

عقد عمل رجال البحر

محي الدين كنزة خيرة

طالبة السنة الثالثة دكتوراه

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أبي بكر بلقايتلمسان

المقدمة :

من الفئات المهنية التي خصها المشرع بنظام نوعي يتناسب وطبيعة وخصوصية متطلبات ظروف العمل الخاصة بها " فئة رجال البحر " التي تعتبر حسب تعبير مختلف متخصصي قانون العمل من ضمن " الفئات الخاصة " التي تخضع " لازدواجية تشريعية " فهي تخضع في علاقة عملها من جهة للأحكام العامة لقانون العمل وفقا لنص المادة 04 من قانون علاقات العمل¹، و من جهة أخرى لأحكام خاصة جاءت بالمرسوم التنفيذي 102/05 المؤرخ في 26 مارس 2005 المتعلق بالنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري². الذي صدر بعد طول انتظار ملغيا بذلك الأحكام الواردة في المرسوم التنفيذي رقم 171/88 المؤرخ في 13 سبتمبر 1988 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر وسنحاول من خلال عرضنا هذا تسليط الضوء أكثر على أهم القواعد التي جاء بها هذا المرسوم التنفيذي من خلال ما يلي:

أولاً: القواعد المتعلقة بقيام علاقة عمل رجال البحر وأجورهم

I: القواعد المتعلقة بقيام علاقة عمل رجال البحر

II: القواعد المتعلقة بأجور رجال البحر

ثانياً: القواعد المتعلقة بمدة عمل رجال البحر وفترات الراحة والعطل

I: القواعد المتعلقة بمدة عمل رجال البحر

II: القواعد المتعلقة بفترات راحة رجال البحر و عطلهم

أولاً: القواعد المتعلقة بقيام علاقة عمل رجال البحر وأجورهم

عرف المشرع الجزائري رجل البحر أو البحار بأنه كل شخص يعمل في خدمة السفينة ومقيد في سجل رجال البحر³ و نظرا لخصوصية هاته الفئة فقد خصها المشرع الجزائري بأحكام تنظم علاقة عملها سواء ما تعلق منها بالتشغيل أو الأجور هو ما سنفصله من خلال ما يلي :

¹ -المادة 04 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص: «تحدد عند الاقتضاء، أحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم ، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات ، و مستخدمي الملاحة الجوية و البحرية و مستخدمي السفن التجارية و الصيد البحري»جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1990.

- جريدة رسمية عدد 22 لسنة 2005².

- المادة 384فقرة أ من القانون رقم 05/98 المؤرخ في 25 جوان 1998 المتضمن القانون البحري³.

1 : القواعد المتعلقة بقيام علاقة عمل رجال البحر

تخضع علاقة عمل هذه الفئة من حيث المبدأ لمختلف الأحكام العامة لعقود

العمل، إلا أنه يوجد عنصرين جوهريين يميزانها عن غيرها من علاقات العمل:

العنصر الأول: متعلق بالسن الأدنى للتشغيل فإذا كان كأصل عام في قانون العمل هو

16 سنة فإن السن الأدنى الذي اشترطه المشرع في البحار عند إبرام عقد العمل هو

سنة كاملة، مع تمتعه باللياقة البدنية حتى يكون مؤهلاً للقيام بمهنة بحار.

العنصر الثاني: متعلق بعنصر الكتابة في عقود العمل التي تتم بين المستخدمين

الملاحين، ومجهزي السفن، بنص صراحة على أنه: " تبدأ علاقة عمل المستخدمين

الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري ابتداءً من إبرام عقدتوظيف

مكتوب".¹ ويمكن أن تكون هذه العلاقة لمدة غير محددة، أو لمدة محددة ولو تعلقت هذه

المدة برحلة واحدة.² إذ أنه لولجانا للمقارنة مع عقود العمل الأخرى التي لا تشترط

الكتابة كأصل عام إلا في العقود المحددة المدة.

1 - البيانات التي يتضمنها عقد العمل : يجب أن يتضمن عقد العمل مجموعة من

البيانات الضرورية تتمثل أساساً في:

- بيان المعلومات الخاصة بصاحب العمل (اسم مجهزة السفينة وعنوان

شركته وموطنه).

- بيان المعلومات الخاصة بالعامِل (تعريف المستخدمين).

- العمل الواجب القيام به على متن السفينة.

- تاريخ التوظيف بالنسبة للعقود ذات المدة المحددة وغير المحددة. وتاريخ انتهاء

العقد بالنسبة للعقود ذات المدة المحددة.

- مدة فترة التجربة بالنسبة للعقود غير المحددة المدة.

- الأجور والتعويضات المرتبطة بها، عند الاقتضاء، وفي حالة الأجر حسب نظام

الحصة، حساب الدخل الواجب توزيعه وكذلك حصة المستخدمين الملاحين المعنيين في

حالة المستخدمين الصيادين.³ على أن تحدد نماذج عقود التوظيف بقرار مشترك من

¹ - المادة 8 من المرسوم التنفيذي 05 - 102 المؤرخ في 26 مارس 2005 المشار إليه سابقاً.

² - المادتين 9 و 10 من نفس المرسوم. على أن تبدأ الرحلة موضوع العقد من ميناء جزائري أو أجنبي (باستثناء حالة الخروج في رحلة صيد، التي يجب أن تبدأ و تنتهي وجوبا في ميناء جزائري) و تنتهي في جميع الحالات وجوبا في ميناء جزائري، إلا إذا كان هناك استثناء صريح من الإدارة البحرية المختصة، و في حالات القوة القاهرة.

³ - المادة 11 من نفس المرسوم.

طرف الهيئات الوزارية المختصة.¹ وعلى أن يقيد جميع مستخدمي السفينة في دفتر خاص يعرف بدفتر الطاقم.²

أما فيما يتعلق بالحقوق والالتزامات، فلم يتعرض النص لأحكام خاصة بهذه الفئة بالنسبة لهذا الموضوع، حيث تبقى خاضعة لنفس أحكام الحقوق والالتزامات العامة المقررة في قانون علاقات العمل، إضافة إلى ما تفرضه عقود العمل الخاصة بالنظر إلى اختلاف ظروف العمل والضغط المادية والنفسية المفروضة على العمال.³ و فيما يلي شرح لمختلف البيانات التي يتضمنها عقد العمل البحري إلا أنه النقطة المتعلقة بالأجور سنفصلها فيما بعد:

أ- بيان المعلومات المتعلقة بصاحب العمل "المجهز":

فالمجهز هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستغل السفينة ويستخدم رجال البحر لهذا الغرض⁴ ولقد اشترط المشرع الجزائري أن يتم إدراج اسم المجهز عنوان شركته موطنه في عقد العمل البحري.

ب- بيان المعلومات المتعلقة بالعامل: أو تحديد المعلومات المتعلقة بالمستخدم الملاح والتي نرمي من خلالها إدراج اسم ولقب العامل، ومختلف المعلومات التي تتطلبها عقد العمل طبقا للنموذج المحدد قانونا.

ج- تحديد طبيعة العمل المؤدى: و يقصد به تحديد المهام المكلف بها إذ يشمل العمل على متن سفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري الخدمة في البحر والخدمة في الميناء.

إذ يتعين على المستخدم الملاح أن يؤدي عمله طبقا للشروط التي تحددها القوانين التنظيمات المعمول بها وحسب الأعراف البحرية الوطنية والدولية. فالقاعدة العامة تقتضي أن يتقيد الملاح بالمهام الموكلة اليه بموجب عقد العمل البحري إلا أنه نظرا لما تقتضيه خصوصية العمل البحري يمكن لربان السفينة كاستثناء أن يأمر المستخدم الملاح في حالة طارئة أو ضرورة خدمة قصوى بأداء عمل غير العمل المخصص له.⁵

¹ - للاطلاع على نموذج عقد العمل البحري ارجع الى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 سبتمبر 2006

جريدة رسمية عدد 12 المؤرخة في 18 فبراير 2007

² - المادتين 12 و 13 من نفس المرسوم.

³ - الدكتور أحمية سليمان - الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية

- الطبعة الأولى 2012 - ص 160.

⁴ - المادة 384 من القانون البحري.

⁵ - المواد 04 ، 18 من نفس المرسوم .

د- تاريخ بداية علاقة العمل ونهايتها:

إذ يتعين أن يتضمن عقد العمل تاريخ بداية علاقة العمل في كل من العقدين سواء لمدة غير محددة أو محددة وتبيان تاريخ انتهاء علاقة العمل في عقود العمل المحددة المدة.

هـ- فترة التجربة في عقد عمل رجال البحر:

إن فترة التجربة هي المرحلة التي يوضع فيها العامل الجديد تحت الملاحظة في فترة تدريبية وتجريبية قصد التأكد من مدى كفاءته وقدرته واستعداده للقيام بالعمل الموكل اليه ¹ وسنعالج فترة التجربة للبحارة من خلال عنصرين الأول متعلق بمدتها أما العنصر الثاني فسننتظر من خلاله لأثارها.

هـ- 1 - مدة فترة التجربة لرجال البحر:

من خلال استقراءنا لنصوص المواد 11، 14، 15، 16 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 المؤرخ في 2005/03/26 يتبين لنا أن المشرع الجزائري جعل فترة التجربة وجوبية في العقود الغير المحددة المدة كما أنه تدخل لضبط مدتها وذلك من خلال نصه الصريح في المادة 15 على:

بالنظر إلى خصوصيات العمل في الملاحة البحرية، وباستثناء ملاحه الصيد البحري على السواحل يعبر عن الفترة التجريبية التي يخضع لها المستخدمون الملاحون بزمّن الملاحة كما يأتي:

- ثلاثة (03) أشهر من الملاحة الفعلية وبدون انقطاع بالنسبة للمستخدمين الملاحين المنفذين ومستخدمي المهارة،

- ستة (06) أشهر من الملاحة الفعلية وبدون انقطاع بالنسبة للمستخدمين الضباط.

هـ- 2- الآثار المرتبطة بفترة التجربة

لقد خول المشرع الجزائري لكل من مجهز السفينة والمستخدم الملاح الحق في انتهاء علاقة العمل خلال الفترة التجريبية شريطة تقديم اشعار مسبق لا يتجاوز خمسة عشر (15) يوما.

و يمكن للمستخدم أي لمجهز السفينة عقب انتهاء الفترة التجريبية إما تثبيت المستخدمين الملاحين واما انتهاء علاقة عملهم بموجب قرار يبلغ لهم.

و قد أكد المشرع الجزائري أنه لا يمكن للمستخدم الملاح الغير المثبت في منصب عمله أن يلتمس الحصول على أي تعويض يرتبط بإنهاء علاقة العمل.²

¹ - د.أحمية سليمان - الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري -ديوان المطبوعات الجامعية - الطبعة الثالثة 2012 ص79.

² - المواد 16، 17 من نفس المرسوم .

2 - التمييز بين عقد العمل المحددة المدة لرجال البحر والعامل العادي:

من خلال تحليلنا لنصوص المواد 12 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل والمادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 102/05 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري يمكننا استخلاص أهم الفروقات ما بين النوعين من العقود و هي كالآتي:

- 1- إن حالات إبرام عقد العمل البحري لمدة محددة لا تتطابق مع الحالات المحددة على سبيل الحصر في المادة 12 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل نظرا لسماح المشرع إبرام عقد العمل البحري لمدة محددة فقط في حالة ارتباطه بعقد رحلة.
- 2- ضرورة احترام النموذج المحدد قانونا في عقود العمل البحرية المحددة المدة بخلاف عقد العمل العادي الذي لم يشترط فيه نموذج محدد.

II- القواعد المتعلقة بنظام أجور رجال البحر

سنحاول التطرق لأهم الأحكام الخاصة بأجر رجل البحر ولا يكون ذلك إلا بعد التطرق لأهم النقاط المرتبطة بالأجور بصفة عامة خصوصا الأمر المتعلق بتعريف الأجر والطرق المعتمدة في تحديده ومن ثمة سنخرج للحديث عن أهم الأحكام المتعلقة بأجر البحارة التي جاء بها المرسوم التنفيذي رقم 102/05 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، ونخلص في النهاية لمعالجة أهم المبادئ التي تقوم عليها الأجور.

1 - تعريف الاجر:

يعتبر الاجر من اهم الحقوق الاساسية المعترف بها للعمال، لم يتعرض المشرع الجزائري في تشريع العمل إلى تعريف الاجر مكتفيا بتحديد اهم عناصره، لذلك لم أجد إلا الرجوع إلى التشريعات المقارنة والفقه حتى أجد ضالتي، إذ عرفه المشرع المصري بأنه: "كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان او متغيرا، نقدا أو عينا"¹، في حين عرفه جانب من الفقه بأنه "ذلك المقابل الذي يدفعه صاحب العمل للعامل نتيجة العمل المؤدى"².

¹ - أنظر الدكتور بن عزوز بن صابر - الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن - دار الحامد للنشر والتوزيع الأردن - الطبعة الأولى سنة 2011 - ص 166 الذي نقله عن: المادة 01 فقرة ج من القانون رقم 12 لسنة 2003. و الدكتور أحمد حسن البرعي الوسيط في القانون الاجتماعي - الجزء الثاني - شرح عقد العمل الفردي وفقا لأحكام القانون رقم 12 لسنة 2003 دار النهضة العربية القاهرة - طبعة 2003 ص 173.

² - الدكتور بن عزوز بن صابر - الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن - المرجع السابق - ص 166 - الذي نقله عن مرجع: الدكتور أحمية سليمان - التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقات العمل الفردية - الجزء الثاني - الطبعة 02 لسنة 1998 ديوان المطبوعات الجامعية ص 212.

2- الطرق المتبعة في تحديد الأجور:

أجمعت مختلف التشريعات الحديثة على أن هناك ثلاث طرق مختلفة لتحديد أجور العمال تتمثل الوسيلة الأولى في تحديد الأجور وفق لوحدة زمنية معينة والثانية تحديد الأجر بالإنتاج أما الثالثة فهي وسيلة مزدوجة.

أ- تحديد الأجر وفق مدة زمنية معينة:

لما كان عقد العمل من العقود الزمنية، فإن اجر العامل وفقا للطريقة الأولى يحسب على أساس وحدة زمنية معينة كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر¹. وأفضل هذه الصور للعامل هو تحديد الأجر بالشهر، كونها تحقق استقرار الدخل إذ يعتبر الأجر الشهري من أكثر صور الأجر الزمني انتشارا في الواقع العملي، فهو يحدد جزافا دون أن يأخذ في الاعتبار ساعات العمل، أو أيام العمل الفعلي المؤدة خلال الشهر فلا يتأثر بانخفاض ساعات العمل خلال الشهر مادام السبب لا يرجع إلى العامل، ولا بالأيام التي لم يعمل فيها ما دام أنها تدخل ضمن العطل والراحة القانونية.

ب- تحديد الأجر حسب الإنتاج:

تقوم هذه الطريقة على أساس حصيلة إنتاج العامل بصرف النظر عن الوقت الذي يستغرقه.² وتطبق هذه الطريقة عادة في الصناعات والأعمال التي يسهل فيها قياس كمية الإنتاج العامل أو مجموعة العمال بدقة وتعتمد هذه الطريقة في تحديد أجر عمال البناء إذ يتقاضى العامل البناء أجره حسب عدد الأمتار المبنية وكذا في تحديد أجر عمال مصنع الأحذية على أساس مبلغ محدد لكل زوج من الأحذية، والذي لا شك فيه أن هذه الطريقة خير حافز على زيادة الإنتاج، وبالتالي زيادة اجر العامل، إلا أنه يجب ألا تكون الزيادة في الإنتاج على حساب صحة العامل وسلامته لذا وضع مجموعة من خبراء منظمة العمل الدولية عام 1951 الأسس والضمانات التي يجب توافرها في هذه الطريقة.³

ج- الطريقة المزدوجة في تحديد الأجور:

أمام الانتقادات الموجهة لكل من الطريقتين (تحديد الأجر وفق وحدة زمنية وتحديد حصة كمية الإنتاج) لجأت بعض التشريعات إلى طريقة ثالثة تجمع بين الطريقتين أطلق عليها المشرع المصري "الأجر بالطريقة" بمقتضى هذه الطريقة يكون

¹ - أنظر الدكتور محمد حسين منصور - قانون العمل - المرجع السابق - ص 112.

² - أنظر الدكتور محمد حسين منصور - المرجع المذكور أعلاه - نفس الموضوع.

³ - أنظر الدكتور بن عزوز بن صابر - الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن - المرجع السابق - ص 169 الذي نقله عن مرجع: الدكتور أحمد حسن البرعي - الوسيط في القانون الاجتماعي - الجزء الثاني - شرح عقد العمل الفردي - دار النهضة العربية القاهرة طبعة 2006 ص 274 - و الدكتور سعيد عبد السلام - المرجع السالف الذكر - ص 141.

للعامل جزء ثابت من الأجر على أساس من الزمن، ثم يزداد هذا الأجر تبعا لمساهمة العامل في الإنتاج.¹

د- الطريقة المعتمدة من طرف المشرع الجزائري:

اعتمد المشرع الجزائري طريقتين في تحديد الأجر الطريقة اللاتحجية أو التنظيمية التي كرستها القوانين الصادرة في ظل الاقتصاد المخطط أو الموجه طبقا لأحكام المادة 127 من القانون رقم 12/78 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل الملغى بموجب القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل " إن تحديد الأجور الذي يجب أن يكون مرتبطا بأهداف المخطط من صلاحيات الحكومة ، ولا يمكن أن يؤو ل لفائدة المؤسسات المستخدمة " ، والطريقة التفاوضية أو التعاقدية المكرسة بموجب القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ، الذي جاء ليساير الاصلاحات الاقتصادية والاجتماعية المكرسة في دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996² .

3 - عناصر أجر البحارة

تنص المادة 47 من المرسوم التنفيذي 05. 102 المشار إليه أعلاه، بأن: " يتقاضى المستخدمون الملاحون مقابل عملهم:
أ- إما أجرا قاعديا وعلاوات وتعويضات ومساهمة فيالنتائج عندالاقتضاء.
ب- وأما بالنسبة لملاحه الصيد البحري على السواحل، دخلا يتناسب ونتائج العمل."
ج- وإما حصصا من النتائج المحصلة بالنسبة لعمال الصيد البحري خاصة. وذلك بعد خصم المصاريف والأعباء المشتركة.³
و معنى ما تقدم، أن أجر عمال هذه الفئة يمكن أن يتضمن:
أ- جزءا ثابتا يتمثل في الأجر القاعدي الذي يمكن أن يتحدد بصفة جزافية في العقد، أو وفق جدول مناصب العمل المعمول بها في السفينة بالنظر إلى المؤهلات والأعمال الموكلة إلى كل عامل.
ب- جزء متغير يتمثل في العلاوات والتعويضات، الناتجة عن المردودية، أو العمل الإضافي، أو ما شابه ذلك.
د- احتمالية الاستفادة بجزء من النتائج المحصلة كحوافز تشجيعية على زيادة المردودية.

¹ - أنظر الدكتور بن عزوز بن صابر - المرجع المذكور أعلاه - ص 170 الذي نقله عن مرجع : الدكتور سعيد عبد السلام - المرجع السالف الذكر - ص 141 - و أنظر كذلك الدكتور السيد عيد نايل - المرجع السالف الذكر - ص 248.

² - أنظر الدكتور بن عزوز بن صابر - الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن - المرجع السابق - ص 170 .

³ - المادة 50 من نفس المرسوم.

كما تضمن النص كذلك مجموعة من الأحكام المتعلقة بتسهيل تحصيل الأجور، بالنسبة للعمال أنفسهم، أو لذوي حقوقهم عند الضرورة، وإمكانية تمكين العمال من تسبيقات على الأجور عند الحاجة، ووجوب دفع الأجر عند حلول الأجل المتفق عليه في العقد، أو وفق العرف المتعارف عليه في المهنة

4: المبادئ التي تقوم عليها الأجور

تقوم الأجور على مجموعة من المبادئ الثابتة المكرسة في مختلف التشريعات بصفة عامة والتشريع الجزائري بصفة خاصة، أهم تلك المبادئ مبدأ الارتباط الشرطي بين الأجر و العمل والدفع النقدي له ومبدأ المساواة في الاجور بين العمال ومبادئ الدفع الكلي والمنظم للأجر، امتياز الأجور عن بقية الديون والزامية تسليم قسيمته.

أ: مبدأ الارتباط الشرطي بين الأجر و العمل

بمقتضى هذا المبدأ لا يمكن للعامل أن يتمسك بحقه في الأجر، الا مقابل العمل المؤدى خلال المدة القانونية الفعلية التي قضاها داخل مكان العمل وهو ما نص عليه المشرع الجزائري عليه المشرع الجزائري في المادة 53 من قانون 11/90 "لا يمكن للعامل أن يتقاضى أجر فترة لم يعمل فيها مهما كانت وضعيته في الترتيب السلمي، ما عدا الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة وذلك دون الاخلال التدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي " والمادة 80 من نفس القانون: " للعمال الحق في أجر مقابل العمل المؤدى "

و من ثمة لا يمكنه المطالبة بأجره الشهري بعد اعادة ادماجه الى منصب عمله نتيجة التسريح التعسفي، بل من حقه التمسك بالتعويض في حدود الأجر وكرسته الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا في عدة قرارات لها.

كما لا يمكن للعامل المضرب التمسك بحقه في الأجر حتى الأجر حتى ولو كان مشروعا وقانونيا، غير أنه يمكن أن يقع الاتفاق على دفع الأجر كله أو قسط منه بموجب اتفاق جماعي بين الممثلين النقابيين للعمال والهيئة المستخدمة.

القاعدة العامة اذن ألا يتقاضى العمل أجر فترة لم يعمل فيها، الا في الحالات التي أقرها القانون أو التنظيم صراحة. يقصد بالحالات التي نص عليها القانون والتنظيم صراحة الراحة القانونية والاستثنائية.

ب: مبدأ الدفع النقدي للأجر

يعتبر مبدأ التقدير والدفع النقدي للأجر من المبادئ الحديثة المكرسة في التشريعات العمالية بمختلف أيديولوجياتها وأنظمتها الاقتصادية ، حيث اتخذ الوفاء بالأجر في القرن الماضي صورا مختلفة عرفت باسم "نظام المقايضة" الذي ظهر في بريطانيا باسم Truck-system وانتقل الى مختلف دول العالم ، بمقتضى هذا

النظام كان أرباب العمل يؤدون أجر العمال بصورة عينية وذلك بتسليم العامل سلعة ينتجها المصنع ، يقوم هذا الأخير بتحويلها وتصريفها نقدا بعد بيعها أو بتسليمها مواد غذائية الغذائية بأعلى من سعر السوق فيضطر هذا الأخير بعدما قبل في العقد الوفاء على هذا النحو الى بيع ما تسلمه أو ما زاد عن حاجته منه بسعر أقل .

أثار نظام المقايضة في صوره المختلفة ثائرة ، و قاموا بإضراباتهم المتكررة حربا عليه ، حتى عمدت التشريعات العمالية في الدول المختلفة منذ نهاية القرن الماضي الى تحريمه ، والزام صاحب العمل بوفاء الأجر الى العامل نقدا ¹ ، ولا وفاؤه بغير النقود مبرئا لذمته ، فالمشرع الفرنسي على غرار باقي التشريعات العمالية كرس هذا المبدأ بموجب المادة 01 من القانون المؤرخ في 1909/12/07 التي نصت على أن :

" أجور العمال والمستخدمين يجب دفعها بنقود معدنية أو ورقية تتمتع بتداول قانوني "

نفس الصياغة أوردها المشرع الجزائري في أول تشريع للعمل متعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص ²، إذا كان الأمر السالف الذكر قد أوجب على المستخدم دفع أجور العمال بنقود معدنية أو ورقية لها سعر تحت طائلة البطلان ، فان التشريعات العمالية الموالية له اشترطت أن يكون التعبير عن الأجر بمبالغ نقدية ، وأن تدفع بوسائل نقدية ، دون أن تحدد صور تلك المبالغ النقدية معدنية أو ورقية .

رغم أن المشرع الجزائري اشترط الدفع النقدي للأجر ، إلا أنه لم يحدد طبيعة ونوع العملة التي تدفع بها الأجور على خلاف ذلك اشترط المشرع المغربي أن تدفع بالعملة المغربية ³ ، والمشرع المصري بالعملة المتداولة قانونا ⁴ والمقصود بها العملة الوطنية.

¹ - الدكتور بن عزوز بن صابر - الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري المرجع السابق - ص 103.

² - المادة 149 من الأمر 31/75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص : " كل مبلغ يستحقه العمال أو العمال المتدربون يجب أن يدفع لهم بنقود معدنية أو ورقية لها سعر قانوني رغم كل شرط مخالف وذلك تحت طائلة البطلان " (المادة 85 من القانون رقم 11/90 : " تحدد الأجور بعبارات نقدية محضة وتدفع عن طريق وسائل نقدية محضة "

³ - المادة 362 من مدونة الشغل المغربية .

⁴ - المادة 38 من قانون العمل المصري .

ج - مبدأ المساواة العمال في الأجور:

ان هذا المبدأ مبدأ دولي كرسه أحكام الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية¹.

كما يعتبر هذا المبدأ دستوريا² وكرسه المشرع الجزائري من خلال التشريعات المتعاقبة³ وجعله من المسائل المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي، ومن ثمة يعد باطلا وعدم الأثر كل بند في الاتفاقية جماعية للعمل أو عقد العمل من شأنه أن يؤدي الى التمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل أو الاجر أو ظروف العمل⁴، يترتب على مخالفة هذا المبدأ المتعلق بالنظام العام توقيع عقوبات جزائية تتمثل في الغرامة المالية، بل قد تصل الى عقوبات جسدية في حالة العود⁵.

ان مبدأ المساواة وان قصد به تحقيق العدالة بين العمال فهو لا يعني المساواة المطلقة بينهم، بل يقتضي لتطبيقه أن يكون العمال الذين يطبق عليهم متساوين في طبيعة العمل الذي يقومون به، وفي المؤهل والكفاءة والخبرة والأقدمية⁶.

د - مبدأ الدفع الكلي للأجر:

طبقا للقواعد العامة الواردة في القانون المدني يجوز إيقاع المقاصة بين الديون أي كان مصدرها ويترتب عليها انقضاء الدينين بقدر الأقل منهما منذ الوقت الذي يصبحان فيه صالحين للمقاصة⁷، غير أنه تطبيقا لمبدأ الخاص يقيد العام يجب على صاحب العمل أن يدفع أجر العامل بصفة كلية، ومن ثمة لا يمكن الاعتراض على

¹ - أحكام الاتفاقية رقم 100 المتعلقة بالمساواة في الأجور المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 29 يونيو 1951 في دورته 34 وبدأ نفاذها في 23 مايو 1953. والمادة 13 من اتفاقية العمل رقم 15 المتعلقة بتحديد وحماية الأجور المعتمدة من قبل مؤتمر العمل العربي في دورته 11 في مارس 1983.

² - المادة 28 من دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996 : "كل المواطنين سواسية أمام القانون ، ولا يمكن أن يتنزع بأي تمييز يعود سببه الى المولد أو العرق ، أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف اخر شخصي او اجتماعي ".

³ - المادة 07 من القانون 12/78، والمادة 84 من القانون 11/90: "يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون تمييز "

⁴ - المادة 17 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم

⁵ - المادة 142 من قانون 11/90: يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج الى 5000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية او اتفاقا جماعيا للعمل من شأن أحكامهما اقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب أو ظروف العمل كما وردت في المادة 17 من هذا القانون. ويعاقب في حالة العود بغرامة تتراوح من 2000 دج الى 10000 دج وبالحبس من ثلاثة أيام أو بإحدى هاتين العقوبتين."

- الدكتور بن عزوز بن صابر -الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري - الكتاب الثاني - المرجع السابق

⁶ - ص 105.

⁷ - المادتين 297 و 300 فقرة 02 من القانون المدني الجزائري .

الأجور المترتبة على المستخدم، كما لا يجوز حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها¹

إذا كان المشرع الجزائري قد أورد في أحكام قانون العمل قاعدة عامة مفادها عدم جواز الاعتراض على الأجور أو حجزها أو اقتطاعها فإن المشرع المصري أورد استثناء على هذه القاعدة ، بحيث أجاز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل في حدود 10 بالمئة وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد² ، وهو أيضا ما كرسه المشرع المغربي في المادة 386 من مدونة الشغل المغربي التي تنص : "لا يمكن لأي مشغل قدم لأجرائه سلفة مالية ، أن يسترد سلفته الا على شكل أقساط تقتطع من أجورهم تباعا ، بحيث لا يتجاوز القسط المقتطع عشر الأجر الذي حل أدائه....". يرى الدكتور " بن عزوز بن صابر في مرجعه ضرورة اتباع المشرع الجزائري ما حدا اليه كل من التشريع المصري والمغربي لأن في ذلك تسهيل على العامل في حل ما يعترضه من مشاكل مالية بالاقتراض من صاحب العمل ، وفي نفس الوقت الحرص على مصلحة صاحب العمل في استرداد قرضه بغير أن يؤدي ذلك الى اقتطاع كبير من الأجر يؤثر على مورد رزق العامل ، مع العلم أنه سبق للمشرع الجزائري أن سار في هذا الاتجاه في ظل القوانين السابقة الملغاة حيث أجاز لصاحب العمل اقتطاع ما اقترضه لفائدة العامل في حدود 10 بالمئة من الأجر الشهري اذا كانت الدين نقل أو تساوي 04 أضعاف الأجر الوطني الأدنى المضمون و 15 بالمئة بالنسبة لاقتطاعات الأجور التي تزيد عن 04 أضعاف الأجر الوطني الأدنى المضمون³

هـ- مبدأ الدفع المنتظم للأجر :

من المبادئ الأساسية التي تقوم عليها الأجور الدفع المنتظم للأجر، وحتى يكون الدفع منتظما، يجب أن يتم في الزمان المحدد، غير أن المشرع الجزائري لم يحدد زمان تسديد الأجر، تاركا الأمر لإرادة الطرفين أو ما يقضي به العرف المهني، على خلاف ذلك تعرضت بعض التشريعات العمالية المقارنة الى تحديد زمان تسديد الأجر ، منها التشريع المصري والتشريع المغربي ، فالمشرع المصري ميز بين زمان استحقاق الأجر أثناء استمرار علاقة العمل ، وبين زمان استحقاقه بعد انتهاء علاقة العمل⁴.

فبالنسبة لزمان استحقاقه اثناء استمرار علاقة العمل، ميز المشرع المصري بين عمال المشاهدة، والعمال بالقطعة، وباقي العمال الآخرين.

¹ - المادة 90 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل

² - المادة 43 من قانون العمل المصري

³ - المادة 157 من الأمر 31/75 المتعلق بالشروط العامة في القطاع الخاص السالف الذكر .

⁴ - المادة 38 من قانون العمل المصري.

و- مبدأ امتياز الأجور عن بقية الديون:

إذا حدث أن توقف صاحب العمل عن سداد ديونه وأفلس ، وتزاحم الدائنون لاستفاء حقوقهم ، وتطبيقاً لمبدأ امتياز الأولوية يتقدم الدائنون الممتازون عن الدائنين العاديين ، ومن هنا حرصت الاتفاقيات الدولية والعربية على تقرير حق امتياز أجور العمال في حالة افلاس المؤسسة أو تصفيتها وهو ما أقرته المادة 11 من الاتفاقية الدولية رقم 95 حيث نصت على أنه : " عند افلاس مؤسسة ما أو تصفيتها قضائياً يعامل عمالها كدائنين ممتازين بالنسبة لما لهم من أجور عن الخدمة التي أدوها في الفترة السابقة على الافلاس أو التصفية القضائية...تدفع الأجور التي تشكل ديناً ممتازاً بالكامل قبل أن يطالب الدائنون العاديون بنصيب من الأصول .تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية الأولوية بالنسبة للأجور التي تشكل ديناً ممتازاً ، وغيرها من الديون الممتازة " .

إذا كانت الاتفاقية الدولية للعمل تركزت للتشريعات العمالية الحرة في تحديد مرتبة أجور العمال باعتبارها ديون ممتازة، فإن المادة 08 من الاتفاقية العربية للعمل رقم 15 لسنة 1983 حيث جعلت الامتياز المقرر لأجور العمال مقدماً على ما عداه من الديون الممتازة بما فيها ديون الدولة الخزينة العامة.¹

اختلفت التشريعات العمالية العربية في تحديدها لمرتبة امتياز ديون العمال عن سائر الديون الممتازة الأخرى فبينما جعلها المشرع المصري في المرتبة الثالثة² مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزينة العامة، جعلتها بعض التشريعات في المرتبة الأولى ضمن الديون الممتازة³ مقتدية في ذلك بما كرسه أحكام الاتفاقية العربية السالفة الذكر .

يكرس هذا المبدأ قاعدة امتياز الأجور ومختلف ملحقاتها عن باقي الديون التي تقع على عاتق صاحب العمل حتى ولو كانت تلك الديون متعلقة بالمصلحة العامة كمستحقات الخزينة العامة والضمان الاجتماعي وهذا ما يجسد الطابع الاجتماعي لقانون العمل وهو ما كرسه المشرع الجزائري في أحكام قانون العمل⁴ غير ان احكام القانون

¹ - الدكتور بن عزوز بن صابر - الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري -الكتاب الثاني نشأة علاقة العمل

الفردية و الآثار المترتبة عنها - المرجع السابق ص 110

² - المادة 07 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003

³ - المادة 51 من قانون العمل الأردني رقم 08 لسنة 1996 المعدل والمتم بالقانون رقم 51 لسنة 2002

والمادة 382 من مدونة الشغل المغربية -

⁴ - المادة 89 من قانون 11/90 : " تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي ، مهما كانت طبيعة علاقة العمل ولا بصحتها وشكلها " .

¹المدني جعلت من الديون المترتبة على عدم تسديد الأجور تقع في الرتبة الرابعة بعد المصاريف القضائية وديون الخزينة العامة وبعد مصاريف الحفظ والترميم ².

لو رجعنا لنص المادة 73 من القانون البحري نجدها أن أجور البحارة من الديون الممتازة بجعلها في مقدمة المادة على رأس الديون الأخرى وميزت بين أجور العمال البريين و العمال البحريين و ذلك بجعل أجر العمال البريين في المرتبة التالية لأجور العمال البحريين كمبدأ عام لكنها تأتي بعد الامتيازات البحرية الضامنة لتعويضات الإسعاف و الإنقاذ و مصارف رفع حطام السفن و المساهمة بالخسائر المشتركة و كذا المصاريف القضائية و تكاليف الحراسة و مصارف الحفاظ على السفينة التي تكون لها الأفضلية على جميع الامتيازات البحرية التي تنقل السفينة عند استكمال العمليات التي تولدت عنها هذه الامتيازات .

يبدو أن الحكم الوارد في القانون المدني و القانون البحري متناقض مع ما هو وارد في قانون العمل وكذا أحكام القانون التجاري المادة 294 منه التي تتطابق مع أحكام المادة 89 من قانون العمل ، وفي مثل هذه الحالات يطبق المبدأ المشهور "الخاص يقيد العام" أي تطبق أحكام قانون العمل باعتبارها خاصة ومقيدة لما ورد عاما في القانون المدني . فأجر العامل كيفما كان شكله وقدره وطريقة تحديده هو أجر ممتاز ، فهو لا يقتصر على الأجر الثابت بل يشمل جميع ملحقاته التي لها تكييف الأجر المتغير كالمنح والتعويضات .

ي- مبدأ الزامية تسليم قسيمة الأجر: يقصد بقسيمة الأجر وثيقة تثبت الأجر المدفوع للعامل وهي تتضمن اسم صاحب العمل وعنوانه التجاري، اسم صندوق الضمان الاجتماعي الذي تدفع له الاشتراكات، هوية العامل وتحديد مصب العمل نوع ومختلف المكافآت والتعويضات، مبلغ الأجر الاجمالي ونوع الاقتطاعات المحسومة من الأجر الاجمالي، مبلغ الأجر الصافي و تاريخ الدفع ³ .

يجب على صاحب العمل ادراج البيانات الواردة في قسيمة الأجر في دفتر الأجور المنصوص عليه في المادتين 02 و 03 من المرسوم التنفيذي 96/ 98 المؤرخ في 1996/03/06 المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها .

² - المادة 993 فقرة 04 من القانون المدني الجزائري

³ - المادة 86 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر "يدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجور الدورية التي يعدها المستخدم".

ثانيا: القواعد الخاصة بمدة عمل رجال البحر وفترات الراحة والعطل

في إطار إبراز الطابع المميز لظروف العمل على السفن سواء أثناء توقفها في حالة انتظار، و رسوها في الموانئ، تضمن المرسوم مجموعة من المفاهيم و التعريفات الخاصة بكل وضعية، و تحديد مدة العمل فيها، و كذلك كفاءات تنظيم العمل داخل و على سطح السفينة، سواء في ميناء التوقف، أو عند الإبحار، و نظام التناوب المعمول به في هذا الشأن، و فترات الراحة و العطل و غيرها من الأحكام الأخرى الخاصة بطبيعة و خصوصية العمل على ظهر السفن و هو ما سنعالجه إذ سنتطرق للقواعد المتعلقة بمدة عمل رجال البحر لنعرج في الأخير لأهم القواعد بفترات الراحة و العطل لهاته الفئة .

1: القواعد المتعلقة بمدة عمل رجال البحر

إن مدة العمل الخاصة بفئة رجال البحر أو البحارة تختلف بصفة كلية عن مدة العمل العادية في المؤسسات الثابتة في البر¹، فإن النص تضمن مجموعة من التدابير والأحكام يصعب عرضها كاملة، ويمكننا إيجازها فيما يلي:

1- تحديد الحد الأقصى للإبحار الفعلي بدون انقطاع على مختلف السفن للمستخدمين الملاحين، بما لا يتجاوز الستة (6) أشهر، يمكن تمديدها في حالة القوة القاهرة.² على ألا تتجاوز مدة العمل اليومية (أي خلال 24 ساعة) ثماني (8) ساعات. وعلى ألا تتجاوز مدة العمل أثناء هذه الفترة 6 ساعات متتالية على السطح، و 5 ساعات متتالية على الماكينات. مع إمكانية زيادة هذه المدة في حالة الضرورة التي يقررها ريان السفينة. و أن يستفيد العمال الملاحون بفترات راحة لا تقل عن (6) ساعات متواصلة.³

2- وضع ريان السفينة لنظام العمل مؤشر عليه من قبل الإدارة البحرية المختصة إقليميا يلصق على متن السفينة، مع ضرورة تدوين كل تعديل يحصل أثناء الرحلة البحرية في سجل ساعات العمل أو الرحلة على متن السفينة.⁴

3- تحديد حد أقصى لساعات العمل الإضافية التي يؤديها المستخدمون الملاحون بما لا يتجاوز ثمانية وعشرون (28) ساعة، باستثناء وجود أحكام مخالفة في عقود العمل. ويتقاضى مقابلها العمال زيادات إضافية عن العمل العادي لا تقل عن الخمسين في المائة (50%).⁵

¹ - لتوضيح الفرق ارجع للأمر رقم 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل الذي

حددها كقاعدة عامة ب 40 ساعة في الأسبوع .

² - المادة 23 من نفس المرسوم.

³ - المادة 29 من نفس المرسوم.

⁴ - المادة 24 من نفس المرسوم.

⁵ - المادة 25 من نفس المرسوم.

- II: القواعد المتعلقة بفترات راحة رجال البحر و عطلهم.

لقد قام المشرع الجزائري بموجب هذا المرسوم بتحديد نظام خاص لتغيبات وعطل رجال البحر ويمكننا تلخيصها في النقاط التالية:

- تمكين الضباط والملاحين من فترات راحة عند القيام بالعمل التناوبي أو الدوري، لا تقل عن عشرة (10) ساعات متتالية، ويمكن تقسيمها إلى فترتين لا تقل الواحدة منها على 6 ساعات متتالية.¹

2- يستفيد المستخدمون الملاحون من كل العطل القانونية، وفترات الراحة، والتغيب المدفوعة الأجر، وغير المدفوعة الأجر بطلب منهم وفق ما تقضي بهم القوانين والنظم المعمول بها في هذا الشأن، إلا أنه يمكن أن يتم استدعائهم لضرورة المصلحة القصوى أثناء تمتعهم بعطلهم أو فترات الراحة المقررة لهم.²

3- وضع أحكام خاصة بالعطل والإجازات، وأوقات الراحة، والاسترجاع خاصة بمستخدمي سفن الصيد البحري. تختلف حسب مدة الإبحار، وساعات العمل أثناء اليوم (24 ساعة) إلى جانب استفادتهم من عطل تتراوح ما بين 7 أيام عن كل شهر من الإبحار، على ألا تتجاوز المدة الإجمالية (70) يوما في السنة.³

الخلاصة :

إن أهم ما يمكننا استخلاصه من خلال ما سبق عرضه أن العمل البحري وما يميزه من أمور دفع بالمشرع الجزائري إلى ضبط علاقة عمل رجال البحر أو البحارة ولكن التساؤل يبقى قائما حول مختلف المشاكل المهنية التي تواجهها لا سيما ما يتعلق بالوقاية من الأخطار المهنية نظرا لما يواجهه البحار يوميا خلال حياته المهنية وهو أمر يجد البحث فيه بتعمق لكثرة الحوادث التي تمسها و اقتراح الآليات و التدابير اللازمة للحد منها.

¹ - المادة 30 من نفس المرسوم.

² - المواد 34 إلى 38 من نفس المرسوم.

³ - المواد 40 إلى 46 من نفس المرسوم.