 13 سبتمبر 1988 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر ، الملغى بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05 – 102 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري انظر جريدة رسمية عدد 22 المؤرخة في 16 صفر 1426 الموافق 27 مارس سنة 2005 .

[2] _ عرفه المشرع المصري على أنه : " العقد الذي يلتزم بمقتضاه شخص بالعمل في سفينة مقابل أجر تحت إشراف مجهز أو ربان ".كما عرفه المشرع الفرنسي على أنه : " كل عقد مبرم بين مجهز سفينة Un armateur أو من يمثله وبحار Un marin موضوعه خدمة مؤداة على متن سفينة Navire بغرض القيام برحلة بحرية .

[3] _ انظر المادة 2 فقرة ب من الاتفاقية الدولية رقم 22 المعتمدة من قبل مكتب العمل الدولي بتاريخ 7 جوان 1926 والتي بدأ نفاذها في 4 أبريل 1928 .

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

عرف المشرع الجزائري البحار أو رجل البحر أو المستخدم الملاح على أنه : " **كل شخص يعمل في خدمة السفينة ومقيد في سجل رجال البحر** "[1].

الملاحظ أن المشرع الجزائري استبدل لفظ البحار أو رجل البحر بلفظ المستخدم الملاح ويشترط فيمن يرغب ممارسة مهنة بحار أن تتوفر فيه الشروط القانونية المطلوبة[2] أهمها : أن يكون جزائري الجنسية وأن يكون بالغا سن ثمانية عشر 18 كاملة عند إبرامه للعقد ، كما يشترط أن يكون ذا لياقة بدنية ومؤهلا للقيام بمهمة بحار ، ولن يكون مؤهلا لهذه المهمة إلا بعد قيده في سجل رجال البحر لدى السلطة الإدارية البحرية المختصة . فيما يتعلق بشرطي الجنسية الجزائرية واللياقة البدنية هما شرطان عامان يجب توافرهما في أي منصب عمل.

يقصد بصاحب العمل باعتباره طرفا في عقد العمل البحري المجهز أنه : " **كل شخص طبيعي أو معنوي يستغل السفينة ويستخدم رجال البحر لهذا الغرض** " **استقراء لهذا التعريف** ولا يعتبر الربان صاحب عمل حتى ولو أبرم العقد مع البحار إذ يعد في هذه الحالة نائبا عن المجهز.

2 : خصوصية عقد العمل البحري من حيث شكل إبرامه

تطرق المشرع الجزائري من خلال أحكام المرسوم التنفيذي 05 – 102 المتضمن النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري إلى شكل عقد العمل البحري الذي يربط كل من المجهز والبحارة والذي سنتعرض إليه في العنصر الأول ، كما تطرق إلى البيانات التي يجب أن يحتويها هذا العقد والتي سنتناولها في العنصر الثاني .

أ– شكل عقد العمل البحري

تنشأ علاقة العمل البحرية كيفما كانت طبيعتها (نقل تجاري أو صيد بحري) بموجب عقد عمل مكتوب وهو أيضا ما ذهب إليه المشرع الفرنسي [3] ، ويجوز أن تبرم هذه العلاقة لمدة غير محددة أو لمدة محددة بفترة زمنية ، كما يمكن تحديدها بمدة الرحلة التي تبدأ بالنسبة لمستخدمي الملاحة من وقت خروج السفينة من الميناء الجزائري أو الأجنبي حسب الحالة وتنتهي في جميع

---

[1] _ انظر المادة 384 فقرة أ من الأمر رقم 76 – 80. نفس التعريف ورد في المادة 7 فقرة أ من المرسوم التنفيذي رقم 88 – 171 ، وانظر كذلك المادة 3 فقرة ز من المرسوم التنفيذي رقم 05 – 102 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري الذي ألغى أحكام المرسوم التنفيذي رقم 88 – 171 السالف الذكر جريدة رسمية عدد 22 المؤرخة في 27 مارس سنة 2005.

[2] _ انظر المادة 386 من الأمر رقم 76 – 80 المؤرخ في 23 أكتوبر 1976 المتضمن القانون البحري.

[3] _ Article 4 alinéa 2 du code de travail maritime Français : (Toutefois ce contrat n'est valable que s'il est constaté par écrit , ……).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الحالات وجوبا في الميناء الجزائري ، إلا إذا كان هناك استثناء صريح من الإدارة البحرية المختصة أو في حالات القوة القاهرة أما بالنسبة لمستخدمي الصيد البحري فهي تبدأ من خروج السفينة من الميناء الجزائري وتنتهي فيه[1].

رغم أن المشرع الجزائري جعل من الكتابة إجراء شكلي جوهري ، إلا أنه لم يحدد الجزاء المترتب على مخالفة هذا الإجراء ، على خلاف ذلك رتب على تخلف الكتابة في عقود العمل المحددة المدة الواردة في القانون رقم 90 – 11 البطلان ، و أخضعها لرقابة مفتشية العمل المختصة إقليميا[2] وفي اعتقادنا أن تخلف الكتابة في عقود العمل البحرية ، يؤدي إلى بطلان هذه العقود غير أنه لا حظنا من الناحية العملية أن العديد من عقود العمل البحرية التي تربط المجهزين بمستخدمي الصيد البحري غير مكتوبة وترجع هذه المخالفات القانونية لغياب مفتشية العمل عند دورها الرقابي المخول لها في إطار صلاحياتها القانونية.

ب– البيانات الواجب ذكرها في عقد العمل البحري

يجب أن يتضمن العقد المكتوب البيانات التالية[3]: اسم مجهز السفينة وعنوان شركته وموطنه التعريف بالبحار ، الوظيفة الواجب القيام بها على متن السفينة ، تاريخ التشغيل بالنسبة للعقود المحددة وغير المحددة ، وتاريخ انتهاء العقد بالنسبة للعقود المحددة المدة ، مدة فترة التجربة بالنسبة للعقود غير المحددة المدة التي تعني كل من مستخدمي الملاحة البحرية للنقل البحري والتجاري وكذا مستخدمي الصيد البحري ، وهي 3 أشهر بالنسبة للمستخدمين الملاحين المنفذين ومستخدمي المهارة و 6 أشهر بالنسبة للمستخدمين الضباط ، يمكن لكل من المجهز أو مستخدمي الملاحة البحرية فسخ علاقة العمل خلال فترة التجربة شريطة احترام مهلة الإشعار المسبق التي ينبغي ألا تقل عن 15 يوما قبل تاريخ الفسخ.

حماية لحقوق مستخدم الملاحة البحرية (العامل) أوجب المشرع الجزائري فضلا على كتابة العقد أن يوقع عليه الطرفين ، بعد أن يحرر في أربعة نسخ بالنسبة لمستخدمي الصيد البحري وفي ثلاثة نسخ بالنسبة للملاحين للنقل البحري والتجاري على أن تسلم نسخة واحدة للملاح ويسري

[1] _ المادة 8 و 9 و 10 من المرسوم التنفيذي رقم 05 – 102 السالف الذكر .

[2] _ أنظر المواد 12 و 12 مكرر و 14 و 146 مكرر من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر .

[3] _ انظر المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 05 – 102.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

العقد بالنسبة لملاح الصيد البحري ابتداء من تاريخ تبليغ الإدارة المكلفة بالشؤون البحرية والصيد البحري المختصة إقليميا[1] .

ثانيا : حقوق البحار في ظل النصوص التشريعية الخاصة بهم

حددت الأحكام الواردة في المرسوم رقم 102/05و القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 18 أبريل 2006 المحدد لنموذج عقد توظيف المستخدمين الملاحين للنقل البحري والتجاري أهم الحقوق المكرسة لرجال البحر، أهمها الحق في الأجر ، والتصريح بهم لدى هيئة الضمان الاجتماعي وحقهم في التأمينات الاجتماعية .

1 – الحق في الأجر :

تطرقت إلى هذا الحق الأحكام الواردة في المرسوم رقم 102/05 والتي أوجبت أن يتضمن العقد تحديد الأجر والذي يشمل الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات المرتبطة بمنصب العمل أو الأجر حسب نظام الحصة بالنسبة لمستخدمي الصيد البحري ، وهو عبارة عن دخل يتناسب مع نتائج العمل[2].

كما يتعين على مجهز السفينة دفع الأجور أو الحصص المستحقة للمستخدمين الملاحين بانتظام عند حلول أجل استحقاقهم طبقا لنص المادة 88 من قانون 90-11 ، إما في صورة أجرا ثابتا و إما حصصا و يحتسب مبلغ حصص المستخدمين الملاحين بعد خصم المصاريف و الأعباء المشتركة، العناصر المكونة للمصاريف و الأعباء المشتركة هي تلك المحددة بقرار من الوزير المكلف بالصيد البحري، كما يعد من الضروري تحديد مستوى الأجر الثابت أو الحصة في عقد العمل[3].

[1] _ انظر المادة 9 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 سبتمبر 2006 المحدد لنموذج عقد توظيف المستخدمين الملاحين في الصيد البحري والمادة 11 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 18 أبريل 2006 المحدد لنموذج عقد توظيف المستخدمين الملاحين للنقل البحري والتجاري السالف الذكر.

[2] _ انظر المادة 47 من المرسوم التنفيذي رقم 05 – 102 السالف الذكر و المادة 7 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 سبتمبر 2006 المحدد لنموذج عقد توظيف المستخدمين الملاحين في الصيد البحري جريدة رسمية عدد 12 المؤرخة في 18 فبراير 2007 ص 16 .

[3] – براهيمي نسيمة، المرجع السابق، ص 41.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

2 – الحق في التصريح بمستخدمي الملاحة البحرية لدى هيئة الضمان الاجتماعي:

أوجبت النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بمستخدمي الملاحة البحرية أن يحدد العقد المبرم بين الطرفين نسبة اشتراكات الضمان الاجتماعي وفقا للتشريع المعول به على غرار باقي العمال إضافة إلى اشتراكات الضمان الاجتماعي يجب أن يتضمن عقد تشغيل مستخدمي الملاحين للنقل البحري والتجاري اكتتاب تأمين لصالحهم ضد حوادث العمل و فقدانهم لكفاءتهم في ممارسة مهنة بحار على إثر وقوع حادث عمل أو مرض مهني ، وضد أمتعته الشخصية على إثر غرق السفينة أو اشتعال النيران فيها أو بسبب ظروف طارئة أو قوة قاهرة خلال الرحلة البحرية [1].

3 – حق المستخدم الملاح في العودة إلى وطنه:

أوجبت النصوص التشريعية والتنظيمية أن يتضمن عقد العمل البحري التزام المجهز (صاحب العمل) بإعادة المستخدم الملاح (العامل) إلى الوطن ، وفي حالة ما إذا ترك في بلاد أجنبية لسبب ما يحق له العودة إلى الوطن والنزول في الميناء الجزائري الذي أبحر منه ، وترجع مصاريف إعادة البحار إلى الوطن على عاتق المجهز ، تشمل المصاريف جميع النفقات المتعلقة بالنقل والإسكان والإطعام خلال الرحلة البحرية ، كما تشمل مصاريف معيشة البحار حتى الوقت المحدد لذهابه[2] .

رغم النص الصريح المحدد لأجر مستخدمي الملاحة وكيفيات تحديده ، إلا أن هؤلاء لا يزالون يعانون من عدم تناسب ما يبذلونه من عمل مقابل الأجر الزهيد الذي يتقاضونه ، وذلك لعدم وجود اتفاقيات جماعية قطاعية تحدد كيفيات تطبيق الأحكام المتعلقة بالأجر الواردة في المرسوم 102/05.

[1] _ انظر المادة 9 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 18 أبريل 2006 المحدد لنموذج عقد توظيف المستخدمين الملاحين للنقل البحري والتجاري جريدة رسمية عدد 48 المؤرخة في 30 يوليو 2006 ص 18 ، وانظر كذلك المادة 430 من الأمر 76 – 80 المتضمن القانون البحري السالف الذكر.

[2] _ انظر المواد من 449 إلى 451 من الأمر رقم 76 – 80 وكذا المادة 10 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 18 أبريل 2006 المحدد لنموذج عقد توظيف المستخدمين الملاحين للنقل البحري والتجاري السالف الذكر.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الخاتمة :

أخيرا يمكن القول أن عقد العمل البحري تسري عليه أحكام تنظيمية خاصة وردت في المرسوم التنفيذي رقم 05-102 ، كما تسري عليه القواعد الواردة في القانون رقم 90-11 المتضمن قانون العمل و التي أحالتنا للأحكام الواردة في النص التنظيمي الخاص أو فيما لم يرد في شأنه نص و هو ما أقرته العديد من التشريعات العمالية المقارنة[1].

في هذا الصدد وفي ظل التحولات الاقتصادية نرى ضرورة تدخل التنظيمات النقابية الخاصة بهذه الفئة من العمال قصد الضغط على أرباب العمل في القطاع البحري بغية إبرام اتفاقيات جماعية قطاعية تضمن حق مستخدمي الملاحة البحرية في أجر عادل ومنصف كغيرهم من العمال استجابة للاتفاقيات الدولية المشار إليها ، و النصوص التشريعية والتنظيمية السارية المفعول .

[1] – بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، مدخل إلى قانون العمل، دار الخلدونية للنشر و التوزيع ، الجزائر، 2008، ص 76.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com