

جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان - الجزائر

كلية الحقوق والعلوم السياسية



النظام القانوني لرجال البحر

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه

تخصص: القانون البحري وقانون النقل

إشراف:

أ.د. بن عمار محمد

إعداد الطالبة:

أريوط وسيلة

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة تلمسان	أستاذ	أ.د. كحلولة محمد
مشرفا ومقررا	جامعة تلمسان	أستاذ	أ.د. بن عمار محمد
مناقشا	جامعة تلمسان	أستاذ محاضر "أ"	د. بسعيد مراد
مناقشا	جامعة سيدي بلعباس	أستاذ محاضر "أ"	د. هديلي أحمد

السنة الجامعية: 2017-2018

شكر و تقدير

بداية الحمد لله عز و جل الذي وفقني لاختيار الموضوع وسدد خطاي من أجل إتمامه.

كما أتقدم بشكري الخالص لأستاذي الفاضل الدكتور بن عمار محمد ، المشرف على هذا العمل الذي لم يدخر جهدا لمساعدتي و لم ييخل علي بنصائحه وتوجيهاته، فجزاه الله خيرا و أنعم الله عليه بوافر الصحة و العافية و رفع درجته في الدنيا و الآخرة.

أتقدم بالشكر الجزيل أيضا إلى الأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة، لقبولهم مناقشة الرسالة و ما بذلوه من جهد في سبيل ابداء ملاحظاتهم القيمة و التي تصبوا إلى تحسين مستوى البحث : أساتذتي كحلولة محمد، بسعيد مراد، هديلي أحمد لكم مني أسمي معاني الشكر و التقدير.

إهداء

- إلى التي أرضعتني خلقا صانتي من مغريات الزمن.....أمي الغالية.
إلى الذي كد، كافح و تعب.....والدي العزيز.
إلى خير رفيق و سند.....زوجي الغالي.
إلى من أرى فيهم حياتي.....بناتي.
إلى من أنار لي الطريق و الظلام حالك إخوتي وأخواتي.
إلى مصدر فخري.....أساتذتي.
إلى أخ لم تلده لي أمي.....أخي و أستاذي نعم مراد.
إلى أعز و أعلى صديقة.....الأستاذة العربي وردية.
إلى كل زملاء الدفعةو أخص بالذكر أقربهم إلي الغالية مبارك وسيلة.
إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد..... و لو بالكلمة الطيبة...

مقدمة

يعد النقل البحري من أقدم وسائل النقل التي استخدمها الانسان، خاصة من قبل الدول المجاورة للمسطحات المائية، هذا ما جعله الركيزة الأساسية في المبادلات التجارية بحيث يتحمل مسؤولية نقل تسعين بالمئة من إجمالي حجم التجارة العالمية ، فهو بحق شريان الاقتصاد العالمي كان و لا يزال يحتل الصدارة في التجارة الدولية رغم التطور الحاصل في النقل البري و الجوي، ذلك لما يحققه هذا النوع من مزايا عديدة في هذا المجال من تخصص¹ و انخفاض التكاليف مقارنة مع وسائل النقل الأخرى خاصة و أنه زادت سرعة السفن نتيجة التقنيات الحديثة المستخدمة في بنائها إلى خمسين ميلا بحريا، بالإضافة للتقليل من المخاطر تبعا للتقدم التكنولوجي.

إن التطور الحاصل في مجال الصناعة البحرية رغم أنه قلل من مخاطر المهنة إلا أنه لم يخرج العمل البحري من الخصوصية التي يتميز بها، مما جعل العامل البحري يخضع لقواعد قانونية خاصة مهما كانت رتبته، سواء كان ربانا أو مهندسا أو ضابطا أو عوناً من أعوان الخدمة العامة أو طبيبا مهنيا، لأن هؤلاء يتعرضون لنفس الخطر أثناء تأديتهم لعملهم. هذا ما جعل الدول تهتم منذ القدم بتوفير حماية خاصة لرجال البحر، نظرا للطبيعة الخاصة لظروف العمل التي قد تعرضهم لمخاطر لا مثيل لها في البر.

حيث بدأ التنظيم القانوني للعمل البحري منذ بداية القرون الوسطى، إذ صدرت في فرنسا مجموعة من الأوامر تهتم بشؤون البحارة، أهمها الأمر الملكي الصادر سنة 1681²، بحيث تضمن قواعد تحمي البحارة عن طريق إشراف الدولة على عقود العمل البحري. و في سنة 1807 خصصت المجموعة التجارية

1- حيث أصبح النقل بالسفن يقوم على نقل مادة معينة مثل: ناقلات النفط، ناقلات عصير العنب بين الجزائر و فرنسا و سفن نقل الركاب.

2- ظهر أول تقنين بحري في عهد لويس الرابع عشر ووزيره كولبير عام 1681 و الذي عرف باسم " أمر البحرية" ، و قد استمد هذا الأمر أحكامه من العادات البحرية و قواعده لم تقتصر على القانون الخاص البحري بل شملت أيضا قواعد القانون الإداري و القانون الدولي، هذا الأمر تم اعتماده من قبل أغلب الدول أو البلدان البحرية، وذلك لما تحتويه من أعراف و معاملات بحرية، و إذا بالبلد الذي يطبقه و كأنه يطبق جزءا من المعاملات و الأعراف السائدة فيه.

الفرنسية بابا مستقلا في الكتاب الثاني تحت عنوان " استخدام الملاحين " عدلت أحكامها لاحقا بموجب قوانين خاصة¹.

حيث تميزت القواعد المنظمة للعمل البحري بالصفة الأمرة، إذ لا يجوز لطرفي علاقة العمل البحري مخالفتها إلا إذا أجاز القانون ذلك و هذا ما قيد إرادتهما في تحديده، كما أنها تقوم على فكرة مخاطر المهنة و التي ظهرت بموجب الأمر الملكي الفرنسي الذي صدر سنة 1681 الذي نص على ضرورة الالتزام بعلاج البحار وتضميد جروحه و ضرورة تعويضه في حالة قطع أحد أعضائه، و هي المبادئ التي لم تظهر في حوادث العمل البري إلا بموجب القانون الصادر سنة 1918.

حتى يبذل البحار العناية اللازمة في تأدية عمله فإنه قد تم إخضاعه لفكرة و مبدأ مفاده اعتباره شريكا في مخاطر الرحلة البحرية، و مرجع ذلك إلى الحوادث البحرية و في هذا تكريس للأعراف البحرية السائدة قديما، و لو كانت مثل هذه الأحكام تثقل كاهل البحار كونه عاملا ضعيفا بقدر لا يمكنه معه تحمل مخاطر المهنة، إلا أنها ميزت العمل البحري و اعتبرت من ضمن خصوصياته. و لكن فكرة مخاطر المهنة أصبحت لا تتماشى مع الوقت الراهن و التقدم الذي عرفته نظم الملاحة البحرية و المقصود هنا مسألة التأمين على السفينة و الأجور، مما يكفل تعويض المجهز عن المخاطر التي تتعرض لها الرحلة البحرية.

من جهتها اهتمت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها بتنظيم عمل البحارة و ذلك من خلال اعتمادها مجموعة من الاتفاقيات في هذا الشأن، ومن أهم هذه الاتفاقيات الاتفاقية رقم 22 المؤرخة في 07 جوان 1926 المتعلقة بعقود استخدام البحارة² التي تعد نتاج المؤتمر

¹ - بعد قيام الثورة الفرنسية شكلت لجنة لوضع تقنين تجاري انتهت من سن أحكامه عام 1801 لكنه لم يصدر إلا عام 1807، بحيث تضمن الكتاب الثاني منه قواعد القانون التجاري البحري.

² - اعتمدت هذه الاتفاقية في الرابع و العشرين من شهر جوان سنة 1926، تم التصديق عليها من قبل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية وفقا لأحكام دستور المنظمة، و بدأ نفاذها في الرابع من شهر أبريل سنة 1928.

العام لمنظمة العمل الدولية بدعوة من إدارة مكتب العمل الدولي إلى إقامة اجتماع في جنيف في دورته التاسعة في السابع من شهر جوان سنة 1926، إذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بعقود استخدام البحارة، حيث أدرج هذا الموضوع ضمن البند الأول في جدول أعمال الدورة وقرر أن تؤخذ المقترحات المرتبطة به في شكل اتفاقية دولية.

برز اهتمام المنظمة أيضا بموضوع تنظيم العمل البحري من خلال الاتفاقية رقم 58 المؤرخة في 01 أكتوبر 1936 و المتعلقة بالحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في العمل البحري¹، ففي الثاني و العشرين من شهر أكتوبر عقد مجلس إدارة مكتب العمل الدولي اجتماعا في جنيف، و قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالمراجعة الجزئية لاتفاقية الحد الأدنى للسن التي تجوز فيها تشغيل الأحداث في العمل البحري، التي اعتمدها المؤتمر في دورته الثانية و قرر أن تؤخذ المقترحات المتعلقة بهذا الموضوع في شكل اتفاقية.

إضافة للاتفاقية رقم 134 المؤرخة في 14 أكتوبر 1970 المتعلقة بوقاية البحارة من الحوادث المهنية²، إذ بدعوة من مجلس إدارة مكتب العمل الدولي انعقد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في جنيف في دورته الخامسة والخمسين في الرابع عشر من شهر أكتوبر من سنة 1970، بحيث كان يهدف هذا المؤتمر إلى تقرير حماية أكبر للعامل البحري و ذلك بوقايته من الحوادث المهنية.

¹ - اعتمدت الاتفاقية في الرابع و العشرين من شهر أكتوبر سنة 1936، و بدأ نفاذها في الحادي عشر من شهر أبريل سنة 1939.

² - تم الاعتماد في وضع هذه الاتفاقية على عدة اتفاقيات وتوصيات ذات صلة بالموضوع، نذكر على وجه الخصوص توصية تفتيش العمل الصادرة سنة 1929، و توصية حماية عمال الموانئ من الحوادث لسنة 1929، و اتفاقية حماية عمال الموانئ من الحوادث لسنة 1932، و توصية الوقاية من الآلات سنة 1963، و كذا اتفاقية حماية الأرواح في البحر لسنة 1960 و اللوائح الملحقة باتفاقية الحد الأقصى للوزن بصيغتها المراجعة في عام 1966 و التي نصت على عدد من تدابير السلامة على سطح السفن تتيح الحماية للأشخاص المستخدمين على متنها، بحيث تم اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالوقاية من الحوادث على سطح و السفن والموانئ، وهي موضوع البند الخامس من جدول أعمال الدورة ، و من هنا تم اعتماد الاتفاقية رقم 134 في 30 من أكتوبر 1970 تحت تسمية اتفاقية وقاية البحارة من الحوادث المهنية و بدأ نفاذها في 17 فبراير سنة 1973.

كما أثمرت جهود المنظمة بالاتفاقية رقم 163 المؤرخة في 24 سبتمبر 1978 المتعلقة برعاية البحارة في البحر و الموانئ¹، و هي نتاج الدورة الرابعة و السبعين للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المنعقد في 24 سبتمبر 1987، بحيث جاء المؤتمر ليذكر بينود توصية رعاية البحارة أثناء وجودهم في الموانئ الصادرة سنة 1936 و توصية رعاية البحارة لسنة 1970، فقرر اعتماد المقترحات المتعلقة برعاية البحارة في البحر و في الموانئ و هي موضوع البند الثاني في جدول أعمال الدورة.

كما لا يفوتنا أن نذكر الاتفاقية رقم 164 المتعلقة بالحماية الصحية و الرعاية الطبية للبحارة²، وهي وليدة الدورة الرابعة و السبعين للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المنعقد في جنيف في الرابع والعشرين من شهر سبتمبر سنة 1987، حيث لوحظ في هذا المؤتمر أنه لنجاح العمل في ميدان الحماية الصحية و الرعاية الطبية للبحارة لا بد من استمرار التعاون الوثيق بين منظمة العمل الدولية و المنظمة البحرية الدولية و منظمة الصحة العالمية ، و بالتالي صيغت هذه الاتفاقية وفقا لهذا التعاون.

كذا الاتفاقية رقم 165 المتعلقة بالضمان الاجتماعي للبحارة، التي جاءت كثمرة لانعقاد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الرابعة والسبعين و بالتحديد في الرابع و العشرين من شهر سبتمبر من سنة 1987، إذ قرر المؤتمر اعتماد مقترحات معينة تتعلق بالضمان الاجتماعي للبحارة بما في ذلك البحارة الذين يعملون على

¹ - اعتمدت هذه الاتفاقية في الثامن من شهر أكتوبر 1987 و سميت باتفاقية رعاية البحارة.

² - حيث أشار المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية إلى أحكام اتفاقية الفحص الطبي للبحارة لسنة 1946، و اتفاقية إسكان الأطقم لسنة 1949 ، و توصية صيدليات السفن لسنة 1958 و توصية الاستشارة الطبية في البحر لسنة 1958، و اتفاقية و توصية وقاية البحارة من الحوادث لسنة 1970، و أحكام الاتفاقية الدولية المتعلقة بمعايير التدريب و منح الشهادات و أعمال النوبات للعاملين في البحر لسنة 1978 فيما يتعلق بالتدريب على تقديم المساعدة الطبية في حالة الحوادث أو الأمراض التي تقع على ظهر السفينة، و عليه اعتمدت المقترحات المتعلقة بالحماية الصحية و الرعاية الطبية للبحارة ، و كانت موضوع البند الرابع للدورة ، وأخذت شكل اتفاقية دولية اعتمدت في الفاتح من شهر أكتوبر من سنة 1987 سميت باتفاقية الحماية الصحية و الرعاية الطبية للبحارة لسنة 1987.

سطح سفن تحمل أعلاما غير أعلام بلدانهم، وكان هذا موضوع البند الثالث في جدول أعمال الدورة.¹

من أهم اتفاقيات منظمة العمل الدولية أيضا و التي تبرز اهتمامها بتنظيم العمل البحري الاتفاقية رقم 178 المتعلقة بالتفتيش على ظروف عمل و معيشة البحارة ، حيث أنه في الدورة الرابعة و الثمانين لانعقاد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بجنيف و تحديدا في الثامن من أكتوبر سنة 1966، و نظرا للتغيرات التي طرأت على طبيعة صناعة النقل البحري و ما يرتبه ذلك من نتائج على ظروف عمل و معيشة البحارة ، قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بمراجعة توصية التفتيش على ظروف عمل البحارة لسنة 1962، حيث احتل هذا الأمر موضوع البند الأول من جدول أعمال الدورة ، و قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية تنطبق بالنسبة لدولة العلم فقط.²

كما لا ننسى الاتفاقية رقم 180 المتعلقة بساعات عمل البحارة و تزويد السفن بالأطعم، ففي الدورة الرابعة و الثمانين للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المنعقدة بجنيف في الثامن من شهر أكتوبر من سنة 1996 ، قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بمراجعة اتفاقية الأجور و ساعات العمل و إعداد العاملين على ظهر السفن لسنة 1957 و توصية الأجور و ساعات العمل و إعداد العاملين على ظهر السفن لسنة 1957، حيث كانت موضوع البند الثاني من جدول أعمال الدورة، واتخذت هذه المقترحات شكل الاتفاقية الدولية.³

¹ - إذ تقرر أن تؤخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية تراجع اتفاقية التأمين الصحي للبحارة لسنة 1936 و اتفاقية الضمان الاجتماعي للبحارة لسنة 1936، اعتمدت في الفاتح من شهر أكتوبر من سنة 1987 و سميت باتفاقية الضمان الاجتماعي للبحارة لسنة 1987.

² - بحيث اعتمدت المقترحات المتعلقة بمراجعة توصية التفتيش على ظروف عمل البحارة لسنة 1962، و اتخذت شكل اتفاقية دولية سميت باتفاقية تفتيش العمل (البحارة) لسنة 1996 و التي اعتمدت في الثاني والعشرين من شهر أكتوبر عام 1996.

³ - سميت باتفاقية ساعات عمل البحارة و تزويد السفن بالأطعم لسنة 1996 و اعتمدت في الثاني والعشرين من شهر أكتوبر من عام 1996.

لنتوج الجهود الدولية، باتفاقية صدرت مؤخرا و بالتحديد عام 2006 و هي ما يعرف باتفاقية العمل البحري، و هي نتاج المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية أيضا، حيث أنه في الدورة الرابعة و التسعين للمؤتمر و المنعقدة في جنيف بتاريخ 07 فبراير 2006 و رغبة منه في وضع اتفاقية تجسد قدر الإمكان جميع المعايير المستحدثة في اتفاقيات و توصيات العمل البحري الدولية القائمة. و كذلك المبادئ الأساسية الموجودة في سائر اتفاقيات العمل الدولية و ذلك تعزيزا لظروف العمل اللائق و تجسيدها للمبادئ و الحقوق الأساسية في العمل، ذلك نظرا لأن طبيعة العمل البحري تجعل البحارة في حاجة لحماية خاصة، و احتراماً للمعايير الدولية بشأن سلامة السفن و الأمن البشري و الإدارة السليمة للسفن و اشتراطات كفاءة البحارة و تدريبهم على السلامة. بالإضافة إلى جملة أخرى من المعايير تم اعتماد مجموعة من المقترحات في هذا المؤتمر تصبوا إلى تجسيد كل المعايير المستحدثة في مجال العمل البحري سواء تضمنتها الاتفاقيات أو التوصيات الدولية، و تمت صياغتها في شكل اتفاقية دولية اعتمدت في الثالث والعشرين من شهر فبراير من سنة ألفين وستة تحت تسمية اتفاقية العمل البحري¹.

كما أننا نجد المشرع الجزائري قد اهتم بفئة البحارة أو رجال البحر، حيث خصهم بجملة من النصوص التشريعية و التنظيمية، إذ أنه قبل سنة 1988 كانت هذه الفئة تخضع لأحكام القانون البحري² و القوانين المنظمة للعمل البري بالإضافة للقانون الأساسي العام للعامل³.

¹ - اتفاقية العمل البحري المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الرابعة و التسعين بجنيف في 23 فبراير 2006، صادقت عليها الجزائر بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 15-260 المؤرخ في 23 ذي الحجة عام 1436 الموافق ل 7 أكتوبر 2015. (جريدة رسمية عدد 05 لسنة 2016).

² - أنظر الأمر رقم 76-80 المؤرخ في 29 شوال عام 1396 الموافق ل 23 أكتوبر 1976 يتضمن القانون البحري، (جريدة رسمية رقم 29 لسنة 1977).

³ - المقصود هنا القانون الأساسي العام للعامل الملغى لاحقا و هو القانون رقم 78-12 المؤرخ في 1 رمضان 1398 الموافق ل 05 أوت 1978 و المتضمن القانون الأساسي العام للعامل. (جريدة رسمية رقم 32 لسنة 1978).

لكن بعد هذه السنة وضع المشرع لهم قانونا أساسيا نموذجيا خاصا برجال البحر¹ من خلال إصداره المرسوم 88-171 المؤرخ في 13 سبتمبر 1988 الذي كان يحيل في بعض أحكامه إلى تطبيق القانون البحري و القانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الذي تم إلغاؤه بموجب القانون 90-11 المتضمن تنظيم علاقات العمل².

بعد انتظار طويل³ صدر المرسوم التنفيذي التنفيذي رقم 05-102 المؤرخ في 26 مارس 2005 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري⁴ الذي ألغى المرسوم 88-171 السابق الذكر، و بموجب هذا المرسوم التنفيذي الجديد أخضع المشرع الجزائري مستخدمي الملاحة البحرية و الصيد البحري و الذين كان يطلق عليهم سابقا تسمية رجال البحر أو بحارة إلى نص تنظيمي خاص، لكن رغم ذلك بقيت هذه الفئة من العمال تخضع لازدواجية تشريعية، تستمد بعض الأحكام العامة من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

حتى تخضع هذه الفئة لهذه الخصوصية لا بد من وسيلة قانونية تلزمهم بالتزامات و تضي عليهم حقوقا، و التي لم يتعرض المشرع الجزائري لتحديد مصطلح لها، أي لتلك

¹- أنظر المرسوم 88-171 المؤرخ في 2 صفر 1409 الموافق ل 13 سبتمبر 1988 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر ، (جريدة رسمية رقم 37 لسنة 1988).

²- أنظر القانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، (جريدة رسمية رقم 17 لسنة 1990).

³- دام هذا الانتظار مدة 15 سنة حيث جاء في المادة الرابعة من القانون 90-11 المذكور في المتن أعلاه ، أنه 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 ... و ذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون و في إطار التشريع المعمول به".

⁴- مرسوم تنفيذي رقم 05-102 المؤرخ في 15 صفر عام 1426 الموافق ل 26 مارس 2005 ، يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، (جريدة رسمية رقم 22 لسنة 2005).

العلاقة التي تربط بين البحار والمجهز إلا في ظل المرسوم التنفيذي 05-102 السابق الذكر، حيث أطلق عليها تسمية " عقد توظيف" و التي كان يطلق عليها تسمية " عقد التزام بين البحار و الهيئة المستخدمة " في ظل أحكام المرسوم 88-171 الملغى و الذي تقدم ذكره هو أيضا، و التي لا تؤدي المعنى اللازم على خلاف المشرع المصري الذي أطلق عليها تسمية " عقد العمل البحري"¹.

الملاحظ أن المشرع الجزائري لم يتعرض لتعريف عقد العمل البحري مكتفيا بتحديد بعض المفاهيم المتعلقة بطرفيه أي البحار و المجهز، بخلاف المشرع الفرنسي الذي عرفه في المادة الأولى من تقنين العمل البحري على أنه كل عقد مبرم بين مجهز أو ممثله و بحار و الذي يكون موضوعه أداء خدمة على متن سفينة للقيام برحلة بحرية². كما أن المشرع المصري من جهته عرفه على أنه العقد الذي يلتزم بمقتضاه شخص بالعمل على متن سفينة مقابل أجر تحت إشراف مجهز أو ريان³. و هذا ما يوضح جانبا من الخصوصية التي تتميز بها علاقة العمل البحري عن علاقة العمل البري.

اختلف الفقه في تعريف العلاقة الرابطة بين المجهز و البحار إلا أنه اشترك في العناصر المكونة لها، و هي ضرورة تأدية العمل على متن السفينة و لو لم يكن متعلقا بالملاحة البحرية، إذ يكفي اتصاله بالرحلة البحرية فحسب، و أن يكون هذا العمل المؤدى بمقتضى أجر، كما أن سريان أحكام هذه العلاقة يعتبر قاصرا على فترة الرحلة البحرية، إذ

¹ - أنظر الملحق رقم 1 من الصفحة 288 إلى الصفحة 290 المتضمن نموذج عن عقد العمل البحري باللغتين العربية والانجليزية.

² - Art 1 du code de travail maritime français : " Tout contrat d'engagement conclu entre un armateur ou son représentant et un marin, et ayant pour objet un service à accomplir à bord d'un navire en vue d'une expédition maritime, est un contrat d'engagement maritime régi par les dispositions de la présente loi " .

³ - أنظر المادة 113 من القانون رقم 8 لسنة 1990 المؤرخ في 22 أبريل 1990 المتضمن قانون التجارة البحرية المصري.

لا تسري أحكامها بعد عودة البحار للبر، لأنه ساعتها سيخضع لأحكام عقد العمل البري في العلاقة التي تربطه بالمجهر، إلا فيما تعلق بحدث وقع أثناء الرحلة البحرية. و هذا ما أخذ به المشرع الجزائري الذي اعتبر أن قواعد تنظيم العمل البحري تطبق على الطاقم على متن السفينة و في البحر.

كما تعد تبعية البحار لرب العمل من العناصر الأساسية المكونة للعلاقة الرابطة بينهما، بمعنى أن يؤدي البحار عمله تحت إشراف رب العمل أو ريان السفينة و هي تبعية قانونية ناتجة عن فكرة الإدارة و الاشراف.

كما قلنا فإن المشرع الجزائري اكتفى بتعريف الخدمة في البحر أو العمل البحري، بحيث عرفها على أنها قواعد تنظيم العمل المطبقة على الطاقم على متن سفن النقل أو الصيد في البحر أو الفرضة، و عليه فإن هذا الأخير قد أضفى على العمل في البحر مفهوم الخدمة في البحر مما يرتب تغليب مفهوم القواعد المنظمة للعمل البحري بدل مفهوم العقد أو مبدأ سلطان الإرادة.

إن الاهتمام البالغ الذي أولته القوانين الدولية و الداخلية على حد سواء لمسألة النظام القانوني الذي يحكم عمل البحارة، و ما يتميز به من خصوصية كان سببا في اختيارنا لهذا الموضوع، لكنه لم يكن السبب الوحيد و لا الأساسي و إنما السبب الرئيسي في الحقيقة هو قلة الاهتمام الفقهي بهذا الموضوع في الجزائر. كما أن ما يتميز به هذا النظام من أحكام خاصة دفعنا للبحث في الموضوع ليس من ناحية دراسة عقد العمل البحري و أحكامه بصفة خاصة و إنما ركزنا على دراسة على مختلف الأحكام القانونية التي تحكم الحياة المهنية للبحار منذ بدايتها إلى نهايتها.

لموضوع النظام القانوني للبحارة أهميته نظرا لما يطرحه من مسائل و إشكالات أهمها البحث في المعايير الفاصلة والمعتمدة لإضفاء صفة البحار على العامل و بالتالي تطبيق أحكام القانون البحري عليه، ومن هنا تنبثق إشكالية التعرف على خصوصيات النظام

القانوني الذي يحكم عمل البحار، لنخرج بالمبررات التي تقف وراء استثناء المشرع عقود العمل البحرية من تطبيق القانون 90-11 المتعلق بتنظيم علاقات العمل و إخضاعها لأحكام خاصة لا نجدها في باقي عقود العمل، إلا فيما يتعلق بما لم يرد فيه نص خاص مما يحيلنا للقواعد العامة في هذه الحالة.

من هنا و بناء على ما سبق فإن التشريع البحري و الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل البحري و كذا التوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية كلها تصب في مصب واحد و هو إحاطة البحار بحماية قانونية خاصة، بل لازمة وضرورية حتى يتمكن من أداء عمله على متن السفينة و ذلك عن طريق إخضاعه لأحكام خاصة. ذلك أن الأخطار التي يتعرض لها البحار بسبب العمل في البحر تستوجب تطبيق قواعد من نوع خاص تختلف عن تلك التي تحكم نشاط العمال في البر، ومن تم لا تسري أحكام عقد العمل البحري بعد عودة البحار إلى البر، فيخضع ساعتها لأحكام عقد العمل البري في علاقته مع المجهز، إلا إذا تعلق بوقائع حدثت أثناء الرحلة البحرية.

على هذا الأساس فإن الهدف من البحث هو دراسة مختلف الجوانب المتعلقة بالنظام القانوني لرجال البحر و الوقوف على أهم النقاط التي تثبت خصوصيته و تفرده و تميزه عن النظام القانوني الذي يحكم العمل البري، منتهجين في ذلك منهاجا تحليليا حاولنا من خلاله استقراء النصوص القانونية واستنتاجها للإجابة على الإشكالية الرئيسية التالية: **ما هو النظام القانوني الذي يخضع له رجال البحر؟**

- إن هذه الإشكالية الرئيسية تستدعي طرح عدة إشكاليات فرعية أبرزها:
- ما هي أهم النقاط التي تميز النظام القانوني لرجل البحر و تجعل هذا الأخير ينفرد بأحكام خاصة لا يخضع لها غيره من العمال البريين؟
 - هل هناك فعلا حماية قانونية لرجال البحر؟
 - بالمقابل متى تتقرر مسؤولية رجل البحر أيا كان نوعها و ما هو المدى الذي تصل إليه؟

للإجابة على هذه الإشكاليات و انطلاقا مما سبق و تقيدا بعنوان الرسالة ارتأينا أن نعتمد في هذه الدراسة على خطة تقوم على بيان المبادئ العامة المتعلقة بالعمل البحري ثم التطرق لمضمون العمل البحري و هتين النقطتين تشكلان الفصلين المكونين للباب الأول المعنون بتنظيم العمل البحري، حيث يتمحور أساسا حول البحث في الأحكام العامة المتعلقة بالبحارة انطلاقا من البحث في مركزهم القانوني و شروط ممارسة المهنة البحري على متن السفينة إلى غير ذلك من المسائل التي تستتر تحت هذا العنوان. كما ارتأينا أن نتعرض في الباب الثاني للمسؤوليات المترتبة عن العمل البحري و انقضاؤه، لنكون قد جعلنا هذا البحث شاملا للحياة المهنية للبحار من بدايتها حتى نهايتها، حتى نتمكن من الخوض في جميع النقط التي تتعلق بالنظام القانوني لرجال البحر دون أن نغفل أيا منها إلا ما سقط منا سهوا لا تقصيرا لأنه لا يسلم عمل بشر من نقص.

كل هذه الأمور و المسائل سنحاول دراستها عن طريق تقسيم هذه الرسالة إلى بابين:

- الباب الأول: تنظيم عمل رجال البحر.
- الباب الثاني: المسؤوليات المترتبة عن عمل رجال البحر و انقضاؤه.

الباب الأول

تنظيم عمل رجال البحر

لا سبيل لدراسة مختلف الجوانب المتعلقة بالعمل البحري، قبل البدء بتحديد المقصود بالبحار، و مما لا شك فيه أن البحار هو الطرف الأساسي في عقد العمل البحري. لهذا نجد كلا من القانون البحري والاتفاقيات الدولية الخاصة بالعمل البحري و كذا التوصيات الصادرة عن هيئة العمل الدولية، تهدف كلها إلى إسباغ الحماية القانونية الضرورية و اللازمة له.

نظم القانون البحري الجزائري مختلف الأحكام المتعلقة برجال البحر في الباب الثاني منه، و ما أورده المشرع بصدد الأحكام العامة يهدف في واقع الأمر إلى التعريف بالبحار و تحديد الشروط التي يتعين توافرها فيه من أجل ممارسة المهنة. و لأنه لا يتسنى لأي شخص كان ممارسة وظيفة البحري على متن السفينة، ذلك لأن السفينة و هي في عرض البحر تكون محفوفة بمخاطر عديدة، و نظرا للطبيعة الخاصة التي يتميز بها العمل البحري فقد اشترط المشرع ضرورة توافر مجموعة من الشروط فيمن يعمل على متن السفينة حتى يستطيع التأقلم مع الطبيعة الخاصة لهذا العمل. من جهة أخرى تضمن القانون البحري الجزائري أحكاما تخص تنظيم و توزيع الالتزامات المتعلقة برجال البحر و التجهيز، كون العمل البحري يتم في إطار عقد فلا شك أنه سيرتب التزامات متبادلة بالنسبة لطرفيه و هما البحار و رب العمل المعروف بالمجهز.

لهذا ارتأينا أن نخصص الباب الأول من الأطروحة لدراسة مسألة تنظيم العمل البحري لتشمل العناصر التي تقدم ذكرها، بمعنى دراسة الأحكام العامة المتعلقة بالبحارة في الفصل الأول، في حين نخصص الفصل الثاني لدراسة ما يتضمنه العمل البحري من التزامات متبادلة بين طرفيه على أن ننظر للالتزامات المجهز من ناحية كونها حقوقا للبحارة كي نوضح الحماية القانونية التي وفرها المشرع لهذا الأخير من أجل توفير البيئة المناسبة له لممارسة عمله على متن السفينة.

الفصل الأول: المبادئ العامة المتعلقة بالعمل البحري.

يعمل على متن السفينة مجموعة من الأشخاص يطلق عليهم لفظ " بحارة" و هم في مجموعهم يشكلون طاقمها، و يمكن القول أنهم مجموع الأشخاص الذين يعملون على متن السفينة و يرتبطون مع المجهز بعقد عمل بحري، إذ أن الهدف من إبرامه هو ضبط عمل البحارة على متن السفينة¹. ونجد التسميات التي تطلق على العاملين على متن السفينة تختلف، كما أن التعاريف في شأنهم تباينت، والغاية من إدراج تعريف للبحار هو الوقوف على المعيار المعتمد في إطلاق هذه التسمية عليه ، مما يميزه عن عمال البر. لأن من يكتسب هذه الصفة سوف يخضع لأحكام قانونية تختلف عن تلك التي يخضع لها العمال البريون ، و لو أننا نجد البحارة قد يخضعون للقواعد العامة في مواطن عديدة كما سنرى إلا أن عملهم على متن السفينة يبقى يتميز بطبيعته الخاصة.

نظرا لتوزيع المهام على متن السفينة و ذلك حفاظا على سلامة البحار من جهة و نجاح و سلامة الرحلة البحرية من جهة أخرى فإننا نجد البحارة ينقسمون إلى عدة طوائف و يأتي على رأسهم الربان، بحيث يشغل كل واحد منهم وظيفة معينة على متن السفينة. و لا توكل إليهم هذه المهام و الوظائف عيئا، و إنما انطلاقا من مجموعة من الشروط لا بد من أن تتوفر فيهم ، منها ما يتعلق بشخص البحار و منها ما يتعلق بمؤهلاته المهنية، حيث بناء على تلك الشهادات المتحصل عليها يتم إدخال البحار ضمن طائفة معينة من العمال دون غيرهم . و رغم توفر هذه الشروط إلا أن السفينة سوف لن يمكنها ممارسة الملاحة البحرية ما لم تتوفر مجموعة من الشروط تتعلق بالإبحار و الإقلاع.

لدراسة كل ما تقدم تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين خصصنا الأول للتعرض لمختلف الأحكام العامة المتعلقة بالبحارة، أما المبحث الثاني فخصصناه للتحدث عن شروط ممارسة المهنة.

¹ – PIERRE SAFA, Droit maritime, tome premier(le navire – son statut : le bien, les personnes .le milieu marin : la mer), première édition, éditions juridiques SADER, page 409.

المبحث الأول: الأحكام العامة المتعلقة برجال البحر.

تعد السفينة كونها أداة الرحلة البحرية مجتمعا عائما، تحمل على متنها مجموعة من الأشخاص، منهم من يتلقى خدمة على متن السفينة كونه متلقي خدمة النقل ، ومنهم من يسهر على إنجاز عمل موكل إليه بمقتضى عقد العمل البحري، و الطائفة الأخيرة يطلق عليها تسمية " بحارة " أو "رجال بحر".

من هنا يمكن القول أنه من لا يرتبط مع المجهز بعقد عمل بحري لا يعد بحارا، كأولئك العمال الذين يسافرون على ظهر السفينة لإنجاز بعض الأشغال، و من يسافرون على متن السفن من أجل مباشرة تجارتهم فهم لا يعدون كونهم من ركابها. و أحكام عقد العمل البحري لا تسري على عمال مصانع السفينة و عمال الموانئ مهما كان عملهم سواء كانوا يعملون في تنظيف السفن أو في عمليات شحنها وتفريغها.

البحار الذي يكتسب هذه الصفة بناء على مجموعة من المعايير و الشروط كما سنرى، له وظيفة معينة و محجوزة على متن السفينة بناء على ما يتوفر عليه من تأهيل مهني، حيث أنه يلعب البحارة دورا مهما في نجاح الرحلة البحرية، ذلك متى بدلوا العناية اللازمة من أجل ذلك، فهم يعملون بالتناسق و التكافل بينهم على اختلاف طوائفهم و وظائفهم.

بناء على هذا قد قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين حاولنا في الأول منهما تعريف "مصطلح بحار"، في حين خصصنا الثاني للتعرف على تقسيمات رجال البحر و طوائفهم حسب الوظائف المحجوزة لهم على متن السفينة.

المطلب الأول: المركز القانوني لرجل البحر.

إن دراسة المركز القانوني للبحار أمر هام، لأنه يميز هذا الأخير عن غيره من العمال البريين من جهة، و يبين موقعه بين قرنائته من عمال البحر من جهة أخرى. حيث أن الوقوف على المركز القانوني لهذا الأخير يستدعي التعرض لتعريفه ابتداءً، و التعرف على مختلف أعضاء الطاقم البحري في نقطة ثانية.

الفرع الأول: تعريف البحارة.

إن البحث في مفهوم هذا اللفظ يدفعنا للتطرق للمفهوم اللغوي ابتداءً لنمر بعدها للتعريف الاصطلاحي.

أولاً: التعريف اللغوي.

ورد تعريف لفظ بحار في القاموس المحيط على النحو التالي:

- البحار هو الملاح و هم بحارة.¹

حيث اكتفى هنا بإعطاء المرادف اللفظي فقط للكلمة و ذكر جمعها فحسب.

أما معجم اللغة المعاصرة، فقد عرف كلمة بحار على أنها:

- بحار (مفرد): جمعه بحارون و بحارة: كثير السفر بالبحر، كثير ركوب البحر.

و الملاح، من يوجه السفينة أو يعمل عليها، و بحارة السفينة: طاقمها، مجموع العاملين فيها.²

ثانياً: التعريف الاصطلاحي:

قديمًا كان يطلق على مجموع الأشخاص المكونين لطاقم السفينة تسمية (ملاحين)، و الملاحظ أن هذه التسمية لا تزال متداولة في بعض المراجع لحد الآن ولو أن أغلب

¹ - الفيروز أبادي، القاموس المحيط، الجزء الأول، دون طبعة، مكتبة النووي للنشر، دمشق، دون سنة نشر، صفحة 368.

² - أحمد مختار عمر، معجم اللغمة العربية المعاصرة، المجلد الأول، طبعة أولى، عالم الكتب، دون بلد، 2008، صفحة 163.

التشريعات صارت تطلق عليهم اسم (بحارة)، فسواء كان المصطلح الدارج هو ملاح أو بحار أو رجل بحر فهي تعبر عن نفس الشخص، بدليل أن المشرع الجزائري استعمل المصطلحين الأخيرين للدلالة على من يعمل على متن السفينة بمقتضى عقد عمل بحري.

بخصوص تعريف هذه الفئة نجد اللجنة المكلفة من قبل مؤتمر جان بدراسة مسألة الوضع الدولي للبحارة تبنت التعريف التالي: " مصطلح بحارة يستعمل للدلالة على الأشخاص العاملين على ظهر أي سفينة، خلال الرحلة مهما كانت وظيفته سواء كان عضواً في الطاقم أو أي شخص آخر سواء كانت السفينة خاصة أم عامة باستثناء السفن الحربية"¹. و الملاحظة التي يمكن إيدؤها على هذا التعريف أنه جاء واسع الدلالة. و نفس المؤتمر قام بدراسة مشروعين آخرين تضمننا تعريف كلمة بحار، والمقصود هنا مشروع الاتفاقية المتعلقة بتعويضات البطالة المخصصة للبحار في حالة فقدان السفينة المعتمد سنة 1920 الذي أورد تعريفاً لكلمة بحار بحيث جاء فيه " مصطلح بحار يشمل كل الأشخاص العاملين على متن كل سفينة سواء كانت ملكاً للدولة أو الخواص تقوم بالملاحة البحرية باستثناء السفن الحربية"².

أما الاتفاقية رقم 22 المتعلقة بعقود استخدام البحارة³ فقد عرفت البحار في المادة الثانية فقرة "ب" على أنه: " يشمل تعبير " بحار " كل من يستخدم أو يعمل بأي صفة على ظهر أي سفينة ضمن طاقمها، باستثناء ربان السفينة و قائدها و الطلاب البحريين و التلاميذ على ظهر سفينة التدريب، و البحارة تحت التمرين إذا كانوا مرتبطين بعقد خاص للتدريب ، ويستثنى كذلك ملاحو الأسطول الحربي و من يعملون في خدمة الحكومة بصفة مستديمة".

¹ – Razgallah Larbi, Le statu du marin en droit algérien, thèse de doctorat nouveau régime, université de Lille, 1992, page10.

² – Razgallah Larbi, opcit, page 10.

³ – هي نتاج مؤتمر العمل الدولي و تسمى باتفاقية عقود استخدام البحارة التي تم اعتمادها في الرابع والعشرين من جوان عام 1926، و بدأ نفاذها في 4 أبريل 1928.

الملاحظ أن هذه الاتفاقية استتنت الريان من وصف البحار و الطلاب البحريين و المتدربين بمقتضى عقد خاص، إضافة إلى ملاحي الاسطول الحربي. و بالتالي في حكم هذه الاتفاقية لا يعد الريان بحارا.

بدورها أشارت الاتفاقية رقم 56 لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالتأمين الصحي للبحارة لعام 1936¹ لتعريف البحار لما عدت الأشخاص الذين يشملهم التأمين الصحي الإجباري بحيث نص جعلته إلزاميا على كل شخص يستخدم على متن أي سفينة بخلاف السفن الحربية بصفة ريان أو عضو في الطاقم أو بأي صفة أخرى في خدمة السفينة، بموجب نظام التأمين الصحي الإجباري إذا كانت هذه السفينة مسجلة في إقليم تسري فيه هذه الاتفاقية و عاملة في الملاحة البحرية أو الصيد البحري. على أنه يجوز لأي دولة عضو في منظمة العمل الدولية أن تسمح في قوانينها أو لوائحها الوطنية بالاستثناءات التي تعتبرها ضرورية.

أما الاتفاقية رقم 70 المتعلقة بالضمان الاجتماعي للبحارة²، فقد عرفت المادة الأولى منها في الفقرة- أ- البحارة بنصها على أنه: " يشمل تعبير " بحارة" كل شخص مستخدم على ظهر أي سفينة بحرية أو يعمل في خدمتها ، و تكون مسجلة في إقليم تسري فيه هذه الاتفاقية و يستثنى من ذلك السفن الحربية. و الملاحظ هنا أن هذه الاتفاقية اعتبرت الريان من البحارة غير أنها أخرجت العاملين على متن السفن الحربية من هذا الوصف.

¹ - الاتفاقية رقم 56 لمنظمة العمل الدولية لسنة 1936 المتعلقة بالتأمين الصحي للبحارة، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الحادية و العشرين بتاريخ 24 أكتوبر 1936، بدأ نفاذها في 1 ديسمبر 1949.

² - هي مجموعة من المقترحات صيغت في شكل اتفاقية دولية، اعتمدت في 28 جوان 1946، و أطلق عليها تسمية "اتفاقية بشأن الضمان الاجتماعي للبحارة".

من جهته ملحق الاتفاقية الدولية لمستويات التدريب و إصدار الشهادات و أعمال النوبات للعاملين في البحر لسنة 1978¹ عرف البحار في القاعد 1/1 فقرة "م" على أنه: " أحد أفراد طاقم السفينة عدا الريان أو الضابط". ومن هذا المنطلق نجد هذه الاتفاقية أخرجت الريان و الضباط من زمرة البحارة.

عند تصفحنا لطيات اتفاقية العمل البحري لسنة 2006² نجدها قد أدرجت تعريفا للبحار في المادة الأولى فقرة "و"، بحيث تعني كلمة البحار في مفهوم الاتفاقية : " كل شخص مستخدما أو مشغلا أو عاملا ن بأي صفة كانت على متن السفينة تنطبق عليها هذه الاتفاقية". و من خلال المفهوم العام لهذا التعريف نجد كل من يرتبط مع المجهز بعقد استخدام بحري على متن السفينة الخاضعة لأحكام الاتفاقية يعد بحارا بما في ذلك الريان و الضابط.

أما التعريف الذي جاء به القانون الفرنسي فهو على النحو التالي: " كل شخص يلتزم لحساب المجهز أو لحسابه الخاص على متن سفينة فرنسية لاتخاذ منصب عمل دائم متعلق بالقيادة أو الصيانة أو استغلال السفينة.³ وبالتالي يعد بحارا ذلك الشخص الذي يمارس مهنة على متن السفينة.⁴

¹ - هو ملحق الاتفاقية الدولية لمستويات التدريب و إصدار الشهادات و أعمال النوبات للعاملين في البحر المحررة في لندن يوم 07 يوليو سنة 1978، و التي صدرت بصيغتها المعدلة سنة 2010 ، انضمت إليها الجزائر بمقتضى المرسوم 88-88 المؤرخ في 09 رمضان عام 1408 الموافق ل 26 أبريل 1988 (جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1988).

² - اتفاقية العمل البحري المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الرابعة و التسعين بجنيف في 23 فبراير 2006، صادقت عليها الجزائر بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 15-260 المؤرخ في 23 ذي الحجة عام 1436 الموافق ل 7 أكتوبر 2015. (جريدة رسمية عدد 05 لسنة 2016).

³ - Décret n° 67- 690 du 7 aout 1967 relatif aux conditions d'exercice de la profession de marin, article n° 1.

⁴ -MARTINE REMONDE-GOUILLOUD, droit maritime, 02 ème édition Pédone ,page 117.

في حين عرف القانون المصري البحارة على أنهم مجموعة من الأشخاص الذين يعملون على السفينة و يرتبطون مع المجهز بعقد عمل بحري¹، حيث ورد هذا التعريف في المادة 128 من قانون التجارة البحرية المصري بالصيغة التالية: " كل شخص استخدم على متن سفينة للقيام برحلة بحرية"².

من جهته عرف القانون البحري الكويتي³ البحارة على أنهم : " مجموعة الأشخاص الذين يرتبطون بعقد عمل على السفينة و يعتبر الريان من البحارة فيما يتعلق بالعقد المبرم بينه و بين المجهز". و يعد بحارا وفقا لذلك كل من الريان و الضباط و ضباط اللاسلكي و الاداريين و الميكانيكيين و الملاحين و القائمين بالخدمة العامة في السفينة كالخدم والطهاة و غيرهم ممن يؤدون عملا في السفينة بمقتضى عقد العمل.⁴

أما القانون الأردني⁵ فقد أورد في المادة 131 من قانون التجارة البحرية تعريفا عاما أوضحت فيه مفهوم البحار بالنص على أنه: " كل شخص استخدم على متن السفينة للقيام برحلة بحرية"⁶.

¹ - محمد فريد العريني، محمد سيد الفقي، القانون البحري والجوي، طبعة أولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010، صفحة 201.

² - أنظر المادة 128 من القانون رقم 8 لسنة 1990 المؤرخ في 22 أبريل المتضمن قانون التجارة البحرية المصري.

³ - أنظر المادة 112 من القانون 27 لسنة 1980 المتضمن القانون البحري الكويتي.³

⁴ - يعقوب يوسف صرخوه، الوسيط في شرح القانون البحري الكويتي رقم 27 لسنة 1980، دراسة مقارنة، الجزء الأول، طبعة ثانية ، مؤسسة دار الكتاب للنشر، الكويت، 1988، صفحة، 211.

⁵ - أنظر القانون رقم 12 لعام 1972 المتضمن قانون البحرية التجارية الأردني و المنشور في الجريدة الرسمية رقم 2357 بتاريخ 6 ماي 1972 و المعدل بأخر قانون رقم 1983-35.

⁶ - عادل علي المقدادي، القانون البحري (السفينة، أشخاص الملاحة ، النقل البحري، البيوع البحرية، الحوادث البحرية، التأمين البحري)، طبعة أولى، دار الثقافة للنشر الأردن، 1999، صفحة 84.

برجعونا للتشريع الجزائري فإننا نجد القانون البحري¹ قد أدرج تعريف البحار أو رجل البحر في المادة 348 منه حيث جاء فيها: " من أجل تطبيق هذا الأمر، فإن الاصطلاحات التالية تعني ما يلي:

أ- يعني "رجل البحر" أو "البحار" كل شخص يعمل في خدمة السفينة و مقيد في سجل رجال البحر ..."

و نجد الفقرة "ج" من نفس المادة 348 المذكورة أعلاه تنص على ما يلي: " يعني أحد أفراد الطاقم كل شخص مبحر على متن السفينة و مقيد في دفتر الطاقم".

على هذا الأساس حتى الريان يعد بحارا، طالما أنه يعمل في خدمة السفينة و مقيد في سجل رجال البحر إلا أنه يتميز بمركز قانوني مميز عن باقي البحارة، ويظهر ذلك من خلال نص المادة 412 من نفس القانون التي تنص على ما يلي: " يوضع الطاقم تحت السلطة المباشرة لريان السفينة الذي يتم تعيينه من المجهز طبقا للأحكام القانونية الخاصة بالأهلية".

من هنا يتضح لنا أن المعيار المعتمد في إضفاء صفة بحار على الشخص هو مكان العمل الذي يباشره فيه، بمعنى كونه يعمل على ظهر السفينة بغض النظر عن نوعها، ودونما اعتبار لنوع العمل الذي يقوم به البحار على متن السفينة، و على هذا الأساس يعد بحارا كل من الريان والمهندسين البحريين و الضباط و طيبب السفينة و عمال الخدمة العامة.

الفرع الثاني: تقسيمات البحارة.

نظرا لضخامة و حجم الأخطار التي قد تعترى الرحلة البحرية، كان لا بد من تجنيد مجموعة من الأشخاص الذين يعملون على التقليل منها و تلافيها وذلك بالتظافر فيما بينهم

¹ - الأمر رقم 76-80 المؤرخ في 29 شوال 1396 الموافق ل 23 أكتوبر سنة 1976 و المتضمن القانون البحري (جريدة رسمية رقم 29 المؤرخة في 10 أبريل 1977)، المعدل والمتمم بالقانون رقم 98-05 المؤرخ أول ربيع الأول عام 1419 الموافق ل 25 يونيو سنة 1998، (جريدة رسمية رقم 47 المؤرخة في 27 يونيو 1998)، والمعدل والمتمم بالقانون 10-04 المؤرخ في 05 رمضان عام 1431 الموافق ل 15 غشت 2010 (جريدة رسمية رقم 46 لسنة 2010).

و العمل كرجل واحد، لكن كل في منصبه المحجوز له والوظيفة المخول له أدائها على ظهر السفينة. هذا يجعل البحارة ينقسمون في العادة إلى عدة طوائف، ومن جهة أخرى يقسم أفراد الطاقم البحري حسب نوع السفينة ومكوناتها و أقسامها.

أولاً: تعريف الطاقم البحري.

يتكون طاقم السفينة من الريان و البحارة، و يمارس البحارة على متن السفينة نشاطات مأجورة و لها علاقة غير مباشرة باستغلال السفينة.¹

ووردت عدة تعريفات للطاقم، فهناك من عرفه بالنظر إلى تكوينه على أنه: " يتكون من الريان و باقي العاملين المستخدمين من قبل المجهز و المرتبطين معه بعقد استخدام بحري".²

هناك من أشار إلى تعريفه من خلال قوله: " يطلق على مجموع البحارة الذين يعملون على سفينة ما "الطاقم" و يأتي على رأسهم الريان الذي يعتبر عميد الطاقم".³ كما عرفه البعض على النحو التالي: " يتألف طاقم السفينة البحري من الأشخاص الذين يعملون على ظهرها بموجب عقد عمل يربطهم بمالك السفينة أو مجهزها، وعلى هذا فإن أهمية الطاقم ترتبط ارتباطاً وثيقاً بحجم السفينة و طبعة عملها".⁴

في حين تنص المادة 411 فقرة 1 من القانون البحري الجزائري على أنه: " يتكون طاقم السفينة من الريان و الضباط و البحارة الآخرين و الأشخاص العاملين في خدمة السفينة، و يعد المرشد أحد أفراد الطاقم خلال مدة عمله على متن السفينة".

¹ – ARNAUD MONTAS, droit maritime , 2 ème édition, Vuibert, 2015 ,page 90.

² --ANTONI VIALARD, Droit maritime, presse universitaires de France, page 181.

³ – عاطف محمد الفقي، قانون التجارة البحرية، طبعة أولى، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2007، صفحة، 213.

⁴ – هشام فرعون ، القانون البحري، دون طبعة، مطبعة كرم، دمشق، 1986، 1985، صفحة 81.

و تنص المادة 413 من القانون البحري الجزائري على أنه: " يجب أن يتكون مجموع أفراد طاقم السفينة من بحارة جزائريين و يجوز للوزير المكلف بالبحرية التجارية تحديد نسبة من البحارة الأجانب لتشكيل الطاقم أو الترخيص لبحار أجنبي بالإبحار لخدمة سفينة جزائرية". من جهته فإن المرسوم القديم و المتمثل في المرسوم 88-171 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر¹، كان يعرف عضو الطاقم على أنه: " كل شخص مبحر على متن السفينة و مقيّد في سجل الطاقم" و ذلك في المادة 7 الفقرة "ج". أما في ظل المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو النقل التجاري أو الصيد البحري² فقد عرف الطاقم في المادة 3 فقرة ب على أنه: " مجموعة منظمة من المستخدمين الملاحين المكلفين بالخدمات العامة للإطعام و الفندقية على متن السفن الخاصة بالركاب".

هذا ما أعطى لمصطلح الطاقم معنى مختلف عما تم عرضه سابقا، بمعنى أنه طبقا لهذا المرسوم أصبح المعنى ضيقا إذ أن الطاقم يشمل فقط المستخدمين الملاحين المكلفين بالخدمات العامة للإطعام و الفندقية على متن السفن الخاصة بالركاب، في حين يطلق مصطلح "نوتي" و الذي جاء تعريفه في المادة الثالثة نفسها فقرة أولى على تلك المجموعة المنظمة من المستخدمين المكلفين بالملاحة و استغلال سفن النقل البحري و التجاري و الصيد البحري. و من هنا حل مصطلح النوتي محل مصطلح الطاقم بالنسبة لهذه الفئة، و بالتالي وفقا لهذا المرسوم فإن البحارة ينقسمون إلى فئتين:

- النوتي: و هم عبارة عن مجموعة منظمة من المستخدمين الملاحين العاملين على متن السفن التجارية والصيد البحري و هم يتمثلون في الريان، ضابط و المهندسون.
- الطاقم: و يطلق على مجموع البحارة المكلفون بالخدمات العامة للإطعام والفندقية على متن السفن الخاصة بالركاب فقط.

¹ - المرسوم 88-171 المؤرخ في 02 صفر 1409 الموافق ل 13 سبتمبر 1988 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر، (جريدة رسمية 37 الصادرة في يوم 03 صفر 1409 الموافق ل 14 سبتمبر 1988).

² - المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المؤرخ في 15 صفر 1426 الموافق ل 26 مارس 2005، يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، (جريدة رسمية رقم 22 لسنة 2005).

ما هو ملاحظ أيضا أنه في ظل هذا المرسوم (05-102)، تم استبدال مصطلح بحار بمصطلح المستخدم الملاح و عرف على أنه: " كل شخص مقيد في سجل رجال البحر و يعمل في خدمة السفينة كما هو منصوص عليه في الأمر رقم 76-80 المؤرخ في 12 أكتوبر 1976".¹ و عليه فإنه في حالة تواجد مستخدمين مكلفين بالخدمة العامة على سفن أخرى غير تلك الخاصة بالركاب ففي هذه الحالة يطلق عليهم تسمية مستخدمين ملاحين (بحارة) و ليس طاقم.

ثانيا: طوائف البحارة.

إن ضرورات تقسيم العمل على متن السفينة أدت إلى انقسام البحارة إلى عدة فئات.² هذا ما ذهب إليه القانون البحري في المادة 411 فقرة ثانية حيث تنص على ما يلي: " و ينقسم طاقم السفينة بصفة عامة إلى مستخدمين على السطح و مستخدمين للمكينات و مستخدمين للخدمة العامة".

البحارة هم طاقم السفينة الذين يعملون على ظهرها، والمكون من الريان و ضباط الملاحنة و المهندسين البحريين و غيرهم ممن يقوم بخدمة السفينة، إلا أنه يجب أن نميز بين من يتولى السلطة في السفينة و هم الريان وضباط الملاحنة والمهندسون البحريون، و بين البحارة الذين يعملون في معاونتهم و تلزمهم طاعتهم. فمن البحارة من يعاون الريان والضباط في أعمال الملاحنة البحرية، ومنهم من يشتغل في إدارة آلات السفينة تحت إشراف المهندسين البحريين كالميكانيكيين، ومنهم من يقوم بالخدمة العامة لقضاء حاجات الطاقم والركاب كرئيس الخدم و الخدم و الطهارة و الخبازين.³

¹ - المادة 3 فقرة - ز- من نفس المرسوم 05-102 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين.

² - وهيب الإسبر، القانون البحري، (السفينة، أشخاصها، عقد النقل البحري)، دون طبعة، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2008، صفحة 104.

³ - أحمد محمود خليل، موسوعة التشريعات الفقهية تأصيلا وفقها وقضاء، (التقنين البحري المصري - النقل البحري، الحوادث البحرية، التأمين البحري- معلقا عليها بأحكام محكمة النقض المصرية)، دون طبعة، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2010، صفحة 33.

1 - مستخدمو السطح:

المقصود بمستخدمي السطح مجموع الأفراد الذين يعملون على توجيه السفينة أو يساعدون ضباط الملاحة في توجيهها¹ و عليه مستخدمو السطح هم:

أ-الريان:

لا خلاف في أن أهم شخص في السفينة هو ريانها و هو الذي يتولى قيادتها و إدارتها² فهذا المصطلح يعبر عن الشخص الذي يمارس بصفة قانونية ومنتظمة قيادة السفينة.³ و يعرف أيضا على أنه الشخص الذي يوجه السفينة، و يتحصل على هذه الرتبة بناء على الشهادة التي يحوزها.⁴ و من هذا المنطلق فإن الريان هو الشخص الذي يتولى مهمة قيادة السفينة و الذي له سلطة عليها و يسمى باللغة الفرنسية " capitaine ".⁵

جاء تعريف الريان أيضا في ملحق الاتفاقية الدولية لسنة 1978 الخاصة بمستويات التدريب و إصدار الشهادات و أعمال النوبات للعاملين في البحر و ذلك في القاعدة 1 / 1 فقرة ج على أنه : " كلمة ريان تعني الشخص الذي يتولى قيادة السفينة". و نفس التعريف جاء في المادة 580 من القانون البحري الجزائري: " يتولى قيادة السفينة ريان يعين من بين الأشخاص المؤهلين قانونا".

مما تقدم ذكره إذن، يمكن القول أن الريان هو الشخص الذي يتولى قيادة السفينة ويكون مسؤولا عنها ، و يعد من البحارة لأنه يعمل في خدمة السفينة و مقيد في سجل رجال البحر . نكتفي في هذه النقطة بتعريف الريان دون التطرق للعناصر الأخرى ذلك لأننا سنخصص

¹ - وهيب الإسبر، المرجع السابق، صفحة 107.

² - محمد عبد الفتاح ترك، التصادم البحري ودور العنصر البشري في وقوعه، دون طبعة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2003، صفحة، 125.

³ - DELICE DE CET BERTIN, introduction au droit maritime, édition ellipses, paris, 2008, page 50.

⁴ - ALLAIN Le BAYON, Dictionnaire de droit maritime, presses universitaires de rennes, Mayenne, 2011, page 50.

⁵ - محمود شحات، المختصر في القانون البحري الجزائري، دون طبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2016، صفحة 43.

المطلب الثاني كاملا لدراسة الريان لأنه يتميز بمركز قانوني مختلف عن المركز القانوني لسائر البحارة الذين يشكلون الطاقم البحري.

ب- كبير الضباط:

هو ضابط الملاحة الذي يلي الريان مباشرة في المرتبة و الذي عليه مسؤولية قيادة السفينة في حالة عدم قدرة الريان على القيام بمسؤولياته.¹ ورد تعريف مصطلح "ضابط" في ملحق في الاتفاقية الدولية الخاصة بمستويات التدريب و إصدار الشهادات وأعمال النوبات لسنة 1978، بحيث نصت القاعدة 1/1 فقرة د على أنه: " ضابط تعني أحد أعضاء الطاقم غير الريان و المعين بهذه الصفة عملا بالقانون أو القواعد الوطنية أو بموجب الاتفاقيات الجماعية أو العرف في حالة غياب مثل هذه القوانين أو القواعد".

واصلت نفس القاعدة 1/1 المذكورة أعلاه في الفقرة ه تعريفها لضابط السطح على أنه: " ذلك الضابط المؤهل في قسم السطح". أما في فقرتها "د" عرفت نفس القاعدة 1/1 الضابط الأول على أنه : " ضابط السطح الذي يلي الريان في المرتبة، والذي تقع على عاتقه قيادة السفينة في حالة عجز الريان".

2- طاقم الآلات.

يتكون طاقم الآلات من الميكانيكيين الذين يقومون بالسهر على آلات السفينة² وهم: ضابط مهندس، كبير المهندسين، مهندس ثان، مساعد ضابط مهندس.

أ- ضابط مهندس:

هو الشخص المؤهل فنيا لتولي تشغيل و صيانة الآلات المحركة بالسفينة و يكون مسؤولا عنها خلال نوبة الملاحة³ وهذا يعني ذلك الضابط المؤهل في قسم الماكينات⁴.

¹ - إيمان فتحي حسن الجميل، أشخاص الملاحة البحرية، طبعة أولى، مكتبة الوفاء القانونية للنشر، الاسكندرية، 2010، صفحة 221.

² - وهيب الإسبر، المرجع السابق، ص 107.

³ - إيمان فتحي حسن الجميل، نفس المرجع، صفحة 221.

⁴ - القاعدة 1/1 فقرة " ز" من ملحق الاتفاقية الدولية الخاصة بمستويات التدريب و إصدار الشهادات وأعمال النوبات للعاملين في البحر 1978.

ب- كبير المهندسين:

تعني أقدم ضابط مهندس مسؤول عن قوة الدفع الميكانيكية للسفينة¹، إذن هو أعلى مهندسي السفينة رتبة و المؤهل فنيا لتحمل مسؤولية و إدارة و صيانة و سلامة الآلات المحركة بالسفينة.²

ج- مهندس ثان:

تعني ضابط المهندسين الذي يلي كبير المهندسين في المرتبة و الذي يقع على عاتقه مسؤولية قوة الدفع الميكانيكية للسفينة في حالة عجز كبير المهندسين.³

د- مساعد ضابط مهندس:

هو الشخص المعين تحت التدريب لكي يصبح ضابط مهندسا، والمعين بهذه الصفة عملا بالقانون أو القواعد الوطنية.⁴

3- طاقم الاتصالات.

أوجب تطور وسائل الاتصالات الحديثة وجود عدد من الضباط المتخصصين في هذا المجال على متن السفينة المتطورة.⁵ و تنقسم هذه الفئة من البحارة إلى:
أ- ضابط الاتصالات اللاسلكية أو ضابط الراديو:

يعبر هذا المصطلح عن ذلك الشخص الذي يحمل شهادة عامل تشغيل تلغراف من الدرجة الأولى أو من الدرجة الثانية أو الشهادة العامة لعامل تشغيل الاتصالات اللاسلكية الخاصة بالخدمة البحرية المتحركة و الصادرة وفقا لأحكام وقواعد الاتصالات اللاسلكية ، و الذي يعمل بمحطة التلغراف اللاسلكي للسفينة التي يتحتم تزويدها بمثل هذه المحطة تطبيقا لأحكام الاتفاقية الدولية لسلامة الأرواح في البحار.⁶

¹ - حسب القاعدة 1/1 فقرة ح من ملحق الاتفاقية.

² - إيمان الجميل، أشخاص الملاحة البحرية، المرجع السابق، صفحة 121.

³ - القاعدة 1/1 فقرة ط من ملحق الاتفاقية.

⁴ - القاعدة 1/1 فقرة ي من ملحق الاتفاقية.

⁵ - وهيب الإسبر، المرجع السابق، صفحة 108.

⁶ - القاعدة 1/1 فقرة ك من ملحق الاتفاقية.

ب- عامل تشغيل التليفون اللاسلكي:

يعني الشخص الذي يحمل شهادة مناسبة صادرة وفقا لأحكام قواعد الاتصالات اللاسلكية.¹

4- الطاقم الخدمي.

يقصد بهم الأشخاص الذين يقومون بأعمال التنظيفات و خدمة الغرف و تحضير الطعام على متن السفينة.²

بعد أن خصصنا المطلب الأول لإدراج بعض التعريفات و توضيح بعض المفاهيم الخاصة بالبحارة ككل، ارتأينا أن ندرس ريان السفينة في مطلب مستقل كونه ينفرد بمركز قانوني مميز عن باقي رجال الطاقم في مطلب ثان عنوناه بريان السفينة.

المطلب الثاني: ريان السفينة.

يعد الريان أهم أشخاص الملاحة البحرية على متن السفينة، حتى قيل عنه قديما أنه السيد على السفينة بعد الله عز وجل.³ هذه الأهمية نتاج تمتعه بسلطات واسعة حولها له القانون و العرف البحري، بحكم أن الملاحة البحرية تتطلب أن تتوافر شروط فيه و مؤهلات معينة ليتمتع بهذه السلطات، لأن وظيفته حساسة لأنه يمارس قيادة و إدارة سفينة تقل أشخاصا وممتلكات و بضائع.

المركز القانوني الخاص للريان لا نجد له مثيلا في البر، فهو يمثل السلطة العامة على ظهر السفينة و بالتالي أي قرار يتعلق بهذه الاخيرة يعود إليه. لأن العبور بسفينة تجوب البحار بعيدا عن سلطات الدولة سواء أكانت في البحر العام أو في ميناء أجنبي يؤدي إلى أن تخضع لقواعد قانونية خاصة تتناسب مع طبيعتها، كما تخضع علاقات العمل في البحر

¹ - القاعدة 1/1 فقرة ل من ملحق الاتفاقية.

² - وهيب الإسبر، المرجع السابق، صفحة 108.

³ - محمد فريد العريني ، هاني دويدار ، مبادئ القانون التجاري والبحري، دون طبعة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2000، صفحة 504.

القواعد قانونية خاصة تختلف عن القواعد القانونية التي تحكم العمل البر. ¹ حيث نجد الريان يرتبط بمالك السفينة أو تجهزها بعقد عمل بحري شأنه شأن باقي البحارة، و من ثم فهو يخضع كلية لأحكام العقد إلا أنه ينفرد بأحكام خاصة و يعود السبب في ذلك إلى تعدد صفته القانونية تبعا لتعدد وظائفه. ²

الفرع الأول: علاقة الريان بالمجهز.

يعتبر مجهزة كل شخص طبيعي أو معنوي يقوم باستغلال السفينة على اسمه إما بصفته مالكا للسفينة و إما بناء على صفات أخرى يخولها له الحق باستعمال السفينة. ³ لدراسة علاقة الريان بالمجهز لا بد من التطرق لمسألة تعيين الريان و عزله من جهة و طبيعة هذه العلاقات من جهة أخرى.

أولا: تعيين الريان وعزله.

لا يستطيع المجهز بمفرده القيام بمتطلبات الاستغلال البحري فهو في حاجة إلى من يساعده و يتولى قيادة السفينة و إدارة الرحلة البحرية من الناحية الفنية و المقصود هنا الريان الذي يرأس رجال الطاقم البحري (ضباط وملاحين) ، الذين يستجيبون لأوامره و يقومون بتنفيذها لضمان حسن سير العملية البحرية بأمان ⁴ ، و هذا ما يفسر الصلاحية المخصصة للريان في اختيار أفراد طاقمه. ⁵ و سواء كان المجهز مالكا للسفينة أو مستغلا لها، فإنه يتمتع بسلطة تعيين الريان و عزله كونه هو رب عمل هذا الأخير. إذ تجد هذه السلطة سندا في نص المادة 575 من القانون البحري الجزائري التي تنص على ما

¹ إيمان الجميل، الريان (المركز القانوني، الحقوق و الالتزامات والمسؤوليات و السلطات)، طبعة أولى، المكتب الجامعي للنشر، مصر، 2014، صفحة 7.

² محمود شحات ، المرجع السابق، صفحة 43.

³ حسب نص المادة 572 من القانون البحري الجزائري.

⁴ إيمان الجميل، المالك والمجهز للسفن البحرية وفقا للتشريع الوطني و الاتفاقيات الدولية، طبعة أولى، المكتب الجامعي للنشر، مصر، 2014، صفحة 7،8.

⁵ - La responsabilité personnelle du capitaine de navire(Etude historique et critique), thèse pour le doctorat, faculté de droit, université de paris, présentée et soutenue le 25 mai 1985, page 289.

يلي: " يحق للمجهز تعيين و عزل ربان السفينة مع مراعاة أحكام الفصل التالي التي تبين بصراحة مجال نشاطه".

إذن المجهز هو الذي يتولى تعيين الربان و لكن يجب عليه أن يختار ربانه من ذوي الكفاءات.¹ لأنه بحكم كفاءته وخبرته ملزم باتخاذ جميع التدابير اللازمة لتفادي الأضرار التي من شأنها أن تلحق بالسفينة و الأشخاص أو البضاعة الموجودة على متنها.² و عليه فإن المجهز لا يكون حرا في اختيار الربان بل عليه مراعاة ما يشترطه القانون من مؤهلات فيمن يعد ربانا، إذ لا بد أن يكون حاملا للشهادة المطلوبة.³ و هذا ما يعرف ب "مبدأ التأهيل القانوني للربان"، أي كل شخص مؤهل لقيادة السفينة و يكون مسؤولا عنها بما في ذلك ضابط الملاحة و المهندسين البحريين الذين يتشكل منهم طاقم السفينة.⁴ و هذه الشهادات و المؤهلات لا تخضع للسلطة التقديرية للمجهز بل هي مؤهلات محددة قانونا تحكمها النصوص القانونية و الاتفاقات الدولية المصادق عليها من قبل الدولة. و إذا كانت السفينة مملوكة على الشيوخ فإن لمدير الشيوخ البحري حق تعيين الربان، وإلا وجب مراعاة الأغلبية اللازمة لكل قرار يتعلق باستغلال سفينة مملوكة على الشيوخ.⁵

للمجهز حق عزل الربان في أي وقت، ويرجع ذلك إلى أن هذا الأخير يتمتع بسلطات واسعة في مباشرته لعمله و الذي يتم في جانبه الأكبر بعيدا عن المجهز ، و بالتالي له حق عزله متى فقد فيه الثقة، خاصة و أن السفينة ثروة كبيرة لا يصح أن تبقى تحت يد من لا

¹ - جلال وفاء محمدين، المبادئ العامة في القانون التجاري و البحري، دون طبعة، الدار الجامعية للنشر، بيروت، 1991، صفحة 428.

² - MINCEA MATEESCO, le droit maritime et le droit aérien de L'U.R.S.SA L'heure de la coexistence pacifique, édition pédone, paris, page 295.

³ - هاني دويدار، موجز القانون البحري، دون طبعة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر و التوزيع، بيروت، 1997، صفحة 136.

⁴ - محمود شحماط، المرجع السابق، صفحة 44.

⁵ - هاني دويدار، نفس المرجع، صفحة 136.

يؤتمن عليها.¹ إذ يقرر الفقه أن حق المجهز في عزل الريان يتعلق بالنظام العام و بالتالي لا يجوز الاتفاق في عقد العمل البحري على حرمان المجهز من هذا الحق.²

تذهب معظم التشريعات إلى الاعتراف بحق الريان في الحصول على تعويض جراء عزله دون عذر مقبول حيث نصت على ذلك صراحة في تشريعاتها البحرية، كما هو الشأن بالنسبة للقانون البحري المصري و بالتحديد في المادة 92 منه التي جاء فيها ما يلي: " للريان في حالة عزله الحق في التعويض إن كان له مقتضى وفقا للقواعد العامة".³ أما فيما يخص التشريع الجزائري فيتم تطبيق القواعد العامة الواردة في قانون العمل، للحصول على التعويض في حالة العزل التعسفي و انتفاء الخطأ الجسيم.

ثانيا: طبيعة علاقة الريان بالمجهز.

رغم أن الريان يرتبط مع المجهز بعقد عمل بحري، إلا أن هذه العلاقة التعاقدية تبقى ذات طابع خاص، إذ يكتنف موضوع تحديد الطبيعة القانونية لعلاقة الريان بالمجهز كثيرا من الصعوبات وهذا لما يعتريها من غموض. و على الرغم من أن الريان تابع للمجهز بعقد عمل إلا أنه من المتصور أن يخرج من التبعية المفترضة في حقه للمجهز، إذا تعلق الأمر بالنواحي الفنية لقيادة السفينة.

كذلك من المتصور أيضا أن يخرج الريان عن إشراف المجهز، إذ أنه يقود أداة الرحلة البحرية في عرض البحر دون الخضوع لتوجيهات هذا الأخير، وهذا ما معناه أن التبعية و الإشراف هما مناط عقد العمل، فقد يتعذر توافرها في عقد عمل الريان الذي يربطه بالمجهز أو مالك السفينة.⁴ لهذا أثار تحديد الطبيعة القانونية لعلاقة الريان بالمجهز جدلا

¹-محمود شحماط، المرجع السابق، صفحة، 44.

²- هاني دويدار، القانون البحري في ضوء القانون اللبناني و الاتفاقيات الدولية، دون طبعة، دار النهضة العربية، بيروت، 1995، صفحة 130.

³- أنظر القانون رقم 8 لسنة 1990، الصادر برئاسة الجمهورية بتاريخ 26 رمضان 1410 الموافق ل 22 أبريل 1410.

⁴- عبد الرحيم محمد عبد الله عوض العمودي، المركز القانوني للريان و سلطاته، دون طبعة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2005، صفحة 39.

كبيراً لا يزال محتتماً حتى اليوم.¹ مما يدفع بنا للتعرض لمختلف الآراء الفقهية حول المسألة و موقف المشرع الجزائري من هذه العلاقة.

1-الاختلاف الفقهي حول طبيعة علاقة الريان بالمجهز:

نظراً لصعوبة تحديد الطبيعة القانونية للريان بالمجهز اختلف الفقه كثيراً و مرد هذا الاختلاف و الجدل لمواطن عديدة.² إذ نجد الريان يمثل السلطة العامة في أدق اختصاصاتها، لكن لا يمكن الجزم بالمقابل أنه موظف عام أو سلطة عامة لأن هذا القول لا يتفق مع صفته كتابع للمجهز أو وكيل عنه، كما لا يمكن أن يكون هناك موظف عام يوظفه المجهز أو يعزله، ومن جهة أخرى و إن كان الريان تابعا للمجهز فإن هذه التبعية غير مطلقة ، إذ لا سلطة لهذا الأخير عليه فيما يتعلق بقيادة السفينة.

يتمحور الخلاف حول طبيعة علاقة الريان بالمجهز هل هي علاقة عقد عمل أو عقد وكالة؟

خاصة و أن الريان يقوم أحيانا بدور النائب القانوني للمجهز في بعض الاختصاصات التجارية، بل علاوة على ذلك فإنه يجد نفسه في مركز النائب عن المجهز و عن أصحاب البضائع و الشاحنين دون وجود اتفاق، و ذلك عندما تتعرض السفينة للخطر أثناء الرحلة البحرية.³ فساعتها يكون ملزماً بإنقاذ ما يمكن إنقاذه من البضائع المشحونة، مما يتطلب منه إنفاق مصروفات لأجل ذلك و يحق له أن يطالبهم بها، كما أنه تحقيقاً لمصالح المجهز والشاحنين و عند وجود خطر فقد يتم التضحية ببضائع أثمن و كذا السفينة طبقاً لقواعد الخسائر المشتركة.⁴

¹- مصطفى كمال طه، أساسيات القانون البحري، (دراسة مقارنة)، طبعة ثانية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2012، صفحة 141.

² - ROBERT GARRON, la responsabilité du capitaine de navire, librairies technique paris, 1966, page 85.

³- هذا ما نصت عليه المادة 587 من القانون البحري الجزائري.

⁴- إيمان الجميل، الريان، المرجع السابق، صفحة، 22.

أمام كل هذا الخلاف و الجدل فإنه لا مفر من عرض مختلف الآراء الفقهية حول تكييف علاقة الريان بالمجهز للخلوص لأرجحها:

أ- الرأي الأول: علاقة الريان بالمجهز علاقة عمل.

يكيف البعض علاقة الريان بمالك السفينة على أنها علاقة عمل، فيكون بمثابة أجير لدى المجهز الذي يربطه به عقد عمل و بالتالي تربطه به علاقة تبعية، بمعنى أنه حين يقوم بعمله على متن السفينة يكون دوره مشابها لدور العامل حين يخضع لسلطة رب العمل. لكن يؤخذ على هذا الرأي أن اعتبار الريان مجرد عامل تربطه علاقة عمل بالمجهز هو تكييف قاصر¹ بدليل أن العامل لا يقوم إلا بأعمال مادية تحت إشراف صاحب العمل، في حين يقوم الريان بأعمال مادية و قانونية، إذ أنه يتعاقد لأغراض مرتبطة بالسفينة، ك شراء الوقود و يرهن السفينة و يسلم البضائع لأصحابها.² و بالتالي يقوم الريان بأعمال قانونية تخرج عن نطاق عقد العمل حيث أنه يمكنه التعاقد مع البحارة في الظروف الاستثنائية، كما أنه يمارس الوظيفة التجارية لحساب المجهز.

ب-الرأي الثاني: علاقة الريان بالمجهز علاقة وكالة.

اتجه البعض إلى القول بأن الريان وكيل بأجر عن المجهز³ و حسب هذا الرأي لا يعد الريان عاملا لديه و إنما يرتبط معه بعقد وكالة. إلا أنه يعاب على هذا الرأي أنه يتجاهل ما يقوم به الريان من أعمال مادية لا يمكن اعتبارها ملحقة باختصاصه و تابعة لها، كما أن الوكالة لا تتعدى إلا باتفاق أطرافها، إلا أن الريان يستمد سلطته في تمثيل المجهز من القانون دون حاجة لاتفاق على ذلك في عقد العمل البحري.

¹ - محمد فريد العريني، محمد سيد الفقي، القانون البحري والجوي، المرجع السابق، صفحة 250.

² - لطيف جبر كوماني، القانون البحري (السفينة، أشخاص الملاحة ، النقل، البيوع، التأمين)، دون طبعة، مكتبة دار الثقافة للنشر، عمان، دون سنة نشر، صفحة 79.

³ - عبد الرحيم محمد عوض، المرجع السابق، صفحة 45.

ج-الرأي الثالث: علاقة الريان بالمجهز عمل قانوني شرطي.

يذهب أصحاب هذا الرأي إلى أن الريان لا يعتبر ممثلاً للمجهز إلا بعد إبرام عقد العمل، ومن هنا هو مرتبط معه بعلاقة قانونية شرطية، أي أن إبرام عقد عمل الريان يعتبر بمثابة شرط يؤدي تحقيقه إلى إسناد مركز قانوني معين للريان. بحيث لا يترتب على العقد المبرم سوى إسناد مركز قانوني موضوعي محدد ابتداء وهو إسناد مركز الريان إلى شخص معين. ومن هنا و حسب هذا الرأي فإن الريان يعد نائباً قانونياً للمجهز بحيث يستمد نيابته من القانون مباشرة لا من العقد المبرم بينه و بين المجهز، من منطلق أن العقد المبرم بينهما ما هو إلا "عقد قانوني شرطي" لتطبيق نظام تكفل القانون بتحديد مسبقاً لا يملك الأفراد أي حرية في تعديله. وما يؤخذ على هذا الرأي أنه أخرج الرابطة بين الريان والمجهز عن طبيعتها القانونية الصحيحة، كونها علاقة تعاقدية تقوم على الرضا لكن لها أحكام خاصة لأن الريان يمثل المجهز و ينفذ أوامره.¹

2- موقف المشرع من علاقة الريان بالمجهز.

إن الجدل و الاختلاف الفقهي حول تكييف الطبيعة القانونية للعلاقة التي تربط الريان بالمجهز لم يحسم المسألة، بل زادها تضارياً و تأرجحاً بين رأي و آخر، لهذا ارتأينا اللجوء لموقف المشرع من هذه العلاقة من أجل توضيحها و الوقوف على التكييف الصحيح لها. فهناك عدة نصوص قانونية تثبت الصفة الأولى للريان، أي كونه **مستخدم لدى المجهز**، أي أن العلاقة بينهما علاقة عمل شأنه شأن سائر البحارة.

حيث نجد نص المادة 384 من القانون البحري الجزائري حين عرفت البحار فإنها اعتبرته كل شخص يعمل في خدمة السفينة و مقيد في سجل رجال البحر، و اعتبرت الريان قائد طاقم السفينة و رئيسه، و هذا ما يوضح أن العلاقة علاقة عمل. كما أننا نجد المادة 411 من نفس القانون تنص على أنه: " يتكون طاقم السفينة من الريان و الضباط و البحارة الآخرين و الأشخاص العاملين في خدمة السفينة". مما يوضح أن الريان مستخدم لدى المجهز. و المادة 412 من ذات القانون نجدها

¹- مصطفى كمال طه، أساسيات القانون البحري، المرجع السابق، صفحة 141.

أيضا تعبر على علاقة الريان بالمجهز بحيث جاء فيها: " يوضع الطاقم تحت السلطة المباشرة لريان السفينة الذي يتم تعيينه من المجهز طبقا للأحكام الخاصة بالأهلية". و في نفس الصدد تنص المادة 428 من نفس القانون على إلزام المجهز بإعداد عقود كتابية للبحارة الذي يأتي على رأسهم الريان، أما المرسوم التنفيذي 05-102 المذكور سابقا الذي جاء ليحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري يبرز أن العلاقة علاقة عمل بشكل واضح من عنوانه وتسميته.

زيادة على كون الريان عاملا بحريا مستخدما من قبل المجهز تجمع بينهما علاقة عمل، فإنه يعد وكيلا عن هذا الأخير و ممثاله ، وقد استقر الرأي بين جميع الفقهاء على اعتبار الريان ممثلا ونائبا قانونيا عن المجهز¹ كما سبق و أن فصلنا فيه سابقا. و هذا الوصف الثاني أضفاه القانون على العلاقة بينهما بنصوص صريحة وواضحة لا تحتمل التأويل. فالمادة 460 من القانون البحري الجزائري جاءت صريحة بنصها على أنه " يعد الريان الرئيس السلمي لجميع أفراد الطاقم و يمثل المجهز على متن السفينة".

و يمكن أن نستشف صفة الوكيل من خلال نص المادة 577 من ذات القانون التي جاء فيها: " يكون المجهز مسؤولا عن أعماله و أعمال وكلائه في البر والبحر الذين يساعدونه في استغلال السفينة... " و إذا ربطنا النص الثاني بالأول نجد أن الريان أيضا مقصود بهذه المادة ويدخله ضمن ممثلي المجهز.

و هناك نص صريح آخر يوضح علاقة الوكالة بينهما ألا وهو نص المادة 583 من القانون البحري الجزائري التي تنص على أنه يمثل الريان المجهز بحكم القانون خارج الأماكن التي تقع فيها مؤسسته الرئيسية أو الفرع و ذلك في إطار الاحتياجات العادية للسفينة و الرحلة. كما أعطت المادة 584 من نفس القانون الحق للريان بأن يستدين باسم المجهز و أن يعقد باسمه عمليات القرض على أن يكون ذلك في الحالة التي تكون فيها هذه العمليات حتمية لتغطية و حماية و لاستمرار الرحلة بصفة عامة، و إذا علم المجهز و لم يقدم الوسائل و التعليمات اللازمة أو عندما يتضح بأن الاتصالات مع المجهز غير ممكنة. و في حالة حصول نزاع يتعلق بالسفينة و الرحلة خارج الأمكنة التي تقع فيها المؤسسة

¹ - مصطفى كمال طه، أساسيات القانون البحري، المرجع السابق، صفحة 141.

الرئيسية للمجهز أو يقع فيها فرع لها، يقوم بتمثيل المجهز أمام القضاء سواء أكان مدعيا أو مدعى عليه، إلا إذا عين المجهز لهذا الغرض ممثلا آخر عنه.¹

خلاصة القول أنه كلما تعلق الأمر بالأعمال الفنية كقيادة السفينة مثلا تكون العلاقة التي تربط الريان بالمجهز علاقة عمل بموجب عقد العمل البحري، أما بالنسبة للاختصاصات الإدارية و التجارية كإبرام عقود النقل مثلا تعد وكالة قانونية نص عليها القانون صراحة و فقا لشروط وحدود معينة. لهذا كان لزاما توضيح وتبيان الاختصاصات المختلفة التي تميزه عن باقي رجال الطاقم من جهة و توضح علاقته بالمجهز من جهة أخرى، و هذا موضوع الفرع الثاني، فيما سنتطرق لسلطات الريان في الباب الثاني عند حديثنا عن النظام التأديبي و الجزائي للبحارة.

الفرع الثاني: اختصاصات الريان.

ما يميز الريان أنه يتمتع بمجموعة من الاختصاصات، فهو يمارس بوصفه رئيسا للطاقم وظيفتين أحدهما فنية و أخرى تجارية.

أولا: الوظيفة الفنية.

تعد هذه الوظيفة من أهم اختصاصات الريان²، ويقصد بها الوظيفة التي تتعلق بقيادة السفينة و إدارتها و الإشراف على الرحلة البحرية حسب الحدود المقرر لها. إذ يجب أن يكون ملما بشكل كامل بالأمر الملاحية بما فيها استعمال الوسائل الملاحية الحديثة المساعدة مثل بوصلة الجيرو و الراديو باحث الاتجاه و جهاز الصدى الصوتي وجهاز تثبيت الوضع، وغير ذلك من الأمور الفنية من أجل حسن إدارة السفينة و يرفض كل أمر من المجهز مخالفا للأصول الفنية. و يبطل شرط المجهز الذي يقيد به الريان في أداء وظيفته الفنية التي يجب أن يمارسها بكفاءة و حسب الاصول الفنية المتبعة في إدارة السفينة.

¹ - المادة 588 من القانون البحري الجزائري.

² - عبد الرحيم عوض، المرجع السابق، صفحة 60.

طبقاً لنص المادة 581 من القانون البحري الجزائري، فإن للريان وحده قيادة السفينة وإدارة الرحلة البحرية، و بالتالي لا يجوز له أن يسند قيادة السفينة إلى شخص آخر سواه. لكن إذا توفي أو أصابه مرض أو تغيب أو حصل له أي مانع يمنعه من قيادة السفينة خلال الرحلة ، هنا يحل محله أعلى ضباط السطح رتبة إلى حين تعيين ريان جديد. مع ضرورة إعلام المجهز على الفور بجميع الحالات التي تحول دون ممارسته لقيادة السفينة¹.

نجد اختصاصات الريان الفنية تلقي أعباء و تكاليفاً على عاتقه نص عليها القانون² وهي:

- يجب على الريان أن يقوم بقيادة السفينة حسب مبادئ فن الملاحة و حسب القواعد و الأعراف البحرية الدولية الجاري بها العمل و حسب الأحكام الخاصة الوطنية المتعلقة بالمياه الإقليمية و المطبقة من الدول و هذا ما نصت عليه المادة 592 من القانون البحري الجزائري. إذ تشير القواعد الدولية لمنع التصادم مثلاً إلى ملاحظة تمهيدية، هي بمثابة التزام حقيقي له قيمة القواعد الآمرة، ويشكل عدم مراعاتها خطأ يترتب المسؤولية عن السفينة التي لا تحترمها³ و معنى ذلك عليه أن يقود السفينة وفقاً للأصول الفنية في هذا الصدد من حيث مراعاة سرعة و اتجاه الرياح و التيارات البحرية، كما يجب عليه احترام خطوط الملاحة البحرية المتعارف عليها دولياً، واحترام اشتراطات خطوط الشحن طبقاً للقواعد الدولية⁴. كما يتوجب على الريان أن يتخذ كافة الاحتياطات لتلافي حدوث الكوارث المحتملة و ذلك على ضوء تقارير الأرصد الجوية و بحكم خبرته و درايته بطبيعة البحار والسواحل التي تعبرها السفينة.

¹ - عبد القادر العطير، باسم محمد ملحم، الوسيط في شرح قانون التجارة البحرية (دراسة مقارنة)، طبعة أولى، دار الثقافة للنشر، الأردن، 2009، صفحة 155.

² - هاني دويدار، الوجيز في القانون البحري، المرجع السابق، صفحة 88.

³ - ملك شقرب، مخاطر التصادم البحري في ظل الاتفاقيات الدولية و التشريع العربي، طبعة أولى، مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية، 2016، صفحة 2016، صفحة 87.

⁴ - محمد فريد العريني، هاني دويدار، مبادئ القانون التجاري و البحري، دون طبعة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2000، صفحة 508.

- كما يتوجب على الربان أن يخضع سفينته قبل السفر للمعاينة لبيان مدى صلاحيتها للملاحة و يتأكد من كفاية المون واللوازم خلال الرحلة البحرية.¹

هذا ما نصت عليه المادة 589 من القانون البحري الجزائري التي جاء فيها: " يجب على ربان السفينة قبل البدء في الرحلة أن يتأكد من أن السفينة في حالة جيدة للملاحة و الأمن و تحتوي على طاقم كاف ومجهزة تجهيزا جيدا و ممونة و قادرة على قبول الحمولة و نقلها و حفظها".

إذ يقتضي التأكد من صلاحية السفينة للملاحة، إخضاعها للمعاينة للحصول على شهادات الملاحة تسلم من قبل السلطات الإدارية البحرية قبل أن تبدأ بالإبحار، وهذه الشهادات تكون حسب نوع الملاحة التي تقوم بها السفينة كرخصة الملاحة أو بطاقة المرور مثلا و التي تحدد بقرار من الوزير المكلف بالتجارة البحرية.² فكل سفينة تقوم بالملاحة البحرية لا بد أن تتوفر فيها شروط خاصة بسلامة و أمن الملاحة.³ وعليه لا بد من أن تخضع كل سفينة لتفتيشات و معاينات تسمى " تفتيش الوضع في الخدمة" أو التفتيش الدوري أو التفتيشات الإضافية عند الاقتضاء.⁴

قبل وضع السفينة في الخدمة، يجب أن يشمل التفتيش على الفحص الكامل لبنيتها و تمديداتها اللاسلكية الكهربائية و آلات الانقاذ و ماكيناتها و معدات تجهيزها بما فيها تفتيش غاطسها بالحوض الجاف و كذلك تفتيش مراجلها داخليا وخارجيا.⁵ و هذا

¹- عبد القادر العطير، باسم ملحم، مبادئ القانون التجاري والبحري، المرجع السابق، صفحة 156.

²- من المعلوم أن رقابة الدولة على ممارسة النشاط البحري على مستويين:

- رخصة المرور: هي شهادة ملاحية تمنح من الجهات الإدارية البحرية المختصة للسفن التي تقوم بالملاحة البحرية الاتفاقية و المعينة خصيصا لمصلحة عمومية إذ تعد الرخصة بمثابة صلاحية السفينة للملاحة.

- بطاقة المرور: هي شهادة تمنح من قبل السلطة الإدارية البحرية المختصة للسفن التي تقوم بالنزهة و التي ليس لها طاقم مأجور، قد تكون البطاقة فردية أو جماعية.

³- حيث تنص المادة 222 من القانون البحري الجزائري على أنه: " كل سفينة تقوم بالملاحة البحرية يجب أن تكون على حالة صالحة للملاحة و مجهزة و تجهيزا مناسباً و صالحة للاستخدام الذي خصصت له".

⁴- أنظر المادة 228 من القانون البحري الجزائري.

⁵- أنظر المادة 229 من القانون البحري الجزائري.

التفتيش يكون دوريا كل سنة أو سنتين حسب صلاحية شهادة السلامة حسب نص المادة 230 من القانون البحري الجزائري. كما أن السفينة تخضع لتفتيش إضافي عام أو جزئي حسب الحالة، عندما ينتج حادث أو يلاحظ عيب ما يخل بسلامة السفينة أو بفعالية أو بكمال آلات الانقاذ أو المدة أو عندما تتعرض لتصليات أو ترميمات هامة، حسب ما جاء في نص المادة 231 من القانون البحري الجزائري. مع إمكانية إخضاع أي سفينة لتفتيش يسمى "تفتيش السفر" قبل مغادرتها أحد الموانئ الجزائرية، و يمكن أن يجرى هذا التفتيش بمبادرة من رئيس المنظمة البحرية أو يطلبه مالك السفينة حسب ما جاء في نص المادة 232 من نفس القانون. و لابد أن تكون التفتيشات ناجعة بمعنى تسمح بالتأكد من أن السفينة في حالة مرضية و تتناسب و نوع الملاحة التي تقوم بها و أنها في حالة جيدة و تستجيب لنصوص الاتفاقية الدولية لسلامة الملاحة و سلامة الأرواح و كذلك لأحكام الأمن النظامية.¹

- موازاة مع كل هذا على الريان المحافظة على صلاحية السفينة للملاحة خلال الرحلة البحرية و ذلك ببذله العناية اللازمة لضمان سلامة جسم السفينة و آلتها و الابتعاد عن المناطق التي يمكن أن تعرض السفينة للعطب، و هذا ما نصت عليه المادة 591 من القانون البحري الجزائري التي جاء فيها: " يجب أن يسهر الريان خلال الرحلة على حفظ السفينة في حالة جيدة للملاحة و كذلك على أمن الأشخاص المبحرين على متنها و حفظ الحمولة.

- تحتم المادة 601 من نفس القانون المذكور أعلاه على الريان استعمال خدمات المرشد و القاطرة عندما تتطلب أنظمة أو أمن السفينة ذلك، وفي حالة الخطر الجدي عليه طلب الاسعاف من سفينة أو أكثر.

- كما يتعين على الريان أن يضمن كفاية الوقود اللازم لتشغيل محركات السفينة حتى يتسنى لها إنجاز رحلتها، بالإضافة للمواد الأخرى اللازمة لتسيير أداة الرحلة البحرية.

يتمتع الريان في أداء وظيفته الفنية باستقلال تام عن المجهز، بشأن كيفية قيادته للسفينة، لأن ذلك يدخل في صميم اختصاصاته فهو عميد السفينة ودكتاتورها، ولا يجوز

¹- أنظر المادة 233 من القانون البحري الجزائري.

للمجهز أن يصدر إليه أي تعليمات و أوامر في هذا الشأن لأن الريان أكثر خبرة منه و أدرى منه بفن قيادة السفينة. لكن إذا وجدت تلك الأوامر و التعليمات تحقق مصلحة أو دفع ضرر فعليه حينئذ اتباعها،¹ و هنا علينا أن نفرق بين أمرين تلك الأوامر التي يملئها المجهز والمتعلقة بخط سير الرحلة البحرية، و الأوامر التي تتعلق بالجانب الفني لقيادة السفينة:

- الأوامر المتعلقة بخط سير الرحلة البحرية هي أوامر يلتزم الريان بتنفيذها ولا يجوز له أن يغير خط سيره المحدد له إلا في حالة مواجهة ظروف استثنائية تهدد سلامة الرحلة البحرية (كالحرب مثلا) أو تعرض السفينة لعطل مثلا أو كانت مهددة و مستهدفة من قبل قرصنة، مما يحتم عليه أن يرسو بالسفينة في أقرب ميناء و إتمام الرحلة البحرية بعد زوال تلك الظروف.²

- الأوامر التي تتعلق بالأمور الفنية للسفينة، فهنا يستقل الريان تماما عن المجهز لأن ذلك يدخل في صميم اختصاصاته كونه القائد الأول و عميدها.

ثانيا: وظيفة الريان التجارية.

الريان لا يعد تاجرا كونه لا يقوم بالأعمال التجارية لحسابه الخاص و إنما يقوم بها لحساب المجهز الذي تولى تعيينه ليشغل وظيفة ريان على السفينة. و تتمثل وظيفة الريان التجارية في سلطته في إبرام العقود و الاتفاقات اللازمة و استغلالها، فهو الذي يتسلم البضائع و يسلمها لأصحابها و يثبت استلامه لها بسند الشحن أو أي وثيقة أخرى. و يتخذ كل التدابير النافعة من أجل الرحلة، ويشمل ذلك إصلاح السفينة و شراء الأغذية

¹ - هاني دويدار، الوجيز في القانون البحري، المرجع السابق، ص 61.

² - قد بين الفقه الانجليزي، أنه في حالة تعرض السفينة إلى أضرار تستوجب إصلاحها أو في حال تلقي الريان معلومات مفادها بأن الاستمرار في نفس اتجاه الرحلة سوف يعرض السفينة و حمولتها إلى الخطر، مثل أعمال القرصنة أو جبال جليدية...إلخ ، فهنا الريان يكون ملزما بتغيير الوجهة و لو أدى ذلك إلى حدوث تأخير. وليس من الضروري أن يكون الخطر من النوع الشائع الذي تتعرض له السفن و حمولاتها بل يكفي أن يؤثر على السفينة و حمولتها وسلامة الأرواح الموجودة على متنها- عبد الرحيم عوض، المرجع السابق، ص 63،62.

و الأدوات ... إلى آخره.¹

هذه الأعمال و إن كان يبرمها أحيانا باسمه إلا أن آثارها تنصرف إلى ذمة المجهز، لأن الغير يعلم تماما أن الريان يباشرها بوصفه ممثلا لهذا الأخير، ومن الطبيعي أن اختصاصات الريان التجارية تضيق إذا كان الريان في محل إقامة المجهز أو ممثله.² ومع ذلك يجوز للريان القيام بالأعمال المعتادة المتعلقة بإدارة السفينة و الإصلاحات البسيطة باستخدام البحارة و عزلهم في المكان الذي يوجد به المجهز أو وكيله.³

كما أن سلطات الريان تتسع في حالة الضرورة ، فإذا طرأت حاجة ملحة أثناء السفر فله أن يقتصر بضمان السفينة و أجرتها و بضمان البضاعة إذا اقتضى الأمر⁴ ، بمعنى إذا كانت هذه العمليات حتمية لتغطية مصاريف تصليح السفينة و إتمام عدد أفراد الطاقم أو التموين و حماية الحمولة و بصفة عامة استمرار الرحلة و فيما إذا علم المجهز و لم يتم بتقديم التعليمات اللازمة أو صار الاتصال به غير ممكن، و هذا ما قضت به المادة 584 من القانون البحري الجزائري.

في كل الأحوال و أيا كانت الظروف التي يوجد فيها الريان فإنه لا يجوز له بيع السفينة و لو صارت غير صالحة للملاحة إلا بتفويض خاص من المالك. ذلك أن وسائل الاتصال بالمالك قد صارت ميسرة في كنف التقدم التكنولوجي الحديث.⁵ مما يجعلنا نلاحظ أن دور الريان في نطاق الاختصاصات التجارية قد ضعف في الوقت الحاضر عما كان عليه في الماضي بسبب وجود ممثلين للمجهز في الموانئ المختلفة

¹ - محمد نصر محمد، الوجيز في القانون البحري وفقا للأنظمة المقارنة، طبعة أولى، مكتبة القانون و الاقتصاد ، الرياض، 2012، صفحة 154، 155.

² - حسب ما جاء في نص المادة 583 من القانون البحري الجزائري.

³ - عبد الفضيل محمد أحمد، المرجع السابق، ص 214.

⁴ - محمد نصر محمد ، نفس المرجع، صفحة 155.

⁵ - عبد الفضيل محمد أحمد، نفس المرجع، ص 2015.

و تطور وسائل الاتصالات، بحيث أصبح دوره قاصرا على القيادة الفنية للسفينة.¹

سواء تعلق الأمر بالريان أو بباقي البحارة فإنه لممارسة المهنة أو الوظيفة المتعلقة بأي فرد من أفراد الطاقم مرتبط أساسا بضرورة توافر مجموعة من الشروط في كل منهم، و هذا ما سنفصل فيه في المبحث الثاني من هذا الفصل.

¹ – JEAN- CLAUDE DAJOURI , droit des transports maritimes, l'harmattan, paris 2014, page 80.

المبحث الثاني: شروط ممارسة مهنة بحار.

كما تقدم الذكر فإن العمل البحري بطبيعته يعد أكثر الأعمال صعوبة و خطورة في ذات الوقت، ذلك لأن السفينة بمجرد إبحارها ستكون في معزل عن البر لأيام متتالية، مما يتطلب من البحار أن يبقى في مكان عمله على متن السفينة طيلة الرحلة البحرية بعيدا عن موطنه و أهله و ذويه.

إزاء هذه الطبيعة الخطرة لعمل البحارة و الظروف الصعبة التي تحيط بالرحلة البحرية، قد حرص المشرع على أن يوليهم قدرا من الرعاية و يظهر ذلك من خلال ضرورة توافر مجموعة من الشروط تهدف إلى صون سلامتهم و صحتهم من المخاطر الخاصة بالمهام المكلفين بأدائها على متن السفينة. و عليه ليمارس البحار مهامه على متن السفينة اشترط المشرع ضرورة توافر جملة من الشروط حرصا منه على سلامة البحارة من جهة و سلامة الرحلة البحرية من جهة أخرى.

لهذا نجد أن هذه الشروط تنقسم إلى قسمين، منها ما يتعلق بالبحار و هنا المقصود بالذكر تلك الشروط الشخصية و المتمثلة في السن، الجنسية ، الأهلية البدنية و منها ما يخص مؤهلات البحار المهنية. و هناك طائفة أخرى من الشروط لا تتعلق بشخص البحار و إنما تتعلق بالرحلة البحرية و الأمر يتعلق هنا بضرورة إجراء بعض القيود و الحصول على بعض الرخص من قبل السلطات المختصة. لهذا قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين، حيث ضمنا المطلب الأول موضوع الشروط المتعلقة بالبحار بينما الثاني خصصناه للحديث عن تلك الشروط المتعلقة بالإبحار أي بالإقلاع و انطلاق الرحلة البحرية.

المطلب الأول: الشروط المتعلقة بالبحار.

حتى يمارس الشخص وظيفة البحري على متن السفينة لابد من أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط لصيقة بشخصيته، بمعنى تعد جزءا لا يتجزأ منه لدرجة أنها إذا لم تتوفر فيه فإن حق مزاولته للمهنة يزول. بتعبير آخر فإن ممارسة هذه المهنة تتطلب توافر سن معينة في الشخص، وتمتعه بالجنسية الجزائرية، لكن يبقى الاستثناء واردا في هتين الحالتين، و لا بد أن يتمتع باللياقة البدنية كون هذا الشرط من الشروط الأساسية والهامة الواجب توافرها في البحار لأنها تساعد على تحمل مشاق المهنة.

لا تكفي هذه الشروط وحدها لممارسة المهنة، إذ بالمقابل لا بد على الشخص أن يتوفر على المؤهلات المطلوبة لشغل وظيفة معينة على متن السفينة ، و المقصود هنا تلك الشهادات التي يتحصل عليها بعد إجراء تكوين معين تمنح له الشهادة على ضوءه، ومن هنا يمنح له العمل الذي يتناسب معها، مما يساعد على توزيع المهام والأدوار على متن السفينة ويكفل معه حسن سير الرحلة البحرية وسلامتها.

الفرع الأول: شروط ممارسة المهنة.

هي عبارة عن شروط متعلقة بشخص البحار و ذاته إذ لا بد أن تتوفر فيه كخص ليمارس مهنته على متن السفينة، و هذه الشروط نص عليها القانون البحري الجزائري بحيث جاء فيه: " كل شخص يرغب في ممارسة مهنة بحار، يجب أن تتوفر فيه الشروط المطلوبة و أن يكون:

- أ- ذا جنسية جزائرية.
- ب- بالغا من العمر الثمانية عشرة سنة.
- ج- ذا لياقة بدنية.
- د- مؤهلا للقيام بمهمة بحار".¹

¹- أنظر المادة 386 من القانون البحري الجزائري.

أولاً: شرط الجنسية.

رغم أن الجنسية أداة يتم بها التوزيع الجغرافي للأفراد على الكرة الأرضية في دول العالم و معيار يتم بمقتضاه تحديد ركن الشعب و تميز الأعضاء المكونين له من الوطنيين عن الأجانب في كل دولة، إلا أن فكرتها حديثة لم تظهر و تتبلور بصورة واضحة إلا في أواخر القرن الثامن عشر.¹

اشتراط القانون البحري الجزائري صراحة ضرورة توافر الجنسية الجزائرية في كل شخص يرغب في ممارسة مهنة بحار ، و ذلك في نص المادة 1/386 المذكورة آنفاً. كما ينص أيضا على أنه : " يجب أن يتكون مجموع أفراد طاقم السفينة من بحارة جزائريين ..."² ، لكن يبقى الاستثناء واردا كما سنرى لاحقا، لكن الأصل أن يحمل أفراد الطاقم الجنسية الجزائرية.

1-تعريف الجنسية:

اختلفت التعريفات حول الجنسية، فالجنسية لغة مشتقة من لفظ الجنس، وتفيد معنى الانتساب لدولة، ومن ثم لا يوجد هناك تطابق بين الأصل اللغوي و المعنى الاصطلاحي لفكرة الجنسية فالجنس الواحد قد يتوزع على جنسيات متعددة، وقد تضم الجنسية الواحدة أجناسا متعددة، كما أن انتساب الفرد لأمة يعبر عن اعتبارات روحية و قومية تخلو من أي معنى قانوني تنطوي عليه فكرة الجنسية في الوقت الحاضر.³

¹ - غالب علي الداودي، القانون الدولي الخاص (الجنسية)، دراسة مقارنة، طبعة أولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، دون سنة نشر، صفحة 13.

² - المادة 413 من القانون البحري الجزائري.

³ - عبد الرسول الأسدي، الجنسية و العلاقات الدولية ، طبعة ثانية، مكتبة زين الحقوقية و الأدبية، لبنان، 2011، صفحة 15، 16.

إذ يعرف جانب من الفقه الجنسية على أنها الرابطة السياسية التي بمقتضاها يصبح الفرد عنصراً من عناصر المكونة لدولة من الدول.¹ و هناك من يعرفها بالنظر إلى الصلة التي تربط بين مانح الجنسية و متلقيها و هو الفرد العادي، و في هذا يقرر البعض أن الجنسية هي " الرابطة التي تربط الفرد بدولة معينة".² لكن ذهب البعض وهو التعريف الجامع إلى تعريفها كرابطة سياسية و قانونية في آن واحد. فهي رابطة سياسية لأنها تربط الفرد بوحدة سياسية هي الدولة و لأن مبنائها سيطرة الدولة و سيادتها في تحديد ركن من أركانها و هو شعبها، و هي رابطة قانونية لأنها قواعد قانونية و تنترب عليها آثار قانونية لهذا عرفوها على أنها " رابطة سياسية وقانونية بين الفرد والدولة". وفقاً لمفهوم الجنسية الذي خلصنا إليه قبل قليل يمكننا التأكيد على أن رابطة الجنسية تتمتع بأهمية و دور كبير على الصعيدين الدولي و الداخلي، سواء فيما يتعلق بالفرد أو الدولة، ففي المجال المحلي تعتبر الجنسية الوسيلة الوحيدة حتى الآن للفصل بين الوطني و الأجنبي و التفريق بينهما، أما في المجال الدولي فنجدها تلعب دوراً كبيراً في ترتيب الحقوق و فرض الالتزامات المتبادلة بين الدول.³

2- أنواع الجنسية:

لا بأس أن نعرض في هذه النقطة على أنواع الجنسية كونها شرطاً من شروط ممارسة مهنة بحار، دون التفصيل في ذلك و إنما لتوضيح مسألة اكتساب الجنسية الجزائرية مما يخوله ممارسة المهنة دون الحصول على رخصة من أجل ذلك. فالجنسية نوعان أصلية ومكتسبة:

¹ - حفيظة السيد الحداد، الموجز في الجنسية ومركز الأجانب، دون طبعة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2003، صفحة 16، 17.

² - عكاشة محمد عبد العال، الوسيط في أحكام الجنسية اللبنانية، دراسة مقارنة مع التشريعات العربية، دون طبعة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2001، صفحة 13.

³ - عامر محمد الكسواني، الجنسية و المواطن ومركز الأجانب، طبعة أولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، صفحة 36.

أ- الجنسية الأصلية:

هي الجنسية التي تثبت للشخص منذ لحظة ميلاده لذلك يطلق عليها البعض جنسية الميلاد، وتفرض هذه الجنسية على الشخص حكماً فور ميلاده استناداً إلى حق الدم أو حق الإقليم أو كلاهما معاً. و ما دام أنها جنسية مفروضة فلا تحتاج إلى تقديم طلب أو صدور موافقة فهي تفرض على الشخص رغماً عن إرادته باعتبارها جنسيته الأولى.¹

*الجنسية الجزائرية على أساس رابطة الدم:

يقصد بحق الدم حق الشخص في أن تثبت له الجنسية استناداً إلى رابطة البنوة، أي أن الشخص له الحق في أن يأخذ جنسية الدولة التي ينتمي إليها أباًؤه بمجرد ولادته حياً، و تأسيساً على ذلك فإن الجنسية الأصلية المرتكزة على حق الدم أساسها رابطة النسب، و لذلك يسمى هذا الأساس بالأساس العائلي.²

من هنا تنص المادة 6 المعدلة بالأمر 05-01 المؤرخ في 27 فبراير 2005 من قانون الجنسية الجزائرية³ على أنه يعتبر جزائرياً الولد المولود من أب جزائري أو أم جزائري.

إضافة إلى الحالة الأولى و هي أن يكون الولد مولوداً من أب جزائري بغض النظر عن الإقليم الذي ولد فيه ، سواء كان في الجزائر أو بلد أجنبي و بغض النظر عن جنسية الأب إذا كانت أصلية أو مكتسبة، فإن المادة 6 المعدلة أضافت جنسية الأم كسبب للتمتع بالجنسية الأصلية المبنية على رابطة الدم، فيكفي إذن أن يكون أحد الوالدين جزائرياً لاكتساب الجنسية الجزائرية.

من هنا نجد الجزائر قد انتهجت نهج العديد من التشريعات الحديثة التي نادى بضرورة إعمال مبدأ المساواة التامة بين الرجل والمرأة في مجال نقل الجنسية للأبناء، واحترمت مبدأ

¹ - ياسين السيد طاهر الياسري، الوافي في شرح قانون الجنسية العراقي. طبعة رابعة، شركة العاتك لصناعة الكتب، القاهرة، 2011، صفحة 103.

² - ياسين السيد طاهر الياسري، نفس المرجع ، صفحة 104.

³ - الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 17 شوال عام 1390 الموافق ل15 ديسمبر 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية (جريدة رسمية رقم 105 لسنة 1970) المعدل والمتمم.

المساواة و سنت تشريعاتها بما يكفل لتحقيق المساواة بين الأب والأم في حقها في نقل جنسيتها لأولادها.¹

*الجنسية الجزائرية على أساس رابطة الإقليم:

مفاد هذا الحق أن الشخص إذا ما ولد على أرض دولة معينة، فتثبت له جنسيتها الأصلية بغض النظر عن جنسية الأب والأم، إذ بمجرد ولادة الشخص على إقليم دولة معينة فله جنسية ذلك الإقليم و يطلق على حق الإقليم بالأساس الجغرافي أيضا، لارتباط جنسية الشخص بالإقليم الذي ولد عليه.

يبرر المنادون للأخذ بهذا الحق أي بحق الإقليم، أخذهم به في أن الفرد بطبيعته كائن اجتماعي و يتأثر بالبيئة الاجتماعية التي يعيش فيها مما يؤدي إلى اندماجه في الجماعة مع تولد الشعور الوطني لديه و إحساسه بالولاء و الإخلاص تجاه دولته. كما أن الأخذ بحق الإقليم أحسن دليل على تطبيق مبدأ سيادة الدولة على أراضيها و بهذا تكون سيادتها على إقليمها و سكانها معا.²

بالرجوع لقانون الجنسية الجزائرية فإننا نجد نص المادة 07 المعدلة بموجب الأمر 01-05 السابق الذكر قد حدد الحالات التي يعتبر فيها الشخص جزائريا على أساس رابطة الإقليم على النحو التالي:

- الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين.
- غير أن الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين يعد كأنه لم يكن جزائريا قط إذا ثبت أثناء قصوره ، انتسابه لأجنبي أو أجنبية و كان ينتمي إلى جنسية هذا الأجنبي أو هذه الأجنبية وفقا لقانون جنسية أحدهما.
- الولد الحديث الولادة الذي عثر عليه في الجزائر يعد مولودا فيها ما لم يثبت خلاف ذلك.

¹- رشا بشار اسماعيل الصباغ، موقف القانون من جنسية أبناء الأم المتزوجة من أجنبي، دراسة مقارنة بالقوانين العربية ، طبعة أولى، مكتبة الاقتصاد والقانون، الرياض، 2012، ص 42.

²- ياسين السيد طاهر الياسري، المرجع السابق، صفحة 130.

- الولد المولود في الجزائر من أب مجهول و أم مسماة في شهادة ميلاده دون بيانات أخرى تمكن إثبات جنسيتها.

ب- الجنسية المكتسبة:

هي منح الجنسية لشخص أجنبي بناء على طلب و موافقة الدولة المانحة للجنسية بعد توافر جملة من الشروط القانونية المطلوبة فيه، و انقطاع صلته بجماعة دولته الأصلية، وتبنيه بالولاية نحو الدولة المانحة للجنسية.¹ و طبقا لأحكام قانون الجنسية الجزائرية فإن هذه الأخيرة تكتسب إما بالزواج أو التجنس:

- اكتساب الجنسية بالزواج:

من هنا نصت المادة 09 مكرر من قانون الجنسية و المضافة بالأمر 05-01 المؤرخ في 27 فبراير 2005 على أنه: " يمكن اكتساب الجنسية الجزائرية بالزواج من جزائري أو جزائرية، بموجب مرسوم، متى توافرت الشروط التالية:

* أن يكون الزواج قانونيا و قائما فعليا منذ ثلاث سنوات على أقل عند تقديم طلب التجنس.

* الإقامة المعتادة والمنتظمة بالجزائر مدة عامين على الأقل.

* التمتع بحسن السيرة و السلوك.

* اثبات الوسائل الكافية للمعيشة.

يمكن ألا تؤخذ بعين الاعتبار العقوبة الصادرة في الخارج.

- اكتساب الجنسية عن طريق التجنس:

حيث نصت المادة 10 من قانون الجنسية على أنه يمكن للأجنبي الذي يقدم طلبا

لاكتساب الجنسية الجزائرية أن يحصل عليها بشرط:

* أن يكون مقيما في الجزائر مدة سبع سنوات على الأقل بتاريخ تقديم الطلب.

* أن يكون مقيما في الجزائر وقت التوقيع على المرسوم الذي يمنح التجنس.

* أن يكون بالغاً سن الرشد.

* أن تكون سيرته حسنة و لم يسبق الحكم عليه بعقوبة تخل بالشرف.

¹- ياسين السيد طاهر الياسري ، المرجع السابق، صفحة 147.

* أن يثبت الوسائل الكافية لمعيشته.

* أن يكون سليم الجسد والعقل.

* أن يثبت اندماجه في المجتمع الجزائري.

ويقدم الطلب إلى وزير العدل الذي يستطيع دائما رفضه ضمن شروط المادة 26 بعده.¹

بتوفر هذه الشروط المنصوص عليها في قانون الجنسية الجزائرية المتعلقة بهذا المجال و في المواد المذكورة سابقا، يعد البحار جزائريا ويخوله ممارسة مهنته على متن السفن الجزائرية، سواء كانت هذه الجنسية أصلية أو مكتسبة كما تم توضيحه سابقا، لأن المادة 386 من القانون البحري اشترطت شرط الجنسية دون تخصيص.

الأصل كما رأينا سابقا أي حسب ما اشترطته المادة 386 من القانون البحري الجزائري أن يتكون الطاقم من بحارة يحملون جنسية جزائرية، لكن يجوز للوزير المكلف بالبحرية التجارية تحديد نسبة من البحارة الأجانب لتشكيل الطاقم أو الترخيص لبحار أجنبي لخدمة سفينة جزائرية حسب ما جاء في نص المادة 413 من القانون البحري الجزائري. كما نجد نص المادة 414 من نفس القانون أجاز للريان و بصفة استثنائية و في حالة الاستعجال، عند وجوده في ميناء أجنبي تعيين خلف لبحار أو تكميل الطاقم ببحارة أجنبي و ذلك ضمن النسبة التي تحدد بقرار من الوزير المكلف بالبحرية التجارية لرحلة محدودة.

إن عمل الأجانب على متن السفن الوطنية إذن يعد استثناء من الأصل العام، و ذلك لاعتبارات استراتيجية و متطلبات الدفاع الوطني، لهذا استخدام الأجانب يكون استثنائيا و محدودا.² و يخضع عملهم للرخص المتعلقة بعمل الأجانب الواردة في القواعد العامة ما لم يرد نص خاص في هذا الشأن، و سنترك التفاصيل في هذه النقطة لحينها و ذلك في

¹ - حيث جاء في نص المادة 26 من قانون الجنسية: إذا لم تتوفر الشروط القانونية، يعلن وزير العدل، عدم قابلية الطلب بموجب مقرر معلل يبلغ إلى المعني.

و يمكن وزير العدل رغم توفر الشروط القانونية أن يرفض الطلب بموجب قرار يبلغ إلى المعني بالأمر.

² - فليسي الزهور، عقد العمل البحري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، جامعة الجزائر 1، بن عكنون، صفحة 38.

المطلب الثاني المتعلق بالتقييدات و الرخص التي يشترطها القانون من أجل الإبحار، بما فيها الرخص المخصصة للأجانب.

ثانيا: شرط السن.

حدد المشرع الجزائري السن الأدنى الواجب توافره في مستخدم الملاحة البحرية والصيد البحري ب 18 سنة كاملة عند إبرام العقد، غير أننا نجد المادة 2/7 من القرار الوزاري المشترك الذي يحدد شروط الأهلية البدنية لممارسة وظيفة البحري على متن السفينة¹، حين تحدثت عن مدة صلاحية الشهادة الطبية تنص على ما يلي: " تخفض الصلاحية لستة أشهر بالنسبة للبحارة التي تقل أعمارهم عن 18 سنة". هذا ما يعني أنه يمكن أن يمنح الإذن دون 18 سنة لممارسة العمل البحري من قبل السلطات العامة.

يبدو أن السن المحددة للبحار سن منطقية نظرا لخطورة العمل البحري، ومع ذلك هناك من يعتبر البحار الذي بلغ هذه السن ناقص الأهلية بالنسبة للقواعد العامة ومن تم لا يجوز لصاحب العمل أن يبرم عقد العمل البحري إلا بموافقة وليه الشرعي.²

إذ تنص المادة 2/15 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل: " لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي"³، و هذا ما أقرته الاتفاقية الدولية المتعلقة بتحديد السن الأدنى للعمل البحري، التي قضت بعدم جواز تشغيل الأحداث الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة على ظهر السفينة. و في اعتقاد الأستاذ بن عزوز بن صابر فإن

¹ - القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 26 صفر 1404 / ل 01 ديسمبر 1983 يحدد شروط الأهلية البدنية لممارسة وظيفة البحري على متن السفن، (جريدة رسمية رقم 56 لسنة 1983).

² - بن عزوز بن صابر، عقد العمل البحري والمنازعات الناجمة عنه، أشغال الملتقى الدولي في المنازعات البحرية، جامعة وهران، 2009، صفحة 28.

³ - القانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم. (جريدة رسمية رقم 17 لسنة 1990).

هذه السن أي 18 سنة تشترط فقط في مستخدم الملاحة البحرية ، أما بالنسبة للعمال المكافين بالخدمة العامة كالإطعام و الفندقة و التنظيف على متن السفينة، فهم يخضعون للسن الأدنى المحدد في قانون العمل أي 16 سنة.¹

فيما يتعلق بالحد الأقصى لسن البحار، سواء تعلق الأمر بالتسجيل أو إعادة التسجيل هو بلوغ 38 سنة و استثناء يمكن أن يمدد إلى 55 سنة، حيث تنص المادة الأولى من القرار الوزاري المحدد لسن المترشحين لمهنتي البحار أو عون الخدمة العامة² على : " السن الأقصى لمهنتي بحار أو عون الخدمة العامة، سواء تعلق الأمر بتسجيل أو إعادة تسجيل البحار، هي بلوغ 38 سنة.

كما تمنح استثناءات بموجب قرار وزاري و بعد أخذ الرأي المطابق للجنة الخاصة برجال البحر إلى بحار مارس الابحار على متن سفينة أجنبية و إلى البحار الذي يمكن له الاستفادة من إعادة تسجيل فيمتد السن إلى 55 سنة".

تمت المادة الأولى المذكورة أعلاه من القرار المؤرخ في 16 ماي 1966 بالفقرة الواردة في المادة الأولى من القرار المؤرخ في 15 جويلية 1982 التي جاء فيها: " تتم المادة الأولى من القرار المؤرخ في 16 ماي 1966 المشار إليه أعلاه بالفقرة التالية: " يمدد حد السن هذا إلى 55 سنة عندما يتعلق الأعمار بأعضاء جيش التحرير الوطني أو المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني المترشحين لمهنة بحار الصياد".

من هنا و طبقا لهذه الفقرة فيمكن إضافة فئة يمكن تمديد سنها إلى 55 سنة، و بالتالي الفئات المستفيدة من إمكانية تمديد السن إلى 55 سنة هي:

- البحار الذي مارس المهنة على متن سفينة أجنبية.
- البحار الذي يمكنه الاستفادة من إعادة تسجيل، بمعنى يستثنى البحار المسجل لأول مرة.

¹- بن عزوز بن صابر، عقد العمل البحري والمنازعات الناجمة عنه، المرجع السابق، صفحة 28.

²- قرار وزاري مؤرخ في 16 ماي 1966 المعدل والمتمم بالقرار الوزاري المؤرخ في 15/07/1982 المحدد للسن المترشحين لمهنتي بحار أو عون الخدمة العامة، (جريدة رسمية رقم 43 لسنة 1966).

- أعضاء جيش التحرير الوطني أو المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني المترشحين لمهنة البحار الصياد.

لكن هذه الطائفة الأخيرة من المترشحين لمهنة بحار لم تعد موجودة الآن، و ذكرناها من باب الإشارة فقط.

أما عن بعض التشريعات الأخرى نجد المشرع المصري مثلا لم يتعرض إلى السن الواجب توافرها في قانون التجارة البحرية ، إلا أن القانون رقم 158 لسنة 1959¹ نص في مادته الخامسة في شأن عقد العمل البحري على أنه يشترط فيمن يعمل ملاحا ألا يقل سنه عن 18 سنة ميلادية و أنه مع ذلك يجوز التحاق من يتراوح سنه بين الثانية عشرة للعمل أو التمرين على العمل بالسفن طبقا للشروط و الأوضاع التي يصدر بها قرار وزير الحربية بالاتفاق مع وزير الشؤون الاجتماعية و العمل. و القرار المقصود هنا هو القرار رقم 3322 لسنة 1960 و الذي جاء محددًا لهذه الشروط و الأوضاع، و الذي نص في مادته الأولى على أنه لا يجوز تشغيل الملاح الذي يقل سنه عن 18 سنة في حجرة الآلات بالسفينة. في مادته الثانية على أنه لا يجوز تشغيل الملاح الذي يقل سنه عن 15 سنة على أي سفينة إلا إذا كان يشتغل على السفينة أبوه أو أبوه أو أخوه أو عمه أو أخوه أو جده . بينما أوجبت المادة الثالثة من قرار وزير الحربية إخضاع الملاح الذي يقل عمره عن 15 سنة بصفة دورية و منتظمة لكشف طبي، و ذلك مرة على الأقل و ذلك مرة على الأقل كل ستة أشهر للتأكد من لياقته لطبيعة العمل.² و حددت المواد من الرابعة إلى السابعة الأحكام الواجبة الاتباع بالنسبة للبحار الذي يقل سنه عن 15 بخصوص الحد الأقصى لساعات العمل البحري ووجوب أن تتخللها فترات راحة، و كذا المواعيد الجائز تشغيله خلالها والراحة الأسبوعية و حظر تشغيله ساعات إضافية.³

¹ - أنظر القانون رقم 158 لسنة 1959 بشأن عقد العمل البحري الصادر بتاريخ 1959/06/20 عن رئاسة جمهورية مصر العربية.

² - كمال حمدي، عقد العمل البحري، طبعة ثانية، منشأة المعارف للنشر، الاسكندرية، 2002، صفحة 77.

³ - كمال حمدي ، عقد العمل البحري، نفس المرجع ، صفحة 77.

يتعين لتحقيق أقصى رعاية للبحار الأخذ بالأحكام التي تقرها الاتفاقيات و التوصيات الدولية و منها الاتفاقية الدولية 58 (جنيف 1936)¹ التي قضت بتحريم استخدام الأحداث الذين تقل أعمارهم عن 15 عاما في البحر، والاتفاقية رقم 15 (جنيف 1921) التي تحرم استخدام الأحداث التي تقل أعمارهم عن 18 سنة كوكادين على ظهر السفينة.² و التوصية الصادرة عن المؤتمر الدولي للعمل المنعقد في جنيف 1976³ و الخاصة بحماية الملاحين الأحداث.

ثالثا: شرط اللياقة الصحية.

يعد هذا الشرط من الشروط الهامة و الأساسية الواجب توافرها في شخص البحار لأن لياقته البدنية تساعده على تحمل مشاق المهنة، فمن يريد ممارسة مهنة بحار لا بد من أن يثبت لياقته البدنية من أجل ذلك،⁴ إذ توجب المادة 386 فقرة "ج" من القانون البحري الجزائري أن يكون الشخص الذي يرغب في ممارسة مهنة بحار ذا لياقة بدنية.

جاء النص على هذا الشرط صراحة أيضا في نص المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 102-05 الذي يحدد النظام النموذجي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري و التجاري و الصيد البحري التي جاء فيها: " يخضع المستخدمون الملاحون لسفن

¹ - تم اعتماد هذه الاتفاقية في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثانية في الرابع والعشرين من شهر أكتوبر 1936، و بدأ نفاذها في 11 أبريل 1939، و قد تم تهميش هذه الاتفاقية بالتفصيل في مقدمة الرسالة.

² - حيث أنه قرر في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثالثة المنعقدة في الخامس و العشرين من شهر أكتوبر من سنة 1921 اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بمنع استخدام كل فرد تقل سنه عن 18 سنة كوكاد أو مساعد وقاد، حيث كان هذا الموضوع يدخل ضمن البند الثامن في جدول أعمال الدورة، و قرر أن تؤخذ هذه المقترحات في شكل اتفاقية دولية سميت بالاتفاقية المتعلقة بالحد الأدنى للسفن (الوكادين و مساعدي الوكادين)، لسنة 1921، التي بدأ نفاذها في 20 نوفمبر 1922.

³ - هي التوصية رقم 153 بشأن حماية عمال البحر الأحداث حيث أنه قرر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثانية والسنتين المنعقدة في 13 أكتوبر 1975 اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بحماية البحارة الشباب الذي كان موضوع البند الثالث من جدول أعمال الدورة، حيث قرر أن تأخذ تلك المقترحات شكل التوصية، التي اعتمدت في الثامن و العشرين من شهر أكتوبر لسنة 1976.

⁴ - GEORGE RIPERT , droit maritime, tome 1, 04 éme édition , Dalloz, paris, 1950, page 405.

النقل البحري و التجاري و الصيد البحري في مجال طب العمل لمراقبة دورية للتأكد من لياقتهم البدنية لممارسة مهنة البحار، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما". و ما يستشف من هذا النص أن القانون يوجب المراقبة الطبية الدورية للبحارة للتأكد من لياقتهم علاوة على وجوبها كشرط من أجل ممارسة المهنة.

كما تنص المادة 02 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1983/12/01 و المحدد لشروط الأهلية البدنية لممارسة وظيفة البحري على متن السفن على أنه: " يجب على كل شخص يرغب في ممارسة مهنة بحار أن يتمتع بصحة كاملة، وأن يكون خاليا من جميع الأمراض أو الاصابات التي يمكن أن تجعله عاجزا عن الملاحة أو أن يكون خطرا على أعضاء الطاقم الآخرين على المسافرين". هذا العجز عن الملاحة إما أن يكون جزئيا أو كليا وقد يكون مؤقتا أو دائما ، على ان يحدد درجته طبيب رجال البحر.¹

في نفس الصدد تنص المادة 4 من نفس القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1983 /12/01 المذكور في الصفحة السابقة على أنه: " يقوم بمعاينة الأهلية البدنية حسب الشروط المحددة في المادة 2 أعلاه، الأطباء العاملون في الصحة البحرية الممارسون ووظائف طبيب رجال البحر، و في حالة عدم وجودهم، طبيب تعيينه السلطة البحرية".

إجراء الكشف على البحار لابد أن يشمل البصر، الأمراض الجراحية ، أمراض المفاصل والعظام، أمراض الجهاز التنفسي ، أمراض الجهاز الدموي، الأمراض العقلية و العصبية ، الأمراض الجلدية المزمنة أو غير القابلة للشفاء الشاملة لأجزاء عديدة من الجسم و غيرها من التي تمنع جميعها لياقته الصحية.² على أن يراعى في الفحص الطبي المطلوب حالة الشخص و طبيعة العمل الذي سيقوم بتنفيذه بحيث يجري هذا الفحص في الحالات التالية:

- عند الالتحاق بالمهنة.

¹- أنظر المادة 3،4/2 من القرار الوزاري المشترك لسنة 1983 المحدد لشروط الأهلية البدنية لممارسة وظيفة البحري على متن السفن، (جريدة رسمية رقم 56 لسنة 1983).

²- هاني دويدار، الوجيز في القانون البحري، المرجع السابق، صفحة 112.

- عند الالتحاق بمؤسسة للتكوين البحري.
 - تجرى فحوص طبية دورية كل ستة أشهر حتى 18 سنة و كل سنة بعد 18 سنة.
 - بعد التوقف عن العمل عن مدة لمدة تزيد عن ثلاثة أسابيع بسبب مرض أو حادث.¹
كي يسجل البحار في سجل قيد رجال البحر لا بد من أن يقدم شهادة طبية ، يسلمها له طبيب رجال البحر وهذه الاخيرة تشهد بما يأتي:
 - أن المترشح تتوفر فيه شروط الأهلية البدنية المحددة في المادة 02 من القرار الوزاري المشترك لممارسة الملاحة البحرية.
 - أنه غير مصاب بأية إصابة تجعله غير قادر على ممارسة وظيفة بحار أو تنطوي على أخطار بالنسبة إلى صحة الأشخاص الآخرين الذين تحملهم السفن.
 - كما تشهد أن سمع المترشح البحري و بصره مرضيان.²
- هذه النقطة الأخيرة المتعلقة بالسمع والبصر، تتعلق ببحار مرشح للعمل في مصلحة جسر الباخرة أو ماكنتها باستثناء بعض العمال المتخصصين الذين يمكن ألا تخفض أهليتهم للعمل الذي يمارسونه بسبب نقص السمع أو البصر.

كما أنه حسب المادة السابعة من القرار الوزاري المشترك المحدد لشروط الأهلية البدنية لممارسة وظيفة البحري على متن السفن، فإن مدة صلاحية الشهادة الطبية هي عام واحد ابتداء من تاريخ تسليمها، إلا أنه يتوجب تجديدها عند انقطاع الملاحة لمدة تزيد عن ثلاثة أسابيع بسبب حادث أو مرض. لكن إذا تعلق الأمر بالبحارة الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة فإن مدة الصلاحية تخفض لستة أشهر، أما إذا كانت هذه الشهادة تتعلق بإدراك الألوان فإنها تبقى صالحة لمدة 06 سنوات ابتداء من تاريخ تسليمها.

بينما تعالج المادة الثامنة من نفس القرار الوزاري المشترك المذكور سابقا الحالة التي تنقضي فيها صلاحية الشهادة الطبية أثناء مدة السفر فالحل حينها أن تبقى صالحة حتى العودة إلى الميناء الأساسي.

¹- المادة 5 من نفس القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1 ديسمبر 1983 المحدد لشروط الأهلية البدنية لممارسة وظيفة البحري على متن السفن.

²- المادة 6 من نفس القرار الوزاري المشترك المذكور أعلاه.

أما قائمة الأمراض والإصابات التي تعوق البحار أو تمنعه من أداء وظيفته و القيام بأعبائها فهي محددة في ملحق القرار الوزاري المشترك المؤرخ في الفاتح من ديسمبر 1983 و المحدد لشروط الأهلية البدنية لممارسة وظيفة البحري على متن السفن السالف الذكر على النحو التالي:

1- الأمراض المعدية: تجعل هذه الأمراض البحار غير مؤهل مؤقتا للملاحة، على أن يستأنف العمل بعد تقديم شهادة طبية تشهد بالشفاء و بعدم وجود خطر العدوى.

2- السل: مهما كان موقع هذا المرض من الجسد فهو يتعارض مع ممارسة مهنة البحري.¹

3- أمراض الجهاز الرئوي: تسبب هذه الأمراض العجز عن الملاحة بصورة ملحوظة لما يصحبها من نقص وظيفي ملحوظ أو أمارات بدنية هامة أو نوبات حادة متكررة.

4- أمراض الحساسية: يتقرر العجز الكامل أو الجزئي، المؤقت أو الدائم لأمراض مصابين بحساسيات، وذلك حسب أحوال و مقتضيات أمراض الحساسية.

5- الإصابات و الأورام الخبيثة: كيفما كان شكل هذه الإصابات فهي تشكل العجز من حيث المبدأ،² لكن يمكن أن يمنح الأشخاص الذين سبق لهم أن عولجوا أو هم في طور العلاج من هذه الإصابات رخصة ممارسة المهنة، مع مراعاة طابع هذه الإصابات و الجروح الموجودة و نوع الملاحة و الوظائف الممارسة.

¹ - تجدر الإشارة فيما يتعلق بهذه النقطة أن مجرد إصابة الشخص بحساسية سيلينية لا يؤثر على ممارسة المهنة، و إذا ثبت أنه حديث العهد بالشفاء من داء السل لا بد أن يجرى له فحص طبي متخصص.

² - ملحق القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1983/12/1 المحدد لشروط الأهلية البدنية لممارسة وظيفة البحري على متن السفن السابق الذكر.

6- التسممات المزمنة: و يتعلق الأمر هنا إما بالإدمان على المخدرات¹ أو التسممات بواسطة مواد صناعية أو علاجية حسب درجتها وشدتها و التي قد تؤدي إلى عجز مؤقت أو دائم عن الملاحه.

7- أمراض التغذيةية: فمرض النقرس حسب تواتر نوباته و السمنة حسب أهميتها يتعارضان مع الملاحه عندما يكونان قابلين لأن ينعكسا بصورة خطيرة على النشاط المهني. ومرض السكري يؤدي بصفة عامة إلى العجز عن الملاحه لكن يتخذ بشأنه قرار خاص حسب كل حالة.²

8- أمراض الغدة الدرقية: تسبب هذه الأمراض العجز عن الملاحه المؤقت أو الدائم، غير أنه يمكن بعد الفحص الخاص لكل حالة، أن تعد بعض الأشكال الخفيفة لاختلال الغدد غير متعارضة مع الملاحه.³

9- أمراض الجهاز الهضمي: كل إصابات الجهاز الهضمي تؤدي بصورة عامة إلى العجز عن الملاحه، ذلك لأن مضاعفاتها المحتملة قد تعرض بعض الأشخاص للخطر خاصة و بحكم مهنتهم فقد يتواجدون بعيدا عن أي إسعاف طبي مستعجل.

10- أمراض القلب و الأوعية الدموية: إذ يتعارض مع الملاحه أمراض القلب الوراثية، الاصابات العضوية التي تصيب القلب ، حالات العجز القلبية، اضطرابات دقات القلب إلا إذا أثبت الفحص أن الأمر يتعلق بظواهر وظيفية، حالات النقص في الأوردة، التهاب الوتين، الشرايين و انتفاخات الشرايين، تخثر الدم في الأوعية إلى غير ذلك من الأعراض

¹- الإدمان على المخدرات يؤدي بصفة عامة إلى عدم القدرة على ممارسة الشخص للملاحه ، لكن قد يقترح على المريض قبل اتخاذ أي قرار معالجة التسممات في مؤسسات متخصصة ، بحيث إذا اتبع تعليمات العلاج كما يجب توجب إدماجه في الحياة المهنية من جديد مع ضرورة مراقبة الشخص المعني طبيا كل ثلاثة أشهر على الأقل.

²- أي فيما إذا كان بالإمكان علاجه بالحمية وحدها أو بأدوية يتم تناولها عن طريق الفم ، فهنا يتم النظر في إمكانية التأهيل مع مراعاة الملاحه الممارسة.

³- ملحق القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1 ديسمبر 1983 السابق الذكر .

الخاصة بالقلب و التي نص عليها ملحق القرار الوزاري المشترك المحدد لشروط الأهلية البدنية لممارسة وظيفة البحري على متن السفن السالف الذكر.

11- مرض الدم و أعراض تلون الدم: و نذكر من بين هذه الأمراض مثلا أمراض الدم الخبيثة، أنواع فقر الدم الوراثية أو المكتسبة ، فقر الدم الخبيث، غير أنه يمكن النظر في متابعة الملاحه عندما يراقب هذا المرض بعلاج و لا تظهر هناك أعراض عصبية.¹

12- أمراض الكلى و الجهاز التناسلي و البولي: فنجد أنه يتعارض مع الملاحه مجموعة من الأمراض التي تدخل في هذه الزمرة و هي عديدة نذكر منها بعضها على سبيل المثال التهاب الكلى مهما كانت دلائلها الوظيفية، حصوات الكلى، حالات استسقاء الكلية ، والكلى المصابة بأكياس متعددة.

13- الأمراض العصبية والنفسية: كالصرع مثلا، إصابات و جروح النخاع الشوكي، العته، البله، البكم والأعراض الهستيرية كما أن التهته المفرطة لا تقبل في المترشحين الضباط و أعوان الخدمة العامة.

14- الحالة البدنية: ضعف البنية، حسب درجته قد يشكل سببا في عجز مؤقت أو دائم عن الملاحه.

15- أمراض الجلد و بوارز الجلد: أمراض الجلد المزمنة أو التي يستعصي علاجها أو التي تتسبب في عرقلة وظيفة هامة، أو التي يتأذى من مظهرها فإنها تتعارض مع الملاحه.

16- الفم و الأسنان : القدرة على الملاحه تتطلب معاملا في المضغ يفوق أو يساوي 40 بالمائة مع ضرورة توفر حد أدنى من أسنان سليمة أو معالجة تضم على الأقل ستة أزواج من أسنان متقابلة منها زوجان من الأضراس أو شبه الأضراس و زوجان من الأنياب

¹- ملحق نفس القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1 ديسمبر 1983.

و القواطع، أو المعوض بجهاز تبديل يسمح بوظيفة مضغ عادية.¹
17- الأذنان والأنف و الحنجرة: لا يقبل جهاز التقديم السمعي مطلقاً، أما فيما يخص بعض الأمراض التي تتعارض مع الملاحة و التي تتدرج ضمن هذا التصنيف فنذكر منها الأمراض التطورية في الأذن الوسطى و الأذن الداخلية، إصابات الأنف و الحنجرة التي تؤدي بسبب تواترها أو شدة مضاعفاتها أو آثارها إلى اختلال كبير في وظيفة التنفس أو الصوت بالإضافة إلى نتانة الأنف.

18- العينان: حددت شروط حدة البصر و حاسة الإدراك في الألوان المطلوبة في جدول المقاييس.² إذ تتعارض مع الملاحة تعارضاً مؤقتاً أو دائماً الجروح و الإصابات الحادة أو المزمنة في العين و ملحقاتها.³

19- الفتوق و الانبعاثات: تعد الفتوق و الانبعاثات سبباً يتعارض مع الملاحة، إلا إذا تم الشفاء الجذري منها و تكون جدار البطن. غير أن الأشكال البارزة و التي لا تتسبب في أي عرقلة وظيفية يمكن السماح بها في الصيد الساحلي و الملاحة الساحلية.

20- أمراض العظام والعضلات و الأعصاب المحيطة بالبدن و أعصاب المفاصل: إذ تتعارض هذه الفئة من الأمراض مع الملاحة حسب حدتها و نوع الملاحة الممارسة.

21- تشوهات الوجه والرقبة: يمكن أن تتسبب تشوهات الوجه و الرقبة الشديدة موروثاً أو مكتسبة، في العجز عن الملاحة إذا كانت لها تأثيرات و وظيفية هامة، أو عن بعض

الوظائف فقط إذا كانت لها تأثيرات جمالية فقط.⁴

22- المحور الجمجمي الفقاري: تتعارض مع الملاحة آثار كسر الجمجمة و جروحها و آثار إصابة السلسلة الفقرية لما تسببه من تأثيرات وظيفية.
23- مرض الأعضاء:

¹- يجب معالجة الأسنان الموسوسة أو اقتلاعها أثناء ممارسة المهنة و قبل الانطلاق في رحلات النقل أو الصيد البعيدة.

²- أنظر الملحق رقم 2 صفحة 291 الذي يحدد جدول المقاييس المتعلقة بحدة الحواس.

³- لكن يمكن السماح للمصابين بالعمور أو الكمش في عين واحدة بممارسة الملاحة في وظيفة لا تتطلب منهم السهر بشرط أن تكون العين السليمة ذات حدة بصرية قدرها 10/05 ، بينما الحول يتسبب في العجز عن القيادة ووظائف ضابط السهر على الجسر.

⁴- ملحق القرار الوزاري المشترك المحدد لشروط الأهلية البدنية لممارسة وظيفة البحري على متن السفن السابق الذكر.

- *يفتضي الإقصاء من المهنة عند القبول أو عند القبول من جديد في الحالات التالية:
- الأعضاء العليا: افتقادها الكامل أو الجزئي لوظيفة الأخذ لإحدى اليدين و كذلك الشلل الهام الذي يصيب العضو.
 - الأعضاء السفلى: الاضرابات الكبيرة في التوازن أو السير التي تتسبب في عرقلة وظيفة العضو أو قابلية غير عادية للتعب.
 - * تتسبب في العجز أثناء ممارسة المهنة:
 - الأعضاء العليا: القطع، الشلل، العجز الوظيفي الكامل للذراع و الساعد و اليد و الابهام.
 - الأعضاء السفلى: القطع، الشلل، العجز الوظيفي الكامل للخذ والساق و القدم.¹
- لا بد أن يكون جسم البحار معافى من هذه الأمراض المذكورة أو تكون لا تبلغ من الشدة والجسامة بما يحول دون ممارسة أعباء وظيفته.

إذن كل من الجنسية و السن و اللياقة البدنية شروط تتعلق بشخص البحار، لا بد من توافرها لممارسة وظيفة البحري على متن السفينة، لكن هناك شروط تتعلق بمؤهلاته المهنية سنفصل فيها في الفرع الثاني.

الفرع الثاني: الشروط المهنية.

إذا كان المجهز هو الذي يختار الريان إلا أنه ليس حراً في هذا لاختيار وذلك نظراً لخطورة العمل الفني الذي يقوم به الريان بما يجب معه أن يكون حائزاً على مؤهلات معينة تثبت كفاءته للعمل، و نفس الأمر يصدق على ضابط الملاحة والمهندسين البحريين.² فيشترط القانون إذن على من يريد ممارسة مهنة بحار أن يكون حاصلاً على الشهادات

¹- لكن الإصابات المذكورة ذات الشكل الجزئي و لا سيما ما يتعلق باليد و القدم منها، يمكن أن تتلاءم مع بعض أشكال الملاحة بعد قرار خاص.

²- كمال حمدي، أشخاص الملاحة البحرية والمرشد و مجهزة القطر في قانون التجارة البحرية رقم 8 لسنة 1990، دون طبعة، منشأة المعارف، الاسكندرية، 1993، صفحة 88.

اللازمة لتأهيله لأداء مهنة معينة على السفينة، و لا يجوز استخدام الأشخاص غير الحاصلين على المؤهلات المطلوبة¹، و إلا عدت السفينة غير صالحة للملاحة البحرية مما يوجب مسؤولية المجهز.

إذ نجد المرسوم التنفيذي رقم 16-108² قد أدرج مجموعة من الأحكام المتعلقة بشهادات الكفاءة الخاصة بالملاحة البحرية التي تنقسم إلى عدة أنواع بحسب الرحلة و طولها و حسب موضوع الملاحة، لهذا سنحاول شرح شرط التأهيل المهني للبحار على ضوء هذا المرسوم. فبعد أن حدد المرسوم التنفيذي المقصود بكل نوع من أنواع الملاحة³ و حدد مجالها قام بتحديد الشهادات المطلوبة لكل نوع من أنواع الملاحة.

¹ – ANNE-LAURE GARRET, Le statut des marins sous pavillon français, presses universitaires d'Aix Marseille, page 43.

² – مرسوم تنفيذي رقم 16-108 المؤرخ في 12 جمادى الثانية عام 1437 الموافق ل 21 مارس سنة 2016 يحدد شروط المؤهلات المهنية و الحصول على الشهادات البحرية المطابقة. (جريدة رسمية رقم 21 لسنة 2016).

³ – لقد قسم المرسوم التنفيذي رقم 16-108 المحدد لشروط المؤهلات المهنية و الحصول على الشهادات البحرية المطابقة المذكور في التهميش أعلاه الملاحة إلى:

أ- الملاحة التجارية: التي تمارس في مختلف المناطق التالية:

* الملاحة غير محدودة.

* الملاحة المحدودة.

* الملاحة قرب السواحل .

ب- ملاحة الصيد البحري: و هي التي تمارس في إحدى المناطق الثلاث الآتية:

* ملاحة الصيد البحري في السواحل.

* ملاحة الصيد البحري في عرض البحار.

* ملاحة الصيد البحري الكبير.

ج- ملاحة النزهة: التي تشمل صنفين و هما الصنف الأول والثاني.

د- الاتصالات اللاسلكية: و هي تصنف إلى أربع أصناف.

و كل نوع من أنواع الملاحة معروف بحدوده الجغرافية و مميزات و خصائص سفن الصيد المعنية حسب ما هو مفصل فيه في نفس المرسوم التنفيذي 16-108.

أولاً: الشهادات المطلوبة لكل نوع من أنواع الملاحة.

حيث يوجد هناك شهادات الكفاءة و شهادات الأهلية الخاصة بكل نوع من أنواع الملاحة البحرية.¹

1- بالنسبة لقيادة السفن التجارية:

لا بد توافر الشروط التالية لقيادة السفن التجارية:

أ- الملاحة غير المحدودة و المحدودة:

هنا الشهادات المطلوبة هي:

* شهادة الكفاءة:

- شهادة كفاءة ضابط مكلف بالنوبة في برج القيادة الملاحية على متن السفن التي تعادل حمولتها الاجمالية 500 طن أو تفوقها.

- شهادة كفاءة ريان ثان على متن سفن نقل حمولتها الاجمالية المسجلة عن ثلاثة آلاف طن.

- شهادة كفاءة ريان على متن سفن تعادل حمولتها الاجمالية المسجلة ستة آلاف طن أو تفوقها.

- شهادة كفاءة ريان على متن سفن نقل حمولتها الاجمالية المسجلة عن ثلاث آلاف طن.

- شهادة كفاءة ريان ثان على متن سفن تعادل حمولتها الاجمالية المسجلة ثلاث آلاف طن أو تفوقها.

- شهادة كفاءة ريان على متن سفن التي تعادل حمولتها الاجمالية المسجلة عن ثلاثة آلاف طن أو تفوقها.

* شهادة الأهلية:

- شهادة أهلية ملاح بحري عضو فريق النوبة في برج القيادة الملاحية على متن السفن التي تعادل حمولتها الإجمالية 500 مائة طن أو تفوقها.

- شهادة أهلية بحار مؤهل في قسم السطح يعمل على متن السفن التي تعادل حمولتها الاجمالية 500 طن أو تفوقها.

¹- أنظر الملحق رقم 3 الذي يبين نموذج عن شهادة الكفاءة الخاصة بالملاحة البحرية، صفحة 292.

ب - الملاحة قرب السواحل:

لممارسة هذا النوع من الملاحة لا بد من أن يحوز البحار الشهادات التالية:
* شهادة الكفاءة:

- شهادة ضابط مكلف بالنوبة في برج القيادة الملاحية على متن سفن نقل حمولتها الاجمالية المسجلة 500 طن.

- شهادة كفاءة ربان يعمل على متن السفن التي تقل حمولتها الاجمالية المسجلة عن 500 طن.

- شهادة كفاءة ضابط مكلف بالنوبة في برج القيادة الملاحية على متن السفن التي تقل حمولتها الاجمالية عن 3000 آلاف طن.

- شهادة كفاءة ربان يعمل على متن سفن نقل حمولتها الاجمالية عن 3000 طن.
* شهادة الأهلية:

- شهادة أهلية الكفاءة في الملاحة الساحلية.

2- بالنسبة لتسيير الماكينات السفن التجارية:

* شهادة الكفاءة:

- شهادة كفاءة ضابط إلكتروقني على متن السفن التي تعادل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها 750 كيلواط أو تفوقها.

- شهادة كفاءة ضابط مكلف بالنوبة في غرفة الماكينات على متن السفن التي تعادل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها 750 كيلواط أو تفوقها.

- شهادة كفاءة ضابط مكلف بالنوبة في غرفة الماكينات على متن السفن التي تعادل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها 750 كيلواط أو أقل من 3000 كيلواط.

- شهادة كفاءة ميكانيكي ثان على متن سفن نقل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها 3000 كيلواط.

- شهادة كفاءة ميكانيكي رئيسي على متن السفن التي نقل قوة جهاز الدفع الرئيسية عن 3000 كيلواط.

- شهادة كفاءة ميكانيكي ثاني على متن السفن التي تعادل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها 3000 كيلوواط أو تفوقها.

- شهادة كفاءة ميكانيكي رئيسي على متن السفن التي تعادل قوة جهاز الدفع الرئيسية 3000 كيلوواط أو تفوقها.

* شهادة الأهلية:

- شهادة أهلية ملاح بحري عضو فريق نوبة في غرفة المكينات على متن السفن التي تعادل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها 750 كيلوواط أو تفوقها.

- شهادة أهلية بحار مؤهل في غرفة الماكينات على متن السفن التي تعادل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها 750 كيلوواط أو تفوقها.

- شهادة أهلية ملاح بحري إلكترونتي على متن السفن التي تعادل قوة جهاز الدفع الرئيسية 750 كيلوواط أو تفوقها.

3- بالنسبة لقيادة سفن الصيد:

لقيادة سفن الصيد لا بد من توافر:

* شهادة الكفاءة:

- شهادة كفاءة ريان سفينة الصيد التي يعادل طولها 12 مترا أو يفوقه و يقل عن 24 مترا، و المجهزة للقيام بملاحة الصيد البحري في السواحل.

- شهادة كفاءة ضابط مكلف بالنوبة في برج القيادة الملاحية على متن سفن الصيد التي يعادل طولها 24 مترا أو يفوقه و المجهزة للقيام بملاحة الصيد البحري في عرض البحار.

- شهادة كفاءة ضابط مكلف بالنوبة في برج القيادة الملاحية على متن سفن الصيد التي يعادل طولها 24 مترا أو يفوقه، و المجهزة للقيام بملاحة الصيد البحري الكبير.

- شهادة كفاءة ريان على متن سفن الصيد التي طولها 24 مترا أو يفوقه، و المجهزة للقيام بملاحة الصيد البحري في عرض البحار.

- شهادة كفاءة ريان على متن سفن الصيد التي يعادل طولها 24 مترا أو يفوقه، و المجهزة للقيام بملاحة الصيد البحري الكبير.

* شهادة الأهلية:

- شهادة أهلية قيادة سفن تربية المائيات التي يقل طولها عن 24 مترا و المجهزة للقيام باستغلال المائيات في منطقة الملاحة الساحلية.
- شهادة أهلية ملاح بحري على متن سفن الصيد التي يعادل طولها 24 مترا أو يفوقه.
- شهادة أهلية الكفاءة في الصيد البحري على متن السفن على متن السفن التي يعادل طولها 24 مترا أو يفوقه.
- شهادة أهلية الكفاءة في الصيد البحري على متن السفن التي يقل طولها عن 12 مترا و المجهزة للقيام بملاحة الصيد في السواحل.

4- بالنسبة لقيادة مكينات سفن الصيد:

* شهادة الكفاءة:

- شهادة كفاءة ميكانيكي رئيسي على متن سفن الصيد التي تقل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها عن 750 كيلوواط.
 - شهادة كفاءة ضابط ميكانيكي مكلف بالنوبة في غرفة الماكينات على متن سفن الصيد التي تقل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها عن 3000 كيلوواط.
 - شهادة كفاءة ميكانيكي ثان على متن سفن الصيد التي تقل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها عن 3000 كيلوواط.
 - شهادة كفاءة ميكانيكي رئيسي على متن سفن الصيد التي تقل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها عن 3000 كيلوواط.
- * شهادة الأهلية:
- شهادة أهلية قيادة المحركات الخاصة بسفن الصيد.
 - شهادة أهلية اختصاصي في كهرباء المحركات الخاصة بسفن الصيد.

5- بالنسبة لقيادة سفن النزهة.

- رخصة النزهة من الدرجة الأولى.
- رخصة النزهة من الدرجة الثانية.

6- لضمان خدمة محطات الاتصالات اللاسلكية.

- الشهادة المقيدة لراديو برقي على متن سفن لا تدخل في إطار الاتفاقية الدولية لسنة 1974 المتعلقة بإنقاذ الحياة البشرية في البحر (سولاس 1974).
- الشهادة الخاصة لمشغلي محطات الراديو الكهربائي على متن سفن لا تدخل في إطار الاتفاقية الدولية (سولاس 74) و تقوم برحلات دولية.
- الشهادة المقيدة لمشغلي الاتصالات اللاسلكية على متن سفن تدخل في إطار الاتفاقية الدولية لسنة 1974 المتعلقة بإنقاذ الحياة البشرية في البحر و تقوم برحلات قرب السواحل.
- الشهادة العامة لمشغلي الاتصالات اللاسلكية على متن سفن تدخل في إطار الاتفاقية الدولية لسنة 1974 و المتعلقة بإنقاذ الحياة البشرية في البحر و تقوم برحلات دولية.
- شهادة الراديو الالكتروني من الدرجة الأولى على متن سفن تدخل في إطار الاتفاقية الدولية لسنة 1974 المتعلقة بإنقاذ الحياة البشرية في البحر و تقوم برحلات دولية.
- شهادة الراديو الالكتروني من الدرجة الثانية على متن سفن تدخل في إطار الاتفاقية الدولية لسنة 1974 المتعلقة بإنقاذ الحياة البشرية في البحر وتقوم برحلات دولية.¹

قد حددت المادة 04 من نفس المرسوم المرسوم التنفيذي رقم 16-108 الجهة التي تسلم هذه الشهادات، بحيث تلك المتعلقة بقيادة السفن التجارية و قيادة ماكناتها و سفن الصيد البحري و قيادة ماكناتها و قيادة سفن النزهة تسلم من قبل الوزير المكلف بالبحرية التجارية ، أما تلك المتعلقة بضمان تسيير المحطات والاتصالات اللاسلكية على متن السفن فتسلم من طرف الوزير المكلف بالبريد و تكنولوجيات الاتصال و الاعلام بعد أخذ رأي الوزير المكلف بالبحرية التجارية. و حسب المادة 5 فقرة أولى من نفس المرسوم التنفيذي 16-108 فإنه لا يمكن أن يمارس مهام القيادة و الضباط على متن السفن إلا الأشخاص الحائزون على الشهادات و شهادة الكفاءة المبينة في المادة الثالثة السابق ذكر محتواها حين عدنا الشهادة المطلوبة لكل نوع من أنواع الملاحة.

¹- المادة 3 من المرسوم التنفيذي 16-108 لسنة 2016 يحدد شروط المؤهلات المهنية والحصول على الشهادات البحرية المطابقة السابق الذكر.

أما الحائزون على شهادة مسلمة من قبل مؤسسات التكوين البحري أو شهادة معترفا بها مطابقة حسب مؤهلاتهم والذين يمارسون مهام الطلبة الضباط أو الضباط على متن السفن فإنهم لا يمارسون هذه المهام إلى غاية استيفائهم شروط الملاحة المنصوص عليها للحصول على شهادة الكفاءة المتعلقة بذلك.¹

نصت المادة 06 من نفس المرسوم التنفيذي رقم 16-108 المذكور سابقا على أن مهام ريان و ضابط و ملاح بحري على متن ناقلات النفط و السفن المزودة بصهاريج نقل المواد الكيماوية و الغاز المميع و سفن الركاب و السفن الناقلة للمواد الخطرة، لشروط التكوين و التأهيل الخاصة التي يحددها الوزير المكلف بالبحرية التجارية بموجب قرار. وحسب المادة السابعة من نفس المرسوم التنفيذي فإن النماذج و المهام المرتبطة بكل شهادات الكفاءة وشهادات الأهلية المطلوبة لممارسة قيادة السفن التجارية و مكائنها، قيادة سفن الصيد و مكائنها محددة في جدول مرفق بملحق المرسوم.²

في حين أن نفس المرسوم التنفيذي قد أعفى في مادته الثامنة مهام القيادة التي يمارسها رجال البحر على متن القوارب غير المزودة بمحرك و التي تقل حمولتها الاجمالية عن 6 طن من الحصول على الشهادات المقررة فيه.

ثانيا: إجراءات الاعتراف بشهادة الكفاءة و رقابة دولة الميناء.

أ- شروط الاعتراف بشهادة الكفاءة صادرة عن دولة أجنبية.

كي يعترف الوزير المكلف بالبحرية التجارية بشهادة الكفاءة الصادرة عن دولة أخرى³ لا بد من توافر الشروط التالية:

¹- حسب ما جاء في الفقرة الثانية من المادة 5 من المرسوم 16-108 السابق الذكر.
²- أنظر الملحق رقم 4 المحدد للوظائف المرتبطة بشهادات الكفاءة و شهادات الأهلية الخاصة بالملاحة البحرية التجارية و ملاحة الصيد البحري من الصفحة 293 إلى 298.
³- أنظر الملحق رقم 5 الذي يوضح نموذج من تأشيرة تثبت الاعتراف بشهادة كفاءة صادرة بمقتضى أحكام الاتفاقية الدولية لمعايير التدريب و إصدار الشهادات و أعمال النوبات للعاملين في البحر المعدلة صفحة 299.

- يجب أن تكون الشهادات المقدمة قد أصدرتها دولة أخرى طرف في الاتفاقية الدولية لمعايير التدريب و أعمال النوبات للعاملين في البحر.
- أن يكون الطرف المعني مستعدا لتبليغ كل التعديلات الهامة التي أدخلت على الأحكام المنصوص عليها بشأن التكوين و إصدار شهادات الكفاءة.
- احترام كل المتطلبات المتعلقة بمعايير الكفاءة و إصدار شهادات الكفاءة و الاعتراف بها و مسك السجلات و أن يحدث نظام لمعايير الجودة مثلما هو منصوص عليه في الاتفاقية الدولية لمعايير التدريب و إصدار شهادات الكفاءة و أعمال النوبة للعاملين في البحر.¹

ب- رقابة الدولة على الميناء.

حسب المادة 91 من المرسوم التنفيذي 16-108 المذكور سابقا تخضع بعنوان دولة الميناء السفن مهما كانت رايتها، عدا تلك التي تم استثناءها بموجب المرسوم رقم 88-88 المؤرخ في 26 أبريل 1988² السابق الذكر في الموانئ الجزائرية لرقابة المستخدمين التابعين لإدارة الشؤون البحرية المحلية المؤهلين قانونا للتحقق من أن كل رجال البحر العاملين على متن السفينة يحوزون شهادة كفاءة مطابقة لأحكام الاتفاقية الدولية لمعايير التدريب و إصدار شهادة الكفاءة و أعمال المناوبة للملاحين أو يتوفرون على إعفاء مناسب.

حيث تتمثل رقابة الدولة على الميناء التي تقوم بها الإدارة البحرية المحلية فيما يأتي:
- التحقق من أن كل رجال البحر العاملين على متن السفن يحوزون وفقا للاتفاقية الدولية لمعايير تدريب رجال البحر وإصدار شهادات الكفاءة و أعمال المناوبة للملاحين، شهادة

¹- المادة 88 من المرسوم التنفيذي رقم 16-108 المذكور سابقا.

²- حسب المادة 3 من المرسوم 88-88 المؤرخ في 26 أبريل 1988 فإن السفن المستثناة من تطبيق الاتفاقية هي: السفن الحربية، و السفن الحربية المساعدة والسفن الأخرى التي تمتلكها أو تقوم بتشغيلها الدولة و التي تعمل فقط في خدمات حكومية غير تجارية، سفن الصيد، يخوت النزهة التي لا تعمل في التجارة، السفن الخشبية بدائية الصنع.

كفاءة مناسبة أو إعفاء صالح أو قدموا مستندا يثبت أن طلب المصادقة على الاعتراف قد رفع إلى سلطات دولة الراية.

- التحقق من أن شهادات الكفاءة لم يتحصل عليها بطريق الغش.
 - التحقق من أن الملاحين و شهادات كفاءة رجال البحر العاملين على متن السفينة مطابقة للمتطلبات المتعلقة بالملاحين المكلفين بضمان أمن الراية.
 - التحقق عند الاقتضاء من تأهيل رجال البحر للقيام بمهامهم في مواقع العمل طبقا للتعليمات المنصوص عليها في الاتفاقية الدولية لمعايير التدريب و إصدار شهادات الكفاءة و أعمال النوبة لرجال البحر.¹
- ثالثا: مسؤولية شركات التجهيز.

أوجب المرسوم 16-108 الذي نحن بصدد دراسة أحكامه والمحدد لشروط المؤهلات المهنية و الحصول على الشهادات البحرية المطابقة في مادته 97 على شركات الملاحة التي تحمل سفنها الراية الجزائرية و المسؤولية عن تعيين رجال البحر للخدمة على متن سفنها، التحقق من أنهم يحوزون شهادة كفاءة مناسبة، و السهر على توفر سفنها على عدد من الملاحين طبقا للتعليمات المطبقة في مجال الملاحين المكلفين بضمان الأمن للسفينة.²

و عليها أيضا التحقق من أن الوثائق والمعلومات المتعلقة بجميع رجال البحر العاملين على متن سفنها مضبوطة و سهلة المنال و تتضمن وثائق³ و معلومات حول خبرة رجال البحر و تكوينهم و لياقتهم البدنية و كفاءتهم في أداء مهامهم.⁴ و أنهم تعودوا على أداء المهام الخاصة بكل واحد منهم و على ترتيبات السفينة و تجهيزاتها و معداتها و إجراءاتها و خاصياتها التي تتعلق بالمهام المسندة إليهم عادة أو في حالة الطوارئ.⁵

¹ - المادة 92 من المرسوم التنفيذي 16-108 السابق الذكر .

² - المادة 98 من نفس المرسوم التنفيذي 16-108.

³ - المادة 99 من نفس المرسوم التنفيذي 16-108.

⁴ - المادة 100 من نفس المرسوم التنفيذي 16-108.

⁵ - المادة 101 من نفس المرسوم التنفيذي 16-108.

كانت هذه أبرز النقط التي يمكن إثارتها فيما يتعلق بالشروط المهنية لممارسة مهنة البحار على متن السفن وقد فصل فيها المرسوم 16-108 كما رأينا، و إضافة للشروط المتعلقة بالبحار سواء كانت شخصية أو مهنية لا بد من توافر مجموعة أخرى من الشروط كي تتمكن السفينة من الإبحار و إقلاع الرحلة البحرية.

المطلب الثاني: الشروط المتعلقة بالرحلة البحرية.

هذه الشروط عبارة عن مجموعة من الإجراءات التي فرضها المشرع على البحار، لممارسة مهنته على متن السفينة و انطلاق الرحلة البحرية ، منها ما يتعلق بضرورة القيد في سجلات معينة أو إمساكها و منها ما يتعلق ببعض الرخص الادارية الممنوحة.

الفرع الأول: التقييدات المقررة قانونا.

يكتسب البحار هذه الصفة بقيدته في سجل رجال البحر، بينما يعد إمساكه لكراس الملاحة بمثابة بطاقة هوية أو تعريف له، في حين كونه فردا من أفراد الطاقم البحري يعمل في خدمة السفينة يوجب قيده في دفتر الطاقم من طرف السلطة الإدارية البحرية.¹

أولا: القيد في سجل رجال البحر.

لا يجوز لأي شخص حتى لو كان يتمتع بالجنسية الجزائرية و اللياقة البدنية و الشهادات المطلوبة ممارسة أي عمل على متن السفينة، إلا إذا كان مقيدا في سجل رجال البحر لدى السلطة الإدارية المختصة، حيث أن صفة البحار تثبت للشخص بالقيد في سجل رجال البحر الموجود لدى السلطة الادارية البحرية المختصة، و بمجرد التسجيل في هذا السجل يخضع البحار لأحكام القانون البحري.²

حيث جاء في نص المادة 388 من القانون البحري الجزائري ما يلي: " تثبت صفة البحار بالقيد في سجل رجال البحر الموجود لدى السلطة البحرية المختصة".

¹ - بن عزوز بن صابر ، عقد العمل البحري و المنازعات الناجمة عنه، المرجع السابق، صفحة 29.

² - المادة 2/389 من القانون البحري الجزائري.

على أن التسجيل في هذا السجل يكون بطلب من المعني بالأمر بعد أن يودع ملفا يتضمن الأوراق المثبتة لإتمام الشروط المنصوص عليها في المادة 387 من القانون البحري الجزائري،¹ ما يعني أنه لا بد من أن يتضمن ملف طلب التسجيل في سجل رجال البحر على شهادة تثبت التأهيل المهني للبحار والحصول على الشهادات البحرية المطابقة، و شهادة تثبت لياقته البدنية الخاصة بممارسة العمل على متن السفن.

غير أنه يرفض التسجيل في سجل رجال البحر طبقا لنص المادة 390 من القانون البحري الجزائري في الأحوال التالية :

- إذا لم يتوفر لدى الطالب شرط واحد أو عدة شروط المحددة في المادة 386 من ذات القانون و المذكورة سابقا و التي لا بأس للتذكير بها في هذا المقام وهي:

* توافر الجنسية الجزائري.

* توافر السن المطلوبة وهي 18 سنة.

* أن يكون البحار طالب التسجيل ذا لياقة بدنية.

* أن يكون حاصلًا على التأهيل المهني الذي يخوله ممارسة مهنته على متن السفينة.

- إذا تعرض الطالب لعقوبة جزائية تزيد مدتها عن ثلاث سنوات بدون إيقاف التنفيذ.

- إذا كان محل تحقيق قضائي متخذا ضده.

إذا لم يكن هناك مانع من موانع التسجيل المدرجة في المادة 390 المذكورة أعلاه فإنه يتم قيد البحار في سجل رجال البحر الموجود لدى السلطة الإدارية البحرية المختصة، و يقصد بالسلطة الإدارية المختصة على المستوى المركزي، الوزارة المكلفة بالبحرية التجارية، وعلى المستوى المحلي الدائرة البحرية و المحطة البحرية الرئيسية و المحطة البحرية.²

¹ - المادة 389 من القانون البحري الجزائري.

² - بن عزوز بن صابر، عقد العمل البحري و المنازعات الناجم عنه، المرجع السابق، صفحة 29.

يجوز للمعني بالأمر في حالة رفض تسجيله أن يرفع طعنا لدى الوزير المكلف بالبحرية التجارية و ذلك خلال ثلاثة أشهر التالية لتبليغ مقرر الادارة البحرية المختصة.¹ كما يمكن للمعني بالأمر رفع دعوى المباشرة أمام الجهة القضائية المختصة للطعن في مقرر رفض القيد في سجل رجال البحر، ويقصد بالجهة القضائية المختصة هنا القضاء الاداري، عملا بالمعيار العضوي المكرس في قانون الاجراءات المدنية والإدارية.²

ثانيا: اقتناء كراس الملاحة البحرية.

يجب على كل بحار أن يفتني كراس الملاحة البحرية الذي يعد كبطاقة تعريف للبحارة عملا بنص المادة 394 من القانون البحري الجزائري.

أ- تعريف كراس الملاحة.

عرف القرار المؤرخ في 20 يوليو سنة 1983 المتعلق بملزمة الملاحة البحرية (هي كراس الملاحة البحرية)، كراس الملاحة البحرية في المادة الأولى منه على أنه: "تعتبر ملزمة الملاحة البحرية وثيقة السفن التي يجب أن يمتلكها كل بحار لممارسة مهنته".³

ب- البيانات الواردة في كراس الملاحة و شكله.

لا بد من أن يتضمن كراس الملاحة البحرية مجموعة من البيانات منها ما يتعلق بالبحار و منها ما يتعلق بالرحلة البحرية و السفينة التي تقوم بها. * بالنسبة للبيانات المتعلقة بالبحار: وردت هذه الاخيرة في نص المادة 395 من القانون البحري الجزائري و التي أوجبت أن يتضمن كراس الملاحة البحرية المعلومات المتعلقة بالبحار و خاصة:

¹- أنظر المادة 391 من القانون البحري الجزائري.

²- بن عزوز بن صابر، نفس المرجع، صفحة 49.

³- المادة الأولى من القرار المؤرخ في 09 شوال 1396 الموافق ل 20 يونيو 1983 يتعلق بملزمة الملاحة البحرية (جريدة رسمية 40 لسنة 1983).

- اسم البحار ولقبه.
- تاريخ و مكان ولادته و جنسيته.
- مقر سكناه.
- توقيعه و عند الاقتضاء بصمة أصبعه.
- إضافة إلى بعض الشروط التي وردت في المادة 396 من نفس القانون و هي:
- مهام البحار على متن السفينة.
- الفحوص الطبية الدورية المتممة.
- * كما يجب أن يتضمن كراس الملاحة بيانات تتعلق بالرحلة البحرية و السفينة و هي:
- اسم السفينة.
- الميناء.
- تاريخ الابحار.
- اسم المجهز.
- تاريخ و مكان النزول.
- ونوع ونموذج الملاحة حسب ما جاء في نص المادة 396 من القانون البحري الجزائري السابقة الذكر.

حدد القرار المؤرخ في 20 جويلية لسنة 1983 المتعلقة بملزمة الملاحة البحرية أيضا شكل كراس الملاحة البحرية،¹ إذ تنص المادة الثالثة منه على أنه: " تكون ملزمة الملاحة البحرية كالآتي:

- الحجم 14 سم على 09 سم.
- غلاف مقوى ذو لون أزرق.
- عدد الصفحات 32".

¹- المادة 02 من القرار المؤرخ في 20 جويلية 1983 و المتعلقة بملزمة الملاحة البحرية السابق الذكر تنص على: " يحدد ملزمة الملاحة البحرية و مميزاتها العامة و مدة صلاحيتها و شروط الحصول عليها و تسليمها و سحبها وفقا لأحكام هذا القرار".

كما تنص المادة 04 من نفس القرار على أن كراس الملاحة يكون محررا باللغة الوطنية و الإنجليزية و الفرنسية، و حددت أيضا المعلومات و البيانات الواجب إدراجها في طيات كراس الملاحة و هي نفسها التي ذكرتها المادتين 395 و 396 من القانون البحري الجزائري إلا أنها أضافت بالنسبة للمعلومات المتعلقة بالبحار ضرورة ذكر سماته و صورته وهويته.

ج- السلطات التي تعمل على تسليمها.

يسلم كراس الملاحة البحرية من طرف الادارة البحرية المختصة في مكان التسجيل، حسب المادة 1/397 من القانون البحري الجزائري، بينما أجازت الفقرة الثانية من نفس المادة للسلطة القنصلية في الخارج إصدارها بطلب من الريان. حيث يتعرض كل شخص سلم أو عمل على تسلم كراس ملاحه لشخص يعلم أو لا يعلم أنه ليس له الحق في ذلك للعقوبات المنصوص عليها في القانون حسب المادة 11 من القرار المؤرخ في 20 جويلية 1983 و المتعلق بملزمة الملاحة البحرية المذكور آنفا.

د- الأشخاص الذين لهم الحق في تسلمها.

كراس الملاحة حق و واجب على كل بحار لأنها بمثابة بطاقة تعريف له كما ذكرنا سابقا، و ينص نفس القرار المؤرخ في 20 جويلية 1983 المتعلق بملزمة الملاحة البحرية على أنه تسلم ملزمة الملاحة البحرية للبحارة ذوي الجنسية الجزائرية الذين تتوفر فيهم شروط السن و التأهيل البدني و الكفاءة التي يتطلبها القانون و التنظيم المعمول بهما.

كما يستطيع الأشخاص الذين ذكرتهم المادة 399 من القانون البحري الجزائري الحصول أيضا على كراس للملاحة البحرية و ذلك بعد الحصول على رخصة من الوزير المكلف بالبحرية التجارية و هم:

- الاختصاصيون في مادة الملاحة البحرية والبناءات البحرية والصيد البحري و المتنقلون على متن السفن قصد القيام بالتفتيش و الأبحاث العلمية.

- مفتشو التجهيز.

- المستخدمون من طرف المؤسسات البحرية للموانئ أو الصيد البحري و الموجودون على متن السفن للقيام بتمرين تطبيقي.¹
و هم نفس الأشخاص الذين ذكرتهم المادة 6 من القرار المتعلق بملزمة الملاحة البحرية المذكور سابقا.

طبقا لنص المادة 10 من القرار المؤرخ في 20 جويلية 1983 السالف الذكر، كل شخص يزور أو يشوه كراس الملاحة البحرية أو يستعمل عمدا كراس ملاحية مزيف أو مزور أو مشوه يتعرض للعقوبات المنصوص عليها قانونا. أما في حالة فقدانها أو إتلافها لابد من إعلام السلطات الادارية البحرية في الجزائر و السلطة القنصلية الأقرب في الخارج حسب نص المادة 09 من نفس القرار.

هـ - مدة صلاحية كراس الملاحة.

حسب القرار المؤرخ في 20 جويلية 1983 المتعلق بملزمة الملاحة البحرية فإنه تحدد مدة صلاحية كراس الملاحة بخمس سنوات، إلا أنه يمكن تقصير هذه المدة في الحالات التالية:

- يمكن للسلطة القنصلية في الخارج بناء على طلب النقيب أن تعد وثيقة صالحة لمدة دوام السفر إلى غاية وصول السفينة إلى أول ميناء جزائري.²
- تكون صالحة لسفر واحد لمدة محدودة بناء على ترخيص من كاتب الدولة للنقل و الصيد البحري بالنسبة للأشخاص الذين حددتهم المادة 399 من القانون البحري الجزائري و المادة 06 من نفس القرار المذكور أعلاه.

ثالثا: قيد رجال البحر في دفتر الطاقم.

إن قيد رجال البحر هو عبارة عن إجراء يكمن في قيد البحار أو أي شخص آخر

¹- المادة 05 من القرار المؤرخ في 20 جويلية 1983 المتعلق بملزمة الملاحة البحرية السابق الذكر.

²- نصت المادة 2/397 من القانون البحري الجزائري على نفس الحكم.

يعمل في خدمة السفينة في دفتر الطاقم و ذلك من طرف الادارة البحرية المختصة.¹ إذ حددت المادة 1/409 من القانون البحري الجزائري السفن المعنية بالقيد في سجل دفتر الطاقم و هي كل السفن عدا سفن النزهة التي ليس على متنها طاقم مأجور. بمعنى أن كل من السفن التجارية و سفن الصيد البحري و سفن النزهة التي يكون على متنها طاقم مأجور يجب أن يكون بحوزتها دفتر الطاقم و يسجل فيه جميع البحارة المبحرين على متنها.

بينما حددت الفقرة 02 من نفس المادة المذكورة أعلاه البيانات التي يجب أن يتضمنها دفتر طاقم السفينة و هي:

- أسماء و ألقاب كل فرد من أفراد الطاقم البحري.
- تاريخ ومكان ولادته.
- رقم ومكان تسجيله.
- شروط توظيفه.
- مهنة كل فرد على متن السفينة.

بعد أن يتم القيام بالتحقيقات الضرورية الخاصة بالفحوص الطبية الدورية و التأكد من شروط الكفاءة المطلوبة و صلاحية عقود العمل البحري للبحارة المبحرين و ذكر القيد في كراس الملاحة البحرية لكل فرد من أفراد الطاقم يتوجب على الإدارة البحرية المختصة أن تضع تأشيراتها على دفتر طاقم السفينة.²

كما أنه حسب نص المادة 407 من القانون البحري الجزائري كل تغيير يطرأ على تشكيل الطاقم أو على وظيفة أحد من أفراده أو أكثر خلال مدة تجهيز السفينة، لا بد من أن يقيد في دفتر طاقم السفينة و في كراس الملاحة البحرية، و لا تؤثر عليه الادارة البحرية

¹- المادة 402 من القانون البحري الجزائري.

²- المادة 405 من القانون البحري الجزائري.

المختصة إلا بعد إجراء التحقيقات اللازمة و الضرورية المذكورة في المادة 405 من القانون البحري الجزائري.

أما إذا كانت السفينة في ميناء أجنبي، فإن التغييرات التي تطرأ على مهام رجال الطاقم خلال الرحلة البحرية لا بد من أن تقيد في دفتر طاقم السفينة و في كراس الملاحة البحرية للبحار أيضا، لكن التأشير عليها يكون من طرف السلطة القنصلية الجزائرية مع ضرورة توافر الشروط المنصوص عليها في المادة 405 المذكورة سابقا.¹

إذا طرأ التغيير في ميناء لا يوجد فيه تمثيل للسلطة القنصلية الجزائرية ، هنا تجيز المادة 409 من القانون البحري الجزائري لريان السفينة و بصفة استثنائية، أن يقيد التغيير في دفتر السفينة و ذلك حتى الوصول إلى الميناء القريب الذي توجد فيه ممثلية للإدارة البحرية.

الفرع الثاني: شرط الكفاية العددية للطاقم والرخص المنوطة به.

علاوة على أن يكون أفراد الطاقم على قدر كاف من التأهيل و الكفاءة، مما يخولهم شغل مهام معينة على متن السفينة تحجز لهم على ضوء الشهادات التي يحوزونها، لا بد من الكفاية العددية للطاقم بحيث تسمح بتوزيع الأدوار على متن السفينة مما يكفل سلامة و أمن الرحلة البحرية. و إن كان الأصل هو ضرورة تحقق شرط الطاقم الوطني و هذا لاعتبارات خاصة إلا أن القانون لا يمنع في حالات معينة تشغيل الأجانب على متن سفن جزائرية أو العكس بناء على رخصة ممنوحة من قبل السلطات المختصة و في حالات معينة.

أولا : شرط الكفاية العددية للطاقم.

لما كانت السفينة أداة ميكانيكية تحتاج لتسييرها عددا من الأشخاص يعاونون المجهز في تشغيلها، فقد علق المشرع صلاحية السفينة للملاحة على عدد مناسب من البحارة للعمل

¹ - هذا حسب نص المادة 408 من القانون البحري الجزائري.

عليها،¹ و يظهر ذلك من خلال نص المادة 410 من القانون البحري الجزائري التي جاء فيها ما يلي: " يجب أن يكون على متن كل سفينة طاقم كفاء و بعدد كاف للقيام بالمهام التالية:

- أ- سلامة الحياة البشرية في البحر .
- ب- شرط الأمن والصحة و العمل على متن السفينة.
- ج - و بصفة عامة التنفيذ السليم للرحلة".

في نفس السياق تنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي 02-02 المحدد للقواعد المتعلقة بالاحتفاظ على متن السفن التجارية التي تفوق حمولتها 500 طن بعدد أدنى من البحارة لضمان أمنها² على أن : " العدد الأدنى من البحارة على متن السفن التجارية لضمان أمنها هو ذلك العدد الوارد في الشهادة التي تحدد العدد الأدنى من البحارة لضمان الأمن التي تسلمها الإدارة البحرية المختصة.

و يحدد العدد الأدنى من البحارة على متن السفن التجارية لضمان أمنها طبقا للجدول المرفق بالملحق الأول من هذا المرسوم"³.

تحدد الإدارة البحرية الوطنية عدد البحارة حسب المعايير التالية:

- نوع السفن (ناقلة للركاب، البضائع العامة، المواد الكيماوية و المحروقات).
- نوع الملاحة الممارسة (الملاحة قرب السواحل، الملاحة المحدودة و الملاحة غير المحدودة).
- حمولة السفن.

¹- إيمان الجميل، عقد العمل البحري وفقا للتشريع الوطني و الاتفاقيات الدولية، طبعة أولى، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2014، صفحة 78.

²- المرسوم التنفيذي 02-02 المؤرخ في 22 شوال عام 1422 الموافق ل 6 جانفي 2002 يحدد القواعد المتعلقة بالاحتفاظ على متن السفن التجارية التي تفوق حمولتها 500 طن بعدد أدنى من البحارة لضمان أمنها ، (الجريدة الرسمية رقم 1 لسنة 2002).

³- أنظر الملحق رقم 6 المحدد للعدد الأدنى للبحارة على متن السفن التجارية لضمان أمنها صفحة 300، 301.

- صنف السفينة آلية أم عادية.¹

كما توجب المادة السادسة من نفس المرسوم التنفيذي 02-02 المذكور أعلاه تعديل العدد الأدنى من البحارة على متن السفن التجارية لضمان أمنها، بطلب من مجهزة السفينة في حالة تغيير منطقة الملاحة أو درجة تألية السفينة أو تطبيق قواعد دولية جديدة. وفي هذه الحالة تسلم الإدارة البحرية المختصة شهادة جديدة²، وتحرر شهادة الأمن باللغة الوطنية و اللغة الانجليزية و يجب الاحتفاظ بها بشكل دائم على متن السفن،³ وتسلم لمدة أقصاها سنة واحدة قابلة للتجديد.⁴

ضرورة الكفاية العددية للطاقم أمر مسلم به و ضروري لتسيير الرحلة البحرية في أمان كون كل فرد من أفراده يلعب دورا مهما و أساسيا على متن السفينة يستحيل إنكاره، و قد ترتبط ممارسة هذا الدور أو المهنة بضرورة تسليم نوع معين من الرخص و ذلك راجع لعدة اعتبارات كما سنفصل فيه في النقطة الموالية.

ثانيا: الرخص الإدارية المنوطة بالطاقم.

يتعلق الأمر هنا بالبحارة الأجانب، بمعنى سواء تعلق الأمر ببحار جزائري يرغب في ممارسة وظيفته على متن سفن تحمل الراية الأجنبية، أو العكس بمعنى تشغيل الأجانب على متن سفن جزائرية. ذلك أنه لا يجوز للأجنبي ممارسة عمل داخل الوطن إلا إذا حصل على ترخيص بذلك من قبل السلطات المختصة.⁵

¹- المادة 4 من المرسوم التنفيذي 02-02 المحدد للقواعد المتعلقة بالاحتفاظ بعدد أدنى من البحارة على متن السفن التجارية التي تفوق حمولتها 500 طن لضمان أمنها السابق الذكر.

²- أنظر الملحق رقم 7 الذي يوضح نموذج عن شهادة الأمن صفحة 302، 303.

³- المادة 6 من نفس المرسوم التنفيذي 02-02 المذكور في الهامش أعلاه.

⁴- المادة 07 من نفس المرسوم التنفيذي 02-02.

⁵- عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد، طبعة أولى، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2004، صفحة 354.

1- رخصة ممارسة الجزائريين وظيفة بحار على متن سفن تحمل راية أجنبية.

لقد أعطت المادة الأولى من القرار المؤرخ في 5 نوفمبر 1989 المحدد لممارسة أشخاص ذوي جنسية جزائرية لوظيفة بحار على متن سفينة تحمل راية أجنبية، بناء على رخصة ممنوحة من قبل الوزير المكلف بالبحرية التجارية.

كما وضحت المادة الثانية من نفس القرار المجالات التي يمكن أن تمنح فيها هذه الرخصة للبحارة الجزائريين الملتزمين اتجاه التجهيز الوطني على النحو التالي:

- العمل في إطار اتفاقيات التعاون و يقصد هنا مصادقة الجزائر على عدة اتفاقيات في مجال العمل البحري فبموجب هذه الاخيرة تقدم التراخيص للبحارة الجزائريين للعمل على متن سفن تحمل راية الدولة الأجنبية الطرف في هذه الاتفاقيات.

- القيام بالتمارين التطبيقية على متن سفن أجنبية و يتعلق الأمر هنا بالبحار الذي يحضر لشهادة بحرية، فتقدم له رخصة على هذا الاساس، أي لإجراء تمرين تطبيقي على متن سفن أجنبية.

2- تشغيل الأجانب على متن السفن الجزائرية.

الأجنبي هو كل من لا يتمتع بالجنسية الجزائرية أو يكون عديم الجنسية أصلاً، والأصل ألا يسمح للأجنبي بالعمل على متن السفينة التي تحمل الراية الجزائرية بدليل أن المادة 413 من القانون البحري الجزائري تنص على ما يلي: " يجب أن يتكون أفراد طاقم السفينة من بحارة جزائريين...".

الأمر هنا منطقي لأن المبدأ يقضي بتوفير الحماية القانونية لليد العاملة الوطنية من منافسة اليد العاملة الأجنبية، وبالتالي القضاء على البطالة لأنه من باب أولى أن توفر الدولة مناصب شغل لمواطنيها بدل الأجانب.

لكن عند مواصلتنا لقراءة نفس نص المادة 413 المذكورة أعلاه فإن المشرع أورد استثناء بقوله: " ويجوز للوزير المكلف بالبحرية التجارية تحديد نسبة من البحارة الأجانب لتشكيل الطاقم أو الترخيص لبحار أجنبي بالإبحار لخدمة سفينة جزائرية".

كما يجوز للربان و بصفة استثنائية و في حالة الاستعجال، عند وجوده في ميناء أجنبي تعيين خلف لبحار أو تكميل الطاقم ببحارة أجنب و ذلك ضمن النسبة التي تحدد بقرار من الوزير الملف بالبحرية التجارية لرحلة محدودة.¹

عند تصفحنا للقانون 10-81 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب² نجده نص في المادة الثانية منه على أنه: " مع مراعاة الأحكام المخالفة التي تنص عليها أية معاهدة أو اتفاقية أبرمتها الجزائر مع دولة أجنبية، يجب على كل أجنبي مقبل على ممارسة نشاط مدفوع الأجر بالجزائر، أن يكون حائزا جوازا أو رخصة للعمل المؤقت تسلمها المصالح المختصة التابعة للسلطة المكلفة بالعمل طبقا لأحكام هذا القانون".

كما نجد نفس القانون 10-81 يمنع على كل هيئة صاحبة عمل منعا باتا أن تشغل، ولو بصفة مؤقتة عمالا أجنب لا يتمتعون بمستوى تأهيل يساوي على الأقل مستوى التقني، ماعدا حالة رعايا دولة أبرمت معها الجزائر معاهدة و اتفاقية كما نصت عليه المادة الثانية من نفس القانون و المذكورة سابقا.³

من هنا يمكن القول إذا كان البحار الأجنبي ينتمي إلى دولة عضو في الاتفاقية الدولية الخاصة بمستويات التدريب و إصدار الشهادات و أعمال النوبات للعاملين في البحر لسنة 1976، فلا بد أن يكون مستوى التأهيل نفسه المطلوب في الجزائر ما دام كلا الدولتين مصادقتين على الاتفاقية.

كما أن تشغيل الأجانب مرهون برخصة أو جواز عمل لا يمنح للأجنبي إلا عند توافر الشروط التالية:

¹ - المادة 414 من القانون البحري الجزائري.

² - القانون رقم 10-81 مؤرخ في 9 رمضان 1410 الموافق ل 11 يوليو يتعلق بشروط تشغيل الأجانب (جريدة رسمية رقم 28 لسنة 1981).

³ - المادة 3 من القانون 10-81 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب السابق الذكر.

- إذا كان منصب العمل لا يمكن أن يشغله عامل جزائري سواء كان عن طريق الترقية الداخلية أو عن طريق التوظيف الخارجي، بما في ذلك اليد العاملة الوطنية المغتربة.
-إذا كان العامل الأجنبي حائزا على الشهادات و المؤهلات المهنية اللازمة للوظيفة الواجب شغلها.

- إذا أثبتت المراقبة الصحية أن المعني بالأمر تتوفر فيه الشروط المحددة في التنظيم المعمول به.¹

عند منح هذه الرخصة أو جواز العمل، لا بد ألا تتجاوز مدته سنتين على أن يتم تجديده وفقا لنفس الشروط و الأشكال المنصوص عليها و المذكورة سابقا.² أما عن سحب جواز العمل من العامل الأجنبي فيكون عند مخالفة التشريع المعمول به و لا سيما:

- عندما يتبين أن المعلومات و الوثائق المقدمة غير صحيحة.
- عندما يخالف العامل الأجنبي أحكام المادة 4 و المادة 5 من نفس القانون.³

كخلاصة لهذا الفصل يمكن القول بأن المعيار المعتمد للترقية بين العامل البحري و البري هو البيئة التي يؤدي فيها العمل أو المكان الذي يمارس فيه، و رغم أنه يرتبط مع المجهز بعقد عمل بحري إلا أنه لا بد أن يراعي رب العمل مجموعة من الشروط في اختياره، لأن سلامة الرحلة البحرية تتوقف على تمتع البحار بها. إذ يستحيل إقلاع السفينة ما لم تتوفر الشروط المذكورة سابقا، لأن الغاية من كل ذلك توفير شروط السلامة و الأمن على متنها وهي في منأى و معزل عن البر.

¹ - المادة 6 من نفس القانون 81-10 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب السابق الذكر.

² - المادة 10 من نفس القانون 81-10.

³ - حيث تنص المادة 04 من القانون 81-10 على أنه حتى يمنح جواز أو رخصة العمل المؤقت للمستفيد أن يمارس نشاطا معيناً مدفوع الأجر ، لمدة محدودة ولدى هيئة صاحبة عمل واحدة دون سواها.

لأن عقد العمل البحري يخضع لقواعد قانونية خاصة تختلف عن القواعد التي تسري على عقد العمل البري و ذلك طبعاً راجع لطبيعة الملاحة البحرية، فإننا نجد التزامات البحار و حقوقه قد اصطبت بهذه الخصوصية، و هي في مجموعها يتمحور حولها مضمون عمل رجل البحر و هذا ما سنتطرق إليه في الفصل الثاني من هذا الباب.

الفصل الثاني: الالتزامات المتبادلة لرجال البحر و التجهيز.

يرتبط البحار أو رجل البحر مع المجهز بعقد عمل بحري و الذي يتم استخدامه على متن السفينة بمقتضاه، و لأن عقد العمل البحري من عقود العمل فإنه يخضع للقواعد العامة ما لم يرد هناك نص مخالف لها في القانون البحري و القوانين الأخرى المنظمة له.

كما أن كون هذا العقد من العقود الملزمة للجانبين فإنه يرتب التزامات متقابلة في ذمة طرفيه ، نص عليها القانون البحري الجزائري صراحة في الفصل الثاني من الباب الثاني منه والمعنون بالالتزامات المتبادلة لرجال البحر و التجهيز الذي اتخذناه عنوانا لهذا الفصل، و من هنا يجب التقيد بكل حكم خاص وارد في هذا الشأن، على أن يتم الرجوع للقواعد العامة في ما لم يرد فيه نص كما قلنا.

من هنا يمكن القول أن العمل على متن السفينة يتضمن و ينطوي على جملة من الالتزامات المتقابلة في ذمة كل من المجهز بصفته رب العمل و البحار بصفته عاملا، وعليه فهذا الأخير ملزم بداءة بأداء العمل المتفق عليه تحت إشراف الريان وإدارته و أن يبذل من أجل ذلك عناية الرجل المعتاد. كما عليه أن ياتمر بأوامر المجهز والريان و سائر رؤسائه فيما يتعلق بخدمة السفينة، و لأن هذه الأخيرة هي البيئة والمكان الذي يمارس فيها عمله فإنه ملزم بعدم إلحاق الضرر بها و إفساد آلاتها و تجهيزاتها و معداتنا و ما عليها من مؤونة وشحنة، كما عليه الامتناع عن استغلالها لحسابه الخاص. و بحكم احتكاك العامل البحري المتواصل برب العمل قد يخول له التعرف على أسرار كثيرة من أسرار العمل مما يولد التزاما آخر في ذمته يتمثل في وجوب كتم هذه الأسرار. و من المسلم به أن العمل على متن السفينة محفوف بالمخاطر، هذا ما يجعل البحار قد يصادف أشخاصا وسفنا في حالة خطر أو قد تتعرض سفينته ذاتها وما عليها للخطر مما يجعل واجب الإنقاذ أمرا لازما عليه.

يقابل التزامات البحار التزامات أخرى ملقاة على رب العمل و التي تشكل حقوقا أساسية للعامل البحري، يأتي على رأسها حق البحار في الحصول على الأجر لقاء العمل المؤدى على متن السفينة ، ليس هذا فحسب بل من حقه أيضا أن توفر له الشروط المناسبة التي تخول له حسن أدائه لعمله على متن السفينة، كون طبيعة العمل تتميز بطابع خاص لأنه يمارسه في منأى عن عائلته و بيته، و هنا تعد السفينة بيته و مأواه طيلة الرحلة البحرية ، مما يعطيه الحق في أن يوفر له الغذاء و الإيواء طيلة هذه الرحلة. كما يجد المجهز نفسه ملزما بضمان حقوق البحار في السلامة سواء كانت صحية أي بما يتطلبه الأمر من توفير العلاج اللازم للبحار أو مهنية و هي التقيد بشروط سلامة الرحلة البحرية، كما يعتبر التزام المجهز بترحيل البحار أمرا ضروريا وواجبا نصت عليه مختلف التشريعات و القوانين لما لهذا الأخير من اعتبارات إنسانية وقومية.

من هذا المنطلق و بناء على كل هذه العناصر قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، خصصنا الأول منهما للتفصيل في التزامات البحار في حين تطرقنا في الثاني لالتزامات المجهز كونها تشكل حقوقا لرجال البحر و اتخذنا منها عنوانا للمبحث الثاني.

المبحث الأول: التزامات البحار.

من المعلوم أن عقد العمل البحري، عبارة عن عقد يلتزم بموجبه البحار أن يقدم خدمة أو بالأحرى عملا بصفته عضوا في مجموعة تعرف بالطاقم، ليس تحقيقا لمصالح المجهز فحسب و إنما من أجل تحقيق المصلحة الجماعية للمجتمع البشري الذي يعيش على متن السفينة.

تحقيقا لهذه الأغراض و المصالح يقع على عاتق البحار طبقا لأحكام عقد العمل البحري مجموعة من الالتزامات نص عليها القانون البحري الجزائري صراحة، يأتي على رأسها أداء العمل المتفق عليه بما يحكمه من شروط و ما يحيط به من ظروف، كما يلتزم البحار بالمحافظة على السفينة و تجهيزاتها بالإضافة للمشاركة في الانقاذ و الالتزام بالمحافظة على السر المهني. عند تأملنا لهذه الالتزامات بغية تصنيفها ارتأينا أنه يمكن ترتيبها و إدخالها ضمن طائفتين، منها ما يتعلق بحسن سير العمل البحري، ومنها ما يصنف ضمن الالتزامات المتعلقة بأخلاقيات العمل البحري، لهذا قسمنا هذا المبحث لمطلبين، ندرس في كل مطلب طائفة من هذه الالتزامات.

المطلب الأول: الالتزامات المتعلقة بحسن سير العمل البحري.

لضمان حسن سير العمل البحري يترتب على عاتق البحار الالتزام بأداء العمل المتفق عليه بداءة بما له من توابع، كما يتوجب عليه المحافظة على السفينة وتجهيزاتها.

الفرع الأول: الالتزام بأداء العمل المتفق عليه وتوابعه.

من المعلوم أن عقد العمل البحري يترتب التزامات على البحار، أبرزها الالتزام بأداء العمل المتفق عليه في العقد و المنوط به، و ترتيبا على ذلك عليه أيضا الالتزام بطاعة رب عمله و هو المجهز.

أولاً: التزام البحار بأداء العمل المتفق عليه.

يلتزم البحار بأن يؤدي العمل المتفق عليه في عقد العمل البحري و بالكيفية المحددة فيه، و يتعين عليه أن يباشر العمل بنفسه دون أن ينيب عنه غيره في القيام به.¹ وفي هذا الإطار تنص المادة 415 فقرة أولى من القانون البحري الجزائري على ما يلي: " يتعين على البحار:

- أن يقوم بعمله ضمن نطاق العناية المطلوبة، وذلك رغبة في إنجاز مهام السفينة على الوجه الأفضل...".

هذا ما يعني أنه يتعين على البحار أن يبذل في القيام بعمله عناية الشخص المعتاد، وعلى الريان أن يحدد مضمون العمل الذي يلتزم به كل من البحارة، و يجب أن يكون العمل المذكور على وجه محدد في العقد المبرم مع البحار، كما يجب بيان طبيعة هذا العمل في دفتر أسماء البحارة.²

1- شروط تنفيذ العمل المتفق عليه.

حتى يعد البحار قد وفى بهذا الالتزام أي أداء العمل البحري لا بد من توافر الشروط التالية:

- أن يباشر البحار العمل بنفسه بمعنى التنفيذ الشخصي للعمل المتفق عليه، لأن شخصية البحار محل اعتبار، كونه تم الاتفاق معه على أداء هذا العمل بالنظر لكفاءته و مقدرته على القيام بالمهام المنوطة به تبعا للوظيفة التي سيشغلها على متن السفينة، لكن هذا من حيث المبدأ لأن الاستثناء وارد كما سنرى لاحقا.

- تنفيذ العمل يتطلب أيضا أن يقوم العامل البحري بعمله ضمن نطاق العناية المطلوبة و ذلك حتى يتم إنجاز المهام على متن السفينة على أكمل وجه.

- عدم الاضرار بوسائل العمل و المحافظة عليها و هذا الشرط يعد نتيجة حتمية للشرط السابق.

¹- محمد فريد العريني، محمد سيد الفقي، القانون البحري (السفينة، أشخاص الملاحة البحرية)، طبعة أولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2011، صفحة 287.

²- جلال وفاء محمدين، قانون التجارة البحرية، دون طبعة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 1997، ص 181.

- لا بد على البحار أن يقوم بعمله طبقا للشروط المحددة في القوانين والأنظمة الجاري بها العمل و كذلك وفقا للأعراف.¹

- كما يجب على البحارة الدائمين أو التابعين للاحتياط أن:

* يكونوا خلال الأربع والعشرين ساعة من التبليغ تحت تصرف سفينتهم المجهزة استعدادا لكل إبحار.

* أن يقبلوا العمل على متن أي سفينة تابعة للتجهيز و ذلك حسب أهليتهم أو رتبتهم.

* أن يمارسوا عند الاقتضاء في البر أو على متن السفينة التي نزع تجهيزها، الاستخدامات المطابقة لسنفهم المهني و ذلك بين فترات الإبحار.

* أن يخبروا التجهيز في الاثني والسبعين ساعة عن أي مرض أو جرح أصابهم عندما كانوا في البر حيث يرسلون له في أقرب وقت الأوراق التي تثبت حالتهم الصحية.²

يلتزم البحار إذن بعد إبرام عقد العمل بمباشرة العمل لدى أول طلب يصدر إليه من الريان و النزول إلى السفينة و العمل فيها، و تختلف طبيعة عمله على متن السفينة³ حيث أن الوظيفة الواجب القيام بها محددة في العقد المكتوب لأنها من بين البيانات التي اشترط المشرع أن تدون في العقد. حيث تنص المادة 11 من المرسوم التنفيذي 05-102 لسنة 2005 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، السابق الذكر في مواطن عديدة على أنه: " يجب أن يتضمن عقد التوظيف على الخصوص البيانات التالية : ...الوظيفة الواجب القيام بها على متن السفينة...".

و عليه يحدد العقد نوع العمل الذي يلتزم البحار بأدائه و كيفية هذا الأداء، و لا يجوز للريان أن يكلف البحار بعمل غير المتفق عليه إلا في حالة القوة القاهرة،⁴ ونوع العمل أو الوظيفة

¹ - حسب نص المادة 1/416 من القانون البحري الجزائري.

² - المادة 417 من القانون البحري الجزائري.

³ - على رضا، محاضرات في الحقوق التجارية البحرية، دون طبعة، مديرية الكتب و المطبوعات الجامعية، حلب، دون سنة نشر، صفحة 312.

⁴ - مصطفى كمال طه، أساسيات القانون البحري، المرجع السابق، ص 150.

الموكلة له تكون بناء على جملة من المقاييس الوطنية و الدولية على حد سواء في مجال التأهيل.¹

لكن إذا تبين أثناء الرحلة البحرية عدم توفر الأهلية المطلوبة في البحار للقيام بالعمل الذي خصص له، فإنه يجوز إلزامه بالقيام بأن عمل آخر يرى الريان أن يعهد به إليه، وفي هذه الحالة يتقاضى البحار أجرته حسب الأجر المطابق لعمله الجديد. و عند عدم القدرة على العمل على متن السفينة نتيجة حادث أو سوء صحة البحار، فهنا لا يخفض الأجر خلال مدة الرحلة المعينة.²

أما بالنسبة للحالة التي يتعرض فيها الطاقم أثناء الرحلة البحرية إلى نقص في عدد أفرادها، يتعين على كل البحار القيام بعمل إضافي و ذلك بطلب من الريان و يكافأ على عمله الجديد.³ و قد يضطره الأمر العمل خارج ساعات العمل في بعض الظروف لا سيما خلال العواصف و عندما تتعرض السفينة لمخاطر البحر فلا يجوز له الامتناع عن القيام بهذا الواجب.⁴

2- توزيع العمل المتفق عليه.

إن العمل على متن سفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري يتوزع ما بين الخدمة في البحر و الخدمة في الميناء.⁵

أ- الخدمة في البحر:

تشكل الخدمة في البحر خدمة دائمة، و يوزع المستخدمون الملاحون المبحرون على متن سفن النقل البحري و التجاري و الصيد في عرض البحر و الصيد الكبير إلى نوبات بالنسبة للمستخدمين على السطح و الماكينات، و إلى فرق بالنسبة لمستخدمي الخدمة العامة.

¹ - المادة 5 من المرسوم 05-102 المنظم لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين السابق الذكر .

² - المادة 418 من القانون البحري الجزائري.

³ - المادة 419 من القانون البحري الجزائري.

⁴ - على رضا ، المرجع السابق، صفحة 213.

⁵ - المادة 18 من نفس المرسوم التنفيذي 05-102.

تتعاقب النوتيات و النوبات في النهار و الليل بدون انقطاع لضمان سير السفينة و قيادتها وصيانتها و سلامتها و سلامة الحمولة و الأشخاص المبحرين على متنها ، كذلك ضمان عمليات الصيد البحري، بينما تبقى الفرق في الخدمة خلال اليوم للقيام بأعمال الاطعام والفندقة.¹

حسب المادة 21 من المرسوم التنفيذي 05-102 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين السابق الذكر، فإنه تطبق قواعد الخدمة في البحر باستثناء الصيد البحري على السواحل، على السفينة و هي راسية و كلما مكثت أقل من أربع و عشرين ساعة في موانئ التوقف. وعند مكوث السفينة في الميناء لفترة تفوق الأربع و العشرين ساعة، تنتهي الخدمة في البحر أربع ساعات على الأكثر من رسو السفينة و تستأنف قبل أربع ساعات من إبحارها.

ب- الخدمة في الميناء:

حسب المادة 22 من نفس المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه فإن الخدمة في الميناء باستثناء الصيد على السواحل، تشمل المساعدة في العمليات التجارية للسفينة و أشغال صيانتها و مختلف مهمات الخدمة العامة أثناء مكوث السفينة في الميناء و كذلك جميع المهمات التي لها صلة بأمنها. على ألا تفوق مدة الابحار الفعلي و دون انقطاع للمستخدمين الملاحين على متن السفن المختلفة الأنواع ، مدة أقصاها ستة أشهر باستثناء السفن المخصصة لملاحة الصيد البحري على السواحل والارتفاق ، مع امكانية تمديدها في حالات القوة القاهرة و هذا حسب ما جاء في نص المادة 23 من نفس المرسوم التنفيذي رقم 05-102، و يضبط الريان جدولاً لنظام العمل سواء كان في البحر أو الميناء باستثناء علاقة الصيد البحري على السواحل و يؤشر من قبل الادارة البحرية المختصة إقليمياً و يلصق على السفينة.²

¹ - المادة 19 من المرسوم التنفيذي 05-102 المنظم لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين السابق الذكر .

² - حسب نص المادة 24 من نفس المرسوم التنفيذي 05-102.

3- مدة العمل على متن السفينة.

لقد حددت كل من الاتفاقيات الدولية و القوانين الوطنية ساعات العمل على متن السفينة، إذ نجد أن الاتفاقية الدولية بشأن ساعات العمل و إعداد العاملين على ظهر السفينة¹، دأبت على تحديد ساعات العمل التي لا يجوز تجاوزها و ذلك على حسب العمل الممارس على متن السفينة ووزن حمولتها. الأمر نفسه بالنسبة لاتفاقية العمل البحري التي حددت ذلك في الباب الأول منها و المعنون بالاشتراطات الدنيا لعمل البحارة على متن السفن، حيث تنص هذه الأخيرة في اللائحة 2-3/1 معيار أ/1 المعنونة بساعات العمل و الراحة على وجوب أن تحدد كل دولة عضو ضمن الحدود المبينة في أحكام الاتفاقية إما عددا أقصى لساعات العمل لا يجوز تجاوزها خلال فترة زمنية معينة أو عددا أدنى لساعات الراحة تعطى خلال فترة زمنية معينة.

تقر كل دولة عضو في اتفاقية العمل البحري بأن معيار ساعات عمل البحارة يقوم كما هو الشأن بالنسبة لسائر العمال على أساس 8 ساعات عمل يوميا و يوم راحة واحد في الأسبوع إضافة إلى راحة أيام العطل العامة، على أن هذا لا يمنع كل دولة عضو من اتخاذ أحكام من شأنها أن تجيز أو تسجل اتفاقية جماعية تحدد ساعات عمل عادية للبحارة على أساس لا يقل أفضلية عن هذا المعيار ، حسب ما جاء في المعيار أ/2 من اتفاقية العمل البحري.

يشترط على كل دولة عضو في تحديدها للمعايير الوطنية حسب الفقرة الرابعة من المعيار أ من نفس الاتفاقية أن تراعي المخاطر الناشئة عن إرهاب البحارة، و بصورة خاصة أولئك الذين يؤديون الوظائف التي تؤثر على سلامة و أمن استغلال السفينة. و تكون حدود ساعات العمل أو الراحة على النحو التالي:

¹ - الاتفاقية رقم 57 لسنة 1936 بشأن ساعات العمل و إعداد العاملين على ظهر السفينة ، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الحادية و العشرين، بتاريخ 24 أكتوبر 1936 ، راجعتها الاتفاقية رقم 76 لسنة 1964، والاتفاقية رقم 93 لسنة 1949، والاتفاقية رقم 109 لسنة 1958.

- أ- لا يجوز أن يتجاوز الحد الأقصى لساعات العمل:
- أربعة عشر ساعة في فترة أربع وعشرين ساعة.
- إثنان وسبعون ساعة في فترة سبعة أيام .
ب- لا يجوز أن تقل ساعات الراحة عن:
- عشر ساعات في فترة أربع وعشرين ساعة.
- سبعة و سبعون ساعة في فترة سبعة أيام.¹

أما إذا تعلق الأمر بالبحارة الشباب دون سن الثامنة عشر، فإن المبدأ التوجيهي "باء 2-3" المحدد لساعات العمل والراحة الخاص بالبحارة الشباب من اتفاقية العمل البحري فقد نص في الفقرة الأولى منه على ما يلي:

- أ- ينبغي ألا تتعدى ساعات العمل ثماني ساعات يوميا و أربعين ساعة أسبوعيا، و ينبغي تجنب العمل لساعات إضافية إلا لأسباب تتعلق بالسلامة.
ب- ينبغي منح فترة راحة كافية لكل وجبة، كما ينبغي أن تؤمن فترة ساعة من الراحة على الأقل لتناول الوجبة اليومية الرئيسية.
ج - ينبغي ضمان فترة راحة تقدر بخمسة عشر دقيقة يتم منحها في أسرع وقت ممكن، بعد انتهاء فترات العمل المستمر لساعتين.
كانت هذه بعض الأحكام التي جاءت بها اتفاقية العمل البحري و التي تتعلق بمدة العمل على متن السفن و كما سنرى فإن التشريع الوطني بدوره لا يخرج على هذه الحدود و الإطار.

حيث أنه برجوعنا للمرسوم التنفيذي 05-102 الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، نجده حدد مدة العمل حسب نوع النشاط الذي تمارسه السفن على النحو التالي:

¹- المعيار أ/5 المتعلق بساعات العمل أو الراحة من اتفاقية العمل البحري.

* مدة العمل على متن سفن النقل البحري والتجاري:

- يتم تنظيم الخدمة على متن سفن النقل البحري و التجاري، بواقع نوتية ملاحه واحده على السطح أو على الماكينات شريطة الامتثال في كل فترة أربع وعشرين ساعة للشروط التالية:
- يجب ألا تتجاوز المدة الكلية للعمل الفعلي ثماني ساعات.
 - يجب ألا تفوق الخدمة على متن السفينة خلال الثماني ساعات، ست ساعات متتالية على السطح و أكثر من خمس ساعات متتالية على المكينات.
 - يجب أن يستفيد المستخدمون الملاحون من راحة لا تقل عن ست ساعات متواصلة.
- غير أنه بالنظر إلى نوعية نشاط الملاحة البحرية و في إطار الأحكام التشريعية المتعلقة بسلطة الريان على متن السفينة، يبقى المستخدمون الملاحون مستعدين خلال كل فترة إبحار للقيام بأعمال تتجاوز الحدود المبينة سابقا.¹

أما بالنسبة للضابط و الملاح اللذان يقومان بالنوبة فإنه يجب أن يستفيدا من عشر ساعات من الراحة على الأقل خلال كل فترة أربع و عشرين ساعة من الخدمة، و يمكن أن توزع ساعات الراحة إلى فترتين على الأقل، تبلغ حدهما ست ساعات متتالية على الأقل وهذا حسب ما جاء في نص المادة 30 من المرسوم التنفيذي 05-102 السابق الذكر.

كما أنه يحق للمستخدمين الملاحين على متن سفن النقل البحري و التجاري الذين اشتغلوا في يوم راحة قانونية طبقا لأحكام المادة 36 من القانون 90-11 المتعلق بتنظيم علاقات العمل المذكور سابقا التمتع براحة تعويضية مماثلة لها في نهاية دورة الإبحار و يستفيدون من الحق في زيادة ساعات إضافية.² و بالمقابل يمكن أن يستدعى المستخدمون الملاحون الذين يكونون في عطلة لضرورة المصلحة القصوى و بعد استلام إشعار مسبق من مجهزة السفينة.³ و يمكن أن تمنح لهم رخص التغيب غير مدفوعة الأجر، حسب فترة الإبحار و بناء على طلب مبرر و عندما تقتضي ذلك ضرورات الخدمة، على ألا يقبل

¹- المادة 29 من المرسوم التنفيذي 05-102 المنظم لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين السابق الذكر.

²- المادة 33 من نفس المرسوم التنفيذي 05-102 .

³- المادة 34 من نفس المرسوم التنفيذي 05-102.

طلب التغيب إلا إذا أودع قبل 72 ساعة على الأقل قبل الإبحار إلا في حالة القوة القاهرة المبررة قانوناً.¹

* مدة العمل على متن سفن الصيد البحري.

حسب نص المادة 39 من نفس المرسوم التنفيذي 05-102 فإنه تنظم الخدمة خلال مدة الخروج في البحر إلى نوبتين على الأقل. و يجب أن يمنح المستخدمون الملاحون الصيادون عقب مدة الخروج في البحر تفوق ستة أيام، أربع و عشرين ساعة من الراحة الفعلية حسب ما جاء في نص المادة 40 من نفس المرسوم التنفيذي.

كما أنه لا يمكن أن تمدد فترة العمل لأكثر من ثماني ساعات إلا إذا تعلق الأمر بتفريغ السمك في الميناء أو الفرضة حسب نص المادة 41 من ذات المرسوم، و إذا خضع المستخدمون الملاحون المبحرون لساعات إضافية من العمل في أماكن الصيد ففي هذه الحالة سيستفيدون من عشر ساعات راحة على الأقل، منها ست ساعات متتالية تمنح لهم يوميا. مع أنه يمكن تقليص مدة الراحة إلى ثماني ساعات خلال خمسة أيام متتالية و لا بد من أن يشار إلى ذلك في دفتر السفينة.²

من جهة أخرى أعطت المادة 45 من نفس المرسوم التنفيذي الحق للمستخدمين الملاحين في الصيد في عرض البحر و الصيد الكبير الذين اشتغلوا في يوم راحة قانونية التمتع براحة تعويضية مماثلة لها في نهاية دورة الإبحار و الاستفادة من الحق في زيادة ساعات إضافية طبقاً لأحكام القانون 90-11 المذكور سابقاً. كما أن للمستخدمين الملاحين في الصيد في عرض البحر و الصيد الكبير الحق في الاستفادة من سبعة أيام عطلة مدفوعة الأجر في كل ثلاثين يوماً من الإبحار مع سبعين يوماً في السنة كأقصى حد، على ألا يستفاد من هذه العطل بالتناوب و حسب الاختيار

¹ - حسب ما جاء في نص المادة 36 من المرسوم التنفيذي 05-102 السابق ذكره في الصفحة 07 .

² - حسب ما جاء في المادة 42 من نفس المرسوم التنفيذي 05-102.

و درجة الأقدمية لكل واحد منهم على متن السفينة طبقا لأحكام المادة 46 من نفس المرسوم التنفيذي 05-102.

بناء على ما سبق فإن عمل البحار محدد، بمعنى أنه تحجز له وظيفة معينة على متن السفينة ضمن ساعات عمل معينة و محددة قانونا، إلا أن الأمر قد يقتضي أن يقوم البحار بجميع الأعمال الاضافية التي أمر بها الريان في ظروف القوة القاهرة أو تلك التي تصبح فيها سلامة السفينة و الأشخاص المبحرين أو الشحنة في خطر أو في ظروف يكون للريان وحده تقديرها. مع ملاحظة أن العمل الإضافي في قانون العمل البري يكون إما إلزاميا و إما اختياريًا وفق الحالات التي عددها القانون للعمل الإضافي الإلزامي، أما العمل البحري فإن تحديد ساعات العمل الاضافية و قبول البحار بها يكون إلزاميا، ذلك أن مصلحة السفينة في الرحلة البحرية تتطلب في أغلب الحالات ذلك لمواجهة الأخطار البحرية التي تتعرض لها السفينة.¹

هناك التزام آخر يكمل التزام البحار بالقيام بالعمل المتفق عليه في عقد العمل البحري، ألا وهو الالتزام بالطاعة و الامتثال لأوامر رؤسائه في العمل و هذا إن صب في مصب فلن يخرج عن هدف واحد و منشود ألا وهو الحرص والعمل على حسن سير العمل البحري.

ثانيا: الالتزام بالطاعة.

التزام البحار بالطاعة أمر بديهي فهو يفسر علاقة التبعية بين البحار و رب العمل، و من العناصر المميزة لعقد العمل أن يأتّم البحار بأوامر رب العمل.² إذ تقتضي علاقة التبعية بين طرفي عقد العمل خضوع العامل في كل أوجه نشاطه إلى سيطرة صاحب العمل، والذي يقوم بتوجيه العامل و الإشراف عليه سواء عن طريق إصدار أوامر و تعليمات فردية توجه إلى العامل مباشرة شفاهة أو كتابة، أم كانت في شكل أوامر

¹ - عبد القادر العطير، باسم ملحم، الوسيط في شرح قانون التجارة البحرية، المرجع السابق، صفحة 173.

² - كمال حمدي، القانون البحري، المرجع السابق، صفحة 340.

عامة يتضمنها النظام الداخلي للهيئة المستخدمة. و لا يقتصر التزام العامل هذا، على الخضوع لأوامر صاحب العمل فحسب بل هو ملزم كذلك بإطاعة مرؤوسيه ممن يضعهم صاحب العمل ، و الذين تكون مهمتهم مزاولة الاشراف على العمل و متابعة العمال.¹

إن التزام البحار بالطاعة لرؤسائه في العمل ليس أمرا اتفاقيا أو عرفيا و إنما هو التزام قانوني تحتمه طبيعة العمل البحري و المخاطر التي تحيط به،² لهذا نجد المادة 466 من القانون البحري الجزائري تنص على أنه: " يجب على أفراد الطاقم أن يحترموا رؤساءهم و يثقوا بهم و أن يمتثلوا لتعليماتهم و أن يراعوا بدقة أنظمة الخدمة على متن السفينة". و بالتالي طاعة المرؤوس لأوامر الرئيس التزام فرضه القانون و لا بد من الرضوخ له إلا إذا كان يتعارض و يخالف مخالفة واضحة للتشريع والتنظيم الجاري بهما العمل، و هذا ما تنص عليه المادة 2/466 من القانون البحري الجزائري التي جاء فيها: " غير أن البحار من أفراد الطاقم، يجب ألا ينفذ أوامر رؤسائه عندما تشكل هذه الأوامر مخالفة واضحة للتشريع و التنظيم الجاري بهما العمل".

من جهة أخرى فإن رب العمل يتقيد بنطاق العمل المتفق عليه، فلا تجب على البحار إطاعة أوامر لا تتفق مع العمل المتفق عليه فيما عدا الحالات الاستثنائية التي يكون فيها لرب العمل تكليف البحار بعمل غير المتفق عليه، كما لا تجب تلك الطاعة إذا كان الأمر مخالفا للنظام العام و الآداب العامة أو كان في إطاعته ما يعرض البحار للخطر.³

إن مخالفة الالتزام بالطاعة يعد خرقا للقواعد الخاصة بحفظ النظام داخل السفينة، لهذا يجب على البحار إطاعة أوامر رؤسائه الخاصة بالعمل المتفق عليه أو العمل الذي يخل بوظيفته و يترتب على ذلك الإخلال بالالتزام بالطاعة تعرض البحار إلى جزاءات جنائية.⁴

¹ - هيثم حامد المصاورة، المنتقى في شرح قانون العمل، طبعة أولى، الحامد للنشر، دون بلد نشر، 2008، صفحة 158.

² - عبد القادر حسن العطير، باسم محمد ملحم، المرجع السابق، صفحة 173.

³ - كمال حمدي ، القانون البحري، المرجع السابق ، ص 340.

⁴ - مصطفى كمال طه، القانون البحري، طبعة أولى، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2007، ص 217.

ناهيك عن الجزاءات التأديبية التي يفرضها القانون، و يجوز عزله من الخدمة فضلا عما للمجهز من حق المطالبة بالتعويض إن لحقه ضرر من جراء ذلك. هذا وإن عبر على شيء فهو يعبر عن تعدي الالتزام لمصدره العقدي إلى اعتباره التزاما قانونيا كما سبق توضيحه آنفا.

إضافة لضرورة إنجاز البحار للعمل المتفق عليه و تنفيذه للالتزام بالطاعة، عليه أن يلتزم بالمحافظة على السفينة وتجهيزاتها، ضمانا لحسن سير الرحلة البحرية.

الفرع الثاني: الالتزام بالمحافظة على السفينة وتجهيزاتها.

إن تنفيذ هذا الالتزام يقتضي من البحار الامتناع عن القيام بنشاطات أخرى ذات ربح و بالتالي عدم استغلال السفينة من جهة و الحفاظ و الاعتناء بتجهيزاتها وما عليها من آلات من جهة أخرى.

أولا: الامتناع عن استغلال السفينة لمصلحته الخاصة.

لا شك أن سبب تواجد البحار على ظهر السفينة هو فقط كونه مستخدما من جانب المجهز أو ممثله للقيام بالعمل المنوط به طبقا للعقد، لهذا لا يجوز للبحار أن يستغل فرصة تواجده على متن السفينة لتحقيق مصلحة شخصية لنفسه.¹ فقد استقر العمل على عدم جواز استغلال البحار السفينة لحسابه الخاص، بمعنى لا يجوز له شحن بضائع على السفينة لا تخص مجهزها و حتى و إن كانت للبحار ذاته.²

يسري الالتزام بعدم استغلال السفينة على الريان وسائر البحارة، إذ لا يجوز قيام الريان أو أحد البحارة بشحن بضائع في السفينة لحسابه الخاص إلا بإذن رب العمل، وذلك خشية

¹ - محمد فريد العريني، محمد سيد الفقي، القانون البحري والجوي، المرجع السابق، صفحة 258.

² - هاني دويدار، القانون البحري في ضوء القانون اللبناني و الاتفاقيات الدولية، دون طبعة، دار النهضة العربية ، بيروت، 1995، صفحة، 149.

أن يغريه العمل في السفينة على اختلاس عمليات نقل إضرارا برب العمل،¹
يجب على البحار أن يكرس نشاطه وعمله لخدمة السفينة.²
فقد يقع الريان و البحار تحت إغراءات الريح الناشئ عن فرق سعر البضائع بين الموانئ
المختلفة فيعمدون إلى شرائها من ميناء و بيعها لحسابهم في ميناء آخر، أملا بالحصول
على فوائد مادية لهم، لهذا يمنع الريان أو الملاح أن يشحن أية بضاعة لحسابهما الخاص
إلا بإذن المجهز. ذلك لأن تعاقدتهما معه يتطلب تكريس كل وقتتهما لخدمة السفينة،
و بالتالي إذا سمح لهما بالمتاجرة كان ذلك اخلايا بشروط عقد العمل المبرم معهما. كما أن
في ذلك خطرا على سلامة السفينة لأن من يعمل بالتجارة في مثل هذه الحالة ينصرف عن
القيام بعمله مما يؤدي إلى عواقب وخيمة على السفينة والحمولة.³

إن الحظر الذي يورده المشرع في هذا الخصوص إنما هو لمجابهة تقليد بحري كان يخول
البحار الحق في أن ينقل على حسابه الخاص ما يقوى على حمله من بضائع على ظهر
السفينة، و إن كان العمل يجري مع ذلك التجاوز عن الأشياء التي يمكن للبحار نقلها في
صندوق أمتعته الخاصة.⁴

حيث أن المادة 423 من القانون البحري الجزائري أجازت للبحار أن يحمل معه موادا
غذائية أو أدوات للاستعمال الشخصي، و يمنع عليه حيازة السلع و الأدوات المخصصة
 للبيع ولو كانت لاستعماله الشخصي أو لحسابه و ذلك بدون رخصة من المجهز ومن شأنها
تهديد سلامة السفينة و الأشخاص الموجودين على متنها أو لشحنتها، و كذلك الأشياء التي
تخضع حيازتها و نقلها على السفينة لأحكام مقيدة من طرف السلطات الجزائرية أو سلطات
البلدان التي تتوقف فيها السفينة.

¹- كمال حمدي، القانون البحري، المرجع السابق، صفحة 344.

²- مصطفى كمال طه، أساسيات القانون البحري، المرجع السابق، صفحة 151.

³- عبد القادر العطير، باسم محمد ملحم، المرجع السابق، صفحة 174.

⁴- كمال حمدي، القانون البحري، نفس المرجع، صفحة 174.

كما يجب على البحار أن يصرح في كل وقت للربان عن الكميات الحقيقية للمواد الاستهلاكية الشخصية و الأشياء التي تكون بحوزته، ويعد مسؤولاً عن جميع العواقب التي قد تنتج عن تصريحاته الغير صحيحة و المزيفة.¹

كل مخالفة لأحكام المادة 425 من القانون البحري الجزائري السالفة الذكر توجب مسؤولية البحار عن جميع الأضرار و الغرامات و العقوبات الجبائية التي تتحملها السفينة جراء ذلك عملاً بنص المادة 425 من نفس القانون، لكن إذا أخذ البحار الإذن من رب العمل بشحن بضاعة خاصة به على متن السفينة فإنه يجوز له الشحن و لا يفترض القانون شكل معين في الإذن المأخوذ المهم صدور الإذن.²

كما قلنا في السابق فإن العبرة من هذا الحضر هو عدم الوقوع في التضارب بين مصلحتين مصلحة البحار الخاصة و المصلحة العامة و هي الحيلولة دون تعرض السفينة وما عليها للخطر.

ثانياً: الاعتناء بالسفينة و تجهيزاتها وآلاتها.

إن الاعتناء بالسفينة و تجهيزاتها التزاما نصت عليه المادة 415 فقرة "و" من القانون البحري الجزائري حيث جاء فيها: " يتعين على البحار..... أن يحافظ على السفينة وتجهيزاتها...".

إذ يتوجب على البحار الاعتناء بالآلات و الأدوات و الوسائل الأخرى التي وضعت تحت تصرفه من قبل المجهز و السهر على حفظها، و في حالة فقدانها أو إلحاق الضرر بها أو إتلافها بخطأ البحار، يتعين على هذا الأخير تعويض الضرر للمجهز.³

¹ - حسب ما جاء في نص المادة 424 من القانون البحري.

² - إيمان الجميل، عقد العمل البحري، المرجع السابق، صفحة 25.

³ - أنظر المادة 421 من القانون البحري الجزائري.

و يشمل هذا الالتزام أيضا ترتيب البحار لحجرتة و ملحقاتها و أمتعة نومه و إذا اقتضى الأمر أدوات المطبخ، خارج أوقات عمله و دون أن يتقاضى أجرا على ذلك حسب ما جاء في نص المادة 422 من القانون البحري.

بعد أن فرغنا من دراسة الالتزامات المتعلقة بحسن سير العمل البحري، سنمر لدراسة الطائفة الثانية من التزامات البحار وهي تلك المتعلقة بأخلاقيات العمل البحري.

المطلب الثاني: الالتزامات المتعلقة بأخلاقيات العمل البحري.

إن العمل في البحر معرض لحوادث و أخطار غير عادية، لهذا يتعين على البحار أن يكون مؤهلا لأداء عمله أي كانت الظروف التي سيواجهها و مهما كان الطقس سيئا، فالعمل البحري يتطلب أكثر من غيره درجة كبيرة من البذل والجهد و العناية والتخصص. كما أنه أثناء قيام البحار بعمله و بحكم احتكاكه مع رب العمل قد يتعرف على مجموعة من الخصوصيات و الأسرار، إذ تتميز العلاقة بينهما بنوع من الخصوصية غير المعروفة في الكثير من العلاقات الأخرى لأنها قائمة على أساس الثقة و حسن النية، مما يلقي عليه الالتزام بالمحافظة على السر المهني. و في الوقت الذي يمارس فيه العامل البحري مهامه على متن السفينة قد يصادف سفنا و أشخاصا و حمولة على متنها في حاجة للإنقاذ مما يلقي عليه واجب المساهمة فيه، و هذا يتعلق بجانبه الأخلاقي. لهذا أدخلنا كل من الالتزام بالمشاركة في الانقاذ و الالتزام بالمحافظة على السر المهني ضمن طائفة الالتزامات المتعلقة بأخلاقيات العمل البحري.

الفرع الأول: الالتزام بالمشاركة في الانقاذ.

نظرا لاتساع الرقعة البحرية و زيادة الأخطار التي قد تتعرض لها السفن البحرية التي تسير في البحر بسبب المساحة الشاسعة، فقد قرر المشرعون البحريون وضع أسس تقوم عليها عملية الانقاذ البحري و تحديد مكافأة لمن يقوم بهذه العملية، حتى لا تتم هذه الأخيرة بطريقة عشوائية و لا تحقق الغرض الأساسي منها، و تحقق النتيجة المفيدة.

و نظرا لأن المكافأة محل طمع لدى الكثيرين فلقد وضع لها القانون شروطا لاستحقاقها.¹ ومن تم فإن التطرق لهذا العنصر يحتم علينا التعريف بالإنقاذ البحري ابتداء، شروطه، خصائص الالتزام به ، و مكافأة الإنقاذ.

أولاً: تعريف المساعدة أو الإنقاذ البحري.

إن لفظ الإنقاذ يعبر عن الحصيلة الناتجة عن العملية التي تبدأ بالمساعدة وتنتهي بالإنقاذ، فالمساعدة وسيلة و الإنقاذ نتيجة وتسمية الأشياء بنتائجها أفضل من تعريفها بالوسائل المؤدية إليها، فالإنقاذ هو المعونة التي تقدمها سفينة لأخرى تكون في خطر الهلاك.² أو هي تقديم المساعدة للأشخاص الذين تتعرض حياتهم للخطر في البحر نتيجة أي حوادث أو أعطاب للسفن.³ وعرفت المادة 332 من القانون البحري الجزائري الإنقاذ البحري بنصها على أنه يعتبر كإسعاف بحري كل نجدة للسفن البحرية الموجودة في حالة خطر أو الأموال الموجودة على متنها و كذلك الخدمات التي لها نفس الطابع و المقدمة بين سفن البحر و بواخر الملاحة الداخلية بدون الأخذ بعين الاعتبار المياه التي جرت فيها النجدة.

يقع على عاتق البحار التزام المشاركة في الإنقاذ، إذ عليه المشاركة في عملية إنقاذ السفن الأخرى و الأشخاص الموجودين في حالة خطر محقق، حيث تنص المادة 420 من القانون البحري الجزائري على أنه : " يتعين على البحار القيام بجميع الأعمال الإضافية التي أمر بها الريان في ظروف القوة القاهرة أو تلك التي تصبح فيها سلامة السفينة و الأشخاص المبحرين أو الشحنة في خطر أو في ظروف يكون فيها للريان وحده حق تقديرها.

¹ - إيمان الجميل، المساعدة البحرية (الإنقاذ البحري، القطر البحري، الإرشاد البحري)، طبعة أولى، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2011، صفحة 39.

² - إيمان الجميل، الحوادث البحرية (التصادم البحري، الإنقاذ البحري، الخسارات البحرية المشتركة، الشحط و الجنوح، الحريق، الحطام)، طبعة أولى، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2013، صفحة 35.

³ - عايض بن مقبول بن حمود آل حمود القرني، الحوادث البحرية و الخسارات المشتركة (العوار البحري) في الفقه الإسلامي، دراسة تأصيلية فقهية مقارنة، طبعة أولى، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، 2012، صفحة 345.

و يجب على البحار أن يشارك أيضا في عملية إنقاذ السفن الأخرى أو الأشخاص المعرضين للخطر أو المشرفين على الغرق".
يستخلص من نص هذه المادة أن المساعدة البحرية هي المعونة التي تقدمها سفينة لسفينة أخرى تكون في حالة خطر الهلاك.¹

كما أن المادة 334 من القانون البحري الجزائري تنص على هذا الالتزام حيث جاء فيها: "يتعين على كل ريان سفينة أن يقدم يد المساعدة لكل شخص موجود في البحر و يوشك على الهلاك و ذلك بدون أن يعرض سفينته و طاقمه و المسافرين لخطر جدي".
و عليه فإن البحار يعد قد وفى بالتزامه بالإنقاذ على أكمل وجه متى بادر إلى إنقاذ السفينة ذاتها، أو الأشخاص الموجودين عليها أو البضائع المشحونة فيها، لكن مع الحرص على عدم تعريض سفينته و المسافرين للخطر.

ثانيا: شروط الإنقاذ البحري.

من تعريف الإنقاذ البحري نخلص لمجموعة من الشروط التي يتطلبها القانون من أجل القيام بعملية الإنقاذ، كما يمكن استنتاجها من نص المادة 332 من القانون البحري الجزائري المذكورة سابقا في الصفحة 99 التي ورد فيها تعريف الاسعاف البحري و تتمثل هذه الشروط فيما يلي:

- لا بد أن يكون أطراف عملية الإنقاذ سفينتين أو سفينة و بواخر الملاحة الداخلية.
و تعرف السفينة في القانون البحري الجزائري على أنها عمارة بحرية أو آلية عائمة تقوم بالملاحة البحرية، إما بوسيلتها الخاصة أو إما عن طريق قطرها بسفينة أخرى أو مخصصة لمثل هذه الملاحة.²

- كما أنه لا عبء للمياه التي جرت فيها النجدة، إذ يستوي الأمر فيما إذا تم الانقاذ في البحر الأمر أو في المياه الداخلية، و لا تعتبر من قبيل الإنقاذ

¹- مصطفى كمال طه، أساسيات القانون البحري، المرجع السابق، صفحة 341.

²- المادة 13 من القانون البحري الجزائري.

الخدمات التي تقدم بين مراكب الملاحة الداخلية و لو تمت هذه الخدمة في البحر.¹
- خدمة الإنقاذ لا تقتصر على إنقاذ السفن فقط بل تمتد للأشخاص والأموال و الشحنة الموجودين على متنها.

- كما يشترط أن تكون السفينة و ما عليها في خطر الهلاك، حتى تصبح المساعدة المقدمة إليها من قبيل الإنقاذ، فلا مساعدة أو إنقاذ دون وجود أو تحقق الخطر لأن معيار وجوده خاص بالتوقيت الذي تتدخل السفينة التي تقدم المعونة، بمعنى أن تكون حالة الخطر وقت وقوع الإنقاذ. فقد تكون السفينة التي تحتاج إلى الإنقاذ في حالة خطر بسبب هياج البحر و لكن وقت القيام بعملية الإنقاذ و تقديم المعونة تكون حالة الجو قد هدأت ، وبالتالي لا يصبح هناك مبرر لتطبيق أحكام الإنقاذ.²

- ضرورة أن يؤدي كل إسعاف مثمر أداء مكافاة عادلة، بمعنى لا بد أن يؤدي الإنقاذ إلى إحداث نتيجة مفيدة يستحق عنها مكافاة حسب ما هو وارد في نص المادة 336 من القانون البحري الجزائري.

ثالثا: خصائص الالتزام بالإنقاذ و صورته.

إذا نشأ الالتزام و جب الوفاء به، ونشأة الالتزام هو اختياري أما أثره فجبوري³ ، لكن السؤال المطروح في شأن الالتزام بالإنقاذ هل هو التزام قانوني أم عقدي؟
لو أن ملامح طبيعة هذا الالتزام تقريبا واضحة مما قلناه في البداية، لكن لا بأس من الإجابة على السؤال السابق حول هذه المسألة، فلكي نعرف خاتمة الإنقاذ البحري و موقعه ما بين الالتزامين لا بد من التعرف في البداية على مفهومهما أي الالتزام العقدي والقانوني. إذ يركز الالتزام العقدي في الفقه الحاضر سواء في نشأته أو في بيان مضمونه على الإرادة، بمعنى أن إرادة المتعاقدين التي ساهمت في إبرام العقد هي أساس تولد الالتزام في حقه⁴

¹- إيمان الجميل، الحوادث البحرية، المرجع السابق، صفحة 48.

²- إيمان الجميل، الحوادث البحرية، نفس المرجع، صفحة 49.

³- محمد بن حسين الشامي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني اليمني، الجزء الثاني (أحكام الالتزام)، الجزء الثاني، طبعة سادسة، مكتبة الجيل الجديد، اليمن، 2009، صفحة 05.

⁴- عبد الرحمان عياد، أساس الالتزام العقدي النظرية و التطبيقات، دون طبعة، مشاريع الأهرام التجارية، مصر، 1971، صفحة 05.

و بالتالي مصدر هذا الالتزام هو العقد، أما الالتزام القانوني فهو الواجب القانوني العام الذي يفرض على كل شخص عدم الإضرار بالغير و هذا الالتزام مصدره القانون.

لكن رغم أن الإنقاذ و الإسعاف البحري هو عقد أو اتفاقية تبرم بين طرفين، إلا أنه نظرا لما يترتب على الحوادث البحرية من أضرار جسيمة في الأرواح و الأموال فقد اتجهت الحلول الدولية و القانونية في التشريعات الوطنية إلى جعل المساعدة والإنقاذ التزاما قانونيا في بعض الحالات المحددة أهمها بعد حدوث التصادم، وإنقاذ الأشخاص الذين يواجهون خطر الهلاك ، و بالتالي يصبح الالتزام حينئذ قانونيا و يعاقب عليه جنائيا حيث أوجبت ذلك المادة 09 من اتفاقية التصادم و المادة 12 من اتفاقية المساعدة و الإنقاذ أي اتفاقتي بروكسل لسنة 1910،¹ وعليه فإن هذا الالتزام هو التزام قانوني يفرض تلقائيا على البحار، أي عليه أن يسعى إلى إنقاذ السفينة و الأرواح و البضائع دون انتظار تكليف بذلك من أحد في كل حالة تتعرض فيها للخطر.²

رابعاً: مكافأة الإنقاذ.

لأن هذا العمل أي الإنقاذ البحري يعد عملاً إضافياً يقوم به البحار، فقد قرر له القانون مكافأة عنه،³ بحيث تم تقريرها مقابل عمله من أجل حثه على الإقدام على إنقاذ

¹ - عقدت اللجنة البحرية الدولية أولى مؤتمراتها التي قامت فيه بدراسة أحكام التصادم و الإنقاذ البحري و التي كانت منتهجة في العديد من الدول، هذا ما دفعها للبحث عن نقط التلاقي حول هتين المسألتين في هذه الدول. من هنا تم البدء بإعداد مشروعين الأول متعلق بالتصادم و الثاني يخص الإنقاذ، و ذلك من خلال المرور بعدة مؤتمرات بدءاً بمؤتمر أنفيس لسنة 1898 ثم مؤتمر باريس لسنة 1890 إلى مؤتمر هامبورغ سنة 1902 فمؤتمر أمستردام سنة 1904. و بالتحديد سنة 1905 تم عقد مؤتمر بروكسل بمبادرة من الحكومة البلجيكية تمت خلاله دراسة مشروعين المعاهدتين بغية توحيد الأحكام الخاصة بالتصادم و الإنقاذ، هذا ما اعترضته صعوبات و اصطدم ببعض التحفظات التي أبدتها إنجلترا، لكن رغم ذلك و بعد أربع دورات امتدت من سنة 1905 إلى سنة 1910 تم التوقيع على معاهدتين، أولاهما تتعلق بالتصادم و الثانية بالإنقاذ بتاريخ 23 سبتمبر 1910.

و تجدر الإشارة إلى أن التوحيد شمل معظم أحكام التصادم و ليس كلها لهذا سميت بالمعاهدة الخاصة بتوحيد بعض القواعد المتعلقة بالتصادم.

² - هاني دويدار، الوجيز في القانون البحري، المرجع السابق، صفحة 120.

³ - هاني دويدار ، الوجيز في القانون البحري، نفس المرجع، صفحة 120.

السفينة و الأرواح و البضائع التي تواجه خطرا محدقا، حتى و لو أن عقد العمل البحري لا يتضمن بذاته التزام البحار بالمساعدة و الإنقاذ. و لقد شرع مبدأ المكافأة تشجيعا وإغراء للمنفذين للقيام بعملهم على أكمل وجه و إتمام عملية الإنقاذ بنجاح لاستحقاقها.¹

هذا على عكس ما هو مقرر في القواعد العامة، حيث إذا قام شخص بإنقاذ مال الغير من خطر الهلاك فلا يكون له إلا استرداد ما تكبده من مصروفات في أداء هذا العمل و أن يعرض عن الأضرار التي لحقته بسبب قيامه بذلك وفقا لأحكام الفضالة،² التي تعرف على أنها قيام شخص عن قصد بشأن لحساب شخص آخر دون أن يكون مأذونا له بذلك³، و هذا التعويض غير كاف لإحداث التشجيع على بذل أقصى جهد لإنقاذ الأموال و الأرواح البشرية المعرضة لخطر الهلاك في البحر، ومن ثم استقر العرف البحري منذ ما يزيد على ألفي عام على وجوب منح مكافأة سخية لمن يقوم بالإنقاذ البحري.

إن كانت المادة 334 من القانون البحري الجزائري المذكورة سابقا حين تطرقنا لمسألة طبيعة الالتزام بالإنقاذ قد أوجبت على الربان الإسعاف والإنقاذ البحري ، إلا أنها جعله مرهونا بعدم الإضرار بسفينته و ما عليها، و كذا المادة 2/420 من نفس القانون أوجبت على البحار ذلك و بنفس الشروط مما يوجب بالمقابل استحقاقهم للمكافأة، و بالتالي تخضع هذه الأخيرة للأحكام الواردة في الفقرة الثانية من القسم الثالث المعنون بالإسعاف البحري من الفصل الرابع الخاص بالحوادث البحرية من القانون البحري الجزائري. حيث تنص المادة 336 من القانون البحري الجزائري على أنه : " يترتب على كل إسعاف مثمر أداء مكافأة عادلة و تستحق المكافأة بالنسبة للإنقاذ الحمولة و ثمن الرحلة".

¹ - إيمان الجميل، المساعدة البحرية ، المرجع السابق، صفحة 42.

² - إيمان الجميل، الحوادث البحرية، المرجع السابق، صفحة 36.

³ - محمد بن حسين الشامي، النظرية العامة للالتزامات في القانون المدني اليمني، الجزء الأول، (مصادر الالتزام)، الطبعة الثامنة، الجيل الجديد للنشر، اليمن، 2009، صفحة 416.

تجدر الإشارة في هذا المقام إلى أنه ليس للقاطرة الحق في المكافأة عن إسعاف السفينة المقطورة من طرفها أو لحمولتها إلا إذا قامت بخدمات استثنائية لا تعتبر كإتمام لعقد القطر¹، كما لا تترتب أي مكافأة إسعاف عن الإرسالات البريدية مهما كان نوعها حسب نص المادة 340 من القانون البحري الجزائري. و لا تستحق أي مكافأة حتى ولو حصل الإسعاف بين سفن تابعة لنفس المالك حسب نص المادة 341 من نفس القانون، و كذا الأشخاص الذين تم إنقاذهم لا يستحقون أي مكافأة و ليسوا بالمقابل ملزمون بدفع أي مكافأة.²

من هنا يتضح لنا أن المبدأ الأساسي لاستحقاق المكافأة هي عملية الإنقاذ التي تقدم للسفن و حمولتها، بحيث تستحقها السفينة المنقذة و لكنها لا تستحق أي مكافأة إذا لم يأت الإنقاذ بنتيجة جدية ونافعة، لكن ما يثير التساؤل هو الأساس القانوني للمكافأة المترتبة عن الإنقاذ خاصة إذا لم يكن قد تم الإنقاذ بناء على اتفاق سابق. حيث اختلف الفقه حول هذه المسألة على النحو التالي:

- الرأي الأول: يرى أن مكافأة الإنقاذ تتمحور حول فكرة العقد و من هنا لا بد من الرجوع إلى نظرية العقد لتفسير استحقاقها، بمعنى أن التزام المستفيد من الإنقاذ بدفع المكافأة هو التزام عقدي، فالسفينة لما تكون في خطر و تطلب المساعدة فإن ذلك يفسر على أنه إيجاب منها و لما تقبل سفينة الإنقاذ القيام بمساعدة هذه الأخيرة يعد قبولا و بالتالي ينعقد العقد. و هذا الرأي مردود عليه، كون عمليات المساعدة و الإنقاذ قد تتم دون تراضي أطراف المساعدة.³

¹ - المادة 339 من القانون البحري الجزائري.

² - المادة 342 من القانون البحري الجزائري.

³ - و إزاء هذا النقد فإنه يرى الدكتور حسين محمد فتحي أنه في حالة عدم وجود عقد بين أطراف المساعدة، فإنه يكون هناك عقد ضمني خاصة عندما يكون هناك خطر جسيم و محقق بالسفينة لا يسمح لها بإبرام أي اتفاق إلا أن هذه الفكرة تعرضت للنقد أيضا على أساس أن ربان السفينة و رجال الطاقم لا تكون لهم القدرة على التعبير نظرا لحالة الخطر التي توجد فيها السفينة و بالتالي تنتفي فكرة تحقق الرضا التي هي أساس إبرام أي عقد من العقود ، و بالتالي لا يمكن قبول " نظرية العقد" كأساس لمكافأة المساعدة و الإنقاذ و هو الرأي المشار إليه في كتاب الحوادث البحرية للدكتورة إيمان الجميل، المرجع السابق، صفحة 87.

- الرأي الثاني: ذهب إلى القول بأن أساس استحقاق المكافأة هو الفضالة، ذلك أن السفينة المنقذة تتولى عن قصد القيام بشأن عاجل لحساب السفينة التي تحتاج للإنقاذ. لكن هذا الرأي مردود عليه بأن الفضولي لا يستحق إلا النفقات الضرورية و اللازمة و النافعة التي سوغتها الظروف و تعويضاً عن الضرر الذي لحقه جراء قيامه بالعمل، دون أن يستحق أجراً عن عمله، في حين أن الإنقاذ البحري يخول الحق في المكافأة متى أتى بنتيجة جدية.

- الرأي الثالث: اعتبرها مجرد إيجار خدمات، و الواقع أن إبرام أي عقد يتضمن بالضرورة الجدية المطلقة للمتعاقدين، لكن الحال فيما يتعلق بالإنقاذ و المساعدة فليس هناك الاختيار والحرية، لهذا برر مكافأة الإنقاذ بمبدأ عدم جواز إثراء شخص ما دون حق على حساب الغير بمعنى أن أساس مكافأة الإنقاذ هي قاعدة الإثراء بلا سبب، لكن هذا الرأي مردود عليه بأن من أثري لا يلتزم إلا في حدود ما أثري به.¹

ما يمكن قوله هو أن الإنقاذ البحري نظام خاص بالقانون البحري و لا يندرج تحت أي من الأنظمة و القوانين الأخرى، لهذا شرع مبدأ المكافأة تشجيعاً للمنقذين للقيام بعملهم وبذل العناية اللازمة من أجل تحقيق نتيجة جدية و بالتالي استحقاق المكافأة. و عليه يعد تحقيق النتيجة المفيدة من وراء عمليات الإنقاذ شرطاً لاستحقاق المكافأة إضافة للشروط القانونية المتعلقة بالإنقاذ المذكورة سابقاً.²

أما عن تحديد قيمة المكافأة فيكون بموجب الاتفاقية المبرمة بين الأطراف، وعند عدم وجود اتفاق فإنه يتم تحديدها من طرف المحكمة و الأمر نفسه فيما يتعلق بالنسبة التي بمقتضاها توزيع هذه المكافأة بين القائمين بالإنقاذ.³ و كل اتفاقية خاصة بالإسعاف يتم

¹- حيث لو طبقت نظرية الإثراء بلا سبب المعروفة في القانون المدني على الإنقاذ البحري فإننا نجد تعطي الحق للمنقذ في المطالبة في التعويض على ألا يتجاوز حد افتقاره، في حين أنه في عملية المساعدة والإنقاذ البحري فإن من قام بها يحصل على مكافأة تتجاوز النفقات و المصروفات التي أنفقها في سبيل إتمام عملية الإنقاذ بنجاح، لهذا نجد المساعدة والإنقاذ البحري لا تندرج ضمن نظرية الإثراء بلا سبب ولا تعد من تطبيقاتها.

²- ايمان الجميل، الحوادث البحرية، المرجع السابق، صفحة 70،71.

³- حسب ما جاء في نص المادة 443 من القانون البحري الجزائري.

إبرامها عند وقوع الحادث و تحت تأثير الخطر، و يمكن إلغاؤها أو تعديلها من طرف المحكمة بناء على طلب أحد الأطراف، و عندما تقدر هذه المحكمة بأن الشروط المتفق عليها ليست عادلة نظرا للخدمة التي تم أدائها و أساس المكافأة أو عندما لا تمثل الخدمة التي تم أدائها طابع الإسعاف الحقيقي، مهما كان الوصف الذي اعتمده الأطراف.¹

حددت المادة 345 من القانون البحري الجزائري المكافأة آخذة كأساس:

* من جهة:

- النجاح الحاصل.
 - الجهود المبذولة و جدارة الأشخاص القائمين بالإنقاذ.
 - الخطر الذي تعرضت إليه السفينة المسعفة و ما عليها.
 - الوقت المستغرق للإنقاذ و كذا المصاريف و الأضرار التي ترتبت، و خطر المسؤولية و الأخطار التي تعرض إليها القائمون بالإنقاذ.
 - قيمة المعدات المستخدمة من القائمين بالإنقاذ، مع الأخذ بعين الاعتبار الامتلاك الخاص بالسفينة التي قامت بالإنقاذ.
- * ومن جهة أخرى:
- قيمة الأشياء التي أنقذت و الحمولة و أجرة الرحلة.

لكن قد لا يستحق الأشخاص القائمين بالإنقاذ المكافأة رغم قيامهم بعملهم، و هذا ما يظهر من خلال نص المادة 346 من القانون البحري الجزائري التي تنص على أنه تستطيع المحكمة تخفيض أو إلغاء المكافأة إذا اتضح لها أن القائمين بالإنقاذ قد جعلوا الإسعاف البحري ضروريا بخطئهم أو أصبحوا مذنبين بالسرقنة و الإخفاء أو أي عمل من الأعمال التدليسية الأخرى و المادة واضحة الدلالة في هذا الشأن.

¹- حسب ما جاء في نص المادة 344 من القانون البحري الجزائري.

لا يمكن أن تتعدى مكافأة الإسعاف قيمة الأموال التي أنفقت بما فيها الحمولة و أجرة الرحلة بعد خصم حقوق الجمارك و الرسوم العامة الأخرى و كذلك المصاريف الخاصة بحراستها و تقديرها و بيعها.

في حين يمكن لأفراد الطاقم الذين أظهروا أثناء القيام بعمليات الإسعاف التزاما و تفانيا متميزين و الذين عرضوا أنفسهم للخطر أن يتحصلوا على مكافأة إضافية حسب ما جاء في نص المادة 347 من القانون البحري الجزائري.

بشأن توزيع المكافأة، فإنها توزع مناصفة بين مالك السفينة وطاقمها، بعد أن تقتطع نفقات عمليات الإنقاذ و المبلغ الذي يمثل استعمال الوسائل و العتاد وكذا المستخدمين المعينين للقيام بهذه العمليات، كما أن مرشد السفينة المسعفة يشارك في توزيع حصة الطاقم بنفس النسبة التي يتم بها التوزيع على أعضاء الطاقم الآخرين و هذا حسب نص المادة 348 من القانون البحري الجزائري. أما إذا كانت السفينة المسعفة غير مستغلة من قبل مالكيها فهنا توزع المكافأة الصافية العائدة للمالك بين المالك والمجهز بحصص متساوية، إذا لم يكن عقد الإيجار ينص على صيغة أخرى.¹ و توزع المكافأة بناء على اقتراح من الريان بين أعضاء الطاقم من طرف مالك السفينة أو مجهزها و بعد موافقة السلطة البحرية المختصة على هذا التوزيع.²

لاستيفاء المنقذين حقهم في المكافأة و ضمانا لهذا الحق فإن لهم حق الحبس على الأشياء التي تم إنقاذها و الممسوكة من طرفهم و الذين لهم حيازتها ذلك بمناسبة القيام بالإسعاف و حتى التسوية الكاملة لمكافأة الإسعاف و تسديد المصاريف أو حتى تخصيص كفالة من المدين أو ضمان كاف من أجل ذلك.³

¹ - المادة 349 من القانون البحري الجزائري.

² - المادة 350 من القانون البحري الجزائري.

³ - المادة 52 من القانون البحري الجزائري.

على أن تحدد معدلات و كفاءات توزيع مكافأة الإنقاذ و الإسعاف المتعلقة بالربان و الأفراد الآخرين التابعين لطاقم السفينة التي قامت بالإسعاف و التابعة لأحد أصناف السفن المذكورة في المادة 1335¹ بموجب قرار وزاري مشترك صادر عن الوزير المكلف بالبحرية التجارية حسب ما جاء في نص المادة 353 من القانون البحري الجزائري.

إذن من أخلاقيات العمل البحري الالتزام و المساهمة بالإنقاذ و السعي بجدية و بذل العناية اللازمة من أجل تحقيق نتيجة إيجابية بمعنى الحرص على نجاح عملية الإنقاذ و جعلها مثمرة و مجددة، ولا يخرج الالتزام بحفظ السر المهني عن هذا الإطار لهذا سنحاول التطرق لمختلف العناصر المتعلقة بهذا الالتزام في الفرع الثاني من هذا المطلب.

الفرع الثاني: الالتزام بالمحافظة على السر المهني.

تتميز العلاقة بين العامل وصاحب العمل بنوع من الخصوصية غير المعروفة في كثير من العلاقات القانونية و التعاقدية الأخرى، حيث يفترض أن تقوم على أساس الثقة المتبادلة و النية الحسنة والمخلصة و عدم الإساءة إلى الآخر. حيث ينتج عن هذه العلاقة في الكثير من الأحيان وضع صاحب العمل لكل ممتلكاته و أسرار المهنة أو البعض منها في يد العامل أو على الأقل اطلاعه عليها، مما يجعله على دراية بوسائل و أساليب الإدارة و إلى غير ذلك من امتيازات صاحب العمل، مما يؤدي اطلاع الغير عليها بشكل أو بآخر إلى الإضرار به.²

حتى نحدد المقصود بأسرار العمل ، لا بد من الإشارة إلى أنه ليس كل ما يصل إلى العامل من معلومات أثناء عمله يعد من أسرار العمل، و إنما يجب أن تكون هذه المعلومات

¹ - السفن المذكورة في المادة 335 هي: سفن البحرية الوطنية ، سفن حراسة الشواطئ و السفن المخصصة لمصلحة عمومية.

² - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، (علاقات العمل الفردية)، الجزء الثاني، طبعة ثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، صفحة 180.

غير معروفة لدى كافة و يترتب على ذلك أن إذاعة المعلومات بأية طريقة من الطرق ينفي عنها صفة الأسرار.¹

من هذا المنطلق يمكن تعريف السر المهني على أنه كل ما توصل إليه العامل من خلال عمله أو بمناسبته، فينتكم عليه حفاظا على مصلحة المؤسسة وحسن سيرها، كما هو الحال بالنسبة لظروف الإنتاج و طريقة العمل والمواد المستخدمة و مقاديرها و مصادرها و معاملات المحل و عملاؤه و اتصالاته سواء كانت سرية أو علنية أو وفقا لتعليمات رب العمل.²

تحرص أغلبية التشريعات العمالية الحديثة على إلزام العمال بالمحافظة على الأسرار المهنية من أي نوع كانت و التي يطلعون عليها بحكم قيامهم بأعمالهم ووظائفهم في مختلف المؤسسات المستخدمة العامة أو الخاصة وعدم اطلاق الغير عليها إلا بإذن من صاحب العمل أو في حالات خاصة جدا،³ و هذا ما تضمنته المادة 7 فقرة 8 من القانون 90-11 المتعلق بتنظيم علاقات العمل التي جاء فيها: " يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية : ... ألا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات و التكنولوجيا و أساليب الصنع و طرق التنظيم بصفة عامة و أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية". لم تنص القواعد العامة وحدها على هذا الالتزام بل هناك نص خاص في هذا الشأن، ويتعلق الأمر بالمادة 415/ج من القانون البحري الجزائري على هذا الالتزام بقولها: " يتعين على البحار... أن يحفظ السر المهني ...".

¹ - عدنان العابد، يوسف إلياس، قانون العمل، دون طبعة، المكتبة القانونية ، بغداد، دون سنة نشر، صفحة 252.

² - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، طبعة أولى، دار الخلدونية للنشر، الجزائر، 2009، صفحة 133.

³ - أحمية سليمان ، المرجع السابق، صفحة 180.

و عليه يعد الالتزام بالمحافظة على الأسرار المهنية التزام عام مطلق، و لا يجوز لمن تم ائتمانه عليها إفشاءها، والمشرع وحده الذي يمكن له الترخيص بالإعفاء من هذا الالتزام كاستثناء.

من جهته ذهب القضاء إلى توسيع أحكام هذا الالتزام، موضحاً بأنها تنطبق على كل من كانت وضعيته أو مهنته تقتضي الالتزام بالسر المهين سواء لكون الأفعال التي يطلعون عليها ذات طابع السرية تم تكليفهم بها من قبل خواص أو كان مصدرها ممارسة مهنة تعتبر أعمالها في نظر القانون من النظام العام مما يضيء عليها طابع السرية. فالسر المهني بذلك يشمل كل معلومة تحصل عليها العامل أثناء ممارسته لعمله أو بمناسبة، أو أي معلومة تهم أطراف أخرى و قام بإفشائها بعيداً عن مقتضيات ضرورة المصلحة أو أي التزام قانوني آخر.¹

لا يختلف الالتزام بكتمان السر المهني في المجال الوظيفي عموماً ، فهو التزام عام يسري على كافة العاملين باختلاف نوع نشاطهم، و لهذا نجدهم مطالبون بكتمان أية واقعة أو معلومة أو استعمال أي وثيقة إلا في حدود مقتضيات تنفيذ الخدمة، وعليهم في جميع الحالات بالتقيد بهذا السلوك بهدف تفادي إلحاق أي ضرر مادي أو معنوي بالجهة المستخدمة.²

إن مبدأ عدم إفشاء الأسرار يمكن تفسيره على أساس أن صاحب العمل يتمتع بحرية واسعة في إفشاء السرية على أعماله، بحيث في كثير من الأحيان يكاد يغلق الأبواب على ما يقوم به من إجراءات و ذلك مقابل تقييد حرية الأفراد و حقوقهم في معرفة الأحداث، و يضل العامل ملزماً بهذا الواجب حتى بعد انتهاء خدمته.³

¹ - سعيد مقام، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظرو تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، صفحة 309.

² - سعيد مقام، نفس المرجع، صفحة 326.

³ - عبد العزيز سيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، صفحة 151، 152.

انطلاقاً من القواعد العامة و وصولاً للنص الخاص الوارد في القانون البحري الجزائري و هو المادة 415/ ج ، فإن العامل البحري بحكم عمله على متن السفينة و احتكاكه بالكثير من الأسرار بما يجعله يطلع عليها ملزم بعدم تسريبها للمنافسين لأن ذلك يؤدي إلى تعرض صاحب العمل لأضرار وخسائر.

على البحار إذن أن يكون أميناً و كتوماً فيما يتعلق بكل ما يتوجب عليه كتمانها و الذي يؤدي تسريبه أو إفشائه إلى الإضرار بالمجهز، إلا في حالات معينة يفرضها القانون أو بطلب من سلطته السلمية تحقيقاً لمقتضيات المصلحة. و عليه فإن العامل قد يجد نفسه ملزماً بإفشاء السر المهني في حالات معينة نذكر منها على سبيل المثال:

- التبليغ عن الجرائم أو التعذيب أو الحرمان المسلط على القصر.
- التبليغ عن الجرائم والجنح التي يعلم بها العامل أثناء ممارسته لعمله و مهامه.
- الإشهاد أمام القضاء في المسائل الجزائية.¹
- و يجوز إفشاء السر المهني أيضاً من أجل إثبات البراءة، و إذا وافق المعني بالأمر على الاطلاع على هذا السر و مثال ذلك إطلاع دفاع العامل المحال على المجلس التأديبي على كامل ملفه التأديبي.

من جهة أخرى يعتبر من صور الإخلال بالسر المهني وجود حالات يحصل فيها الإخلال بالكتمان فيمكن أن تشمل مثلاً:

- إرسال معلومة شفوية أو عن طريق نقل المعلومات بواسطة دعوات أو أقران الاعلام الآلي أو الرسائل الالكترونية.
- تحويل وثيقة سواء بغرض الاحتفاظ بها أو لتقديمها للغير.
- إذا كان من العسير تقديم الوثيقة ذاتها، فإنه من اليسير استخراج نسخة منها بواسطة آلات التصوير الحديثة التي أصبحت اليوم في متناول الجميع على مستوى المصلحة المستخدمة أو خارجها.²

¹- سعيد مقام، المرجع السابق، صفحة 315.

²- سعيد مقام، نفس المرجع، صفحة 325، 326.

في الأخير يمكن القول أنه على البحار المحافظة على السر المهني سواء نص العقد المبرم بينه و بين رب العمل على ذلك أم لا، ليس فقط لأن العرف قد يقضي بذلك أو لأن العامل ملزم عند أدائه لعمله ببذل عناية الشخص المعتاد، و بطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية في تنفيذ الالتزامات، بل و لأن المشرع قد نص على هذا الالتزام. و بناء عليه، فإنه لا يجوز للعامل بأي حال من الأحوال إفشاء أي من أسرار العمل سواء أكان ذلك الإفشاء بمقابل أو بدونه، أم كان لصاحب عمل منافس أو لغيره، كما يستوي في ذلك أن يكون إفشاء أو إذاعة السر بحسن نية أم بسوء نية، فإنه ملزم بالمحافظة على أسرار العمل ما دام أنها تعد كذلك و إلا فإن انتشار و ذبوع مثل هذه الأسرار يعفي العامل من هذا الالتزام لانعدام المصلحة من إلزامه بذلك.

كما و لا يعد التزام العامل بالحفاظ على أسرار العمل قائما طوال مدة تنفيذ العقد فقط، بل إن هذا الالتزام يبقى ملقى على عاتق العامل حتى بعد انتهاء العقد، مادام أن هناك مصلحة في كتمانها، خاصة و أن القول بغير ذلك يعني إتاحة المجال أمام العامل للتحايل على رب العمل و الحصول على أسرار عمله و إفشائها. لذلك يبقى ماثلا ما بقيت المصلحة في كتم تلك الأسرار، و بشرط ألا تكون مرتبطة بارتكاب عمل يجرمه القانون، كما لو كانت المعلومات ترتبط بجريمة ارتكبتها صاحب العمل. حيث لا يجوز للعامل التكتّم عليها أو اعتبارها من قبيل الأسرار قطعا، و العامل و إن كان ملزما بالمحافظة على أسرار العمل و عدم إفشائها للغير، فإن ذلك لا يعني بالضرورة منعه من الاستفادة مما وصل إلى علمه من معلومات و خبرة العمل، لكن بشرط ألا يكون العامل ملزما بعدم منافسة صاحب العمل.¹

مقابل هذه الالتزامات العديدة الملقاة على عاتق البحار و التي تكفل لصاحب العمل و المجتمع العائم ككل السير الحسن للرحلة البحرية، فإن له حقوقا يقع على عاتق المجهز ضمانها و توفيرها لأنها تكفل البيئة المناسبة للعامل البحري من جهة، و تساعد على تيسير

¹ - هيثم حامد المصاورة ، المرجع السابق، صفحة 146.

أداء وظيفته على متن السفينة من جهة أخرى، خاصة و أن هذا العمل محفوف بالمخاطر و يتميز بطبيعة خاصة و هذا ما سنفصل فيه في المبحث الثاني.

المبحث الثاني: التزامات المجهز.

لقد ألقى المشرع على عاتق المجهز عدة التزامات كونه طرفا ثانيا في عقد العمل البحري، و هي تشكل في حد ذاتها حقوقا للبحارة، إذ يلتزم رب العمل بدفع الأجر للعامل لقاء العمل المؤدى، وأن يوفر له الغذاء والإيواء و أن يلتزم العلاج و الترحيل. و تعد هذه الالتزامات من النظام العام و لا يجوز مخالفة ما ورد بشأنها في القانون إلا إذا كانت المخالفة في صالح البحار، كأن تكون أكثر رعاية له، و إن إغفال العقد لأي من هذه الالتزامات لا يعفي رب العمل منها.¹

استحقاق البحار للأجر نتيجة طبيعية للعمل المؤدى، أما توفير الغذاء و الإيواء و الزي البحري حقوق تكفل له البيئة الملائمة للقيام بعمله على متن السفينة فهي من مقتضيات ومتطلبات أداء العمل البحري، في حين يعد الحق في العلاج من بين الالتزامات التي تضمن سلامة البحار و صحته، كما أن إعادة البحار و ترحيله للوطن حق أقرته مختلف التشريعات، وسيتم التفصيل في كل هذه الحقوق تباعا.

المطلب الأول: التزام المجهز بدفع الأجر و توفير متطلبات عمله الأساسية.

إن التطور الذي حصل في تنظيم الأجر باعتباره التزاما يقع على عاتق رب العمل مقابل العمل المنجز، يعكس التغيير القانوني و الاجتماعي الحديث في مختلف الأنظمة المقارنة، سواء من حيث مفهومه أو من حيث المبادئ و القواعد التي يقوم عليها و المتبعة في تحديده أو من حيث الحماية الخاصة التي قدرت له باعتباره المصدر الوحيد لمعاش العامل و أسرته.² و بما أن الأجر يتحصل عليه العامل مقابل العمل المؤدى فإن هذا العمل لا بد أن يبلغ درجة من العناية و الإتقان، لهذا لا بد أن يوفر رب العمل البيئة المناسبة لممارسة هذا العمل. فنجد العامل البحري بحكم عمله يتطلب أن يوفر له الغذاء والإيواء في جو مناسب يخفف عنه عناء العمل على متن السفينة المحفوف بمخاطر لا مثيل لها في البر

¹ طالب حسن موسى، القانون البحري، طبعة أولى، دار الثقافة، الأردن، 2007، صفحة 88.

² بشير هدفي الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، طبعة أولى، دار ربحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002، صفحة 122.

الفرع الأول: الالتزام بدفع أجر البحار.

اهتمت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها في عام 1919 بحماية الأجر في إطار جهودها لحماية العمال، و ذلك إدراكا منها لأهمية الأجر بالنسبة للعمال و أسرهم و أيضا من أجل إنهاء كثير من المنازعات التي قد تثور بشأن الأجر. كما أن الأجر يعد من العناصر الأساسية لشروط العمل، ومسألة رئيسية في قانون العمل.¹ و الأجر هو العنصر الثاني المميز لعقد العمل، وهو الالتزام الأساسي على عاتق صاحب العمل مقابل التزام العامل بأداء عمله المتفق عليه. و نظرا لأهميته و حيويته الاجتماعية وضع له المشرع نظاما قانونيا تناول أبعاده على عدة مراحل.²

تجدر الإشارة إلى أن التزام المجهز بدفع الأجر لم ينص عليه القانون البحري الجزائري صراحة، بل يمكن استخلاصه من نص المادة 428 التي عدت التزامات المجهز و بالتحديد الفقرة "د"، التي فرضت على المجهز أن يقوم بالتزاماته نحو البحار طبقا للأحكام القانونية و النظامية الجاري بها العمل و الأعراف. هذا ما يعني أن المجهز بالإضافة للالتزامات التي نص عليها القانون البحري، فإنه يلتزم بأداء كل الالتزامات التي تفرضها عليه الأحكام النظامية و القانونية والعرف قبل البحارة، و من بينها ما فرضه قانون العمل على رب العمل قبل العامل، و يعد أداء الأجر من بينها.

إلا أننا نجد المرسوم التنفيذي 05-102 المنظم لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين المذكور سابقا نظم الالتزام بدفع الأجر في عدة مواد، حيث تنص المادة 47 منه على أنه :
" يتقاضى المستخدمون الملاحون مقابل عملهم:

- أ- إما أجرا قاعديا و علاوات و تعويضات و مساهمة في النتائج عند الاقتضاء.
- ب- أما بالنسبة لملاحه الصيد البحري على السواحل، دخلا يتناسب و نتائج العمل".

¹ صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية، دور تفتيش العمل و أثره في تحسين شروط وظروف العمل، دون طبعة، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2013، صفحة 26.

² محمد حسن منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دون طبعة، دار النهضة العربية، بيروت، 1995، صفحة 164.

و المادة 49 من نفس المرسوم التنفيذي التي جاء فيها: " يتعين على مجهزة السفينة دفع الأجر أو الحصة المستحقة للمستخدمين الملاحين بانتظام عند حلول أجل استحقاقهم طبقاً لأحكام المادة 88 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990. و كذلك المادة 50 من نفس المرسوم التنفيذي التي تنص في فقرتها الأولى على ما يلي: " يدفع للمستخدمين إما أجراً ثابتاً و إما حصصاً ". و المادة 51 من نفس المرسوم التي تنص على أنه على أنه يحدد مستوى الأجر الثابت أو الحصة في عقد التوظيف. و المادة 38 من ذات المرسوم التي تنص على أنه يجب أن تقدم الوثائق التي تثبت التغيّبات الخاصة المدفوعة الأجر إلى مجهزة السفينة بمجرد استئناف العمل.

مسألة أداء أجر البحار تستدعي التطرق إلى عدة عناصر و هي تعريف الأجر بداءة، تحديده، الوفاء به، امتيازته، و عدم جواز الحجز عليه أو التنازل عنه.

أولاً: تعريف الأجر.

إذا كان الأجر هو ثمن العمل بالمعنى القانوني و الاصطلاحي، فإن مفهوم الأجر ومكوناته ووسائل أدائه قد تغيرت بصورة جذرية خلال المراحل التاريخية التي مر بها المجتمع الإنساني، منذ ما قبل العصر الإقطاعي أو حتى في عصر العبودية ووصولاً إلى المجتمع الرأسمالي الحديث، الذي صاغ قاعدة (الأجر مقابل العمل)، بصرف النظر عن مدى تكافؤ هذا الأجر مع حجم الجهد المبذول و مشتقته.¹

إن يعرف الأجر فقها بأنه ما يتعهد صاحب العمل بدفعه إلى العامل نظير قيامه بالعمل المنفق عليه، بصرف النظر عن التسمية المعطاة له فقد يسمى أجراً أو مرتباً أو ماهية أو كسب عمل، فهو كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتاً كان أو متغيراً، نقداً أو

¹ - عبد الخالق فاروق، اقتصاديات الأجر و المرتبات في مصر، طبعة أولى، مكتبة الشروق الدولية، مصر، 2012، صفحة 22.

عينا.¹ و يراد بالأجر أيضا ذلك المقابل الذي يتقاضاه العامل لقاء العمل الذي يؤديه، والأجر على هذا النحو يعد أحد العناصر التي لا يقوم عقد العمل بتخلفها، فلا يتصور وجود عقد العمل دون أجر، لأن عقد العمل من عقود المعاوضة التي يأخذ فيها كلا الطرفين مقابلا لما يدفع،² و بهذا المفهوم يعد ذلك المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل.

في إطار تعريف الأجر أصدرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 95 لسنة 1949 بشأن حماية الأجر³ و التي تنص في المادة الأولى على أنه: " في تطبيق الاتفاقية يقصد بالأجر، كيفما سمي و كيفما احتسبت قيمته، ما يقدر نقدا من مرتب أو كسب تحدد قيمته بالتراضي أو التشريع الوطني، ويجب أدائه بموجب عقد خدمة مكتوب أو شفهي أبرم بين صاحب العمل و العامل ، سواء كان العمل قد تم أو جار إتمامه أم لخدمات قد أديت أو جار أدائها".

أما المشرع الجزائري فلم يتعرض إلى تعريف الأجر و إنما اكتفى بذكر عناصره⁴ خلافا للمشرع المصري الذي عرفه على أنه كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أو متغيرا، نقدا أو عينا.⁵

¹ - محمد الفوزان، نظام العمل السعودي الجديد، دون طبعة، مكتبة الاقتصاد والقانون للنشر، الرياض، دون سنة نشر، صفحة 106.

² - هيثم حامد المصاورة، المرجع السابق، صفحة 93.

³ - بدعوة من مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، عقد مؤتمر في جنيف في دورته الثانية و الثلاثين في الثامن من جوان 1949، حيث قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بحماية الأجور، و هي موضوع البند السابع في جدول أعمال الدورة، حيث قرر أن تأخذ هذه المقترحات في شكل اتفاقية دولية و هي الاتفاقية الدولية رقم 95 لسنة 1949 بشأن حماية الأجور.

⁴ - حيث تنص المادة 80 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أن للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى، و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل، بينما ذهبت المادة 81 من نفس القانون إلى تعداد عناصره.

⁵ - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، صفحة 62.

و بالتالي يجمع الكل على أن الأجر هو حق العامل يحصل عليه و يكتسبه مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل.

ثانيا: تحديد الأجر.

في الأزمنة القديمة كان كل الأشخاص الذين يساهمون في مغامرة بحرية يعتبرون مشاركين فيها، فإذا كانت الرحلة غير ناجحة، أي لم يتم الحصول على أجرة النقل، فإنه لا يكون لأي من البحارة المطالبة بأي مكافأة عن خدماتهم، لأن أجرة السفينة كانت تعتبر أم الأجر أو مصدر أجر البحارة.¹ لكن في الوقت الراهن أصبح الأجر التزاما رئيسيا، يتم الاتفاق عليه مع البحار في عقد العمل مع احترام القوانين المتعلقة بالحد الأدنى للأجر والاتفاقيات الجماعية، بحيث يعتبر الحد الأدنى للأجر ذلك القدر الذي لا يجوز النزول عنه أو تخفيضه، لأنه يمثل الحد الأدنى المعيشي للعامل.²

الأصل في تحديد الأجر أنه متروك لإرادة المتعاقدين إذا لم يتعرض القانون لتحديده، فإذا لم ينص العقد على مقدار الأجر طبق عرف الجهة التي حصل فيها، فإذا لم يكن تمة عرف تولى القضاء تحديده،³ و نجد المشرع الجزائري قد نص على وجوب الاتفاق على الأجر بين الطرفين و إدراج ذلك كتابة في عقد العمل البحري.⁴

يتقاضى المستخدمون الملاحون مقابل عملهم إما أجرا قاعديا و علاوات و تعويضات و مساهمة في النتائج عند الاقتضاء، وإما دخلا يتناسب و نتائج العمل بالنسبة لملاحة الصيد البحري.⁵ كما أن الأجر الأساسي هو الأجر المستحق عن ساعات

¹- كمال حمدي، أشخاص الملاحة البحرية، المرجع السابق، صفحة 115.

²- عبد الخالق فاروق، المرجع السابق، صفحة 25.

³- كمال حمدي، القانون البحري، المرجع السابق، صفحة 243، 244.

⁴- حسب ما جاء في نص المادتين، 8 و 11 من المرسوم التنفيذي 05-102 المنظم لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين السابق الذكر في الصفحة 07.

⁵- أنظر نص المادة 47 من نفس المرسوم التنفيذي 05-102 المنظم لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين.

العمل العادية أيا كان تركيبه و لا يشمل أجر العمل الإضافي و المكافآت أو المنح أو العلاوات أو الإجازات المدفوعة الأجر أو أي أجر إضافي آخر. في حين أن الأجر الجزافي، هو ذلك الأجر الذي يشمل الأساسي و الإعانات الأخرى المرتبطة بالأجور، و يمكن للأجر الجزافي أن يتضمن التعويض عن جميع ساعات العمل الإضافية الفعلية، و جميع الإعانات الأخرى المرتبطة بالأجور أو يجوز أن يتضمن فقط بعض الإعانات الجزافية في جزء منها.¹

1- مكونات الأجر.

انطلاقا مما ذكر سابقا فإن الأجر يتكون من عناصر ثابتة و أخرى متغيرة يختلف تركيبها وتصنيفها من دولة إلى أخرى و بحسب اختلاف الوضع الاجتماعي و الاقتصادي، ويمكن تناولها وفقا لأحكام التشريع الجزائري كما يلي:

أ- الأجر الثابت: و يتكون من العناصر التالية:

- أجر المنصب: وهو الأجر المطابق للعمل أو لمهام المنصب و لا يقل عن الحد الوطني المضمون للأجر.²

- الملحقات المتممة لأجر المنصب: و يشمل مجموعة من التعويضات المرتبطة بمنصب العمل والمتطلبات المتعلقة به و تتكون وفقا للفقرة 2 من نص المادة 81 من قانون العمل: * تعويض الخبرة: حيث يعوض العامل عن الخبرة المكتسبة في العمل بواسطة تغيير درجته.

* تعويض الضرر: و يتمثل في التعويض عن المتطلبات و الضغوط الخاصة لمنصب العمل، لا سيما الجهد المبذول و الضغوط البدنية و الفكرية و المخاطر الناتجة عنه مما يحتم ضرورة التكفل بحماية العامل من المخاطر.

* تعويض المنطقة: تقرر للعامل حين يزاول العمل في منطقة جغرافية معينة.

* التعويضات العائلية: تمنح للعامل حسب عدد الأبناء الذين تحت كفالتة حتى بلوغ سن الرشد.

¹ - المادة 47 من الرسوم التنفيذية 05-102 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين السابق الذكر.

² - هو التعريف الوارد في المبدأ التوجيهي بء-2-2 المعنون بالأجور، فقرة التعاريف الخاصة من اتفاقية العمل البحري.

- ب- الأجر المتغير: هي مجموعة من المكافآت الممنوحة للعامل مرتبطة ببعض العوامل و الشروط المتغيرة حسب الظروف و الحالات الخاصة بالمهارة و القدرة على العمل أو كيفية تنظيمه:
- التعويض التناوبي: و هي تعويضات مقررة للعمال الذين يعملون بعمل الأفرج المتعاقبة.
 - تعويض العمل الإضافي: و هو التعويض الذي يمنح نتيجة القيام بعمل إضافي أو زائد عن المدة القانونية.
 - تعويض العمل الليلي: و هو تعويض عن العمل في الظروف و الأوقات غير العادية.
 - تعويض المصاريف الخاصة: و يشمل التعويض عن المهام التي يقوم بها العامل خارج أماكن العمل.
 - الحوافز و المكافآت المختلفة: و هي مكافآت نقدية تمنح للعامل نتيجة مجهوده الفردي أو الجماعي في سبيل تحسين مردودية العمل.¹

2 - طرق تحديد الأجر.

هناك طريقتان لتحديد الأجر:

أ - طريقة الدفع حسب المدة:

بحيث تعتمد هذه الطريقة على معيار المدة لتحديد مقدار الأجر و تحسب المدة، بالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر، و هنا يتقاضى العامل أجره دون الأخذ بعين الاعتبار فروقات المردود الفردي أو الجماعي للعمل، و هذه الطريقة معتمدة أساسا في عقود العمل غير محددة المدة. تحقق هذه الطريقة مصلحة العامل أساسا، حيث يتم دفع الأجر بحلول أجله المعتاد دون النظر إلى نتائج عمله، و حتى في حالات التوقف عن العمل كالعطلة السنوية و العطلة المرضية و العطل الخاصة.²

ب - طريقة الدفع حسب الإنتاج أو القطعة:

و يتم تقدير الأجر تبعا لهذه الطريقة وفقا لكمية الإنتاج أو المردود المتحصل عليه، وبالتالي يختلف أجر العامل بصورة فردية حسب اختلاف مستوى إنتاجه من حيث الكم

¹ - بشير هدي، المرجع السابق، صفحة 124، 125، 126.

² - مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، طبعة ثانية، دار هومة للنشر، الجزائر، 2011، صفحة 188.

و النوع.¹ غير أن هذه الطريقة تحقق مصلحة صاحب العمل بالدرجة الأولى لكونها تحافظ على المستوى المرتفع للإنتاج، خلافا لمصلحة العامل إذ لا يتناسب مع كل أنواع العمل كما تؤدي إلى إرهاق العامل بفعل العناية الفائقة و المطلوبة لزيادة الإنتاج مما ينعكس سلبا على قدرته في أداء عمله و بالتالي إلى ضعف الإنتاج، ومن هنا اعتمدت هذه الطريقة حديثا لتحديد مكافآت للمردود الفردي و الجماعي التي تمنح للعمال تشجيعا على مستوى الإنتاج.²

الملاحظ أن المشرع الجزائري حذا حذو التشريعات العمالية الحديثة حيث جمع بين الطريقتين السابقتين لتقدير الأجر بحيث يحتسب الأجر الأساسي أو الثابت مع بعض التعويضات المرتبطة به وفقا لطريقة الزمن، بينما تقدر مكافآت المردود الفردي أو الجماعي وفقا للطريقة الثانية. هذا ما يخلق نوعا من التحفيز للعمال من أجل تحسين المردود من جهة و تمكين العامل من الحصول على أجر إضافي من جهة أخرى، و هو ما يظهر من خلال نص المادة 82 من قانون علاقات العمل 90-11 السابق الذكر³، والمادة 47 من المرسوم التنفيذي 05-102 المتعلق بتحديد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين السابق الذكر حين نصت على تقاضي المستخدمين الملاحين مقابل عملهم إما أجرا قاعديا و علاوات و تعويضات و مساهمة في النتائج عند الاقتضاء، و دخلا يتناسب و نتائج العمل بالنسبة لملاحة الصيد البحري على السواحل.

بناء على ما سبق ذكره، قد يكون أجر البحار عبارة عن حصة في أجرة السفينة أو نصيبا في أرباح الرسالة البحرية أو فيهما معا، وفي هذه الحالة لا يكون أجر البحار ثابتا بل يكون احتماليا يتوقف تحديده على ظروف السفينة و مدى نجاح الرحلة البحرية، و تحديد الأجر على هذا النحو كان مبررا في

¹ - يشير هدفي ، المرجع السابق، صفحة 127.

² - مصطفى قويدري، المرجع السابق، صفحة 188، 189.

³ - حيث تنص هذه المادة على أنه يفهم من عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل الأجرة حسب المردود، لا سيما العمل بالالتزام أو القطعة أو العمل بالحصة أو حسب رقم الأعمال.

الماضي بكون الرسالة البحرية نوعاً من الاشتراك في مغامرة بحرية، وقد أصبح استخدام البحارة على هذا الوجه قاصراً في الغالب على العمل في سفن الصيد.¹ هذا ما أخذ به المشرع الجزائري في المادة 50 من المرسوم التنفيذي 05-102 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين، حيث قررت احتساب حصص المستخدمين الملاحين بعد خصم المصاريف والأعباء المشتركة.

3 - وسائل تحديد الأجر.

من الناحية العملية هناك مبدأين لتحديد الأجر:

أ- تحديد الأجر بواسطة النصوص التنظيمية: هنا تتدخل الدولة لصالح العمال عن طريق الأجهزة المختصة بوضع القوانين والنظم المحددة لأجور العمال في مختلف قطاعات العمل، بحيث يوضع جدول لمختلف مناصب العمل و يقابل كل منصب منها رقماً استدلالياً، يمثل حاصل ضربه في النقط الاستدلالية الأجر المحدد للعامل، طبقاً للسلم المهني أو الوظيفي للمؤسسة المعنية، وهذا ما كان معتمداً في القانون الأساسي العام للعامل الصادر سنة 1978 الملغى، لكن هذا المبدأ عرف تراجعاً كبيراً في تشريعات العمل الحديثة ومن بينها تشريع العمل الجزائري بعد صدور قانون علاقات العمل لسنة 1990، تاركاً المجال للطرق والأساليب التفاوضية بين العمال وأصحاب العمل في إطار العقود الفردية و الجماعية للعمل.

ب- مبدأ تحديد الأجر عن طريق التفاوض: و هو الأسلوب الأكثر شيوعاً، بحيث يحدد الأجر إما في إطار عقد العمل الفردي بين العامل ورب العمل وذلك بالتفاوض حول الأجر الأساسي و مختلف التعويضات الملحقة به لكن مع ضرورة احترام الحد الأدنى الوطني المضمون للأجر، وإما عن طريق الاتفاقيات الجماعية للعمل.² ويعد هذا الاتجاه

¹- كمال حمدي، القانون البحري، المرجع السابق، صفحة 347.

²- مصطفى قويدري، المرجع السابق، صفحة 190.

أكثر مرونة يستجيب للظروف و المتغيرات الاقتصادية والمالية الخاصة بصاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة.¹

ثالثا: الوفاء بالأجر.

إن الوفاء بأجر البحار و تأديته أمر واجب و لازم على رب العمل، وهذا ما قررته اتفاقية العمل البحري في اللائحة الثانية المعنونة بالأجور حيث تنص في الفرض الأول المعنون بضمان دفع أجور البحارة مقابل خدماتهم على أنه: " تدفع لجميع البحارة بانتظام و بالكامل أجورا مقابل عملهم وفقا لعقود استخدامهم". من جهتها تنص المادة 88 من القانون 90-11 السابق الذكر على أنه: " يجب على المستخدم دفع الأجور لكل العمال بانتظام عند حلول أجل استحقاقه". كما تنص المادة 49 من المرسوم التنفيذي 05-102 السابق الذكر على أنه: " يتعين على مجهز السفينة دفع الأجور أو الحصص المستحقة للمستخدمين الملاحين بانتظام عند حلول أجل استحقاقهم طبقا لأحكام المادة 88 من القانون 90-11 المذكورة أعلاه". و تحدد الأجور بعبارات نقدية محضة و تدفع عن طرق وسائل نقدية محضة طبقا لنص المادة 85 من القانون 90-11

الأصل أن يكون الوفاء بالأجر لشخص البحار، لكن قد تحتم بعض الظروف بحكم خصوصية العمل البحري أن تطول الرحلة أو أن ترسو السفينة في أحد الموانئ الأجنبية مما يمنع هذا الأخير من الوفاء بالاحتياجات المعيشية لأسرته، مما يمكن ذوي الحقوق من تقاضي هذا الأجر بناء على طلب البحار. و هذا ما تنص عليه المادة 48 فقرة أ- من المرسوم التنفيذي السابق الذكر التي فرضت على مجهز السفينة ضبط إجراءات سريعة و مأمونة ترمي إلى منح تسهيلات من أجل تمكين ذوي حقوق المستخدمين الملاحين البحريين الذين يقومون بملاحة غير محدودة من تقاضي الأجر المستحق كاملا أو جزءا منه و ذلك بطلب من المستخدمين الملاحين.

¹ - بشير هدي، المرجع السابق، صفحة 129.

غير أن هذا المرسوم كما نلاحظ أجاز فقط لذوي الحقوق من تقاضي الأجر كلياً أو جزءاً منه دون غيرهم بعكس بعض التشريعات كالتشريع المصري مثلاً الذي أجاز للبحار أن يطلب من رب العمل صرف ما يستحقه من أجره النقدي أو كله أو بعضه لمن يعينه.¹

رابعاً: تسبيقات الأجر.

الأصل أن أجر البحار لا يدفع إلا بعد انتهاء الرحلة البحرية أو عند حلول أجل الوفاء به، لكن نظراً لخصوصية العمل البحري فإنه يسمح للبحار الاستفادة من تسبيقات من أجره، حيث تنص المادة 48 فقرة ثانية من المرسوم التنفيذي 05-102 على إلزام المجهز من تمكين المستخدمين الملاحين المبحرين الذين يقومون بملاحة محدودة من الاستفادة من تسبيقات من أجورهم و ذلك بطلب منهم وفي حالة الضرورة المرتبطة بتنظيم العمل.

الملاحظ في هذا الشأن أن البحار يمكنه الحصول على تسبيقات من أجره دون تحديد لنسبتها، على عكس بعض التشريعات الأخرى التي حددت نسبة هذه التسبيقات و تقيدها ببعض الشروط.²

خامساً: حماية أجر البحار.

إضافة للحد الوطني الأدنى المضمون للأجر، تقررت بعض المبادئ لتقرير حماية الأجر، تتبع من صفته الاجتماعية التي أصبح يتسم بها مختلف الأنظمة الحديثة.³ و تتمثل هذه المبادئ في:

¹- كمال حمدي، أشخاص الملاحة البحرية، المرجع السابق، صفحة 132، 133.

²- نذكر من هذه التشريعات المشرع السوري الذي أخضع السلف إلى قيود و شروط و هي أن تدون في دفتر البحارة إذا تقاضاها قبل السفر ، و دفتر اليومية إذا تقاضاها أثناء السفر ، و ضرورة أن يضع البحار توقيعه أو بصمة أصبعه على الدفتر إضافة إلى ضرورة عدم تجاوزها نسبة الخمس المستحقة عند طلب التسليف، و القانون المصري الذي حدد نسبة السلف في حدود ضيقة و هي دفع الأجر الأصلي كي لا يتصرف البحار في الجزء الأكبر من أجره و لا يتبقى له ما يكفيه لمواجهة نفقاته الضرورية عند عودته.

³- بشير هدي، المرجع السابق، صفحة 129.

1- مبدأ امتياز الأجور عن بقية الديون.

ما يترتب على تقرير هذا المبدأ هو امتياز أجور العمال و التعويضات المرتبطة بها عن بقية الديون الأخرى المترتبة على صاحب العمل أي المجهز، فقد قرر المشرع تمتع أجرة البحار بحق الامتياز على السفينة

حيث تنص المادة 73 فقرة 1 من القانون البحري الجزائري على ما يلي:

" تعتبر الديون الآتية مضمونة بامتياز بحري على السفينة :

أ- الأجور و المبالغ الأخرى الواجبة الأداء لريان السفينة و رجال السفينة بناء على عقد استخدامهم على متنها... "و تنص المادة 75 نفس القانون على ما يلي: " تكون للامتيازات البحرية المذكورة في الفقرات أ، ب ، ج ، هـ، و من المادة 73 الأفضلية على الرهون البحرية المسجلة قانونا...".¹

هذا ما يعني أن أجر البحار يأتي في المرتبة الأولى متقدما بذلك على كل الرهون البحرية المسجلة قانونا.

كما تنص المادة 76 من نفس القانون على أنه: " يجوز للدائنين أيضا التمسك بالامتيازات التابعة للقانون العام و لكن الديون التي ترتب امتيازها على هذا الشكل لا تأخذ مرتبتها إلا بعد الامتيازات و الرهون البحرية".

إلا أنه حسب نص المادة 77 من القانون البحري، فإن الامتيازات البحرية المذكورة في المادة 73 تأخذ مرتبتها حسب الترتيب الذي تحتله.

في حين أن الامتيازات البحرية الضامنة لتعويضات الاسعاف و الانقاذ و مصاريف رفع الحطام و المساهمة بالخسائر المشتركة و كذا المصاريف القضائية و تكاليف الحراسة و مصاريف الحفاظ على السفينة تكون لها حق الأفضلية على

¹ - المادة 75 من القانون البحري الجزائري.

جميع الامتيازات البحرية الأخرى التي تنقل السفينة عند استكمال العمليات التي تولدت عنها هذه الامتيازات.

هذا يعني أن أجر البحار يأتي في مقدمة الامتيازات المذكورة في المادة 73 و يتنافس معها¹ ما عدا الديون المذكورة في الفقرة "هـ" من المادة 73 المذكورة في الهامش أدناه. أما الديون الامتيازية لكل رحلة تأتي بوجه الأفضلية على ديون الرحلة السابقة، لكن الديون الناتجة عن عقد لعدة رحلات تأتي كلها في نفس الترتيب مع ديون آخر الرحلات حسب نص المادة 80 من القانون البحري.

حسب نص المادة 81 فقرة "هـ" من نفس القانون فإن تاريخ نشوء امتياز أجر البحار هو يوم استحقاق الدين. وتبقى الامتيازات البحرية المذكورة في المادة 73 تابعة للسفينة رغم تغيير ملكية السفينة أو التسجيل.² و ينتقل الامتياز بنفس الوقت الذي يتم فيه التنازل عن أحد الامتيازات البحرية أو الحلول في حقوق صاحب الدين حسب نص المادة 83 من القانون البحري.

-
- 1- المادة 73 تنص على أنه تعتبر الديون الآتية مضمونة بامتياز بحري على السفينة:
- أ- الأجر والمبالغ الأخرى الواجبة الأداء لريان السفينة و رجال السفينة بناء على عقد استخدامهم على متنها.
 - ب- رسوم الميناء و القناة و جميع طرق الملاحة بالإضافة إلى مصاريف الإرشاد.
 - ج- الديون المستحقة على مالك السفينة من جراء الموت أو الإصابة الجسمانية و الحاصلة برا أو بحرا و لها علاقة مباشرة باستغلال السفينة.
 - د- الديون الجنحية أو شبه الجنحية المترتبة على المالك و غير المثبتة بعقد و الناشئة عن فقدان مال أو ضرر لاحق به برا أو بحرا وله علاقة مباشرة باستغلال السفينة.
 - هـ- الديون الناشئة عن الاسعاف والانتقاذ و سحب حطام السفن أو المساهمة بالخسائر المشتركة، وكذا المصاريف القضائية و كل المصاريف المتعلقة بحراسة السفينة و المحافظة عليها ابتداء من تاريخ الحجز التنفيذي عليها إلى غاية بيعها وتوزيع ثمنها.
 - و- ديون منشئ أو مصلح السفن و الناتجة عن إنشاء و تصليح السفينة.
 - ز - الديون الناتجة عن العقود المبرمة أو العمليات المنفذة من قبل الريان خارج ميناء التسجيل و ضمن صلاحياته الشرعية لأجل الاحتياجات الحقيقية لحفظ السفينة أو للاستمرار في الرحلة.
 - ح- الديون التعاقدية الناشئة عن فقدان أو الخسائر التي تلحق بالحمولة و الحفائب.
- 2- المادة 82 من القانون البحري الجزائري.

على أن تنقضي الامتيازات البحرية بما فيها امتياز الأجر بمرور سنة واحدة اعتبارا من نشوء الدين المضمون إلا إذا حجزت السفينة قبل انقضاء هذه المدة و بيعت جبريا¹ دون أن تخضع هذه المدة لانقطاع أو وقف، غير أن هذه المدة لا تسري في حالة وجود مانع قانوني يحول دون تمكن الدائن صاحب الامتياز من حجز السفينة على ألا تتعدى هذه المدة 03 سنوات من نشأة الدين الامتيازي.²

بغض النظر عن القواعد العامة لانقضاء الالتزامات فإن الامتيازات البحرية بما فيها الامتيازات على الأجر تنقضي ب:

- مصادرة السفينة من السلطات المختصة.
- البيع الجبري للسفينة من السلطات المختصة.
- البيع الجبري للسفينة على إثر دعوى قضائية.
- في حالة نقل اختياري لملكية السفينة، بعد ثلاث أشهر من تسجيل العقد.

2- مبدأ عدم قابلية الحجز على الأجر.

إن كتلة الأجر المخصصة للعمال في الميزانية لا يمكن التصرف فيها بالتحويل والإلغاء ، إضافة إلى عدم القابلية للحجز عليها من طرف دائني صاحب العمل.³ و هذا ما أشارت إليه المادة 90 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل حيث جاء فيها: "لا يمكن الاعتراض على الأجر المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها".

إلا أن منع الحجز على الأجر أول ما ظهر كان في القانون البحري، قبل أن تتبناه القواعد العامة و بالتحديد عام 1745 بدليل أن النصوص الأولى التي تتعلق بالعمل البري

¹- المادة 84 فقرة 1 من القانون البحري الجزائري.

²- المادة 85 من القانون البحري الجزائري.

³- بشير هدي، المرجع السابق، صفحة 130.

لم تظهر حتى سنة 1845.¹

كما أن قانون الاجراءات المدنية² قد فصل في مسألة عدم جواز الحجز على الأجر، فقد جاء في المادة 639 منه ما يلي: " لا يجوز الحجز على الأجر و المرتبات و معاشات التقاعد أو العجز الجسماني إلا في الحدود المنصوص عليها في هذا القانون".

كما تنص المادة 775 من نفس القانون على أنه: " لا يجوز الحجز على الأجر و المداخل و المرتبات إلا بموجب سند تنفيذي و في حدود النسب المذكورة في المادة 776 أدناه".

الأصل إذن أنه لا يجوز الحجز على الأجر و إن تم ذلك فيكون في حدود معينة نظرا لكونها حقا مكتسبا للعمال و مصدرا لمعيشتهم و أسرهم، و هذه النسب حددتها المادة 776 من القانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية السابق الذكر³ ، على أن تستثنى المنح العائلية عند حساب الدخل الصافي في النسب المذكورة و لا يجوز الحجز عليها. لكن يجوز الحجز على الأجر أو المرتب بقيمة النفقة الغذائية، إذا كان الدين

¹ - PIERRE BONASSIS , CHRESTIAN SCAPEL ,droit maritime, éditoin deltat, LGDJ, paris, 2006, page 212.

² - القانون 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق ل 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية (جريدة رسمية رقم 21 لسنة 2008).

³ - النسب التي حددتها المادة 776 من قانون الإجراءات المدنية الإدارية هي:

- 10% إذا كان المرتب الصافي يساوي أو يقل عن قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- 15% إذا كان المرتب الصافي يفوق أو يقل عن قيمة الأجر الوطني الأدنى و يساوي أو يقل عن ضعف قيمته.
- 20% إذا كان المرتب الصافي يفوق ضعف الأجر الأدنى المضمون و يساوي أو يقل بثلاث مرات عن قيمته.
- 25% إذا كان المرتب الصافي يفوق ثلاث مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون و يساوي أو يقل بأربع مرات.
- 30% إذا كان المرتب الصافي يفوق أربع مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون و يساوي أو يقل بخمس مرات عن قيمته.
- 40% إذا كان المرتب الصافي يفوق خمس مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون و يساوي أو يقل بست مرات عن قيمته.
- 50% إذا كان المرتب الصافي يفوق ست مرات قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون.

المحجوز من أجله يتعلق بنفقة غذائية للقصر أو الوالدين أو للزوجة أو كل من تجب نفقتهم قانوناً، على أنه في كل الأحوال لا يجوز أن يتجاوز الحجز نصف الأجر أو المرتب.¹

3 - مبدأ بطلان التنازل عن الأجر.

تقررت حماية الأجر من خلال مبدأ بطلان كل تنازل كيفما كان شكله من جانب العامل عن أجره أو جزء منه، سواء برضاه أو دون رضاه،² بحيث ينص القانون 90-11 السابق الذكر على أنه: "يكون باطلاً وعديم الأثر كل بند في العقد يخالف باستتقاصه حقوقاً منحت للعمال بموجب التشريع و الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية".³

غير أن هذا المبدأ ترد عليه استثناءات، تسمح باقتطاع جزئي للأجر ودفعه على مراحل، مثل الحالات المؤقتة التي يمنح فيها العامل تسبيحاً على الأجر كحالة العامل الذي يجتاز فترة تربص وغيرها من الحالات المشابهة، كما يسمح بإجراء المقاصة على الأجر، عند وجود دين للعامل على صاحب العمل، و لكن في نطاق ضيق جداً لا يمس الصفة المعيشية للأجر باعتباره مصدر الرزق الوحيد للعامل و أسرته.⁴

كما تقدم الذكر فإن الأجر أهم التزام يقع على عاتق رب العمل و أبرز حقوق العامل و هو مقابل لالتزامه بأداء العمل المتفق عليه في عقد العمل البحري، وليقوم هذا الأخير بهذا العمل على أكمل وجه لا بد أن توفر له الظروف و البيئة المناسبة من أجل ذلك، من غذاء و إيواء و الزي البحري إلى ما ذلك من متطلبات العمل البحري

¹ - المادة 777 من القانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

² - بشير هدي، المرجع السابق، صفحة 131.

³ - المادة 136 من القانون 90-11 المتعلق بتنظيم علاقات العمل، و من بين هذه الأحكام وجوب دفع الأجر و بانتظام

عند حلول أجله من طرف المستخدم الذي نصت عليه المادة 88 من نفس القانون.

⁴ - بشير هدي، نفس المرجع، صفحة 131.

الفرع الثاني: الإلتزام بتوفير متطلبات العمل البحري.

يؤدي البحار بحكم طبيعة عمله على متن السفينة بعيدا عن محل إقامته، مما يجعل من هذه الاخيرة بمثابة إقامة ثانية له، خاصة وأن الرحلة قد تستغرق وقتا و قد تطول. هذا ما يجعله بحاجة لمأوى ملائم له وغذاء مناسب وكاف طيلة الرحلة البحرية و هذا ما جرى عليه العرف البحري.

أولا : توفير أماكن الإقامة للبحارة (الإلتزام بالإيواء).

يلتزم المجهز بإيجاده أماكن مناسبة لإيواء البحارة تتوفر فيها الشروط الصحية و المعيشية التي تخفف عنهم مشاق العمل البحري و هو أمر بديهي ، و التزم قائم منذ قيام النقل البحري و لا يحتاج عادة إلى النص عليه.¹ لكن ضمانا لهذا الحق وتجسيدها له نصت عليه القوانين الداخلية والدولية.

حيث نجد اتفاقية العمل البحري نصت على ضمان توفير أماكن إقامة و تسهيلات ترفيه لائقة للبحارة على متن السفن ، إذ يتوجب على كل عضو توفير السفن التي ترفع علمها و تحافظ على أماكن إقامة و تسهيلات ترفيه لائقة للبحارة الذين يعملون أو يقيمون على متنها، أو في الحاليتين معا بما يتفق مع تعزيز صحة البحارة و رفاهيتهم.²

كما تنص مواد القانون البحري الجزائري أيضا على هذا الإلتزام بحيث جاء فيه: "يتعين على المجهز أن يضع تحت تصرف البحارة على متن السفينة مساكن مهيأة على شكل مناسب و ذات تهوية و إضاءة و تدفئة و ذلك بنسبة عدد الساكنين و هي مخصصة لاستعمالهم فقط".³

كما لا بد أن يقدم و مجانا لكل واحد من أفراد الطاقم وسادة و غطاءين من الصوف و البياض الكامل للسرير و منشفتين، إحداهما للحمام و ناموسية إذا كانت السفينة تمر

¹ - عبد القادر العطير، باسم محمد ملحم ، المرجع السابق ، صفحة 181.

² - الفقرة الأولى من اللائحة 3-1 من الباب الثالث من اتفاقية العمل البحري لسنة 2006.

³ - المادة 439 من القانون البحري الجزائري.

بمناطق استوائية¹. و بالتالي يلتزم المجهز بتقديم البياض الكامل للسريير للبحار و لكن بالمقابل يعد هذا الأخير مسؤولاً عنه² و حسب نص المادة 442 من نفس القانون لا بد أن تتوفر كل حجرة على أثاث مناسب و رفاهية معقولة، على أن يوضع تحت تصرف كل فرد من أفراد الطاقم خزانة ودرج مزودان بأقفال لحفظ أمتعته الشخصية.

لا بد أن تزود الحجرات و أماكن النوم بمنضدات أو مكاتب و مقاعد مريحة حسب الحاجة حسب نص المادة 443 من نفس القانون، على أن توزع الأسرة بقدر الإمكان بحيث يتم فصل الخدمات الربعية للسفينة و تقادي اقتسام عامل بالنهار نفس الحجرة مع من يليه في الخدمة الربعية. و يتوجب على المجهز أن يأخذ بعين الاعتبار التدابير الوقائية لحماية مسكن الطاقم و ذلك عن طريق تزويده بالنوافذ و فتح التهوية و الأبواب التي تفتح على السطح، وكذلك بالناموسيات المناسبة و هذا على متن البواخر الراسية في الموانئ التي يجتاحها البعوض³.

من جهتها فصلت اتفاقية العمل البحري في بعض المعايير الواجب احترامها فيما يخص غرف البحارة ، بحيث أوجبت أن يكون ارتفاع غرف الإقامة مناسباً، و لا يجوز أن يكون الحد الأدنى المسموح به لارتفاع غرف البحارة و الذي يتيح الحركة الكاملة والحرية أقل من 203 سنتيمتراً، إلا أنه يجوز للسلطة المختصة أن تسمح بتخفيض محدود في هذا الارتفاع وذلك في أماكن الإقامة التي يعتبر فيها التخفيض معقولاً أو غير مؤد إلى إقلاق البحارة أو أن تعزل أماكن الإقامة عزلاً كافياً.

كما أنها منعت أن توجد فتحات مباشرة على غرف النوم من عنابر الشحن و أماكن الآلات و المطابخ و المخازن أو غرف التجفيف و أماكن دورات المياه العامة، وأن يكون

¹ - المادة 440 من القانون البحري الجزائري.

² - MARTINE LE BIHN-GUENOLE, droit du travail maritime, spécificité structurelle et relationnelle, Edition L'harmattan, paris, page 157.

³ - المادة 443 من القانون البحري الجزائري.

الفاصل بين غرف النوم و هذه الأماكن و كذا الفواصل الخارجية مصنوعا صنعا جيدا من الصلب أو أي مادة أخرى معتمدة بحيث لا يسمح بمرور وتسرب المياه و الغازات. و لابد أن تكون المواد المستخدمة لبناء الفواصل الداخلية و الألواح و ألواح التبطين والأرضيات و الوصلات من مواد مناسبة و بالوعات صرف كافية.¹

أما في شأن تهوية الغرف و التدفئة اشترطت الاتفاقية أن تكون التهوية كافية لغرف النوم وقاعات الطعام، وأن تزود السفن باستثناء السفن التي تعمل بانتظام في أعمال تسودها ظروف مناخية معتدلة لا تتطلب ذلك، بأجهزة لتكييف الهواء.² اما بالنسبة للتدفئة فقد اشترطت الاتفاقية أن تكون مناسبة عن طريق نظام للتدفئة كاف مع استثناء السفن التي لا تعمل إلا في رحلات في المناطق الاستوائية.³

تنص الاتفاقية أيضا مثلما ذهب إليه القانون البحري الجزائري في نصوصه⁴ على ضرورة توفير غرف نوم فردية للبحارة، إلا أنها اشترطت فيها مقاييس و أبعاد معينة تبعا لطبيعة نشاط السفن وحمولتها، كما اشترطت أن تكون الغرف مزودة بالأثاث الكافي و الأغراض الكافية الخاصة بالنوم. وأكدت الاتفاقية على ضرورة أن يتاح في مكان ملائم مرحاض و حوض استحمام واحد و حمام رشاش لكل ستة أشخاص أو أقل. مع ضرورة إتاحة أماكن

¹ - المعيار ألف 3-1 من اللائحة 3-1 من الباب الثالث المعنون بأماكن الإقامة و التسهيلات و الترفيه و الغذاء وتقديم الوجبات من اتفاقية العمل البحري 2006.

² - المعيار ألف 3-7 من اللائحة 3-1 من نفس الباب المذكور أعلاه من اتفاقية العمل البحري الفقرتين أ ، د.

³ - المعيار ألف 3-8 من اللائحة 3-1 من الباب الثالث المذكور سابقا من اتفاقية العمل البحري 2006.

⁴ - المقصود هنا نص المادة 444 من القانون البحري الجزائري التي حرصت على تفادي اقتسام عامل بالنهار، نفس الحجره مع من يليه في الخدمة الربعية.

ملائمة و مجهزة على النحو المناسب تسهيلا لغسيل و تجفيف و كي الملابس.¹

قد جاءت اتفاقية العمل البحري بأحكام تفصيلية و دقيقة حول المسألة حاولنا إدراج البعض منها لنبين مدى أهمية هذا الالتزام و ما له من نتائج و انعكاسات على عمل البحار، فكلما كانت ظروف العمل جيدة و بيئته مناسبة كلما زادت قدرة هذا الأخير على بذل الجهد اللازم و العناية المطلوبة منه في أداء عمله على متن السفينة. إلا أنه زيادة على ضرورة توفير الايواء المناسب للبحار يقع على عاتق المجهز أن يهتم بتوفير الغذاء الصحي و الكافي له.

ثانيا: غذاء البحارة.

يلتزم المجهز أثناء السفر بغذاء البحار في السفينة دون مقابل، وهذا التزام تفرضه طبيعة العمل البحري الذي يؤدي في الغالب و السفينة في عرض البحر.² و التزام رب العمل بغذاء البحار قاصر على فترة السفر، و هو التزام يتعين تنفيذه عينا، و لا يجوز للبحار أن يطلب دفع قيمة الغذاء نقدا على أن يتكفل هو بذلك، وعند عدم تناول البحار للغذاء الذي أعد له لا يكون له الحق في الحصول على تعويض.³

¹ - اشترطت اتفاقية العمل البحري أن تكون أسطح الجدران والأسقف في غرف النوم و قاعات الطعام سهلة التنظيف و أن تطلى بألوان فاتحة و متينة و غير سامة، و أن تصنع الأرضيات في جميع أماكن الإقامة من مادة و طريقة بناء معتمدين، بحيث تكون مضادة للسقوط و الرطوبة ، و في حالة صناعتها من مواد مركبة لا بد أن تكون مزودة بالوصلات و تدوير الجوانب لتفادي الفجوات. و أن يكون إطار المضاجع و إطار الحاجز مصنوعا من مادة معتمدة صلبة و ملساء بحيث لا يتآكل و إن تم استخدام أنابيب في صنع المضاجع لا بد أن تسد بإحكام و تكون خالية من الثقوب التي يمكن أن تسمح بدخول الحشرات. كما أن فراش البحار لا بد أن يكون مريحا و مصنوعا من مادة معتمدة لا تسمح بأن تأوي الحشرات، وعند وضع مضجع فوق آخر لا بد من تركيب قاع لا ينفذ منه الغبار في أسفل الفراش ، و ينبغي أن تزود غرف النوم بستائر على الفتحات الجانبية و بمرآة و خزان صغير لمستلزمات الزينة الشخصية و عدد كاف من مشاجب المعاطف.

² - مصطفى كمال طه، القانون البحري، المرجع السابق، صفحة 220.

³ - كمال حمدي، القانون البحري، المرجع السابق، صفحة 256.

تنص المادة 428 فقرة "هـ" من القانون البحري الجزائري على هذا الالتزام حيث جاء فيها: "يتعين على المجهز أن يشحن أو يكمل كمية كافية و جيدة من المؤن و المشروبات و الأدوية...".

في نفس الصدد تنص المادة 433 من نفس القانون على وجوب تزويد البحارة بالمؤونة المجانية حسب صفة و مدة الرحلة و ذلك طيلة مدة قيدهم في دفتر طاقم السفينة، أما فيما يتعلق بالسفن الساحلية فهنا يستطيع المجهز دفع المقابل نقدا. و يجب أن تكون هذه المؤونة سليمة و بكمية كافية و جيدة وذات قيمة مغذية و متنوعة بما فيه الكفاية، على تسليح السفن بالمنشآت و التجهيزات الكافية و الملائمة لخرن المؤن و معالجتها و خدمة المطبخ و المائدة على متن السفينة.¹

كما يفرض القانون على المجهز تأمين تسيير مخزن للتموين و ذلك لكي يتمكن البحارة من المشتريات اليسيرة و الخاصة باستعمالهم الشخصي باستثناء سفن الصيد البحري و سفن الملاحة قرب السواحل، و يسير هذا المخزن و تحدد قائمة البضائع و أسعار بيعها بموجب قرار وزاري مشترك صادر من الوزير المكلف بالبحرية التجارية و الوزير المكلف بالمالية.² و من جهة أخرى لا بد أن يكون مستخدمو التموين التابعون للمطبخ و المائدة من ذوي الكفاءات الضرورية المصادق عليها بشهادات رسمية أو شهادات الكفاءة.³

في نفس السياق أو جبت اللائحة 2-3 المعنونة بالغذاء و تقديم الوجبات من الفرض الأول من اتفاقية العمل البحري 2006 على ضرورة حصول البحارة على غذاء و على مياه

¹- أنظر المادة 434 فقرة 1 من القانون البحري الجزائري.

²- المادة 438 من القانون البحري الجزائري.

³- المادة 434 فقرة 2 من القانون البحري الجزائري.

شرب ذات نوعية جيدة و في ضل ظروف صحية مضبوطة¹ ، على أن يوفر الغذاء للبحارة الذين يعيشون على السفينة مجانا إلى غاية انتهاء فترة التعاقد. و من الواجب أن يكون البحارة الذين تمنح إليهم مسؤولية إعداد الغذاء مدربين على هذا العمل، وأن يكونوا مؤهلين على متن السفينة.

ضمانا لهذا الحق (في الغذاء) فقد أعطى القانون البحري الجزائري الحق لطاقم السفينة في أن ينتخب مندوبا عنه لمراقبة توزيع كميات ونوعية الطعام و تحضير الوجبات و تقديمها، و له الحق في رفع الشكوى للريان أو المجهز أو السلطة الادارية البحرية المختصة ، ينقل في هذه الشكوى احتجاج أفراد الطاقم و تدمرهم من عدم تطبيق شروط تمويل السفينة حسب ما تقضي به الأنظمة.²

يعد الغذاء بمثابة أجر عيني وهو يستحق حتى ولو لم يتم النص عليه في العقد حيث لا يمكن أن يفرض على البحارة، خاصة في الرحلات الطويلة، فهم لا يستطيعون أن يؤمنوا

¹ - حيث ينص المعيار ألف 3-2 فقرة 1 من اتفاقية العمل البحري على : " تعتمد كل دولة عضو تشريعا أو غيره من التدابير لوضع معايير دنيا لكمية و نوعية الغذاء و مياه الشرب و معايير لتقديم الوجبات تنطبق على الوجبات المقدمة للبحارة على متن السفن التي ترفع علمها.

ويراعى في ذلك توفير إمدادات أغذية و مياه شرب مناسبة، من حيث الكمية و القيمة الغذائية و الجودة و التنوع و مراعاة عدد البحارة على متنها و متطلباتهم الدينية و عاداتهم الثقافية فيما يتعلق بالغذاء و مدة الرحلة وطبيعتها. ولا بد من ترتيب و تجهيز قسم إعداد و تقديم وجبات مناسبة و متنوعة و ذات قيمة غذائية للبحارة.

² - حيث أوجبت المادة 435 من القانون البحري أن يحدد بقرار وزاري مشترك صادر عن الوزير المكلف بالبحرية التجارية ووزير الصحة العمومية ما يلي:

- مقدار الحد الأدنى من الجراية اليومية و المأونة المقدمة بمختلف أصناف السفن و حسب نوع الملاحة المتممة.
- المبالغ النقدية المقابلة و المنصوص عليها عند الاقتضاء و الشروط المطلوبة للاستفادة منها.
- نظام مراقبة المون و الأرزاق و الماء و جميع المحلات و التجهيزات المستعملة لخن معالجة المواد الغذائية و كذلك المطبخ و أي منشأة لتحضير و تقديم وجبات الطعام على متن السفينة.
- وحسب ما جاء في الفقرة 7 من المعيار ألف 3-2 من اللائحة 3-2 من اتفاقية العمل البحري فإنه تشترط السلطة المختصة إجراء عمليات تفتيش متكررة موثقة على متن السفن من جانب الريان أو تحت إشرافه فيما يتعلق بالأمور التالية:
- إمدادات الأغذية و مياه الشرب.
- جميع الأماكن و التجهيزات المستخدمة لتخزين و مناولة الأغذية ومياه الشرب.
- المطابخ وغيرها من التجهيزات المستخدمة لإعداد الوجبات و تقديمها.

لأنفسهم أمر غذائهم،¹ لهذا كان هذا الحق ولا زال محل اهتمام دولي.²

لممارسة مهنة بحار على متن السفينة يتعين على المجهز أيضا أن يقدم للبحار بدلات شغل من نوع خاص و هذا ما سنراه في النقطة الموالية.

ثالثا: ملابس رجال البحر.

لقد نص المشرع على ضرورة ارتداء البحار للزي البحري في المادة السادسة من المرسوم التنفيذي 102-05 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري والتجاري والصيد البحري المذكور سابقا، و بالمقابل يتعين على المجهز أن يقدم هذا الزي للبحار بداءة.

كما تنص المادة 447 فقرة 1 من القانون البحري الجزائري على أنه : " يتعين على المجهز أن يقدم مجانا لكل أفراد الطاقم بدلات للشغل و بدلات للوقاية حسب طابع العمل المتم على متن السفينة". و يفهم من هذه الفقرة أن هذا الالتزام هو التزام عيني، أي لا يجوز أن يقدم المجهز مبلغا من المال للبحار بقيمة الملابس، و لابد أن يتناسب هذا الزي مع طبيعة عمل البحار. على أن تتاسق الألبسة و آجال استعمالها و طريقة تسليمها وحفظها و المسؤولية المالية لأفراد الطاقم لارتدائها و تلفها غير الاعتيادي بخطأ مستعملها يتم تحديده بقرار من الوزير المكلف بالبحرية التجارية حسب ما جاء الفقرة الثانية من نص المادة 447 من القانون البحري الجزائري.

اشترط المشرع على المجهز أن يراعي عدة شروط في منح هذا اللباس للبحارة:

¹ - كمال حمدي، القانون البحري، المرجع السابق، ص 355.

² - ففي مؤتمر سيائل سنة 1946 صدرت الاتفاقية الدولية 28 بشأن الغذاء و تقديم الوجبات للبحارة على ظهر السفينة و هي خاصة بوضع نظام سليم لتغذية بحارة السفن يهدف إلى حماية صحتهم و انشاء هيئة مختصة لمراقبة تنفيذ هذا النظام و العمل على رفع المستوى الفني لطهارة السفن. و كذلك الاتفاقية رقم 69 بشأن اللياقة المهنية لطهارة السفن و تتضمن ضرورة حصولهم على شهادة تخولهم موازلة هذه المهنة.

- أن يقدمه كل سنة.
- أن يقدمه لكل بحار يعمل لمدة محدودة أو غير محدودة لا تقل عن سنة.
- أن يكون هذا اللباس موحدًا و كاملاً لكل أفراد الطاقم.
- أن يكون حسب النموذج المحدد بقرار من الوزير المكلف بالبحرية التجارية.
- دفع البحار نصف مصاريف اللباس.¹

ما يمكن ملاحظته في هذا الشأن أن المادة 448 من القانون البحري الجزائري قد نصت على شرط دفع البحار لنصف مصاريف اللباس ، و هذا ما يتناقض مع نص المادة 447 التي قضت بتقديم الزي مجاناً للبحار. لكن برجوعنا إلى النص باللغة الفرنسية فإن المادة 447 أوردت مفرد "اللباس" أو "بدلات الشغل" أي *vêtement de travail* لكن المادة 448 نصت على الزي و هو " اللباس الموحد " المعبر عنه باللغة الفرنسية *uniforme*، مما يوضح أن الزي يختلف على لباس العمل أو بدلة الشغل. و عليه فإن بدلات الشغل هي التي تقدم مجاناً، بينما الزي الموحد يدفع البحار نصف ثمنه، و طبقاً للفقرة الثانية من المادة 448 من القانون البحري الجزائري فإن المجهز يقتطع قيمته من أجر البحار عبر اقتطاعات تقسط لمدة ستة أشهر على الأكثر.

كما رأينا فإنه يتوجب على المجهز أداء أجر البحر و توفير الغذاء و الإيواء و اللباس الذي يتناسب مع طبيعة عمله، ليس هذا فحسب بل لا بد عليه أن يضمن حق البحار في السلامة والترحيل.

¹- حسب ما جاء في نص المادة 448 من القانون البحري.

المطلب الثاني: حق البحار في السلامة و الترحيل.

يقع على عاتق المجهز التزامات عديدة بوصفه رب العمل، فعليه أن يضمن سلامة البحار و يكون ذلك من زاويتين، بالحرص على صحته عن طريق ضمان حقه في العلاج من جهة و أن يعمل ما بوسعه ليوفر سفينة صالحة للملاحة و كفاءة طاقمها و كفايته العددية من جهة أخرى، وفي هذا حرص على سلامة الطاقم و ما على السفينة من أشخاص وحمولة أيضا. كما يقع عليه واجب إعادة البحار إلى وطنه بعد انتهاء عمله على متن السفينة و ذلك لعدة اعتبارات.

الفرع الأول: الإلتزام بضمان سلامة البحار.

إن المجهز ملزم بالمحافظة على سلامة البحار، والمقصود بالسلامة هو تحقيق بيئة عمل آمنة أثناء الأعمال العادية أو الحرجة أو حالات الطوارئ و لا بد من تحقيق بعض العناصر الأساسية لها وهي:

- البنية التحتية من معدات وآلات و أجهزة و ماكنات و بدن السفينة.
- عناصر نظام إدارة السلامة و تشمل على نظام وثنائقي و يشمل الارشادات و التعليمات والإجراءات و المسؤوليات و قوائم التدقيق و الفحص.
- العنصر البشري و إن كان جزءا من بيئة العمل، نظرا لأنه قد يكون سببا من أسباب الحوادث البحرية ، لا بد أن يواكب تطورات الشهادات و التأهيل و يتوفر على مهارات تتماشى مع بيئة العمل¹ و لا بد أيضا أن يكون الطاقم مكتمل العدد.

كما أن التزام المجهز بالسلامة يشمل أيضا السلامة الصحية للبحار عن طريق توفير العلاج اللازم و التكفل بالرعاية الصحية للبحار لهذا سندرس هذه الجزئية من البحث من خلال التطرق إلى ثلاث نقط على النحو الآتي:

¹ - عبد القادر فتحي لاشين وفريق من خبراء المنظمة، النقل البحري العربي في مواجهة التكتلات و الاندماجات العالمية، دون طبعة، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2008، صفحة 221.

أولاً: التزام المجهز بتأمين سفينة صالحة للملاحة.

لقد جاء النص على هذا للالتزام في نص المادة 428 فقرة "أ" من القانون البحري الجزائري التي جاء فيها: "يتعين على المجهز أن يؤمن صلاحية السفينة للملاحة و سلامتها و الجاري استغلالها و ذلك عن طريق تسليحها و تجهيزها بمنشآت ملائمة و ذلك طبقاً للأنظمة و التطبيقات البحرية السليمة".

و تنص المادة 574 من نفس القانون على أنه : " يتعين على المجهز بأن يؤمن للسفينة التي يقوم باستغلالها جميع قواعد الصلاحية للملاحة والأمن و التسليح و التجهيز و التموين المحدد بموجب الأنظمة الجاري بها العمل و بصفة عامة بأن تكون صالحة للاستخدام المخصصة له".

تخصيص السفينة للملاحة البحرية يفترض بالضرورة صلاحيتها للقيام بالاستخدام الذي خصصت له، و تحقق هذا الشرط يقتضي أن تتوفر في المنشأة المواصفات الكفيلة لجعلها قادرة على ممارسة الملاحة المخصصة لها و أن تكون مهيأة لتحمل المخاطر¹ و المحافظة على الأرواح على متن السفينة أمر تتكفل به الدولة، لهذا الغرض تحرص الدول على ممارسة الرقابة الإدارية الشديدة على سفنها بغية التحقق من توافر الشروط التي تضمن أمن وسلامة الملاحة البحرية. و الرقابة في مثل هذه الأوضاع أجدى من تحديد المسؤولية بعد وقوع الكارثة، فضلا عن صعوبة إثبات عدم صلاحية السفينة للملاحة البحرية و هي الشروط التي نصت عليها المادة 574 من القانون البحري الجزائري.

يسري قانون سلامة السفن على السفن التي تمارس الملاحة البحرية كما حددتها المادة

162 من القانون البحري الجزائري و هي:

- سفن الملاحة التجارية المتعلقة بنقل البضائع و المسافرين .
- الملاحة المساعدة الخاصة بالإرشاد والقطر.
- الاسعاف و الانقاذ و الصندل البحري و الجرف والسبر وكذلك البحث العلمي في البحر.

¹- بوكعبان العربي ، المرجع السابق، 46.

- الملاحة الخاصة بصيد الأسماك و تربية الحيوانات البحرية و استغلال الموارد المائية و كل ما يتعلق بصيد الأسماك بصورة عامة.

- ملاحة النزهة بقصد الترفيه.

- ملاحة الارتفاق الممارسة في البحر و الموانئ و الفرض بواسطة السفن المخصصة فقط لمصلحة عمومية باستثناء السفن الحربية و سفن البحرية الوطنية و سفن حراسة الشواطئ.

لهذا يجب أن تمنع إدارة التفتيش البحري من السفر كل سفينة لا تراعي الشروط المنصوص عليها فيما يتعلق بسلامة السفن على أن تبلغ أوامر المنع إلى السلطات المختصة في الميناء لتتولى أوامر المنع، و يمكن الطعن لدى اللجنة المركزية لسلامة السفن، و يمارس هذا الحق ريان السفينة الذي رفضت منحه رخصة الإبحار و يطلب من مالك السفينة أو من غير مالكيها أو من طاقم السفن، و يقدم الطعن كتابيا في أجل لا يتعدى 10 أيام ابتداء من تاريخ التسجيل المقرر في دفتر المحاضر الخاصة بتفتيش السلامة للسفن.¹

إن هذا الالتزام يضع على عاتق المجهز احترام جميع القواعد التي تقضي بصلاحية السفينة للملاحة و أمنها و التأكد من ذلك، و أن يجهزها التجهيز الكافي و أن تكون ممونة و مناسبة لنوع النشاط المخصصة له، و في ذلك ضمان لسلامة الرحلة البحرية ككل. لأن السفينة تنقل بضائع و أشخاصا على متنها من بينهم الطاقم البحري الذي يتكون من بحارة حياتهم دائما معرضة للخطر بحكم طبيعة عملهم، لهذا يكفل لهم هذا الالتزام الحد الأدنى من الحق في الأمن و السلامة على متن السفينة التي يقضون وقتا طويلا على متنها خلال تأديتهم لواجباتهم و تنفيذ مهامهم.

ثانيا: تأمين الطاقم الكافي من حيث العدد و الكفاءة.

السفينة كونها أداة الملاحة البحرية لا تستطيع أن تجوب البحار لوحدها، بل لا بد من أن يشرف على تسييرها مجموعة من الأشخاص يشكلون طاقم السفينة و يأتي على رأسهم

¹ - محمود شحات، المرجع السابق، صفحة 42.

الربان لهذا لا بد من أن يكون مكونا من عدد كاف من البحارة و على درجة من الكفاءة مما يضمن سلامة وأمن الرحلة البحرية.

حيث ألقى القانون البحري الجزائري هذا الالتزام على عاتق المجهز بنصه على أنه: "يتعين على المجهز... أن يؤمن على متن السفينة طاقما كافيا من حيث العدد والكفاءة".¹ و تنص اللائحة 2-7 من اتفاقية العمل البحري المعنونة بالأطقم في الفرض المعنون ب: "ضمان عمل البحارة على متن سفينة مزودة بأعداد كافية من العاملين لضمان تشغيل السفينة على نحو سليم وفعال و مأمون" على هذا الالتزام كما هو واضح من عنوان الفرض.

لهذا يتوجب على المجهز احترام عدة معايير عند اختيار طاقم السفينة، ليس من حيث العدد فحسب و إنما من حيث الكفاءة و التأهيل أيضا، و لا داعي للتفصيل في هذه النقطة لأننا تناولناها بالشرح سابقا لما تحدثنا عن شروط ممارسة البحار لمهنته. فالنقطة الأولى أي الطاقم الكافي تتدرج ضمن الشروط المتعلقة بالإبحار أو إقلاع السفينة أما النقطة الثانية المتعلقة بالتأهيل المهني فتتدرج ضمن الشروط المتعلقة بالبحار و بالتحديد الشروط المهنية، ولقد فصلنا فيهما سابقا، و أعدنا الإشارة إليهما في هذا المقام لنوضح مدى أهميتهما في ضمان سلامة الرحلة البحرية كونهما التزامين واقعيين على عاتق المجهز لأن سلامة البحار من سلامة الرحلة.

ضمانا لسلامة البحار قد يجد المجهز نفسه ملزما أيضا بتوفير الشروط القانونية لصحة و أمن العمل على متن السفينة و هو ما يعرف بحق البحار في العلاج و هذا موضوع العنصر الثالث من هذا الفرع.

ثالثا: حق البحار في العلاج.

تقرر التزام المجهز بعلاج البحار منذ زمن بعيد و حتى قبل أن يتقرر التزام رب العمل

¹ - المادة 428 فقرة ب من القانون البحري الجزائري.

البري بعلاج العامل، نظرا للظروف و الطبيعة الخاصة التي تتم فيها الرحلات البحرية.¹ إذ يقر العرف البحري و منذ العصور الوسطى التزام رب العمل بعلاج البحار و إيفائه أجره إذا مرض أو أصيب و هو في خدمة السفينة، دون أن يتوقف ذلك على إثبات البحار لخطأ رب العمل، و هو التزام كان يفسر بفكرة المشاركة في الرسالة البحرية حيث كان البحار قديما يعتبر شريكا في مخاطر تلك الرسالة و مغانمها فإذا أصيب بمرض أو جرح أو عاهة وهو في خدمة السفينة وجب أن يعالج و تضمد جراحه و يعوض و كل ذلك على نفقة السفينة أو على حساب المجهز.²

1- ماهية الالتزام و مبناه.

يلتزم المجهز بعلاج البحار الذي يجرح أو يمرض في خدمة السفينة، و هذا الالتزام فرضه القانون البحري منذ القدم، و هو يقوم على فكرة مخاطر الحرفة التي توجب مسؤولية رب العمل لمجرد وقوع ضرر للعامل دون الالتفات لشروط الخطأ ، و حتى لو كان الضرر ناشئا عن قوة قاهرة.³

نظرا لأهمية الحماية الصحية القصوى بالنسبة إلى طرفي علاقة العمل، فقد عمد المشرع إلى وضع الأسس والترتيبات التي من شأنها حماية صحة العامل بالحفاظ على قدراته البدنية و المعنوية ضمانا لزيادة فعاليته من خلال تأسيس طب العمل وتحديد المدة القانونية للعمل والنص على التمتع بالعطل والراحات.⁴ حيث تنص المادة 05 فقرة 05 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: "يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية... الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل...". و جاء في نص المادة 06 فقرة 02 من نفس القانون على ما يلي: " يحق للعمال أيضا في إطار علاقات العمل... احترام السلامة البدنية و المعنوية و كرامتهم".

¹ - عبد الفضيل محمد أحمد، القانون الخاص البحري، المرجع السابق، صفحة 248.

² - كمال حمدي، أشخاص الملاحة البحرية، المرجع السابق، صفحة 132.

³ - مصطفى كمال طه، أساسيات القانون البحري، المرجع السابق، صفحة 157.

⁴ - محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دون طبعة، مطبعة ولاية قالمة، الجزائر، 1992 ، صفحة 64.

ينص القانون البحري الجزائري أيضا على هذا الالتزام في المادة 428 منه على النحو التالي: " يتعين على المجهز... أن يؤمن الشروط القانونية لصحة و أمن العمل على متن السفينة".

كما ينص نفس القانون على ما يلي: " يقع على عاتق المجهز، في إطار التنظيم الجاري به العمل، جميع العلاجات الطبية الضرورية للبحار و ذلك خلال رحلته في البحر و مكوثه في ميناء أجنبي".¹

إذ من شروط أمن وصحة العمل على متن السفينة أن يخضع المجهز البحار قبل استخدامه و نزوله إلى السفينة لمعاينة طبية على أن يقيد ذلك في دفتر البحارة بعد حصوله على شهادة طبية تمكنه من ممارسة المهنة، وتثبت خلوه من الأمراض التي تتعارض مع وظيفته على متن السفينة و هذه النقطة فصلنا فيها سابقا لما تحدثنا عن شرط اللياقة البدنية، ومن جهة ثانية يلتزم المجهز بعد استخدامه للبحار بأن يوفر له العلاج في حالتي المرض أو الجرح و هو في خدمة السفينة.

2- شروط التزام المجهز بالعلاج.

يمكن استخلاص شروط التزام المجهز بعلاج البحار مما قيل سابقا وعلى الخصوص من خلال نص المادة 429 من القانون البحري الجزائري و هي:

- إصابة البحار بالمرض أو الجرح وهو في خدمة السفينة، بمعنى أيا كان نوعه أو مصدره و سواء أصيب على ظهر السفينة أو على البر، فإذا أصيب على متن السفينة فيفترض أن الإصابة ناشئة عن خدمة السفينة و على المجهز إثبات العكس، أما إذا أصيب و هو على البر، فعلى البحار أنه أصيب بسبب خدمة السفينة. و إمعانا في حماية البحار فإن القضاء الفرنسي ذهب إلى افتراض أن الإصابة أو المرض قد حدث بسبب السفينة أو نزوله في أحد الموانئ كان لخدمة السفينة.²

¹ - أنظر المادة 129 من القانون البحري.

² - عبد الفضيل محمد أحمد المرجع السابق، صفحة 249.

- لا بد أن يكون الحادث حادث عمل أو مرض مهني، بحيث ورد تعريف حادث العمل في المادة السادسة من القانون 83-13 المتعلق بالأمر المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المتمم بالأمر 96-19 على أنه: " يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي و طرأ في إطار علاقة العمل".¹ أما المرض المهني فقد جاء تعريفه في المادة 63 من القانون 83-13 السابق الذكر على أنه: " تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم و التعفن و الاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص".

- لا بد من توافر علاقة السببية بين الجرح و خدمة السفينة حتى يقع التزام علاج البحار على المجهز، أي لا بد من إصابة البحار خلال الرحلة البحرية أو أثناء مكوث السفينة في البر أثناء السفر أو على ظهر السفينة. أما بالنسبة للمرض فيشترط أن يصاب به البحار أثناء السفر بعد قيام الرحلة البحرية مهما كان نوع المرض أو مصدره و لو لم يكن متعلقاً بخدمة السفينة.

خلاصة القول في شأن شروط الالتزام بالعلاج هي أن البحار لا يستحق العلاج إلا إذا مرض أثناء السفر أو جرح في خدمة السفينة، أي أنه يلزم هناك تواجد علاقة كافية أو مناسبة بين المرض و الجرح و بين العمل لإيجاب العلاج على المجهز.²

3- نطاق الالتزام بالعلاج.

إن التزام رب العمل بالعلاج يشمل جميع البحارة أي كان وجه استخدامهم، أي كان نوع الملاحة التي تقوم بها السفينة، و يتضمن هذا الالتزام كافة مصروفات العلاج، أي أتعاب الأطباء و ما يلزم من عمل أشعة أو تحاليل و ثمن الأدوية اللازمة و نفقات إجراء العمليات الجراحية لو تطلب الأمر ذلك، و يلتزم رب العمل بتقديم الغذاء الملائم للبحار لحالة مرضه

¹- القانون 83-13 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المتمم بالأمر 96-19 المؤرخ في 20 صفر 1417 الموافق ل 06 جويلية 1996 (جريدة رسمية رقم 42 لسنة 1996).

²- مصطفى كمال طه، أساسيات القانون البحري، المرجع السابق، صفحة 157، 158.

و مصروفات الإقامة في المستشفى من إيواء و غذاء باعتبارهما من مستلزمات العلاج، وكذا مصروفات النقاة إذا كان لا غنى عنها.¹

في الفترة التي يكون البحار فيها مصابا أو مريضا مما يجعله غير قادر على العمل على متن السفينة فإن حقه في تقاضي أجره يبقى قائما و يستحقه كاملا إذ لا يمكن تخفيضه خلال الرحلة المعينة.² و حسب نص المادة 73 فقرة "أ" من القانون البحري الجزائري فإن الأجور والمبالغ الأخرى الواجبة الأداء لريان السفينة و رجال السفينة بناء على عقد استخدامهم على متنها، تعد من الديون الممتازة و عليه فإن نفقات العلاج تعتبر من الديون الممتازة طالما نشأت بناء على عقد استخدام البحار.

لا بد أن يتم تقييد جميع الحوادث الهامة المتعلقة بالطاقم و طبعاً حوادث العمل أو المرض الذي يصاب به البحار من قبل الریان في دفتر السفينة حسب ما جاء في نص المادة 427 من القانون البحري. كما يجب أن تحفظ أعراض البحار المتوفي أو المفقود أو الذي غادر السفينة بسبب المرض أو لأسباب أخرى و تقييد في قائمة جرد من قبل الریان أو مساعده ومعية اثنين من البحارة، و يتم تسليمها بعد وضع الختم عليها للمجهز كي يرسلها إلى البحار الذي نزل من السفينة أو ذوي حق البحار المتوفي أو المفقود.³

كما أنه تنفيذاً للالتزام بالعلاج فمن باب أولى أن يقوم المجهز بجميع الإجراءات الوقائية المطلوبة ليحول دون مرض البحار أو إصابته، كأن يتجنب أي إرهاب للطاقم و يعمل قدر الامكان على تقليص ساعات العمل الإضافية، وهذا ما جاء في نص المادة 428 فقرة "د" من القانون البحري الجزائري.

¹ - كمال حمدي ، أشخاص الملاحة البحرية، المرجع السابق، صفحة 135، 136.

² - هذا ما نصت عليه المادة 418 فقرة 2 من القانون البحري الجزائري.

³ - حسب ما جاء في نص المادة 426 من القانون البحري الجزائري.

إذا حدث و توفي البحار على متن السفينة ، وقعت على المجهز مصاريف الجنازة و أن يدفع لعائلة هذا الأخير تعويضا بعد الوفاة يساوي مبلغ شهر من راتب البحار لكل سنة قضاها في خدمة المجهز، ويترتب دفع تعويض بعد الوفاة لعائلة البحار زيادة على تعويضات الضمان الاجتماعي عملا بنص المادة 432 من القانون البحري الجزائري. كما أن القانون فرض على المجهز أن يؤمن حياة البحار ضد حوادث العمل و ضد فقدانه لكفاءته في ممارسة مهنته بسبب وقوع حادث عمل أو مرض مهني و ذلك خلال الرحلة البحرية دون المساس بالتنظيم الجاري العمل به.¹ و برجعنا لنص المادة 63 من الأمر رقم 07-95 المعدل والمتمم بالقانون 04-06 المتعلق بالتأمينات² نجدها قد عدت الأخطار التي يمكن تغطيتها في تأمينات الأشخاص و هي:

- الأخطار المرتبطة بمدة الحياة البشرية.
- الوفاة إثر حادث.
- العجز الدائم الجزئي أو الكلي.
- تعويض المصاريف الطبية والصيدلانية و الجراحية.

كما أنه حسب المادة 67 من نفس الأمر 07-95 المذكور أعلاه فإن التأمين من الحوادث الجسمانية تهدف إلى ضمان تعويض يدفع في شكل رأسمال أو ريع للمؤمن له أو المستفيد في حالة وقوع حادث طارئ محدد في العقد. و عليه زيادة على تعويضات الضمان الاجتماعي يقع على عاتق المجهز دفع تعويض بعد وفاة البحار يكون مساويا مبلغ شهر من راتب العمل لكل سنة قضاها في خدمة المجهز، بالتالي يمكن الجمع بين التعويض المتحصل عليه من طرف شركة التأمين و التعويض الواجب دفعه من قبل الغير المسؤول إما للمؤمن له أو لذوي حقوقه في حالة وفاته

¹- أنظر المادة 430 من القانون البحري.

²- الأمر رقم 07-95 المؤرخ في 25 يناير 1995، المعدل والمتمم بالقانون 04-06 المؤرخ في 20 فبراير 2006 المتعلق بالتأمينات. (جريدة رسمية رقم 13 لسنة 1995).

هذه مختلف الجوانب المتعلقة بحق البحار في السلامة، إذ يتعين على المجهز كما رأينا أن يحفظ سلامة البحار من كل النواحي، مما يحول دون تعرض صحته وحياته للخطر، و لأن هذا الأخير له عائلة ومقر فلا بد أن يوفي المجهز اتجاهه بالتزامه بترحيله.

الفرع الثاني: إلتزام المجهز بترحيل البحار.

يقع على عاتق رب العمل التزم إعادة البحار إلى موطنه، ولدراسة هذا الإلتزام يتعين علينا التطرق للمقصود به، الحكمة منه، طبيعته، نطاقه و طرق تنفيذه.

أولاً: المقصود بالالتزام بالترحيل.

يقصد بالترحيل إعادة البحار إلى الميناء الذي استخدم فيه أي الذي أبرم فيه عقد العمل البحري و ذلك عند انتهاء عقد العمل، و على هذا فإن هذا الإلتزام لا يعني إعادة البحار إلى وطنه،¹ و إنما إلى الميناء الذي أبحر منه. إذ تنص المادة 449 من القانون البحري الجزائري على أنه : " كل فرد من أفراد الطاقم ينزل إلى البر أو يترك في البلاد الاجنبية لسبب ما و يكون من جنسية جزائرية و قاطنا بالجزائر، يحق له أن يعود إلى الوطن و النزول في الميناء الجزائري الذي أبحر منه". و بهذا يكون القانون الجزائري قد نص على الإلتزام بإعادة البحار للوطن بالنسبة للجزائري القاطن بالجزائر والذي أبحر من ميناء جزائري.

ثانياً: دواعي الإلتزام بالترحيل.

- إن التزم رب العمل بإعادة البحار إلى موطنه يرجع إلى اعتبارين أساسيين:
- الأول: اعتبار إنساني، إذ يجب حماية البحار من ضرر تركه في بلد أجنبي تعوزه فيه النفود اللازمة للعودة للوطن و قد لا يجد عملا فيه يرتزق منه.
 - الثاني: اعتبار قومي، إذ كثيرا ما تستعين الدولة بالبحارة الوطنيين في أوقات الأزمات

¹ - عبد الفضيل محمد أحمد، المرجع السابق، صفحة 250.

والحروب مما يقتضي رجوعه و تواجده في أرض الوطن.¹

ثالثا: طبيعة الالتزام بالترحيل.

إن التزام رب العمل بإعادة البحار إلى وطنه يتعلق بالنظام العام، لا يجوز للبحار النزول عنه² شأنه في ذلك شأن كل التزامات رب العمل، كما لا يتوقف ثبوت هذا للالتزام على النص عليه في العقد بل هو مفروض على رب العمل و لو أغفل المتعاقدان الإشارة إليه.³

رابعا: نطاق الالتزام بالترحيل.

الالتزام بالترحيل قاصر على البحارة العاملين على السفن الجزائرية، جزائريين كانوا أم أجانب⁴ و إذا ما التحق بحار جزائري بالعمل على سفينة أجنبية فإنه لا يخضع لأحكام عقد العمل البحري التي وردت في القانون الجزائري و إنما لقانون علم السفينة التي يعمل عليها. و الترحيل حق للبحارة جميعا دون تفرقة بين الريان أو ضابط الملاحة أو المهندسين البحريين أو عمال السطح...إلى آخره.⁵

حسب المادة 451 من القانون البحري الجزائري فإن مصاريف الإعادة إلى الوطن تشمل النفقات المتعلقة بنقل وإسكان و إطعام البحار حتى الوقت المحدد لنهايته، وعندما يرجع البحار إلى الوطن، فله الحق في مكافأة للخدمات التي قدمها أثناء الرحلة. و ما يستخلص من هذا النص أن الحق في الرد إلى الوطن يشمل مصاريف النقل، بمعنى أن يوفر المجهز سفينة لنقل البحار الوطني سواء كانت سفينته أو سفينة أخرى تقصد الميناء الذي أبحر منه مع تحمل مصاريف النقل. و عليه أن يوفر الغداء والإيواء للبحار عينا إذا كان يقل البحار على سفينته أو يتكفل بنفقاته إذا كان النقل على سفينة أخرى.

¹ - محمد نعيم علوة، موسوعة القانون الدولي العام (القانون البحري)، الجزء الخامس، طبعة أولى، مكتبة زين الحقوقية و الأدبية ، لبنان، 2012، صفحة، 147،148.

² - محمد نعيم علوة، نفس المرجع، صفحة 148.

³ - كمال حمدي، القانون البحري، المرجع السابق، صفحة 365.

⁴ - المادة 449، 450 من القانون البحري الجزائري.

⁵ - كمال حمدي، نفس المرجع، صفحة 365.

و لكنه لا يتضمن تقديم العلاج إلى البحار ما لم يثبت أن الجرح أو المرض قد لحقه في خدمة السفينة، كما لا يشمل تقديم الملابس للبحار¹ و إذا حدث و قدمها للبحار يعود بقيمتها عليه.

خامسا: تنفيذ الالتزام بالترحيل.

الأصل أن يقوم رب العمل بتنفيذ التزامه بالترحيل عينا، بمعنى أن يهيئ للبحار الرجوع على سفينته أو على سفينة أخرى متجهة إلى الميناء الواجب ترحيل البحار إليه، وإذا عمل البحار على السفينة في رحلة العودة فليس لرب العمل أن يشاركه فيما يتحصل عليه من أجر.

على هذا الأساس إذا امتنع المجهز عن تنفيذ هذا الالتزام فإما أن يقوم البحار بأداء مصاريف الترحيل أو تباشر الدولة ذلك، و قد جرى العرف الدولي على أن تقوم الدولة بواسطة قناصلها و ممثليها في الخارج بالقيام بهذا الالتزام و الرجوع على البحار أو مستغل السفينة حسب الأحوال بهذه النفقات. أما فيما يتعلق بـرجوع البحار على رب العمل بمصاريف الترحيل يكون على أساس العقد الذي يربطهما، و للبحار الرجوع بمصاريف الترحيل بمصاريف الترحيل حتى ولو عمل البحار على السفينة التي يعود بها إلى الميناء المقصود مقابل مصاريف عودته.²

ما يمكن ملاحظته أنه نادرا ما نجد الدولة القائمة بالترحيل تقاضي البحار مطالبة إياه بنفقات الترحيل لإعساره، و لها أن ترجع على رب العمل بتلك النفقات بصفتها دائنة للبحار عن طريق الدعوى غير المباشرة، لكن هذا الحل يعاب عليه أنه يمكن للمجهز في هذه الحالة الاحتجاج في مواجهة الدولة بما له من دفع قبل البحار (المقاصة والتقدم)، هذا ما جعل القضاء الفرنسي و يؤيده الفقه الغالب إلى تقرير حق خاص للدولة و مباشر في مطالبة

¹ - مصطفى كمال طه، أساسيات القانون البحري، المرجع السابق، صفحة 159.

² - كمال حمدي، القانون البحري، المرجع السابق، صفحة 367.

رب العمل بالمصاريف التي أنفقتها الدولة لترحيل البحار، بما لا يكون له معها التمسك في مواجهتها بالدفوع التي له قبل البحار.¹

- ما يبرر هذا الحل أي تقرير الحق للدولة في رفع دعوى مباشرة قبل رب العمل هو:
- أن للدولة مصلحة خاصة في عودة البحار إلى الوطن ليكون تحت تصرفها.
- كون الالتزام بالترحيل التزام قانوني وليس تعاقديا ناشئا عن عقد، و هو التزام متعلق بالنظام العام.
- الضرورات العملية التي انتهى إليها القضاء مع ما فيه من تجاوزات للاعتبارات القانونية.²

تجدر الإشارة إلى أنه إذا وقع فسخ عقد العمل دون خطأ البحار، تحمل المجهز مصاريف إعادة البحار إلى وطنه عملا بنص المادة 450 فقرة 2 من القانون البحري الجزائري و العكس صحيح سواء تعلق الأمر ببحار وطني أو أجنبي. و حسب المادة 73 فقرة أولى نفس القانون فإن مصاريف الترحيل تعتبر من الديون الممتازة و تأتي في المرتبة الأولى باعتبار أنها من الديون الناشئة عن عقد العمل البحري.

سادسا: حالات الالتزام بالترحيل.

لقد وردت هذه الحالات في نص المادتين 449 و 450 من القانون البحري ويتعلق الأمر بحالة البحار الوطني و حالة البحار الأجنبي.

1- البحار الحامل للجنسية الجزائرية.

تنص على هذه الحالة المادة 449 من القانون البحري الجزائري حيث جاء فيها: "كل فرد من أفراد الطاقم ينزل إلى أو يترك في بلاد أجنبية لسبب ما، و يكون من جنسية جزائرية و قاطنا بالجزائر، يحق له أن يعود للوطن و النزول في الميناء الجزائري الذي أبحر منه".

¹- كمال حمدي، أشخاص الملاحة البحرية، المرجع السابق، صفحة 143.

²- كمال حمدي، أشخاص الملاحة البحرية، نفس المرجع، 143، 144.

فقد يتم إنزال البحار لسبب خارج عن إرادته، كتوقف السفينة عن رحلتها لعذر ما، أو تركه في بلد أجنبي للعلاج في المستشفى جراء مرض أو جرح يستوجب علاجه. و في هذه الحالة و عملا بما جاء في الفقرة الثانية من المادة 449 المذكورة سابقا فإن المجهز يتحمل مصاريف إعادته إلى الوطن في حالة بقاءه في الخارج لأسباب خارجة عن إرادته.

لكن الحالة التي يتم فيها إنزال البحار بناء على أمر من السلطة الأجنبية، كأن يتم القبض عليه لارتكابه جريمة تستوجب محاكمته في الدولة الأجنبية، فهنا يستبعد وجوب إعادته إلى بلده،¹ و بالتالي لا تقع المصاريف على عاتق المجهز و إنما يتحملها البحار.

2- البحار الأجنبي.

لقد جاء النص على هذه الحالة في المادة 450 من القانون البحري الجزائري حيث جاء فيها: " للبحار الذي يحمل جنسية أجنبية و ينزل أو يترك في البر أثناء مدة العقد أو في نهايته الحق في إرجاعه إما إلى بلده و إما إلى ميناء استخدامه، و إما إلى ميناء مغادرة السفينة و ذلك حسب اختياره إلا إذا تم تحديد ذلك بوجه آخر في عقد العمل أو اتفاقية لاحقة".

ما يستشف من هذا النص أن للبحار الأجنبي عدة خيارات بشأن ترحيله، ففي حالة وجود اتفاق على ميناء معين في العقد أو اتفاق لاحق بينه وبين المجهز، فهنا له الحق في إعادته إلى هذا الميناء. و في حالة عدم وجود اتفاق ففي هذه الحالة يتم إعادته إلى إحدى الموانئ التالية:

- ميناء بلد البحار.
 - ميناء استخدامه و هو الميناء الذي أبرم فيه عقد العمل البحري.
 - ميناء مغادرة السفينة أو ما يعرف بميناء إبحار الرحلة.
- و البحار الأجنبي في هذه الحالة حر في اختياره لأحد هذه الموانئ.

¹ - محمد نعيم علوة، المرجع السابق، صفحة 148.

إن الالتزام بالترحيل واقع على عاتق المجهز حتى في حالة وفاة البحار، حيث تنص المادة 431 فقرة 1 من القانون البحري الجزائري على ضرورة تحمل المجهز مصاريف جنازة البحار و إعادة جثمانه إلى وطنه إذا توفي على متن السفينة أو بالبر أو بالخارج إذا كان وقت الوفاة على عاتق المجهز، و في حالة وفاته على متن السفينة خلال الرحلة البحرية و لم يتم دفنه أو إعادة جثمانه إلى وطنه وجب على الريان الأمر بتغطيس الجثمان في البحر مع مراعاة الأعراف البحرية في هذا الميدان.¹

في ختام هذا الفصل لا بد من التنويه إلى أن التزامات البحار و حقوقه في مجموعها تهدف في كل الأحوال إلى السير الحسن للرحلة البحرية و نجاحها، و هذا الأمر يخدم مصالح كل من العامل البحري و رب عمله.

¹ - المادة 431 فقرة 2 من القانون البحري.

في ختام هذا الباب يمكن القول بأن البحار هو ذلك الشخص الذي يعمل في خدمة السفينة بناء على عقد يربطه بالمجهز، و مجموع البحارة يشكلون طاقم السفينة الذي يعمل كيد واحدة من أجل إنجاز الرحلة البحرية كل حسب الوظيفة المحجوزة له على المتن، هذا ما يجعل البحارة ينقسمون إلى فئات وطوائف كما رأينا.

يأتي على رأس هؤلاء البحارة ربان يتميز بمركز قانوني فريد، فرغم أنه يرتبط مع المجهز بعقد عمل كسائر العاملين البحريين إلا أنه ينفرد بأحكام خاصة تبعا لتعدد صفته القانونية بناء على تعدد وظائفه. مما أثار جدلا فقهيًا عارما حول طبيعة العلاقة التي تربطه بالمجهز و تكييفها.

لممارسة وظيفة البحري على متن السفينة اشترط المشرع ضرورة توافر مجموعة من الشروط، حرصا منه على سلامة الرحلة البحرية ككل، من هذه الشروط ما يتعلق بالبحار و هي تلك الشروط الشخصية المتمثلة في السن و الجنسية و اللياقة البدنية. إضافة للشروط المهنية التي تقتضي حصول البحار على الشهادة المطلوبة و المناسبة لأداء العمل الموكل له على متن السفينة. كما أن هناك طائفة أخرى من الشروط تتعلق بالرحلة البحرية، منها ما هو عبارة عن مجموعة من التقييدات المقررة قانونا ، فعلى البحار تبعا لذلك أن يقيد في سجل رجال البحر و دفتر الطاقم و اقتناء كراس الملاحة. ومن هذه الشروط أيضا ما يخص الكفاية العددية للطاقم و بعض الرخص المنوطة به و يتعلق الأمر هنا بالرخصة الممنوحة للبحارة الجزائريين لممارسة وظيفة البحري على متن سفن تحمل راية أجنبية و العكس أي تشغيل الأجانب على متن السفن الوطنية.

إن شخصية البحار محل اعتبار عند أدائه للعمل الموكل إليه، بمعنى أنه لا بد عليه أن يؤدي العمل بنفسه و أن يبذل العناية اللازمة من أجل ذلك، كون الوظيفة التي أوكلت له على متن السفينة كانت بناء على الشهادة التي يحوزها، ذلك أن خطورة العمل البحري تجعل من المناصب دقيقة و موزعة بشكل يضمن حسن سير الرحلة البحرية.

تبعاً لذلك يتعين على رجل البحر الإذعان لأوامر رؤسائه من خلال التزامه بالطاعة، و هذا الالتزام ليس منبعه العقد أو العرف و إنما مصدره القانون، لكن بالمقابل على رب العمل التقيد بنطاق العمل المتفق عليه فيما عدا الحالات الاستثنائية، و من جهة أخرى لا طاعة حيث يخالف الأمر النظام العام و الآداب العامة.

على العامل البحري أن يكون مخلصاً أميناً و يتجلى ذلك من خلال ضرورة المحافظة على السفينة و تجهيزاتها و أن يتمتع عن استغلالها لحسابه الخاص، لأن سبب تواجده على متنها هو كونه فقط مستخدماً من قبل رب العمل للقيام بالوظيفة الموكلة له طبقاً لعقد العمل البحري، لا أن يستغل فرصة تواجده على المتن لتحقيق مصلحة شخصية لنفسه مما يجعله واقفاً بين مصلحتين متضاربتين، مصلحته الشخصية من جهة و مصلحة رب العمل من جهة أخرى.

كما يتعين على البحار أيضاً أن يقوم بعمله أياً كانت الظروف التي سيواجهها و قد يصل الأمر إلى تكليفه بعمل إضافي حيث يعد الالتزام بالإنقاذ من قبيل الأعمال الإضافية رغم أنه واجب يمليه عليه القانون بالدرجة الأولى كما رأينا، و لأن هذا العمل إضافياً فقد قرر له القانون مكافأة.

أثناء أداء البحار لعمله يتعين عليه أيضاً حفظ السر المهني، ذلك أن العلاقة بين العامل و رب العمل تقوم على أساس الثقة المتبادلة و حسن النية، خاصة و أنه بحكم الاحتكاك المستمر بينهما يتسنى للبحار الاطلاع على أسرار عديدة يعد كتمانها واجباً محتملاً عليه.

مقابل هذه الالتزامات كلها لا بد من أن توفر له حقوق عديدة تذلل عليه مشاق العمل البحري و عبء الالتزامات التي تثقل كاهله. فما يخفف التزامه بأداء العمل البحري هو حقه في تقاضي الأجر، ذلك أن الأجر هو مصدر معيشتة و أسرته ومن هم في رعايته هذا ما جعله محط حماية القوانين الدولية والداخلية على حد السواء كما رأينا.

كما يقابل التزام البحار بأداء عمله توفير المتطلبات الأساسية التي تكفل له أداء مهامه على أكمل وجه يأتي على رأسها الحق في الإيواء كون السفينة موطنه طيلة الرحلة البحرية، و بالتالي يقع لزاما على المجهز توفير أماكن مناسبة لإيواء البحارة تتوافر فيها الشروط الصحية و المعيشية طبقا للمعايير الدولية، كما أن له الحق في الغذاء أثناء السفر ودون مقابل و أن تقدم له بدلات شغل مجانا.

من جهة أخرى فإن للعامل البحري الحق في السلامة والترحيل، فالسلامة تكون من خلال ضمان حقه في العلاج و تحقيق بيئة عمل آمنة أثناء الأعمال العادية أو الحرجة أو حالات الطوارئ. كما أنه من حق البحار على المجهز أن يعيده إلى وطنه و يختلف تنفيذ هذا الالتزام إذا ما تعلق ببحار و طني أو أجنبي كما رأينا.

حاولنا تلخيص أبرز النقط التي تعرضنا إليها و بهذا نكون قد أسدنا الستار على الباب الأول من هذه الرسالة لنمر للباب الثاني منها و المعنون بالمسؤوليات المترتبة عن عمل رجال البحر و انقضاؤه.

الباب الثاني
المسؤوليات المترتبة عن
عمل رجال البحر و انقضاؤه

مما لا شك فيه أن العامل البحري هو الركيزة الأساسية في نجاح الرسالة البحرية و استقرارها، لهذا فإنه تم توفير مجموعة من الضمانات التي تكفل له القيام بهذا العمل مما يكفل له فعالية كبيرة لممارسة وظيفته على متن السفينة.

غير أنه أثناء قيام البحارة بمهامهم قد يتركبون أخطاء مما يستوجب توقيع عقوبة عليهم لتكون ردها لهم و لغيرهم للحيلولة دون الرجوع إلى ارتكاب مثل هذه الأفعال و الأخطاء، و هذه العقوبة قد تصيب البحار المخطئ في مركزه القانوني بحيث قد تصل جسامتها إلى درجة تسريحه من منصب عمله. لكن بالمقابل فإن السلطة المختصة بتوقيع الجزاء ليس هدفها العدوان و التعسف ضد العامل البحري، لهذا حصر المشرع ذلك في مجموعة من الإجراءات التأديبية ذكرها صراحة في نصوصه التشريعية.

قد يرتكب البحار أخطاء أشد خطورة، مما يخضعه لنظام جزائي خاص، مختلف عن ذلك النظام الذي يخضع له عمال البر و تجد هذه الخصوصية تفسيرا لها في العامل التاريخي كما سنرى ، و نجد النظام الجنائي بصفة عامة يتكون من شقين، أحدهما شكلي يتمثل في الإجراءات الجنائية التي تحدد كيفية الوصول إلى الجريمة و كيفية تنفيذ العقوبة، و شق موضوعي يبين الجريمة و العقوبة المطبقة عليها. و من هنا لا مناص من تطبيق مبدأ الشرعية، فلا جريمة ولا عقوبة إلا بنص، ويمتد هذا المبدأ حتى للإجراءات المتبعة لكشف الجريمة و توقيع العقوبة على البحار.

لأن علاقة العمل لا تعترتها صفة التأييد أو الأبدية، بمعنى أنه لا بد من أن يأتي اليوم الذي تنتهي فيه هذه العلاقة، فإن المشرع قد نظم الحالات التي تؤدي لنهاية الحياة المهنية للبحار. و مرد ذلك إلى أسباب عامة هي محض إعمال أحكام قانون العمل، يتعين علينا الرجوع فيها إلى القانون 90-11 المتعلق بتنظيم علاقات العمل و الذي أحالتنا إليه المادة 52 من المرسوم 05-102 المتعلق بتحديد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين السابق الذكر، كما أن هناك أسبابا خاصة أوردها القانون البحري ضمن أحكامه

كما سنرى. و بتعمقنا في هذه الأسباب نجدها تنقسم إلى أسباب إرادية و أسباب لا إرادية و كما هو ظاهر من تسميتها فإن الطائفة الأولى هي التي يكون لأحد أطرافها دخل في وضع حد لعلاقة العمل أم الطائفة الثانية هي التي لا دخل لأطرافها في ذلك و سنفصل في نقطة على حدى في أوانها.

بغية دراسة كل هذه الأمور التي تقدم ذكرها قمنا بتقسيم هذا الباب إلى فصلين، خصصنا الفصل الأول لدراسة النظام التأديبي و الجزائي لرجال البحر في حين خصصنا الفصل الثاني لدراسة الأسباب المؤدية للانقضاء علاقة العمل البحري.

الفصل الأول: النظام التأديبي والجزائي لرجال البحر.

يعتبر تأديب العامل من الموضوعات المهمة و الحساسة كونه يمس مباشرة بعلاقة العامل مع المستخدم.¹ فمن بين السلطات والصلاحيات التي يتمتع بها صاحب العمل في مواجهة العامل في مختلف التشريعات العمالية الحديثة، نجد السلطة التأديبية التي تمكن صاحب العمل من اتخاذ كافة الاجراءات التأديبية الضرورية ضد العامل الذي ارتكب خطأ مهني أثناء أدائه لعمله، أو يخالف بأي تصرف من تصرفاته النظام المعمول به في المؤسسة مكان العمل.² من هذا المنطلق فإن النظام التأديبي أساس السير الحسن للمؤسسة، و قد وجه لحماية العامل وصاحب العمل و ضمان استقرار المعاملات داخل الهيئة المستخدمة.³ ولو كان الفقه و بمختلف اتجاهاته، يعترف لصاحب العمل بهذه السلطة فإنه يختلف حول أساسها ومصدرها. و في نطاق العمل البحري نجد نظام التأديب جليا قد فرضته بصفة خاصة طبيعة العمل البحري و ظروف أدائه.

كما لا يخرج النظام الجزائي عن هذا المنحى كونه يزجر العامل البحري عن ارتكابه لأفعال أشد خطورة ترتب نتائج أكثر شدة، التي لا تخرج عن كونها جرائم بحرية تمس بسلامة السفينة و البيئة البحرية وسلامة الأشخاص و البضائع المشحونة. حيث تعد الجريمة الجنائية أساسا للمسؤولية الجنائية، و هي تختلف عن الخطأ التأديبي الذي يعد أساسا للمسؤولية التأديبية. ورغم تميز النظام التأديبي بالطبيعة العقابية، و حتى في الوقت الذي يكون فيه نفس الخطأ المرتكب من قبل العامل البحري يشكل خطأ تأديبيا و جزائيا، إلا أنهما يبقيان مستقلين من حيث الوصف و الأركان و حتى التكيف القانوني و كذا الجهة القضائية المختصة في النظر في كل منهما.

للقوف على كل هذه النقط و التفصيل فيها قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين، سندرس في المبحث الأول النظام التأديبي للبحارة تاركين المبحث الثاني للتحديث عن النظام الجزائي.

¹ - بن بكرة عفيف، تأديب العامل بين العقوبة والعفو، مجلة الفقه والقانون، العدد الرابع، 2013، صفحة 1.

² - أحمية سليمان ، المرجع السابق، صفحة 197.

³ - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، صفحة 198.

المبحث الأول: النظام التأديبي للبحارة.

إن دراسة النظام التأديبي للبحار تستدعي البحث في أساس المسؤولية التأديبية، وتوضيح المقصود بالخطأ التأديبي و أنواعه وشروطه و تمييزه عما قد يختلط به أو يقترب منه من مفاهيم، و كون العمل البحري يتميز بخصوصيته فسناول توضيح مسألة التأديب على متن السفن، و نبحت في المقصود بالسلطة التأديبية و من له الحق في ممارستها.

لأن المسؤولية التأديبية التي قد يتعرض لها العامل تترتب حيث تكون ثمة مخالفة من البحار لأوامر صاحب العمل أو النظام الأساسي المقرر أو إخلاله بالتزاماته، سواء بعدم تأدية العمل بعناية الرجل المعتاد أو بتأديته على خلاف مقتضى حسن النية فإنه بالمقابل نجد الجزاء التأديبي يستهدف ردع العامل المخالف وزجر غيره من ارتكاب المخالفة.¹ و هذه الأخيرة تخضع لمبدأ الشرعية و ذلك حماية للعامل البحري، فكل خطأ تأديبي أو عقوبة تأديبية لا يمكن أن تكون إلا تنفيذا لنص قانوني، مما يحتم علينا البحث في مفهوم العقوبة التأديبية و تصنيفاتها وإجراءاتها.

للخوض في كل هذه المسائل و النقاط ارتأينا أن نقسم هذا المبحث إلى مطلبين، خصصنا الأول منهما للبحث في أساس المسؤولية التأديبية تاركين المطلب الثاني للحديث عن العقوبة التأديبية للبحار وإجراءاتها.

¹ - مدحت حافظ إبراهيم، شرح قانون التجارة البحرية الجديد الصادر بالقانون رقم 8 لسنة 1990 والتشريعات والمعاهدات المكملة له، دراسة فقهية قضائية، طبعة أولى، مكتبة غريب، مصر، 1991، صفحة 240.

المطلب الأول: أساس المسؤولية التأديبية.

يخضع مجال التأديب إلى مبدأ الشرعية و المقصود بذلك مدى إخضاع الجريمة والعقوبة التأديبية لمبدأ الشرعية بالإضافة إلى تقييد السلطة التأديبية لهذا المبدأ بالنسبة للإجراءات التأديبية،¹ حيث وضع المشرع ضوابط و أنواع مدرجة على سبيل الحصر، و هي عبارة عن قائمة من الأفعال و التصرفات التي تشكل أخطاء مهنية.²

الفرع الأول: الخطأ التأديبي.

قد ينظر للخطأ التأديبي من منظوره الضيق كونه خرقا من قبل العامل لالتزامات المهنية، و قد ينظر إليه نظرة واسعة و عامة كونه مخالفة القوانين و النظم المعمول بها في الجهة المستخدمة، و يتنوع هذا الخطأ نظرا لدرجة الجسامة لهذا حتى يتحقق لا بد من توافر مجموعة من الشروط، و كونه أساسا للمسؤولية التأديبية لا بد من تمييزه عن غيره من المفاهيم.

أولاً: مفهوم الخطأ التأديبي.

لنكون فكرة مبسطة عن الخطأ التأديبي سنحاول إدراج تعريفات له و سرد أنواعه تبعا لدرجة جسامته.

1- تعريف الخطأ التأديبي.

يعرف الخطأ التأديبي على أنه ذلك الإخلال بالقيام بالواجبات التي يقتضيها حسن انتظام و استمرار العمل داخل المؤسسة، لأن الامتناع عن كل ما من شأنه إلحاق الضرر بالمشروع أو عرقلته لتحقيق الأهداف التي خصص من أجلها يعد من أهم المبادئ التي كرسها تشريع العمل و من ثم فإن أي خروج عن هذا المبدأ يشكل خطأ تأديبيا.

¹ - فهمي عزت، سلطة تأديب العمل بين الإدارة والقضاء (دراسة مقارنة)، دون طبعة، مطبعة أطلس، القاهرة، 1980، صفحة 71.

² - سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، صفحة 4.

و هناك من عرفه على أساس أنه كل مخالفة للأوامر الفردية للمستخدم أو مخالفة للقواعد العامة المنظمة للمؤسسة.¹

و يعرف أيضا على أنه كل إهمال يؤدي إلى مخالفة القواعد المتعلقة بالنظافة و الأمن و بصفة عامة كل إخلال بالواجبات المهنية و قواعد الانضباط.²

كما يمكن أن تشكل خطأ تأديبيا كل الأفعال الناتجة عن قصد أو إهمال و الماسة بالنظام المعمول به في المشروع أو من شأنها إلحاق أضرار به أو بالعمال أو تشكل خرقا للالتزامات العامل المهنية تجاه صاحب العمل وهي نفس العناصر المعتمدة لتعريف الخطأ التأديبي في القانون الفرنسي.³

من هنا يتضح لنا أن البحار يعتبر قد ارتكب خطأ تأديبيا إذا وقعت منه مخالفة ذات طبيعة إرادية، فإذا لم يمتثل لأوامر صاحب العمل أو سلطته السلمية، أو خالف النظام الأساسي المقرر أو لم يحترم الالتزامات المفروضة عليه عن قصد أو إهمال يوجب مسؤوليته التأديبية دون النظر إلى حصول الضرر من عدمه. حيث أن القانون البحري الجزائري لما حدد المخالفات التأديبية في المادة 469 استهل المادة قبل تعدادها بقوله: " تعتبر مخالفات لنظام الخدمة على متن السفينة و في البر"، و حين ذكر المخالفات التي يرتكبها الريان فإنه اعتبر هذا الأخير مرتكبا لمخالفة النظام إذا خالف أحكام القانون البحري و النصوص التطبيقية الأخرى.⁴

2- أنواع الخطأ التأديبي.

تقسم أغلب التشريعات العمالية بما فيها التشريع الجزائري الأخطاء المهنية من حيث خطورتها إلى ثلاث أنواع:

¹- بن صاري ياسين التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، دون طبعة ، دار هومة ، الجزائر ، 2005، صفحة 12.

²- سعيد طريبت، المرجع السابق ، صفحة 4.

³- بن صاري ياسين، نفس المرجع ، صفحة 13.

⁴- ورد هذا التعبير في نص المادة 470 من القانون البحري الجزائري.

- أخطاء من الدرجة الأولى و الثانية: و هي عبارة عن أخطاء بسيطة لا تؤدي إلى فصل العامل من منصب عمله، بل يترتب عنها عقوبات أقل خطورة كالإنذار و التوبيخ و المنع من ممارسة المهنة لمدة معينة، التنزيل من الرتبة...
- و هناك أخطاء من الدرجة الثالثة أو ما تسمى بالخطأ الجسيم وهي تكون نتيجة انحراف العامل الشديد عن سلوك الرجل العادين متعمداً بذلك إلحاق الضرر بالجهة المستخدمة ووسائلها، فمثل هذه الأخطاء تترتب عنها عقوبات صارمة قد تصل إلى فصل العامل من منصب عمله.¹

ما يمكن قوله أن الخطأ الجسيم هو ذلك الخطأ الذي تصل فيه الخطورة إلى درجة عالية لا يمكن معها استمرار علاقة العمل، فهو يؤدي إلى نفس النتائج التي تترتب عن الإخلال بعقد العمل و الذي يأخذ الخطأ الجسيم أحد صورته أو أشكاله سواء كان لمدة محددة أو غير محددة، و هذا ما قد يؤدي إلى الحرمان من الحق في التعويض في حالة التسريح.²

الخطأ الجسيم إذن عبارة عن فعل أو تصرف يصدر من البحار يلحق ضرراً بمصالح المجهز أو بممتلكاته، أو ما يخالف به إحدى التزاماته المهنية أو يلحق خسائر وأضرار للمجهز والعمال الآخرين مما يجعل استمرار البحار في العمل أمراً غير ممكن أو مقبول إما لخطورته، وإما حفاظاً على النظام والاستقرار على متن السفينة لأن استمراره بالعمل حينها يخل بكل ذلك مما يستدعي عزله حفاظاً على النظام والأمن.

ثانياً: شروط الخطأ التأديبي وتمييزه عن غيره من المفاهيم.

ليست كل الأخطاء التي تقع من العامل تستوجب العقاب التأديبي و تعد أخطاء تأديبية، و إنما يجب أن يتوفر في الفعل المرتكب بعض الشروط حتى يوقع الجزاء. كما أن هناك مجموعة من المعايير و الأمور تميزه عن غيره من الأخطاء و المقصود هنا الخطأ المدني والخطأ الجنائي.

¹- بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، صفحة 199، 200.

²- سعيد طريبت، المرجع السابق، صفحة 05.

1- شروط الخطأ التأديبي.

إن تحقق الخطأ التأديبي يستدعي توفر مجموعة من الشروط تتمثل فيما يلي:

أ- وقوع الخطأ في مكان العمل:

لا بد أن يقع الخطأ في مكان العمل، كما يمكن أن يقع خارج مكان العمل شريطة أن يكون متعلقا بالعمل نفسه، كأن يفشي البحار أسرار العمل على متن السفينة لأحد أصدقائه مما

يؤثر سلبا على النظام بصفة عامة، أو يعرض مصالح المجهز للخطر أو المنافسة غير المشروعة، أما إذا وقع من البحار أخطاء خارج مكان عمله و لم تكن لها صلة به فهنا لا يجوز للمستخدم توقيع الجزاء التأديبي عن تلك الأفعال.

ب- أن يكون الخطأ منصوصا عليه في القانون أو التنظيم:

يجب أن يكون الخطأ قد نص عليه القانون أو التنظيم أو النظام الداخلي للجهة المستخدمة، بمعنى لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية عن فعل لم يتم النص عليه.¹

ج- صدور الخطأ من طرف العامل:

لا بد أن يصدر الخطأ التأديبي من العامل سواء كان إيجابيا كالإقدام على عمل معين أو سلبيا كالاتياع عن القيام بعمل يدخل في نطاق الواجب القيام به. كذلك لا بد أن يكون ناتجا عن قصد أو إهمال يمس بالنظام المعمول به داخل الجهة المستخدمة أو من شأنه أن يمس بمصلحة المؤسسة أو العمال. و تجدر الإشارة إلى أن الخطأ التأديبي يختلف عن الخطأ العقدي ، لأنه لا يشترط في الأول أن يترتب عنه ضرر للمستخدم. كما أنه لا يشترط بالضرورة أن يكون العامل الذي ارتكب خطأ تأديبيا قد أخل بالالتزامات العقدية إذ يمكن أن يتوفر الخطأ التأديبي دون وجود الخطأ العقدي، كاعتداء العامل على أحد زملائه في العمل.²

¹- سعيد طريبت، المرجع السابق، 15.

²- سعيد طريبت، نفس المرجع، صفحة 15.

انطلاقاً من هذه الشروط فإنه ليعد الخطأ تأديبياً و معاقباً عليه بعقوبة تأديبية لا بد أن يقع على متن السفينة و إن وقع خارجها لا بد أن يكون متعلقاً بالعمل على متنها مما يعرض المجهز ومصالحه للخطر، كما لا بد أن يكون منصوصاً عليه في القانون أو التنظيم تطبيقاً لمبدأ الشرعية كما سنرى، على أن يصدر الخطأ من البحار سواء كان فعلاً صادراً منه أو امتناعاً من جانبه عن القيام بعمل يدخل في نطاق واجباته. و لأن الخطأ التأديبي يختلف كمفهوم عن الخطأ الجنائي أو المدني هذا ما يحتم علينا التمييز بينه و بين الأخطاء الأخرى كنقطة موالية.

2- الفرق بين الخطأ التأديبي و كل من الخطأ الجنائي والمدني.

إن لهذا التمييز أهمية كبيرة لأنه بتحديد نوع الخطأ يتضح لنا نوع المسؤولية المترتبة و بالتالي الجزاء المناسب للفعل المرتكب، فقد نظم المشرع بصفة عامة الأخطاء التي يمكن أن تتجر عن الاخلال بالالتزامات قانونية أو عقدية في مختلف القوانين حسب كل دائرة اختصاص.

بحيث تنشأ المسؤولية التأديبية بموجب الخطأ التأديبي الذي يرتكبه العامل، وتنشأ المسؤولية المدنية بموجب الخطأ المدني تقصيرية كانت أم عقدية، في حين تنشأ المسؤولية الجنائية بموجب الفعل المجرم بمقتضى القانون و الذي يرتكبه الشخص انطلاقاً من مبدأ لا جريمة و لا عقوبة إلا بنص.¹ و عليه لنعرف نوع المسؤولية المترتبة لا بد أن نقارن بين الخطأ التأديبي الذي تنشأ عنه المسؤولية التأديبية والخطأ الجنائي الذي تترتب عنه المسؤولية الجنائية و الخطأ المدني الذي تترتب عنه المسؤولية المدنية.

أ- الفرق بين الخطأ التأديبي والمدني:

يشارك كل من الخطأين في ترتب جزاء عن الفعل المرتكب، فنجد الخطأ المدني ينجر عنه جزاء مدنياً و المتمثل في التعويض أو الفسخ، فالخطأ المدني قد يكون ناتجاً عن خطأ

¹ - سعيد طريبت، المرجع السابق، صفحة 07.

منبعه المسؤولية التقصيرية و حينها يكون هناك إخلال بقواعد القانون العام، كما قد يكون هذا الأخير مرتبطا بالمسؤولية العقدية.

نحن من جهتنا نشاطر الأستاذ سعيد طربيت الرأي الذي يقول بأن الجزاء المدني المتمثل في التعويض أو الفسخ ، من حق المستخدم من الناحية المنطقية أن يلجأ إليه في إطار الأخطاء التي يمكن أن يرتكبها العامل في حياته المهنية. إلا أن الواقع يجعل من التعويض جزاء غير جدي و غير فعال بل وغير ممكن في نطاق علاقات العمل، إذ يغلب

أن يكون العامل غير قادر على الوفاء بمبلغ التعويض طوعا أو جبرا عنه، هذا فضلا عن أن التشريعات العمالية تحيط أجر العامل بضمانات تجعل من الصعب استيفاء قيمة التعويض منه في وقت مناسب، كما أن جزاء فسخ العقد الذي تفرضه القواعد العامة يجب أن يتم برضا الطرفين العامل والمستخدم، و إذا لم يتفق الطرفان يرجع الأمر للقضاء حيث له السلطة التقديرية في نظر الفسخ.

بعبارة أخرى فإن توقيع الجزاء المدني الذي يخل بأحد التزاماته قد لا يكون فعالا و منسجما مع طبيعة علاقات العمل في كثير من الأحيان، فمن ناحية قد لا يفضي لجوء صاحب العمل لرفع دعوى أمام القضاء إلى الحكم له بتعويض الأضرار التي أصابته أو إقراره على فسخ العقد المبرم بينه و بين العامل. بمعنى أن رفع هذه الدعوى على العامل قد لا يعد أمرا ذا جدوى لما قد تستغرقه إجراءاتها من وقت، فضلا عن ضعف قدرات العامل المالية، إذ يصعب الحصول على مبلغ التعويض منه في حالة الحكم عليه به خاصة و أن المشرع أحاط الأجر بضمانات وإجراءات يصعب تخطيها.

أي إذا اقتضت العقوبة على توقيع الجزاء المدني على العامل فإن ذلك قد يؤدي إلى إرباك العلاقة بين العامل و صاحب العمل الذي قد لا يرمي أساسا إلى الحصول على التعويض من العامل أو فسخ العقد معه، بل إلى الاكتفاء بردع العامل ومنعه من تكرار المخالفة و زجر غيره من زملائه. لذلك كان حسن سير العمل و انتظامه يقضي بفسح

المجال لتوقيع جزاءات من نوع آخر تضمن السلوك السوي للعامل، فتوقيع عقوبات تأديبية على العامل إذا، أمر تويده طبيعة عقد العمل الذي تنشأ بموجبه علاقة تبعية بين طرفيه.¹

هذا لا يمنع من مساءلة البحار مسؤولية مدنية، فالريان مثلا مسؤول عن أخطائه و لو كانت يسيرة، فهو مسؤول في مواجهة المجهز عن أخطائه الشخصية مسؤولية تعاقدية، و هو كذلك مسؤول مسؤولية تفصيلية إزاء الغير إذا توافرت أركانها وفقا للقواعد العامة ،

كمسؤوليته مثلا عن الرص الخاطئ للبضاعة. لكن بالمقابل نجده غير مسؤول عن أفعال البحارة ما لم تكن نتيجة لسوء اختياره أو خطئه في الإشراف عليهم و كذلك بالنسبة للمسافرين.² و رغم ثقل مسؤولية الريان إلا أننا نجد المضرور يفضل في العادة الرجوع على المجهز مباشرة بمسؤولية المتبوع عن أعمال التابع، لأنه بدهاة نجد المجهز قادر عن الدفع أكثر من الريان.

نظرا لاختلاف الجزاء التأديبي عن المدني و كذا الأخطاء التأديبية عن المدنية، دأبت التشريعات العمالية إلى إيجاد نظام يتلاءم مع الوضع بالنسبة لعلاقة العمل ألا و هو الجزاء التأديبي الذي يوقعه المستخدم على العامل عند ارتكابه لخطأ ترتب عنه مخالفة للالتزامات التي تقع عليه، خاصة مخالفة أوامر رب العمل أو إخلاله بالنظام العام الداخلي.

مما قيل سابقا يتضح الفرق بين الخطأ التأديبي و المدني، فإذا نظرنا إلى هذه التفرقة من منظور الجزاء المترتب فإننا نلاحظ أن الجزاء التأديبي المترتب عن الخطأ التأديبي يرتبط تقديره بوجود الخطأ و لو لم يترتب عن الخطأ حدوث ضرر بالمستخدم، و يتحدد قدره و نوعه و جسامته بجسامة الضرر الناتج عنه. في حين الجزاء المدني الناتج عن الخطأ المدني و المتمثل في التعويض تكون له صفة مالية و القصد منه إصلاح الضرر الناتج

¹ - هيثم حامد المصاورة، المرجع السابق، صفحة 170.

² - علي البارودي، هاني دويدار، مبادئ القانون البحري، دون طبعة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2003، صفحة 130، 131.

عن هذا الإخلال، و من ثم فإن الجزاء المدني مرتبط بالضرر وجودا وعدما و مقدارا، فمتى وجد الضرر وجد التعويض و بنفس قدر الضرر وجسامته. بينما الجزاء التأديبي مثله مثل العقوبة الجزائية مستقل عن فكرة الضرر و يحدد على أساس جسامته الإخلال بالالتزام المفروض على العامل.¹

سنرى فيما بعد المخالفات التأديبية التي قد يرتكبها البحار و العقوبة التأديبية المقررة لها، لكن قبل ذلك سنحدد الفرق بين الخطأ التأديبي والجنائي في النقطة الموالية.

ب- الفرق بين الخطأ التأديبي و الجنائي.

الخطأ الجنائي في قانون العقوبات هو تلك الجريمة التي تترتب عنها العقوبة الجنائية دون النظر إذا تسبب ذلك الفعل في ضرر للغير أم لا.² لذلك فإنه إذا عرض على القاضي الجنائي أمر لا جريمة فيه، أي لم يرد نص قانوني بتجريمه فإنه يتعين عليه أن يقضي بالبراءة مهما كان هذا الأمر مستهجنا أو معيبا، بل مهما كان فيه من اعتداء على حق فردي أو على مصلحة المجتمع، وعليه ليس للقاضي الجنائي في مثل هذه الظروف أن يطبق القانون بطريق القياس، و حرمان القاضي من اللجوء للقياس هو نتيجة مباشرة لمبدأ شرعية الجريمة و العقاب، لأن القول بغير ذلك يعني تخويل القاضي سلطة التجريم في بعض الأحوال ما دام يستطيع عن طريق القياس أن يعاقب على أفعال لم يرد نص صريح بتجريمها. و عليه و تطبيقا لمبدأ الشرعية لا بد على القاضي إعمال قاعدتين أساسيتين و هما:

- لا يجوز للقاضي الجنائي أن يلجأ إلى القياس عند انعدام النص.
- يتعين عليه عدم التوسع في تفسير النصوص القائمة.³

¹ - سعيد طريبت، المرجع السابق ، صفحة 8.

² - سعيد طريبت، نفس المرجع، صفحة، 10.

³ - فهمي عزت، المرجع السابق، صفحة 79.

نجد الجزاء التأديبي أيضا يخضع لهذا المبدأ، حيث أن المشرع حدد العقوبات الجائز توقيعها على الشخص سواء في المجال التأديبي أو الجنائي، و تجدر الإشارة إلى أن الغاية العظمى من أن الفقهاء يؤيدون مبدأ الشرعية و ضرورة تطبيقه على المجال التأديبي يستندون إلى الحجج التالية:

- الاتجاه الغالب في تطور القانون التأديبي نحو الاقتراب من القانون الجنائي و اصطباغه بالطابع القضائي سواء بالنسبة للعقوبة أو الجريمة أو الإجراءات التأديبية.

- القانون التأديبي، ذو طابع عقابي ما دام الأمر كذلك فإنه يجب أن يستعير بعض خصائص القانون الجنائي خاصة فيما يتعلق بالمبادئ الأساسية الهامة و منها لا عقوبة إلا بنص.

- إن تطبيق مبدأ شرعية العقوبة يمثل ضمانا أساسية للعمال ضد تعسف رب العمل أو الهيئات الرئاسية.¹

من هنا نجد الجزاء التأديبي و العقوبة الجنائية يلتقيان في عدة نقط و هي:

- فالجزاء التأديبي و العقوبة الجنائية كلاهما يقتربان من حيث قيامهما على فكرة الردع و العقاب عملا على استتباب النظام.

- السبب المحرك للجزاء التأديبي و العقوبة الجنائية واحد و هو ارتكاب المخالفة أو انتهاك لأمر أو نهي لمصلحة، كما هو الحال بالنسبة للعقوبة التي يقصد بها ردع من ينتهك المصلحة العامة للمجتمع، كما يقترب الجزاءان من حيث خضوعهما للقواعد و استقلالهما عن الضرر.

- لردع مثل هذه المخالفة لا يشترط حدوث ضرر فعلي إذ يكفي حصول مخالفة في حق الهيئة المستخدمة أو انتهاك المصلحة العامة بالنسبة للعقوبة الجنائية.

- لا يمكن البدء في اتخاذ هذين الإجراءين إلا إذا كان المطلوب معاقبته حيا، فتنقضي الدعوى الجنائية مثلها مثل الدعوى التأديبية بوفاة الشخص المسؤول عن الفعل المرتكب،

¹ - سعيد طريبت، المرجع السابق، صفحة 10.

كون المسؤولية الجنائية و التأديبية مسؤولية شخصية فلا يمتد آثارها إلى الخلف مهما كانت الصلة القانونية، لأن المبدأ الأساسي الذي يقوم عليه العقاب الجنائي و النظام التأديبي هو شخصية العقوبة بتشخيص الفعل المرتكب.¹

إذن كلا من الجزاء التأديبي المترتب عن ارتكاب خطأ تأديبي و الجزاء الجنائي المترتب عن ارتكاب جريمة جنائية يلتقيان في مواطن عديدة لكنهما ليس أمرا واحدا إذ لا بد من وجود نقط اختلاف بينهما تميز أحدهما عن الآخر. فإن كان الجزاء التأديبي و العقوبة الجنائية يقتربان من حيث الغرض ، ومن حيث مبدأ شخصية العقوبة، فإنهما يبتعدان من حيث الإجراءات و العقوبة المقررة لكل واحد منهما،

كما أنهما يختلفان من حيث الموضوع ، و يمكن اجمال الفرق بين الخطأين التأديبي و الجنائي في النقاط التالية وذلك بالنظر إلى الجزاء المترتب:

- إن الجزاء التأديبي هو نتيجة مخالفة محدودة ضيقة لأنظمة مستقلة أو خاصة مقارنة مع المجتمع، لكن يترتب عن هذا الفارق امكانية الجمع بينهما إذا كان نفس الفعل قد ترتب عنه إخلال بأمن المجتمع وسلامته، وفي هذه الحالة يمكن الجمع بين الجزاءين أي الجزاء التأديبي و العقوبة الجنائية إلا أن البراءة من العقوبة الجنائية لا تحول دون توقيع الجزاء التأديبي.²

- قلنا أن كلا من الجزاءين التأديبي و الجنائي يخضعان لمبدأ الشرعية و هذا مبدأ مسلم به، لكن هناك نوع من الاختلاف، لأن مبدأ شرعية العقوبة في المجال التأديبي يقضي بأن السلطة التأديبية المختصة تلتزم بتوقيع العقوبات التأديبية المحددة على سبيل الحصر في قوائم العقوبات التأديبية بواسطة نص واضح و محدد، إلا أنها لا تلتزم بتوقيع عقوبة معينة

¹- سعيد طريبت، المرجع السابق، صفحة 11.

²- سعيد طريبت، نفس المرجع ، صفحة 12.

و محددة بذاتها، بل لها أن تختار و توازن في اختيار العقوبات التأديبية طبقا للمخالفة التي اقترفها العامل، فمن خلال هذا المفهوم يختلف قانون العقوبات عن القانون التأديبي.¹

- في قانون العقوبات هناك ارتباط كامل بين الجريمة و العقوبة فتحديد العقوبة هو دور المشرع و تنحصر مهمة القاضي الجنائي في تحديد العقوبة الملائمة من بين حدين مثلا كالحبس أو السجن أو الخيار بين توقيع عقوبة مالية أو عقوبة مقيدة للحرية. أما في القانون التأديبي فإن المشرع كقاعدة عامة يحدد قائمة العقوبات التي يجوز توقيعها على الموظف المخطئ ، و يترك للسلطة التأديبية المختصة أمر اختيار العقوبة الملائمة من بين العقوبات المقررة.² و عليه يمكن القول بأن الجزاء التأديبي لا يقبل تطبيق مبدأ الشرعية كما يطبق على الجرائم الأخرى كالنظام العقابي، ذلك أن المبدأ لا يصادف تطبيقا دقيقا و كاملا له في المجال التأديبي، حيث أنه في كثير من الأحيان يوقع الجزاء التأديبي عن أفعال غير ثابتة أو محددة الأركان، في حين أن العقوبة الجنائية توقع على أفعال إجرامية ثابتة و محددة الأركان.³

- كما أن الجزاء التأديبي هو جزاء مهني، قد يحرم العامل من حقوقه المهنية أو ينقصها بصفة مؤقتة أو نهائية، في حين نجد العقوبة الجنائية ترد على حرية الشخص المخالف أو على ملكيته. هذا ما دفع بالأستاذ سعيد طريبت للقول أنه ليس هناك تقارب في مجال الجزاء التأديبي والعقوبة الجنائية، فالأول يمس بالمركز المهني للعامل و هذا منطقي ، لأن الخطأ التأديبي المرتكب من قبل العامل يمس بنظام العامل، في حين أن العقوبة الجنائية تنصب على حرية الشخص الذي مس بنظام و أمن المجتمع ككل، مما يترتب عنه تفويض الدستور في حق الدولة بتوقيع العقاب على الأشخاص الذين يرتكبون الجرائم.

- يختلف الخطأ التأديبي عن الجنائي من حيث الجهة التي توقع العقاب، فالجزاء التأديبي يتشارك في توقيعه جهات متعددة، غير أن العقوبة الجنائية تقوم بتوقيعها سلطة واحدة هي المحاكم الجنائية وفقا لإجراءات قضائية محددة في قانون الإجراءات الجزائية و في حدود العقوبات المقررة في قانون العقوبات.

¹- فهمي عزت، المرجع السابق، صفحة 73.

²- فهمي هزت، نفس المرجع، صفحة 74، 75.

³- سعيد طريبت، المرجع السابق، صفحة 12.

من هنا يتضح لنا أبرز النقط التي يبتعد فيها النظام التأديبي عن الجنائي و التي تعد الحد الفاصل بينهما رغم أنهما يصبان في مصب واحد و هو حفظ النظام والأمن. و لقد وردت أحكام خاصة في القانون البحري الجزائري بالنظام التأديبي، سنحاول التفصيل فيها في الفرع الثاني، بعدما حاولنا إعطاء فكرة عامة عنه وتوضيح أهم النقط المتعلقة به في الفرع الأول. و هذه الأحكام لا تتعلق بتعريف النظام التأديبي أو الخطأ التأديبي و لا ذكر أنواعه و لا حتى تمييزه عن غيره لأن هذا ليس من اختصاص القانون و إنما من اختصاص الفقه، لهذا قدمنا للنظام التأديبي مسبقا تاركين الحديث عن التفاصيل في النقطة الموالية.

الفرع الثاني: صور المخالفات التأديبية للبحار.

إن الحديث عن المخالفات التأديبية على متن السفينة، يدفعنا للتساؤل على السلطة التأديبية و الجهة التي تمارسها، و البحث في تصنيفاتها، لأن العلاقات على متنها لا بد لها من رئيس سلمي يمثل من جهة المجهز و أفراد الطاقم من جهة ثانية، وبصفة عامة كافة المبحرين على متن السفينة، لهذا سنوضح مسألة التأديب على متن السفينة في نقطة أولى، و نعرض تصنيف المخالفات التأديبية في نقطة ثانية.

أولاً: التأديب على متن السفينة.

إن مسألة التأديب على متن السفينة لا بد أن يتولاها شخص أهل لها يستطيع السيطرة على الوضع بحكم خبرته و كفاءته كون العمل البحري محفوف بمخاطر كثيرة و له خصوصيته.

1- مفهوم السلطة التأديبية.

المقصود بالسلطة التأديبية هو تلك السلطة التي تؤمن النظام و الأمن و تسهر على التنفيذ السليم للعمل مستعملة لتحقيق هذا الهدف جميع الوسائل الضرورية و المنصوص عليها في الأحكام التشريعية و النظامية الجار بها العمل. أو هي التي لها السلطة و الحق في محاسبة و عقاب العامل الذي يرتكب خطأ ما بمخالفة التعليمات أو الأوامر الصادرة.¹

¹ - هيثم حامد المصاورة، المرجع السابق، صفحة 170.

و بالتالي الهدف الأساسي من وجود سلطة تتولى مهمة التأديب هو ردع العامل حتى لا يخالف التعليمات و النظام و السهر على السير الحسن للعمل داخل الجهة المستخدمة.

2- ممارسة السلطة التأديبية.

لقد وضحت أحكام القانون البحري الجزائري من يتولى هذه السلطة على متن السفينة حيث نجد المادة 452 تنص على أنه يتولى السلطة على كافة الاشخاص المبحرين على متن السفينة، ريان السفينة و في حالة عدم وجوده البحار الذي يمارس فعلا قيادة السفينة. كما ألفت المادة 453 من نفس القانون على عاتق الريان واجب حفظ النظام و الأمن على متن السفينة والسهر على حسن تنفيذ الرحلة البحرية، و أعطت له حق استعمال جميع الوسائل المنصوص عليها تشريعيا و نظاميا لكفالة ذلك. و عليه يعد الريان الرئيس السلمي لجميع أفراد الطاقم و يمثل المجهز على متن السفينة.¹ و عند غياب الريان أو في حالة وجود مانع له من ممارسة مهامه فإنه يستبدل بريان مساعد و إن لم يوجد فيأخذ ضباط السطح حسب النظام السلمي لهؤلاء الضباط ذلك إلى حين تلقي تعليمات من المجهز.²

من هنا يمكن القول بأن الريان قد يتعرض لمشاكل و عقبات و صعوبات تواجهه أثناء الرحلة البحرية لهذا منح له القانون حق التمتع بسلطات واسعة في شأن الأمن و النظام و التأديب على متن السفينة و هذه السلطات أعطت له حق التمتع بمركز منفرد، فهو عميد الرحلة البحرية و رجال الطاقم البحري و هو القائد الأعلى و المسؤول الأول عن سلامة السفينة و طاقمها وركابها.³

لكن يطرح التساؤل في الفرض الذي تكون فيه المخالفة مرتكبة من قبل الريان نفسه، عن السلطة التي تملك حق تأديبه، و هذا إن دل على شيء فإنه يدل على أن هناك جهات

¹ - المادة 460 من القانون البحري الجزائري.

² - المادة 461 من القانون البحري الجزائري.

³ - إيمان الجميل، الريان، المرجع السابق، صفحة 7، 8.

أخرى تملك سلطة التأديب و ممارستها. و هذا الأمر وضحتة المادة 472 من القانون البحري الجزائري التي تنص على ما يلي: " مع مراعاة أحكام التنظيم الجاري به العمل في هذا الشأن، ينطق ريان السفينة اتجاه أعضاء الطاقم بالعقوبات المذكورة في الفقرات أ، ب، ج من القانون البحري.

و ينطق مجهز السفينة بالعقوبات المنصوص عليها في الفقرات د، هـ، و ، ز، ح من نفس المادة.

و تصدر الوزارة المكلفة بالبحرية التجارية قرار شطب أو سحب الشهادات¹.
وعليه السلطات التأديبية على متن السفينة، أو الجهات التي لها الحق في النطق بالعقوبات التأديبية البحرية هي:

- الريان.

- المجهز .

- الوزارة المكلفة بالبحرية التجارية.

القانون البحري لم يوضح السلطة التي لها حق تأديب العامل البحري فحسب و إنما وضح أيضا المخالفات و الأخطاء المتعلقة بالوظيفة و التي من شأنها المساس بسلامة الرحلة البحرية، والبضائع المشحونة على متن السفينة وكذا أمن الطاقم و المبحرين على متنها.

ثانيا: تصنيف المخالفات التأديبية.

بعد أن عرفنا الخطأ التأديبي فيما سبق، وتطرقنا لمختلف النقط المتعلقة به و وضحتنا السلطة التي تملك حق التأديب على متن السفن سنتعرض في هذا المقام لتصنيفات المخالفات التأديبية في مجال العمل البحري، إذ تنقسم هذه الأخيرة إلى صورتين، مخالفات مرتكبة من قبل أفراد الطاقم ككل و أخرى تخص الريان فقط.

¹ - المادة 471 من القانون البحري الجزائري.

1- المخالفات التأديبية المرتكبة من قبل الطاقم ككل.

- هذا النوع من المخالفات يرتكبها جميع أفراد الطاقم بما فيهم الربان و تتمثل فيما يلي:
- التهاون في الخدمة الربعية أو الحراسة أو أي خدمة أخرى.
 - العصيان لكل أمر يتعلق بالخدمة و صادر عن موظف أعلى.
 - التغيب عن السفينة بدون رخصة.
 - عدم مراعاة التعليمات المتعلقة بالأمن و الصحة و شروط العمل و كذلك الحريق.
 - الاتلاف المتعمد للمعدات و الأدوات و الأشياء المفيدة للملاحة و تحميل و تفريغ البضائع أو سلامة السفن.
 - الإدخال أو القبول المتعمد للأشخاص غير المرخص لهم بالصعود على متن السفينة.
 - الإدخال أو القبول المتعمد على متن السفينة للأشياء و البضائع المذكورة في المادة 423 من القانون البحري.¹
 - السكر على متن السفينة أثناء الخدمة أو السكر خارج السفينة إذا نجر عنه فضيحة علنية.
 - عدم مراعاة أنظمة التعاون و المساندة و الحياة المشتركة و خاصة عدم الاحترام المتبادل بين أفراد الطاقم و الشتم و كذلك الشجار والخصام على متن السفينة.²
 - كل المخالفات الأخرى الماسة بالأنظمة البحرية الجاري بها العمل.³

تجدر الإشارة إلى أن الفقرة الأخيرة من المادة جاءت واسعة جداً، حيث اعتبرت كل مخالفة أخرى تمس بالأنظمة البحرية الجاري بها العمل تعد مخالفة تأديبية، مما يعني أن

¹- حيث منعت المادة 423 من القانون البحري الجزائري على البحار أن يحوز السلع و الأدوات المخصصة للبيع و لو كانت لاستعماله الشخصي أو لحسابه و ذلك بدون رخصة من المجهز و من شأنها تهديد سلامة السفينة و الأشخاص الموجودين على متنها أو لشحنتها و كذلك الأشياء التي تخضع حيازتها و نقلها على السفينة لأحكام مفيدة من طرف السلطات الجزائرية أو سلطات البلدان التي تتوقف فيها السفينة.

²- حيث تنص المادة 459 من القانون البحري الجزائري على ضرورة التعاون بين جميع أفراد الطاقم على متن السفينة ورعاية أنظمة التعاون و الحياة المشتركة و السهر على الثقة و الاحترام المتبادلين و المساهمة في حفظ النظام و الأمن على متن السفينة و ذلك لفائدتهم المشتركة و لتحقيق مهمتهم كما ينبغي.

³- المادة 469 من القانون البحري الجزائري.

هناك مخالفات أخرى غير المخالفات السابقة الذكر يعود تقديرها للسلطة التأديبية لكن شريطة عدم التعسف في ذلك ، مما يثبت أن مبدأ الشرعية غير مطلق في المجال التأديبي.

2- المخالفات التأديبية المرتكبة من قبل الريان.

كما هو معلوم فإن الريان يرتبط بمجهز السفينة بعقد عمل بحري شأنه في ذلك شأن باقي البحارة¹ لكن زيادة على ذلك يعد الريان نائباً قانونياً عن المجهز، مما يستدعي بدل عناية أكثر من قبله ليستطيع الوفاء بالالتزامات الواقعة على عاتقه، فمسؤولية الريان واسعة باتساع التزاماته و اختصاصاته.²

فالقانون البحري قرر مسؤولية الريان التأديبية إذا ارتكب مخالفة للنظام و الأحكام الواردة فيه و النصوص التطبيقية الأخرى و على وجه الخصوص ما يتعلق ب:

- قيد البحارة و إلزامية دفتر الطاقم على متن السفينة.
- اكتمال طاقم السفينة عند الضرورة.
- الاعتناء بالأشياء التي تركها على متن السفينة أحد أفراد الطاقم المتوفي أو المفقود أو الذي نقل إلى البر بسبب مرض.
- نزول أحد أفراد الطاقم إلى البر.
- التسجيلات في يومية السفينة.
- حماية القصر و أمن العمل على متن السفينة.
- تنظيم العمل و التموين و المنامة و الحماية الصحية على متن السفينة.
- مراعاة القواعد المنصوص عليها في الأنظمة.³

بحيث كل عامل بحري صدرت منه إحدى هذه المخالفات المنصوص عليها، فإنه يتعرض لعقوبة تأديبية تتناسب و نوع المخالفة المرتكبة حتى لا يكون هناك تعسف في توقيع

¹- عبد الرحيم عوض، المرجع السابق، صفحة 19.

²- علي البارودي ، هاني دويدار، المرجع السابق، صفحة 130.

³- المادة 470 من القانون البحري الجزائري.

الجزاء التأديبي على مرتكب المخالفة، لهذا نجد كل من العقوبة و إجراءات توقيعها تخضع أيضا لمبدأ الشرعية شأنها شأن المخالفة التأديبية، لهذا سنتعرض في المطلب الثاني للأحكام المتعلقة بالعقوبة التأديبية و إجراءات توقيعها.

المطلب الثاني: العقوبات و الإجراءات التأديبية.

إن تأديب العامل يرتكز أساسا على العقوبة المقررة في حقه و مدى عدالتها بالنسبة إليه، لذلك فإنه ليس من حق سلطة التأديب أن توقع سوى جزاء تتضمنه قاعدة ملزمة طبقا للنظام القانوني الذي يتم التأديب في ظله، و يترتب على ذلك التزام السلطة التأديبية عند تقرير العقوبة الملائمة لما ارتكبه من إثم ألا تخرج عن الجزاءات التأديبية المقررة في هذا النظام القانوني.¹ و ما الإجراءات التأديبية إلا ضمانا للعامل المخطئ عند مساءلته، لذلك قرر القانون مجموعة من الإجراءات لا بد من اتباعها في ممارسة السلطة التأديبية.

الفرع الأول: العقوبة التأديبية.

لكل مخالفة تأديبية جزاء تأديبيا و هو ما يعرف بالعقوبة التأديبية التي لا بد أن تكون ملائمة بمعنى تتناسب و الخطأ المرتكب لهذا نجدها تختلف باختلاف درجة الخطورة الفعل المرتكب.

أولا: تعريف العقوبة التأديبية.

لم يرد هناك تعريف للعقوبة التأديبية في التشريع الجزائري، فلا القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل و لا القانون البحري عرفا العقوبة التأديبية، لكن بالمقابل نجد الفقه أورد لها تعريفا.

حيث عرفها الأستاذ أحمية سليمان على أنها ذلك الإجراء الذي يتخذه صاحب العمل ضد العامل المخطئ سواء كان ذلك الإجراء ذا طابع معنوي أو أدبي كالإنذار و التوبيخ و غيرها من الجزاءات المعنوية، أو كان الإجراء ذا طابع مالي يأخذ شكل عقوبة مالية ، كحرمانه من

¹ - فهمي عزت ،المرجع السابق، صفحة 247.

بعض التعويضات أو المكافآت أو الامتيازات المالية أو خصم جزء من أجره ... إلى آخره.¹

كما عرفها الأستاذ محمد الفوزان على أنها ذلك الجزاء الذي يستطيع صاحب العمل ايقاعه على العامل، شريطة تقيده بما نص عليه النظام و عدم الخروج عنه.² و من هنا يتضح لنا أن الجزاء التأديبي قد يكون ماديا أو معنويا، كما أن سلطة رب العمل في توقيع الجزاء مقيدة بما تم النص عليه و في ذلك ضمانا و حماية للعامل.

ثانيا: تصنيف العقوبات التأديبية.

حسب المادة 472 من القانون البحري الجزائري فإن العقوبة التأديبية تنقسم إلى ثلاثة أصناف:

- عقوبات ينطق بها الريان تجاه رجال الطاقم.
- عقوبات ينطق بها المجهز.
- عقوبات تصدرها الوزارة المكلفة بالبحرية التجارية.

1- العقوبات التي ينطق بها الريان.

لقد حددت الفقرة الأولى من المادة 472 من القانون البحري الجزائري العقوبات التي ينطق بها الريان حيث جاء فيها: " مع مراعاة أحكام التنظيم المعمول به الجاري به العمل في هذا الشأن، ينطق ريان السفينة تجاه الطاقم بالعقوبات المذكورة في الفقرات أ،ب،ج من المادة 471 من نفس القانون". و عليه و برجوعنا للمادة 471 من القانون البحري فإنه يتضح لنا أن العقوبات التي ينطق بها الريان هي: التوبيخ ، الانذار الشفوي أو الكتابي، الايداع على متن السفينة.

أ- التوبيخ : و هو لوم المخطئ على الأخطاء المرتكبة من قبله، وهي عقوبة ليس لها أثر مالي، لهجته أشد من الانذار.

¹- أحمية سليمان، المرجع السابق، صفحة 202.

²- محمد الفوزان، المرجع السابق، صفحة 128.

ب- الإنذار: هو تنبيه العامل عن خطأ ارتكبه، و الطلب منه بعدم تكراره و غالباً ما تكون المخالفة في حالة الإنذار البسيطة.¹

كما يعرف الإنذار على أنه عقوبة معنوية ليس لها أثر مالي، و يتم توجيه الإنذار بخطاب من المسؤول إلى العامل، يشار فيه إلى أنه في حالة تكراره للمخالفة، فإنه سيواجه بعقوبة أشد، و يقصد من الإنذار تحذير العامل عند ارتكابه لمخالفة بسيطة، حتى لا يتعرض لجزاء أشد في المستقبل.² و من هنا يتضح لنا أن الإنذار قد يوجه شفاهة على شكل تحذير للعامل و توجيهه من أجل تقويم سلوكه الوظيفي، و قد يوجه كتابة بحيث يتم تحذير العامل كتابة بحيث يتم تحرير الخطأ الذي يرتكبه كتابة بغية تحسين سلوك العامل.

ج - الإيداع على متن السفينة: و معناه أن يتم توقيف البحار و أن يمنع من مغادرة السفينة عند رسوها في الميناء و طبعاً يتم وقفه عن العمل أيضاً.

2- العقوبات التي ينطق بها المجهز.

ينطق المجهز بالعقوبات المنصوص عليها في الفقرات د، هـ، و ، ز ، ح من المادة 471 من القانون البحري الجزائري و التي أحالت إليها المادة 472 المذكورة سابقاً وهي:

- التأنيب: و هو ذلك التوبيخ الصادر من المجهز يلوم فيه البحار عن الأخطاء المرتكبة.
- المنع من ممارسة وظيفة على متن السفينة لمدة تتراوح بين ثلاثة أشهر إلى عام واحد.
- الإيقاف عن الخدمة لمدة ستة أشهر دون راتب أثناء هذه المدة، بمعنى أن العقوبة هنا تكون أكثر شدة من سابقتها حيث تشمل تأديب العامل من ناحيتين مادياً ومعنوياً.
- التنزيل من الرتبة، يعني من رتبته التي يشغلها إلى رتبة أقل.
- العزل: و يكون نتيجة تنحية العامل عن العمل، و يكون نتيجة ارتكابه خطأ جسيماً، و هي أقصى العقوبات و أشدها.

¹- محمد الفوزان المرجع السابق، صفحة 129.

²- محمد بن شيخ بن عبد العزيز بن ناصر الرشيد، حقوق الموظف العام في المملكة العربية السعودية، طبعة ثاني، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض 2011، صفحة 209.

3 - العقوبات التي تنطق بها الوزارة المكلفة بالبحرية التجارية.

حسب المادة 472 فقرة 3 من القانون البحري الجزائري فإنه تصدر الوزارة المكلفة بالبحرية التجارية قرار شطب أو سحب الشهادات على أن يتم تحديد حالات السحب المؤقت أو النهائي للشهادات و الشطب عن طريق التنظيم.

صدر في هذا الشأن المرسوم التنفيذي رقم 338-2000 المحدد لحالات السحب المؤقت أو النهائي لشهادات الكفاءة الخاصة بالملاحة البحرية و الشطب من سجل رجال البحر و شروطهما¹، حيث جاء في المادة الأولى منه ما يلي: " عملا بأحكام المادة 472 من الأمر 76-80 المؤرخ في 23 أكتوبر 1976، يحدد هذا المرسوم حالات السحب المؤقت أو النهائي لشهادات الكفاءة الخاصة بالملاحة البحرية و الشطب من سجل رجال البحر و شروطهما. و يمكن أن تكون شهادات كفاءة الملاحة المسلمة في إطار التنظيم المعمول به موضوع سحب مؤقت أو نهائي حسب الشروط المحددة في هذا المرسوم² على النحو التالي:

أ- السحب المؤقت:

بناء على التقرير المفصل للإدارة البحرية المحلية فإنه يصرح بالسحب المؤقت لشهادة الكفاءة الخاصة بالملاحة البحرية الوزير المكلف بالبحرية التجارية اتجاه:

- الريان و ذلك لمدة شهرين إلى ستة أشهر و ذلك حسب طبيعة المخالفة المرتكبة و خطورتها ، عند ارتكابه إحدى المخالفات المنصوص عليها في المادة 470 من القانون البحري الجزائري وهي:

- قيد البحارة و إلزامية وجود دفتر الطاقم على متن السفينة.

- اكتمال طاقم السفينة عند الضرورة.

¹- هو المرسوم التنفيذي رقم 338-2000 المؤرخ في 28 رجب عام 1421 الموافق ل 26 أكتوبر سنة 2006، يحدد حالات السحب المؤقت أو النهائي لشهادات الكفاءة الخاصة بالملاحة البحرية و الشطب من سجل رجال البحر و شروطهما (جريدة رسمية رقم 64 لسنة 2000).

²- المادة 02 من المرسوم التنفيذي 338-2000 المذكور أعلاه.

- الاعتناء بالأشياء التي تركها على متن السفينة أحد أفراد الطاقم المتوفي أو المفقود أو الذي نقل إلى البر بسبب المرض.
- نزول أحد أفراد الطاقم إلى البر.
- التسجيلات في يومية السفينة.
- حماية القصر و أمن العمل على متن السفينة.
- تنظيم العمل و التمويل و المنامة و الحماية الصحية على متن السفينة.
- مراعاة القواعد المنصوص عليها في الأنظمة البحرية.

كما تسحب من الريان شهادة الكفاءة مؤقتا إذا كان محلا للعقوبة في الحالات المذكورة في النقطتين الثانية والرابعة من المادة 477 من القانون البحري الجزائري و هما:

- السكر على متن السفينة دون الاخلال بالنظام و خارج الخدمة.
- عدم مراعاة القواعد التعاون و المساعدة المتبادلة و قواعد الحياة المشتركة.¹

حسب الفقرة الثالثة من المادة الثالثة من نفس المرسوم فإنه تسحب شهادة الكفاءة الخاصة بالملاحة البحرية من البحارة الآخرين لمدة شهر واحد إلى ستة أشهر حسب طبيعة المخالفة و خطورتها إما عند ارتكابهم لإحدى المخالفات المحددة في المادة 469 من القانون البحري الجزائري و هي:

- التهاون في الخدمة الربعية أو الحراسة أو أي خدمة أخرى.
- العصيان لكل أمر يتعلق بالخدمة و صادر عن موظف أعلى.
- التغيب على السفينة بدون رخصة.
- عدم مراعاة التعليمات المتعلقة بالأمن و الصحة و شروط العمل و كذلك الحريق.
- الاتلاف المتعمد للمعدات و الأدوات و الأشياء المفيدة للملاحة و تحميل و تفرغ البضائع أو سلامة السفينة.
- الإدخال أو القبول المؤقت المتعمد للأشخاص على متن السفينة.

¹-المادة 03 فقرة 1 من المرسوم التنفيذي 2000-338 المحدد لحالات السحب المؤقت أو النهائي لشهادات الكفاءة المذكور سابقا.

- الإدخال أو القبول المتعمد على متن السفينة السلع والأدوات المخصصة للبيع و لو كانت لاستعماله الشخصي أو لحسابه و ذلك بدون رخصة من المجهز و التي من شأنها تهديد سلامة السفينة و الأشخاص الموجودين على متنها أو لشحنها و كذلك الأشياء التي تخضع حيازتها و نقلها على السفينة لأحكام مقيدة من طرف السلطات الجزائرية أو السلطات التي تتوقف فيها السفينة.¹

- السكر على متن السفينة أثناء الخدمة أو السكر خارج السفينة إذا انجر عنه فضيحة علنية.

- عدم مراعاة أنظمة التعاون و المساندة و الحياة المشتركة وخاصة عدم الاحترام والشم و الشجار و الخصام على متن السفينة.

- كل المخالفات الأخرى الماسة بالأنظمة البحرية الجاري بها العمل.

كما يتم سحب هذه الشهادات مؤقتا من باقي البحارة في حالة تعرضهم لإحدى العقوبات المنصوص عليها في المادة 477 من القانون البحري الجزائري أي بالحبس من عشرة أيام إلى شهر واحد و بغرامة من 1000 دج إلى 10000 دج عند ارتكابه:

- العصيان البسيط لكل أمر يتعلق بالخدمة دون الامتثال لإنذار رسمي صادر عن مسؤول من رتبة أعلى.

- السكر على متن السفينة دون إخلال بالنظام و خارج الخدمة.

- غياب غير قانوني على متن السفينة، يرتكبه إما بحار ليس في الخدمة أو بحار ملحق بمنصب غير مركز الحراسة أو الأمن.

- عدم مراعاة قواعد التعاون و المساعدة المتبادلة و قواعد الحياة المشتركة.

في الحالات السابقة الذكر يكون البحار عرضة للسحب المؤقت لشهادات الكفاءة الخاصة بالملاحة البحرية، كما يمكن أن يكون محلا للسحب النهائي لشهادات الملاحة في حالات أخرى.

¹- هي الحالات المنصوص عليها في المادة 423 من القانون البحري السابقة الذكر في هامش الصفحة 175.

ب- السحب النهائي:

يتعرض البحار للسحب النهائي لشهادات الكفاءة الخاصة بالملاحة البحرية بناء على التقرير المفصل للإدارة البحرية المحلية و بتصريح من الوزير الملف بالبحرية التجارية في الحالات التالية:

- حالة العود إلى ارتكاب المخالفات التي أفضت إلى السحب المؤقت لشهادة الكفاءة.
- حالة الحكم على الريان أو أي عضو في الطاقم متحصل على شهادة الكفاءة بعقوبة جنحية أو جنائية محددة في أحكام القانون البحري.
- حالة فقدان حامل الشهادة الكفاءة الجنسية الجزائرية.
- حالة العجز الدائم الذي يعاينه الطبيب المؤهل من الإدارة البحرية المختصة.¹

أما بشأن إجراءات السحب سواء كان نهائياً أو مؤقتاً للشهادات فإنه بناء على نص المادة 5 من نفس المرسوم 2000-338، يقوم مجهز السفينة بإصدار تقرير مفصل للإدارة البحرية المحلية التي يتعين عليها إرساله فوراً إلى الوزير المكلف بالبحرية التجارية، مدعماً بآرائه و ملاحظاته بغية إصدار العقوبات المنصوص عليها في ذات المرسوم. ويتم تبليغ الإدارة البحرية المحلية و المعني بالأمر بمقرر السحب المؤقت أو النهائي لشهادة الكفاءة برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام ، وترسل نسخة منه إلى مجهز السفينة المعني.

ج - الشطب من سجل رجال البحر.

إن الشطب من سجل رجال البحر يؤدي إلى فقدان صفة البحار ، ويصدر الوزير المكلف بالبحرية التجارية قرار الشطب في الحالات التالية:

- بطلب من البحار.
- في حالة السحب النهائي لشهادة الكفاءة و لما يرد فيها منع ممارسة أي وظيفة أخرى على متن السفينة.
- عند فقدان الجنسية الجزائرية.

¹- المادة 4 من المرسوم التنفيذي 2000-338 المحدد لحالات السحب المؤقت أو النهائي لشهادات الكفاءة السابق الذكر.

- عند وفاة البحار .
 - في حالة عدم ممارسة وظيفة فعليه على متن السفينة أكثر من ثلاث سنوات متتالية.
 - في حالة العجز الدائم للبحار الذي يعاينه الطبيب المؤهل من الإدارة البحرية المختصة.
 - في حالة الحكم على البحار بجرح و جرائم في إطار التشريع المعمول به.¹
- ويعد الشطب من سجل رجال البحر من أقصى العقوبات التي توقع على البحار كونها تنفي هذه الصفة عنه و تؤدي إلى فقدانها.

بعد أن تطرقنا إلى تصنيف العقوبات التأديبية التي توقع على البحار سندرس مختلف الإجراءات المتبعة لتأديبه في حال ارتكابه للمخالفة في الفرع الثاني.

الفرع الثاني: الإجراءات التأديبية.

كما هو معلوم فإن أساس حق التأديب في مختلف النظم هو السلطة، و طبيعة التأديب بالرغم من أن لها طابع عقابي، إلا أن جمهور الفقهاء يتفق في تقييد السلطات التأديبية و بالتالي الإجراءات المتبعة في توقيعها إلى مبدأ الشرعية و ذلك لأن مبدأ الشرعية هو الضمانة الأساسية و الفعالة لحماية العاملين ضد التعسف.² و حسب نصوص و مواد القانون البحري الجزائري المتفرقة و الخاصة بالإجراءات التأديبية سنحاول شرح مختلف هذه الإجراءات.

أولاً: تدوين المخالفات في سجل خاص بها.

حسب نص المادة 562 فقرة 3 من القانون البحري الجزائري، فإنه لا بد على الريان عندما يعلم بمخالفة ارتكبت على متن السفينة أن يدون على الفور في سجل المخالفات طبيعة المخالفات و الإجراءات المتخذة. إذ يتوجب على الريان إمساك سجل خاص يدعى " سجل المخالفات " على متن كل سفينة جزائرية تفوق حمولتها الإجمالية 30 طناً، بحيث يدون فيه طبيعة

¹- المادة 6 المرسوم التنفيذي 2000-338 المحدد لحالات السحب المؤقت و النهائي لشهادة الكفاءة السابق الذكر .

²- فهمي عزت، المرجع السابق، صفحة 77.

المخالفات البحرية المرتكبة على متن السفينة و نتيجة التحريات التي أجريت و كذا الإجراءات المتخذة وفقا للقوانين والأنظمة.¹

بعد تدوين هذه المخالفات و طبيعتها على هذا السجل و ما تم التوصل إليه من تحريات و ما اتخذ بشأنها من إجراءات، فإنه بمقتضى المادة 562 فقرة 5 من القانون البحري الجزائري لا بد من أن يطلع مرتكب المخالفات على هذه البيانات و يطلب منه التوقيع عليه، و في حالة رفضه التوقيع بدون هذا الرفض أيضا في هذا السجل.

كما يجب أن تسجل في دفتر السفينة جميع الوسائل المستعملة من طرف الربان في إطار سلطته على متنها حسب نص المادة 458 من القانون البحري الجزائري. و يجب أن يقدم سجل المخالفات في اليومين التاليين لوصول السفينة إلى الميناء، إلى إدارة الشؤون البحرية ، كلما ارتكبت مخالفة بحرية وكذا ملف التحريات التمهيدية التي أجريت بخصوص هذه المخالفة.²

ثانيا: إجراء تحقيق.

عندما يعلم الربان بمخالفة ارتكبت على متن السفينة، يقوم فورا بإجراء تحقيق،³ حيث أنه لا تصدر العقوبات التأديبية إلا بعد إجراء التحقيق المنصوص عليه أدناه و حسب طبيعة و خطورة الخطأ المرتكب من أحد أفراد الطاقم مع الأخذ بعين الاعتبار لأسباب فعله و مزاجه و سلوكه العادي على متن السفينة و كذلك الضرر اللاحق في مجال نظام و أمن السفينة. و حسب المادة 562 فقرة 2 من القانون البحري الجزائري فإنه يتم التحقيق باستجواب الربان لمرتكب المخالفة حول الوقائع المنسوبة إليه، والاستماع إلى شهود الإثبات و شهود النفي.

¹ - المادة 559 من القانون البحري الجزائري.

² - المادة 560 من القانون البحري الجزائري.

³ - المادة 562 فقرة 1 من القانون البحري الجزائري.

و حسب نتائج التحقيق باستطاعة الريان إما أن يبرئ ذمة المتهم أو يسلط عليه عقوبة تأديبية.

ثالثا: التفتيش.

لقد أجاز القانون للريان القيام بالتفتيش إذا اشتبه في أحد أفراد الطاقم أنه يحمل على متن السفينة السلع و الأدوات المخصصة للبيع و إن كانت لاستعماله أو لحسابه الخاص، دونما ترخيص له من المجهز بذلك و كان من شأنها تهديد سلامة السفينة و الأشخاص الموجودين على متنها أو لشحناتها و كذلك الأشياء التي تخضع حيازتها و نقلها على السفينة لأحكام مفيدة من طرف السلطات الجزائرية أو سلطات البلدان التي تتوقف فيها السفينة.¹

حسب نص المادة 457 فقرة 2 من القانون البحري الجزائري فإنه يجوز للريان تبعا لنتائج التفتيش و نوع الأشياء المكتشفة، وضع تلك الأشياء تحت الحراسة أو حفظها بطريقة أو بأخرى، و إذا كانت هذه الأشياء تهدد صحة أو حياة الأشخاص المبحرين على متن السفينة أو سلامتها أو حمولتها أو يمكن أن تؤدي إلى فرض عقوبات على السفينة أو سلامتها من طرف السلطات المختصة، فإنه يحق للريان أن يقوم بإتلافها.

كما أنه بحكم واجب الريان في تأمين النظام و الأمن على متن السفينة و السهر على التنفيذ السليم للرحلة البحرية، فإنه أتيحت له جميع الوسائل الضرورية و المنصوص عليها في الأحكام التشريعية و النظامية الجاري بها العمل و يعد التفتيش من بينها، و له أيضا الحق في الحبس الاحتياطي لكل شخص موجود على متن السفينة يهدد سلامتها و أمنها.

رابعا: الحبس الاحتياطي.

إذ يجوز للريان حين ممارسته لسلطته أثناء الرحلة أن يوقف احتياطيا أي شخص موجود على متن السفينة، و يعتبر ذا سيرة خطيرة على سلامة

¹ - المادة 457 فقرة 1 من القانون البحري الجزائري.

السفينة و الأشخاص المبحرين على متنها أو على حمولتها،¹ لكن لا يرخص باستعمال هذا الإجراء إلا في حالة ما إذا ظهر أو اتضح أن الوسائل الأخرى غير كافية. و يمكن اللجوء للحبس الاحتياطي في حالة ما إذا كان تصرف أو سلوك شخص مبحر على متن السفينة يشكل تهديدا لنظامها وسلامتها أو يعرقل التنفيذ السليم للالتزامات الربان. شريطة ألا يتعدى الحبس الاحتياطي لشخص على متن السفينة المدة التي تلي وصول السفينة لأول ميناء جزائري أو ميناء البلد الذي ينتمي إليه المحبوس للسلطات المختصة مع ارفاق تقرير بحبسه على متن السفينة.²

تجدر الإشارة في الأخير إلى أنه تتقادم ملاحقة الخطأ التأديبي بانقضاء ستة أشهر اعتبارا من اليوم الذي ارتكب فيه الخطأ عملا بنص المادة 476 من القانون البحري الجزائري.

لقد قلنا سابقا أن الجزاء التأديبي هو جزاء مهني، قد يجرى العامل من حقوقه المهنية أو ينقصها بصفة مؤقتة أو نهائية، في حين نجد العقوبة الجنائية ترد على حرية الشخص المخالف أو على ملكيته، فالبحار يخضع لنظام تأديبي فصلنا فيه سابقا و نظام جزائي سيأتي التفصيل فيه في المبحث الثاني من هذا الفصل.

¹ - المادة 454 من القانون البحري الجزائري.

² - المادة 455 من القانون البحري الجزائري.

المبحث الثاني: النظام الجزائي للبحارة.

العقوبة في المفهوم التقليدي عبارة عن إجراء يستهدف إنزال آلام بالفرد من قبل السلطة بمناسبة ارتكابه جريمة، أو هي ردة فعل اجتماعية على عمل مخالف للقانون، و ردة الفعل تتجسد بتدابير إكراهية تطال الفرد في شخصه أو حقوقه أو ذمته المالية.¹ و هذه العقوبة تخضع لمبدأ الشرعية كما سبق و قلنا، لأن المشرع وحده هو الذي يملك تحديد الأفعال المعاقب عليها و المسماة " بالجرائم " و تحديد الجزاءات التي توقع على مرتكبيها و المسماة " بالعقوبات"، مما يترتب عليه أنه لا يمكن أن يعتبر الفعل من قبيل الجرائم و يعاقب مرتكبيه مهما كان هذا الفعل منافيا للآداب أو المصلحة العامة إذا لم يكن منصوصا عليه قانونا، ذلك لأنه حسب هذا المبدأ لا يمكن أن تخلق جرائم و لا أن تبتكر عقوبات.²

لم يضع المشرع تعريفا محددًا للمسؤولية الجزائية، تاركًا ذلك للفقهاء مما أدى إلى اختلاف الآراء حول ماهيتها³، ونحن مع الدكتور عبد الرحيم عوض إذ يرى أن المسؤولية الجنائية

¹ - علي محمد جعفر، العقوبات و التدابير و أساليب تنفيذها، طبعة أولى، المؤسسة الجامعية للنشر و التوزيع، لبنان، 1988، ص 05.

² - علي حسن الخلف، سلطان عبد القادر الشاوي، المبادئ العامة في قانون العقوبات، طبعة ثانية، المكتبة القانونية، العراق، 2010، صفحة 30.

³ - إن اختلاف الفقهاء حول تعريف المسؤولية الجزائية كان على النحو التالي:

- الرأي الأول: ذهب إلى القول بأن أركان المسؤولية الجزائية هي ذاتها الأركان القانونية للجريمة.
- الرأي الثاني: هو يناقض الرأي الثاني تماما حيث قرر أن للمسؤولية الجنائية مفهوما مختلفا عن الجريمة، ودليلهم على ذلك في أن العقل يؤكد أن أركان الجريمة تتوافر بداءة في حق مرتكبها، ثم تتعدّد مسؤوليته الجنائية عن ارتكاب الجريمة، أي أن المسؤولية أثر لتوافر أركان الجريمة و أنها ليست ركنا من الأركان المكونة لها.
- الرأي الثالث: حيث ينظر هذا الرأي للركن المعنوي للجريمة بنظرة أوسع و أشمل، ليدخل في نطاقه كافة العناصر النفسية، و الذهنية للمجرم حال ارتكابه للجريمة، وكذلك يندرج ضمن موانع المسؤولية الجنائية، مما يجعل من المسؤولية الجنائية من عناصر الركن المعنوي.
- الرأي الرابع: بخلاف الرأي السابق فإن أنصار هذا الرأي ينظرون إلى الركن المعنوي للجريمة من منظور ضيق، كونه يتكون من النشاط الذهني والنفساني للجاني فقط، ولا بد من التثبيت من الركن المعنوي للجريمة أولا للقول بانعقاد المسؤولية الجنائية من عدمه.

عبارة عن نتيجة مقدمتها الجريمة المرتكبة بأركانها القانوني، والمادي و المعنوي، شريطة توافر الإدراك و الحرية في الاختيار في حق المتهم المسند إليه الجرم المرتكب.¹

أما عن البحارة فنجدهم يخضعون لنظام جزائي خاص يختلف عن عمال البر، و يمكن تفسير هذه النصوص بالعامل التاريخي، كون البحرية العسكرية و التجارية تحت وصاية مشتركة، لكن تم الإبقاء على تلك القواعد مع التخفيف من شدتها، و ذلك راجع للأخطار البحرية التي تواجه السفينة من ناحية، و حفاظا على أمن و سلامة الأشخاص و البضائع على متنها من ناحية أخرى.² و تعد الجرائم البحرية أشد خطورة من الأخطاء التأديبية، و هي تقسم حسب جسامتها إلى مخالفات و جنح و جنایات، منها ما يمس بأمن و نظام الملاحة البحرية و منها ما يمس بالنظام و الأمن على متن السفينة.

لهذا سنحاول في هذا المبحث التعرف على مختلف الأحكام الجزائية التي يخضع لها البحارة على ضوء ما ورد في القانون البحري من أحكام خاصة، و ما يحيلنا إليه من أحكام عامة واردة في قانون العقوبات

المطلب الأول: المخالفات البحرية.

لقد قسم المشرع المخالفات البحرية حسب درجة خطورتها و مرتكبيها إلى مخالفات من الدرجة الأولى و مخالفات من الدرجة الثانية، كما نجده قد خصها بأحكام خاصة من حيث الاختصاص والإجراء.

الفرع الأول: تصنيف المخالفات البحرية.

ما نلاحظه أن المشرع الجزائري اعتمد في تقسيم الجريمة على الخطورة و شدة الجسامة، حيث اعتبر المخالفة هي الأقل ضررا أو ذات الضرر الضعيف أو التافه و الأخف عقوبة

¹ - عبد الرحيم عوض، المرجع السابق، صفحة 260.

² - René Rodier, traité générale du droit maritime, l'armement, Dalloz, paris, page 136.

مقارنة مع الجنحة والجناية. و قسم القانون البحري الجزائري المخالفة البحرية بدورها إلى مخالفات من الدرجة الأولى و مخالفات من الدرجة الثانية.

أولا : المخالفات من الدرجة الأولى.

هي تلك المخالفات المعاقب عليها بالحبس من عشرة أيام إلى شهر واحد و بغرامة مالية من 1000 دج إلى 10000 دج.، حيث يعاقب بهذه العقوبة كل عضو طاقم يرتكب أحد الأعمال الآتية:

- العصيان البسيط لكل أمر يتعلق بالخدمة دون الامتثال لإنذار رسمي صادر عن مسؤول من رتبة أعلى.

- السكر على متن السفينة دون الإخلال بالنظام و خارج الخدمة.

- الغياب غير القانوني على متن السفينة، الذي يرتكبه إما بحار ليس في الخدمة أو بحار ملحق بمنصب من غير مركز الحراسة والأمن.

- عدم مراعاة قواعد التعاون و المساعدة المتبادلة و قواعد الحياة المشتركة.¹

و بالتالي إذا ارتكب أحد أفراد الطاقم أحد الأفعال المذكورة، فإنه يعد مرتكبا لمخالفة بحرية من الدرجة الأولى و يعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في مطلع المادة 477 من القانون البحري الجزائري.

ثانيا : المخالفات من الدرجة الثانية.

تعد مخالفة من الدرجة الثانية الأعمال التالية:

- كل مخالفة من الدرجة الأولى مرتكبة خلال نفس الإركاب من قبل كل شخص راكب.

- كل خطأ يرتكب خلال ممارسة المهنة من شأنه الإضرار بأمن السفينة.

- رفض الامتثال أو عدم الازعان لكل أمر يتعلق بالخدمة بعد إنذار رسمي من شخص

أعلى رتبة إلى بحار أو من طرف الريان إلى أحد الركاب.

- السكر على متن السفينة مع إحداث فوضى.

¹- أنظر المادة 477 من القانون البحري الجزائري.

- عدم احترام من هو أعلى مرتبة أو شتم مباشر للمرؤوس على متن السفينة أو اليايسة.
 - الإهمال في النوبة أو الحراسة، لا سيما النوم خلال الخدمة.
 - إشعال النار دون إذن أو التدخين في الأماكن التي يمنع فيها التدخين.
 - استعمال غير مرخص به لمركبة تابعة للسفينة دون ضياعها أو إتلافها أو إهمالها.
 - غياب بدون رخصة على المتن لأحد البحارة عندما يكون ملحقا بمركز حراسة أو أمن دون أن يتسبب غيابه في خسائر للسفينة.
 - غياب بدون رخصة على المتن في الموانئ الأجنبية، لبحار ليس في الخدمة عندما لا يمنعه هذا الغياب من استئناف خدمته على متن السفينة.
 - إتلاف العتاد بصفة غير إرادية.
 - تخلي غير مبرر عن الحجرة، لراكب في حالة إيقاف.
 - تخلي غير مبرر لعضو الطاقم عن مركز الحراسة.
 - الشجار بدون اعتداء.
- فكل عضو من أعضاء الطاقم يرتكب إحدى هذه الأفعال يعد قد ارتكب مخالفة من الدرجة الثانية و يعاقب بالحبس من عشرة أيام إلى شهرين و بغرامة مالية من 2000 دج إلى 20000 دج.¹

الفرع الثاني: الاختصاص و الإجراء في نظر المخالفات البحرية.

يضيفي المشرع على الربان صفة رجال الضبطية القضائية بالنسبة للجرائم التي ترتكب على ظهر السفينة سواء كان مرتكبها من البحارة أو كان من المسافرين، فإن الربان في هذه الحالة هو الذي يتولى إجراء التحريات الأولية، و جمع المعلومات عن مرتكب الجريمة، و يقوم بتدوين محضر يثبت فيه التحريات و المعلومات. كما أن له الحق في إصدار الأمر بالقبض على المتهم و حبسه احتياطيا، و كل ذلك طبعا عندما تكون السفينة في عرض البحر أو في ميناء ليس فيه تمثيل قنصلي، حيث تسند

¹- حسب ما جاء في نص المادة 478 من القانون البحري الجزائري.

هذه المهام للريان إلى أن يتم تسليم المتهم إلى الميناء الذي تم به تسجيل السفينة.¹

حيث تنص المادة 557 من القانون البحري الجزائري أنه: " زيادة على ضباط الشرطة القضائية و الأشخاص المذكورين في التشريع المعمول به ، فإن الأشخاص المؤهلين لبحث ومعاينة المخالفات البحرية هم:

- ربان السفن التي ارتكبت على متنها المخالفات.
- المتصرفون في الشؤون البحرية و مفتشو الملاحة و العمل البحري.
- الأعوان المحلفون التابعون للمصلحة الوطنية لحراسة الشواطئ.

حيث تؤدي الفئتان الأوليتان اليمين الشرعية أمام الجهات القضائية المختصة في مكان إقامتهما".

من نص المادة 557 المذكورة أعلاه يتضح لنا الأشخاص المؤهلون لبحث ومعاينة المخالفات البحرية و الذين يتبعون من أجل تحقيق ذلك الإجراءات التالية:

أولاً: السجلات الخاصة بالمخالفات و المتابعات القضائية.

لا بد على الريان و متصرف الشؤون البحرية أن يمسا سجلات خاصة يدونان فيها مجموعة من المعلومات تخص المخالفات المرتكبة و كذا العقوبات المنطوق بها و هذا حسب نوع كل سجل على النحو التالي:

1- السجل الممسوك من طرف ريان السفينة.

أوجبت المادة 559 من القانون البحري الجزائري على ريان السفينة التي تفوق حمولتها الإجمالية 30 طنا بأن يمسا سجلا يسمى " سجل المخالفات" على أن يدون فيه المعلومات التالية:

- طبيعة المخالفات المرتكبة على متن السفينة.
- نتيجة التحريات التي أجريت.

¹ - علاء الدين زكي، المسؤولية الجنائية لريان السفينة، دراسة مقارنة ، طبعة أولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2015، صفحة 634.

- الاجراءات المتخذة وفقا للقوانين و الأنظمة.

بالنسبة لهذا السجل هو نفسه الذي تحدثنا عنه سابقا و الذي تدون فيه المخالفات التأديبية المرتكبة على متن السفينة، على أن يقدم هذا السجل إلى إدارة الشؤون البحرية في اليومين التاليين لوصول السفينة إلى الميناء كلما ارتكبت مخالفة، مدعما بملف التحريات التمهيدية التي أجريت بخصوص المخالفة المرتكبة.¹

2- السجل الممسوك من قبل متصرف الشؤون البحرية.

إذ يمسك متصرف الشؤون البحرية سجلا خاصا يدعى " سجل المتابعات القضائية" يدون فيه العقوبات التي نطقت بها الجهة القضائية المختصة، حيث تسجل العقوبات بالإسناد إلى البطاقة القضائية رقم "2" ² في بطاقة ترقيم البحار المرتكب للمخالفة.³

ثانيا: مباشرة التحقيق.

إذا وقعت جريمة على ظهر السفينة تولى الريان إلى حين و صول السلطة المختصة جمع الاستدلالات و إجراء التحريات التي لا تحتل التأخير.⁴ إذ يختص هذا الأخير بالنظر في المخالفات التي تقع في عرض البحر و توقيع الجزاءات المقررة لها، إلا أنه لا يجوز له توقيع أي جزاء دون إجراء تحقيق يسمع فيه أقوال صاحب الشأن عن الأفعال المنسوبة إليه و أقوال شهود الإثبات وشهود النفي مع تحرير محضر بهذه الأقوال.⁵

¹- المادة 560 من القانون البحري الجزائري.

²- هي عبارة عن بطاقة من بطاقات الصحيفة العدلية، حيث توجد لدى كل مجلس قضائي مصلحة لصحيفة السوابق القضائية يديرها كاتب ضبط ذلك المجلس تحت إشراف النائب العام، وتختص هذه المصلحة بمسك صحيفة السوابق القضائية لجميع الأشخاص المولودين بدائرة ذلك المجلس من خلال تركيز جميع البطاقات رقم 01 و تسليم كشوف أو مستخرجات يطلق عليها اسم البطاقات رقم 02 و 03.

³- المادة 561 من القانون البحري الجزائري.

⁴- إيمان الجميل، الريان، المرجع السابق، صفحة 68.

⁵- علاء الدين زكي، المرجع السابق، صفحة 235.

هذا ما جاء في نص المادة 562 من القانون البحري الجزائري التي ألزمت ربان السفينة فور علمه بمخالفة ارتكبت على متن السفينة أن يقوم بإجراء تحقيق ، بحيث يقوم باستجواب مرتكبها حول الوقائع المنسوبة إليه، ويستمع إلى شهود الإثبات و شهود النفي. على أن يقوم بتدوين طبيعة المخالفات و الاجراءات المتخذة، و يطلع مرتكبها على هذه البيانات و يطلب منه توقيعها، وفي حالة رفضه التوقيع يسجل رفضه في نفس السجل.¹

ترسل المحاضر المتعلقة بتحريرات ومعاينات المخالفات الموقعة حسب الأصول، والمعدة وفقا لأحكام قانون الإجراءات الجزائية من طرف الأشخاص المذكورين في المادة 557 من القانون البحري الجزائري إلى وكيل الجمهورية و تكون حجيتها صالحة إلى أن يثبت العكس و لا تخضع المحاضر إلى التأكيد.²

تجدر الإشارة إلى أن سلطة الربان في التحقيق مقررة منذ القديم، لكن يرى الشراح أن سلطة الربان تنتهي بانتهاء الرحلة البحرية أو بوصول السفينة إلى ميناء تسجيلها أو بوصول صاحب الشأن إلى غايته، و في هذه الحالة يتوجب على الربان تسليم المتهم إلى السلطات المختصة مع محضر التحقيق الذي أجراه.

سلطة الربان في التحقيق شاملة يخضع لها كل الموجودين على متن السفينة من بحارة و ركاب، إلا أنها تبقى سلطات استثنائية بالنسبة للقواعد العامة المقررة في القانون، لكن إسنادها له على خلاف هذه القواعد يرجع إلى وجود السفينة في عرض البحر بعيدا عن سلطات الدولة. فلم يكن هناك مناص من إسناد السلطة للربان و اعتباره ممثل للسلطة العامة ، فهو في هذه الحالة يعد عضوا من أعضاء النيابة العامة و قاض من قضاة التحقيق بحكم وجوده في السفينة على رأس الرحلة و بعيدا عن سلطات الدولة.

¹ - المادة 562 فقرة 1 ، 2،4،5 من القانون البحري الجزائري.

² - المادة 558 من القانون البحري الجزائري.

فالضرورة إذن هي التي تقضي بتحويل الريان تلك السلطات الاستثنائية و تجعل منه محققا وقاضيا عند اللزوم.¹

ثالثا: وضع مرتكب المخالفة تحت المراقبة.

حسب المادة 562 فقرة 6 من القانون البحري الجزائري فإنه في حالة ارتكاب مخالفة أو جنحة أو جناية يجوز للريان أن يضع مرتكبها تحت المراقبة على متن السفينة طوال الرحلة. حيث يلزم الريان عضو الطاقم المرتكب للمخالفة بالبقاء في حجرته إذا كانت له حجرة شخصية، و في الحالة التي لا تكون له فيها حجرة شخصية فإنه يوضع في مركز التأديب، على أن يخضع المكان و تهيئة مركز التأديب لموافقة السلطة القضائية المختصة.

عند ممارسة هذه السلطة من قبل الريان و تطبيق هذا الإجراء أي وضع مرتكب المخالفة تحت الرقابة لا بد من احترام الأمور التالية:

- مكوث البحار في غرفته الشخصية إذا كانت له غرفة شخصية.
- وضعه في مركز التأديب في الحالة المعاكسة.
- يجب أن يكون مركز التأديب متميزا عن المكان الذي يقيم فيه أعضاء الطاقم كلما سمحت بذلك الترتيبات المادية على متن السفينة .
- لا بد أن يقاد أعضاء الطاقم و الركاب الموضوعون تحت الرقابة إلى سطح السفينة مرتين في اليوم على الأقل و لمدة ساعة في كل مرة .
- لا يطبق هذا الإجراء أي إجراء الوضع تحت الرقابة إلا في البحر و في موانئ التوقف الأجنبية.
- ينتهي هذا الإجراء بقوة القانون بمجرد رسو السفينة في رجب الميناء الجزائري.²

¹ - علاء الدين زكي، المرجع السابق، صفحة 237، 238.

² - المادة 563 من القانون البحري الجزائري.

رابعاً: الإجراءات المتخذة عند ارتكاب المخالفة من قبل الريان.

تحدثنا فيما قبل عن الإجراءات المتخذة عندما يرتكب الجرم من طرف عضو من أعضاء الطاقم أو الركاب على حد سواء، لكن ماذا عن الحالة التي ترتكب المخالفة من قبل لريان أو يكون شريكا فيها؟

في هذه الحالة تتخذ في شأنه نفس الإجراءات المتخذة سابقا، حيث أنه عند ارتكاب المخالفة من طرف ريان السفينة أو بمشاركته فإنه يجري المتصرف في الشؤون البحرية أو القنصلية، حسب الحالة تحريا تمهيديا. و إذا كانت هناك خطورة في الوقائع قد يستلزم الأمر وضع الريان تحت الرقابة، على أن يشرع على الفور في استخلافه، على أن يتم إبلاغ وكيل الجمهورية المختص في جميع الأحوال.¹

بالتالي رغم أن المشرع قد مد الريان على ظهر السفينة بسلطات استثنائية سواء في مواجهة الركاب أو البضائع أو حتى أداة الرحلة البحرية أو المجهز أو مالك السفينة، فجميع ما سبق ذكرهم يمتلك الريان في مواجهتهم سلطات غير عادية. لكن المشرع رغم منح الريان هذه السلطات الاستثنائية، لكنه في المقابل أيضا فرض عليه التزامات معينة، بل امتد نطاق ضمان حسن استخدام الريان لسلطاته إلى وضع نصوص جنائية خاصة تجرم سلوكه إذا خرج عن الإطار المرسوم له سلفا من قبل المشرع. حيث وضع لهذه الجرائم عقوبات تبلغ من الشدة و الحدة بما يضمن المحافظة على أمن و سلامة الرحلة البحرية باعتباره الصالح العام لمجتمع السفينة السابحة في ظلمات البحر.²

من هنا يظهر اختصاص المتصرف في الشؤون و السلطة القنصلية، في إجراء التحري التمهيدي و وضع الريان تحت الرقابة و ما إلى ذلك من إجراءات.

¹ - المادة 564 من القانون البحري الجزائري.

² - عبد الرحيم عوض، المرجع السابق، صفحة 259.

كما أنه بعد كل فقدان سفينة و اصطدامها أو جنوحها و بعد كل حادث بحري أو كل مخالفة منصوص عليها في أحكام القانون البحري يتوجب على الريان أن يرفع تقريراً بالوقائع إلى المتصرف الأول للشؤون البحرية الذي يمكنه الاتصال به، و بالمقابل يجب على هذا الأخير أن يبلغ فوراً وكيل الجمهورية المختص إقليمياً.¹

تجدر الإشارة في الأخير إلى أن الأشخاص المؤهلون بموجب المادة 557 من القانون البحري الجزائري لبحث و معاينة مخالفات الأحكام الواردة فيه، يقومون بجميع المعاينات و الاستماع أو المواجهات التي قد تساعد على كشف الحقيقة، و عليهم إعداد محضر بها طبقاً لأحكام قانون الإجراءات الجزائية، و هذا ما نصت عليه المادة 566 من ذات القانون.

كما أنه بإمكان مرتكب أية مخالفة للأحكام المتعلقة بشرط الملاحة البحرية، بعد ثبوت المخالفة أن يسدد فوراً لدى الخزينة العامة غرامة مالية جزافية حددت قيمتها بنصف المبلغ الحاصل عن جمع المبلغين الأقصى و الأدنى من الغرامة المنصوص عليها. يكون مفعول هذا التسديد توقيف أية ملاحقة ، إلا إذا كانت هذه المخالفة تعرض مرتكبها إلى عقوبة غير مالية، تتمثل إما في إزالة مادة من شأنها أن تشكل خطراً أو في تعويض الخسارة التي ألحقت بالمتلكات و الأشخاص ، إما في العقوبات المتصلة بالعود.² و بالتالي تسديد غرامة جزائية في هذه الحالة قد يغني مرتكب المخالفة من الملاحقة إلا إذا كان في توقيعها تملص مرتكبها من عقوبة أشد.

بعد أن استعرضنا المخالفات البحرية و تصنيفاتها و مختلف الإجراءات المتبعة لمعاينتها و لمن يؤول الاختصاص في ذلك سنبحث في المطلب الثاني في الجرح والمخالفات البحرية.

¹ - المادة 565 من القانون البحري الجزائري.

² - أنظر المادة 567 من القانون البحري الجزائري.

المطلب الثاني: الجرح والمخالفات البحرية.

لقد قسم القانون البحري الجزائري الجرح و الجنایات البحرية إلى جرائم ماسة بأمن الملاحة البحرية و نظامها و أخرى تمس بالنظام و الانضباط على متن السفن، لهذا سنعمد التقسيم الذي انتهجه المشرع عند تطرقنا لهذه المسألة وفقا للفرعين المكونين لهذا المطلب.

الفرع الأول: المساس بأمن و نظام الملاحة البحرية..

تدخل في هذه الطائفة مجموع الجنایات و الجرح التي تهدد إما أمن الملاحة البحرية أو نظامها.

أولاً: المساس بأمن الملاحة البحرية.

يدخل ضمن الجرائم التي تمس بأمن الملاحة البحرية تلك الجرائم التي نص عليها القانون البحري من المادة 479 إلى 500 منه و تتمثل فيما يلي:

1- الإبحار بسفينة سيئة للملاحة.

معناه أن يبحر الريان بإرادته أو بتهاون منه بسفينة سيئة للملاحة، وتكون غير مجهزة و غير معدة و ممونة، و في هذه الحالة تكون العقوبة الغرامة من 50000 دج إلى 300000 دج ، و يعاقب بنفس العقوبة المجهز الذي يضع تحت تصرف الريان مثل هذه السفينة.

- أما إذا أدى الفعل المذكور إلى وضع السفينة نفسها أو السفن الأخرى في خطر و ما عليهما من أشخاص و حمولة أو ألحق ضررا بالبيئة البحرية فالعقوبة تكون حينئذ الحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين و غرامة مالية من 100000 دج إلى 600000 دج.

- و إذا انجر عن الإبحار بسفينة سيئة للملاحة التسبب في جروح أدت إلى عجز كلي مؤقت فإن العقوبة تكون حينئذ الحبس من سنة إلى خمس سنوات و بغرامة من 100000 دج إلى 500000 دج.¹

¹ - هي العقوبة المنصوص عليها في المادة 265 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق ل 08 يونيو سنة 1966، المتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم. (جريدة رسمية رقم 49 لسنة 1966).

- و إذا أدى ذات الفعل إلى ضياع السفينة أو أدت الجروح إلى عجز دائم ، تكون العقوبة هي السجن من 05 سنوات إلى عشر سنوات.

- أما في حالة وفاة شخص أو عدة أشخاص في الوقت الذي كانت فيه العواقب متوقعة، تكون العقوبة بالسجن المؤبد.¹ و هذا يدل على أن المشرع الجزائري في هذه الحالة أخذ بالقصد الاحتمالي باعتبار أن الريان قد قام بفعل معين و هو الإبحار بسفينة مع علمه أنها غير صالحة للملاحة، و بالتالي تحققت نتيجة أشد جسامة و هي الجرح أو الوفاة ، لذا يعاقب كما لو ارتكب القتل العمد. فالمشرع الجزائري اعتبر تعريض الغير للخطر عمدا ركنا معنويا، مادام أنه يقع على الريان التزام سابق خاص بالأمن و الحيطة و الحذر.²

2- جرائم الاختلاس أو بيع الأشياء الضرورية للملاحة.

كل شخص على متن السفينة يعمد إلى اختلاس أو تخريب أو بيع أشياء ضرورية للملاحة أو المناورة أو لأمن السفينة أو شحن و تفريغ السفينة أو يتلف أو يبيع المواد الغذائية المشحونة بغرض تموين أشخاص على متن السفينة، فإنه يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى خمس سنوات و بغرامة مالية من 20000 دج إلى 200000 دج.

- أما السرقة على متن السفينة فيعاقب عليها طبقا لأحكام قانون العقوبات.³

3 - الأفعال التي تؤدي إلى جنوح أو هلاك أو إتلاف السفينة بقصد إجرامي.

فحسب المادة 481 من القانون البحري الجزائري فإنه يعاقب بالإعدام كل شخص يعمد بأية وسيلة كانت إلى جنوح أو هلاك أو إتلاف أية سفينة بقصد إجرامي.

¹- أنظر المادة 479 من القانون البحري الجزائري.

²- قماز ليلي، بعض مظاهر المسؤولية الجنائية لريان السفينة، مجلة العلوم القانونية و الإدارية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة تلمسان، العدد السابع، سنة 2009، صفحة 102.

³- أنظر المادة 480 من القانون البحري الجزائري.

4 - إعاقة القيادة أو المناورات البحرية للسفينة أو الإخلال بالنظام و الأمن على متن السفينة.

- فكل من ارتكب مثل هذه الأفعال فإنه يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنة و بغرامة مالية من 20000 دج إلى 100000 دج أو بإحدى هتين العقوبتين.
- و إذا كان من شأن هذه الأفعال تعريض الأشخاص أو السفينة أو الشحنة أو البيئة للخطر تكون العقوبة الحبس من ستة أشهر إلى خمس سنوات و غرامة مالية من 50000 دج إلى 500000 دج.
- أما إذا أدت هذه الأفعال إلى هلاك السفينة أو الجروح تؤدي إلى عجز دائم ، تكون العقوبة الحبس من سنتين إلى خمس سنوات، و في حالة وفاة شخص أو عدة أشخاص في الوقت الذي كانت فيه العواقب متوقعة هنا تكون العقوبة بالسجن من 10 سنوات إلى عشرين سنة.¹

تجدر الإشارة إلى أن أحكام هذه المادة تطبق على البحارة الأجانب الموجودين على متن سفينة أجنبية عندما يكون الفعل الإجرامي قد ارتكب في المياه الإقليمية الجزائرية عملا بنص المادة 553 من القانون البحري الجزائري.

5 - مخالفة التنظيمات البحرية أو الإهمال المؤدي إلى الاصطدام أو الجنوح.

- كل ربان أو ضابط أو قائد أو عضو آخر من أعضاء الطاقم تسبب في ارتكاب مخالفة للقواعد التي تنص عليها التنظيمات البحرية، أو فعل آخر من الإهمال تسبب لسفينته أو سفينة أخرى في اصطدام أو جنوح أو تصادم مع عائق ظاهر أو معروف أو تسبب في عطب للسفينة أو لحمولتها أو في مساس البيئة، ففي هذه الحالة يعاقب بالحبس من ست أشهر إلى خمس سنوات و بغرامة مالية من 20000 دج إلى 200000 دج.

¹- المادة 482 من القانون البحري الجزائري.

- إذا انجر عن الأفعال المذكورة جروح أدت إلى عجز كلي مؤقت، فيعاقب بالعقوبات المذكورة في المادتين 264 و 442 من قانون العقوبات.¹
- إذا تسبب الفعل المذكور في فقدان السفينة أو أدى إلى جروح انجر عنها عجز دائم، تكون العقوبة الحبس من سنتين إلى خمس سنوات.
- أما في حالة الوفاة التي يتعرض لها شخص أو عدة أشخاص تكون العقوبة هي السجن من عشر سنوات إلى عشرين سنة.

6 - الامتناع عن الإنقاذ في حالة التصادم أو عدمه.

- في حالة الامتناع عن الإنقاذ في حالة التصادم، يعد كل ريان تسببت سفينته في حادث اصطدام و كان قادرا على إنقاذ السفينة و ما عليها دونما خطر عليهم، و امتنع عن استعمال الوسائل المتاحة إليه لإنقاذ الطاقم و ركاب السفينة المصدومة فإنه يعد مرتكبا لجريمة معاقب عليها بالعقوبة المنصوص عليها في المادة 484 من القانون البحري الجزائري.² على أن يتعرض لنفس العقوبة الريان الذي ترك مكان الحادث دون أن تمنعه قوة قاهرة و قبل التأكد من أن مواصلة الاسعاف لن تجدي نفعا أو دون استئذان مسير عمليات تنسيق البحث و الإنقاذ البحريين. و في حالة هلاك شخص أو عدة أشخاص نتيجة هذا الامتناع تكون العقوبة السجن من عشر سنوات إلى عشرين سنة.

- أما في الحالة الثانية أي الامتناع عن الإنقاذ في الظرف العادي، فإنه في هذه الحالة كل ريان كان باستطاعته أن يقدم المساعدة لشخص عثر عليه في حالة خطر الضياع أو الموت في البحر، دون أن يعرض أعضاء طاقمه و المسافرين إلى الخطر و لم يفعل فإنه سيعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات و بغرامة مالية من 20000 دج إلى 200000 دج أو بإحدى هتتين العقوبتين.

¹- العقوبة في هذه الحالة هي الحبس من عشر أيام على الأقل إلى شهرين على الأكثر و بغرامة من 8000 دج إلى 16000 دج أو الحبس من سنة إلى خمس سنوات و بغرامة من 100000 دج إلى 500000 دج حسب الحالة.

²- هي الحبس من ستة أشهر إلى خمس سنوات و بغرامة مالية من 20000 دج إلى 100000 دج.

7- ترك السفينة في حالة خطر.

- كل ريان ترك سفينته أثناء الرحلة و هي في حالة خطر دون ضرورة أو دون استشارة ضباطه يعاقب بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر.
- نفس العقوبة يتعرض لها الريان الذي اضطر لترك سفينته و لم يكن آخر من يغادرها أو الذي أهمل قبل تركها أن ينظم إنقاذ الركاب أو الوثائق الموجودة على متن السفينة و ما تحمله من أشياء وبضائع ثمينة.
- كما و يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات و بغرامة مالية من 10000 دج إلى 50000 دج عضو الطاقم الذي يتخلى على السفينة في حالة خطر دون إذن الريان.¹

8- مخالفة القواعد المتعلقة بالاتجاه الملاحي.

- كل ريان أو ضابط أو قائد أو أي عضو من أعضاء الطاقم لا يراعي القواعد المتعلقة بالاتجاه الملاحي للسفينة و الطريق الذي تتبعه أو القواعد التي تضبط أمن الملاحة البحرية فإنه يعاقب بغرامة من 10000 دج إلى 50000 دج.

- تشدد العقوبة إذا ارتكبت هذه الأفعال ليلا أو في ظروف جوية سيئة حيث تكون حينئذ عبارة عن الحبس من شهرين إلى سنتين و غرامة مالية من 20000 دج إلى 100000 دج.²

على أن تطبق هذه الأحكام على البحارة الأجانب الموجودين على متن السفينة الأجنبية عندما يكون الفعل مرتكبا في المياه الإقليمية الجزائرية حسب المادة 553 من القانون البحري الجزائري.

9- الجرائم المتعلقة بسندات السلامة و الأمن.

المقصود هنا صلاحية وثائق السلامة، فكل مجهز أو مالك أو ريان، يبحر بسفينة أو فقط يحاول الإبحار بها و تكون قد انقضت صلاحية سند أمنها أو سحب منه أو أوقف العمل به

¹- أنظر نص المادة 486 من القانون البحري الجزائري.

²- أنظر المادة 487 من القانون البحري الجزائري.

فإنه يعتبر قد ارتكب جريمة بحرية معاقبا عليها بالعقوبات المنصوص عليها في المادة 488 من القانون البحري الجزائري.¹

10- الجرائم المتعلقة بالحطام.

لأن البحارة أثناء عملهم على متن السفينة و أثناء جوبهم غياهب البحار قد يصادفون حطاما قد يشكل خطرا على الملاحة أو الصيد البحري أو البيئة أو الدخول إلى الميناء أو الإقامة به أو تكون له قيمة تاريخية فهم من بين الأشخاص الملزمين بالتصريح به طبقا لما هو منصوص في المادة 359 من القانون البحري الجزائري.²

- عند الإخلال بالتزامات التصريح طبقا لما هو منصوص عليه فإنه يتم معاقبة المخالف أو المخل بغرامة من 5000 دج إلى 150000 دج.

- كما يعاقب بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر و بغرامة مالية من 15000 إلى 150000 دج كل من أدلى بتصريح مزيف يتعلق بزمن و مكان و ظروف اكتشاف الحطام و إنقاذه.

- في حين يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى سنتين و بغرامة مالية من 100000 إلى 500000 دج كل من اختلس حطاما ذا طابع تاريخي.³

11- عدم الإبلاغ عن الوقائع التي تشكل خطرا على أمن الملاحة.

حسب نص المادة 491 من القانون البحري الجزائري فإنه يعاقب بالحبس من سنة واحدة إلى خمس سنوات و غرامة مالية من 10000 دج إلى 100000 دج أو إحدى هتتين العقوبتين، كل شخص موجود على متن السفينة يعلم بواقعة أو خطر من شأنه أن يمس بأمن الملاحة أو الركاب أو الحمولة و لا يخطر فورا السلطات السلمية أو السلطات.

¹- تتمثل العقوبة في الحبس من شهرين إلى سنتين وغرامة مالية من 20000 دج إلى 150000 دج

²- إذ يتعين على كل شخص بمقتضى هذه المادة يكون قد اكتشف أو أنقذ حطاما بحريا أن يقدم تصريحا للسلطة الإدارية البحرية في الثماني و الأربعين ساعة من اكتشاف الحطام على الساحل أو عند الوصول إلى الميناء الجزائري الأول، عندما يكتشف الحطام أو ينقذ في البحر حيث يجب أن يحمل هذا التصريح المعطيات الخاصة بالوقت و مكان و ظروف اكتشاف و إنقاذ الحطام.

³- المادة 490 من القانون البحري.

- كما تنص المادة 492 من نفس القانون على أن كل شخص يعلم بوقاة أو جرح شخص أو عدة أشخاص على متن السفينة أو ضياع أو إتلاف عتاد يؤثر على السفينة في المياه الخاضعة للقضاء الجزائري أو سفينة جزائرية حيثما وجدت، أو أي ضرر يصيب البيئة البحرية ولم يخطر السلطات المختصة فإنه يعاقب بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر و بغرامة مالية من 200000 دج إلى 500000 دج.

12- مخالفة قواعد الحركة الملاحية أو الالتزامات التي تقرها الأحكام القانونية أو السلطة البحرية المختصة.

كل ريان سفينة جزائرية أو أجنبية يخالف في المياه الإقليمية أو الداخلية الجزائرية:

- أية قاعدة من قواعد الحركة البحرية، تطبيقا للاتفاقية الدولية حول الوقاية من الاصطدامات في البحر.

- كل التزام تقره الأحكام القانونية التي تحدد ممرات الدخول إلى الميناء أو الخروج منه و تلك التي تعين المناطق المرخصة للرسو.

- كل التزام تقره السلطة البحرية المختصة فيما يتعلق بالمسافات الدنيا للمرور و بصفاف السواحل الجزائرية.

و في هذه الحالات يعاقب كل من خالف هذه الأحكام بالعقوبات المنصوص عليها في المادة 493 من القانون البحري الجزائري.¹

13- عدم التصريح بالبيانات الخاصة بالسفينة.

حيث يتوجب على ريان السفينة الجزائرية أو الأجنبية التي يفوق طولها أربعاً و عشرين متراً أو تفوق حمولتها خمسون طناً خاماً، أن يخبر السلطات المختصة أربعاً و عشرين

¹- هي الحبس من شهرين إلى سنتين و بغرامة مالية من 10000 دج إلى 100000 دج أو إحدى هتئين العقوبتين. على أن ترفع الغرامة إلى 500000 دج عندما ترتكب هذه المخالفة من ريان سفينة جزائرية تنقل محروقات أو مواد خطيرة أخرى، و تطبق نفس العقوبات على ريان كل سفينة جزائرية يخالف خارج المياه الإقليمية قواعد الحركة البحرية الصادرة طبقا للاتفاقية الدولية للوقاية من الاصطدام في البحر، و تشدد العقوبة إذا ارتكبت المخالفات المذكورة في وقت الحرب حيث تصبح العقوبة السجن من خمس سنوات إلى عشر سنوات.

ساعة قبل دخوله للمياه الداخلية الجزائرية باسم السفينة و علمها و ميناء ارسائها و اتجاهها و طبيعة حمولتها و إلا تعرض للعقوبة المنصوص عليها في المادة 494 من القانون البحري الجزائري¹، وتجدر الإشارة إلى أن المدة تقلص إلى اثني عشرة ساعة إذا كانت هذه الرحلة تقل عن أربع و عشرين ساعة.

14- عدم احترام القواعد المتعلقة بنقل المحروقات و المواد الخطيرة.

- على كل ريان سفينة جزائرية كانت أم أجنبية تنقل حمولة محروقات أو مواد خطيرة أخرى تدخل المياه الإقليمية الجزائرية، أن يختر السلطات المختصة بتاريخ و وقت دخولها، و موقعها و الطريق المتبع و سرعتها و طبيعة و أهمية الحمولة و إلا عوقب بالحبس من ستة أشهر إلى سنتين و بغرامة مالية من 600000 دج إلى 3000000 دج أو بإحدى هتين العقوبتين.

- في حالة وقوع حادث يهدد البيئة البحرية فإن الريان سيعاقب بالسجن من خمس سنوات إلى عشر سنوات و غرامة مالية من 3000000 دج إلى 6000000 دج أو بإحدى هتين العقوبتين.

- على أن تطبق نفس العقوبة على الشريك المساهم أو المسهل للعمليات السابقة.

- كما أن كل ريان يخالف قواعد نقل المواد الخطيرة كما هي محددة في المادة 801-1 من القانون البحري الجزائري² يعاقب بغرامة مالية من 100000 دج إلى 600000 دج.

- يعاقب بغرامة مالية من 10000 دج إلى 100000 دج كل شخص يحمل أو يركب أو ينزل في الحصن المينائي مواد خطيرة دون أن يلصق مسبقا العلامات و الرموز القانونية على تغليف هذه المواد.

- في حالة وقوع حادث، فإن المذنب يعاقب حينها بالحبس من سنتين إلى ثلاث سنوات و بغرامة مالية من 50000 دج إلى 500000 دج.

- كل ريان سفينة جزائرية ساعد أو جر سفينة تسير بالقوة النووية أو أي سفينة أخرى تنقل حمولة محروقات أو مواد خطيرة أخرى محددة عن طريق التنظيم دون إخطار السلطات

¹ - تتمثل في الغرامة المالية من 100000 دج إلى 600000 دج.

² - تتمثل هذه القواعد في إخضاع نقل المواد بحرا للقواعد البحرية الدولية المحددة في هذا المجال .

المختصة على الفور عن موقع السفينة الموجودة في خطر و طبيعة عطبها فإنه يعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في المادة 498 من القانون البحري الجزائري.¹

- كل ريان سفينة جزائرية أو أجنبية تنقل مواد مشبعة أو مزودة بوسائل دفع نووي دخلت المياه الإقليمية الجزائرية دون إخطار السلطات المختصة بتاريخ و وقت دخولها و موقعها و طريق و سرعة السفينة و كذا طبيعة و أهمية الحمولة يعاقب بالسجن من عشر سنوات إلى عشرين سنة و غرامة مالية من 3000000 إلى 6000000 دج . على أن تشدد العقوبة إذا وقع حادث لمثل هذه السفينة حيث يعاقب ريانها بالسجن المؤبد عملا بنص المادة 499 من القانون البحري.

- نجد المادة 500 من القانون البحري قد قررت عقوبة الإعدام، لكل ريان سفينة جزائرية كانت أو أجنبية ألقى عمدا نفايات مشعة في المياه التابعة للقضاء الوطني. لأنه بهذا الفعل يكون قد أحدث تغييرا متعمدا في شكل البيئة البحرية، بما يغير هذا الوسط الطبيعي على نحو يحمل معه نتائج خطيرة لكل كائن حي.²

15- مخالفة قواعد نقل المواد الغذائية.

كل ريان لم يمتثل للقواعد المتعلقة بنقل المواد الغذائية الموجهة للاستهلاك الانساني أو الحيواني، و هو أن يجري ذلك وفقا للمقاييس و الاستعمالات و الممارسات البحرية الدولية الموصى بها فإنه يعاقب بغرامة مالية من 100000 دج إلى 600000 دج.³ هناك طائفة أخرى من الجرائم نص عليها القانون تتعلق أو تهدد نظام الملاحة البحرية و هي موضوع النقطة التالية.

¹ - العقوبة هي الحبس من ستة أشهر إلى عشر سنوات و غرامة مالية من 600000 دج إلى 3000000 دج.
² - صليحة علي صداقة، النظام القانوني لحماية البيئة البحرية من التلوث رفي البحر المتوسط، طبعة أولى، دار الكتب القانونية للنشر، بنغازي، 1996، صفحة 41.
³ - المادة 497 من القانون البحري الجزائري.

ثانيا: المساس بنظام الملاحة البحرية.

تتمثل الجرائم الماسة بنظام الملاحة البحرية فيما يأتي:

1- مخالفة القواعد المتعلقة برفع العلم.

- كل ريان سفينة، يمارس الملاحة في المياه الخاضعة للقضاء الوطني تحت أعلام عدة دول يعد مرتكبا لجريمة بحرية معاقب عليها بالحبس من ستة أشهر إلى خمس سنوات و غرامة من 200000 دج إلى 1000000 دج، كما يمكن للجهة القضائية التي تصدر الحكم أن تأمر علاوة على ذلك بمصادرة السفينة.¹

- كما أن المادة 502 من القانون البحري الجزائري قضت بعقوبة الحبس من سنة واحدة إلى سنتين و بغرامة مالية من 20000 إلى 200000 دج ضد كل ريان سفينة أجنبية ترفع في المياه الإقليمية أو في ميناء جزائري علما غير علم دولة ميناء الترقيم. و تصدر الجهة القضائية المختصة زيادة على ذلك حكما بمصادرة السفينة التي تحمل العلم الزائف.

- يعد كل شخص يرفع في البحر علما جزائريا على سفينة غير مسجلة في الدفتر الجزائري لترقيم السفن مرتكب لجريمة بحرية معاقب عليها بالحبس من ستة أشهر إلى خمس سنوات و غرامة مالية من 20000 دج إلى 100000 دج، حسب ما جاء في المادة 503 من القانون البحري الجزائري.

- نفس الحال بالنسبة لريان السفينة الجزائرية الذي لا يرفع في البحر العلم الجزائري فوق السفينة أو يرفع عليها أجنبيا فإنه يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى خمس سنوات و غرامة مالية من 20000 دج إلى 100000 دج وهي العقوبة المنصوص عليها في المادة 504 من القانون البحري الجزائري.

- يعاقب بغرامة مالية من 20000 دج إلى 100000 دج كل ريان سفينة جزائرية لا يرفع على هذه السفينة العلم الجزائري حسب النموذج و الطريقة المنصوص عليها بالنسبة لكل صنف من السفن الجزائرية.²

¹- أنظر المادة 501 من القانون البحري الجزائري.

²- أنظر المادة 505 من القانون البحري الجزائري.

- كما أن كل ريان يخالف القواعد المتعلقة بالالتزام بما يلي:
- * تقديم العلم إلى الوحدات العائمة للقوات البحرية و حراس الشواطئ.
 - * رفع العلم عند دخول السفينة في المياه الإقليمية و في الموانئ.

* مسك الوثائق والشهادات القانونية و الاحتفاظ بها على متن السفينة.

فإنه يعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في المادة 506 من القانون البحري الجزائري.¹

- أما بالنسبة لريان السفينة الأجنبية الذي لا يرفع عند دخول هذه السفينة في المياه الإقليمية إضافة إلى علمه الوطني، العلم الجزائري بصفة عامة طبقا للممارسات البحرية الدولية فإنه يعاقب بغرامة مالية من 20000 دج إلى 100000 دج.

2- إهمال الأحكام القانونية المتعلقة بهوية السفن ووثائقها.

حسب نص المادة 508 من القانون البحري الجزائري فإنه يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى سنتين و بغرامة مالية من 10000 دج إلى 50000 دج كل شخص لا يمثل نتيجة إهمال للأحكام القانونية المتعلقة بالعلامات الخارجية لهوية السفن ، أو يمحي أو يطمس أو يغطي أو يخفي بأية وسيلة، الأسماء و الحروف و الأرقام المكتوبة أو لواحقها. و إذا ارتكبت هذه الأفعال عمدا، فإنه يتم معاقبة المذنب بالحبس من ستة أشهر إلى سنتين و غرامة مالية من 20000 دج إلى 100000 دج.

- كل شخص يقدم وثائق مزورة مكنت من الحصول على عقد الجنسية الجزائرية لسفينته يعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في المادة 510 من القانون البحري الجزائري.² و يتعرض لنفس العقوبة كل شريك في هذا الفعل مع مراعاة حقوق الغير بمصادرة السفينة عند النطق بحكم العقوبة.

- كل ريان لا يقدم في غير حالات القوة القاهرة قائمة الطاقم، و دفتر المخالفات للسلطة البحرية المختصة خلال ثمانين ساعة التي تلي وصوله إلى ميناء جزائري أو إلى

¹- هي الغرامة مالية من 20000 دج إلى 40000 دج.

²- هي السجن من 10 سنوات إلى عشرين سنة.

الممثلة القنصلية الدبلوماسية الجزائري المقيمة في الحدود الادارية التي يتبع لها الميناء الأجنبي فإنه يعاقب بغرامة مالية من 10000 إلى 50000 دج.¹

- كل شخص يمارس الملاحة البحرية دون أن يكون حائزا حسب الحالة إما على سجل الطاقم و إما على رخصة أو بطاقة تنقل أو لا يستظهر تلك الوثائق عند أول تفتيش تقوم به السلطات المكلفة بالمراقبة، سيعاقب بغرامة:

* من 20000 دج إلى 50000 دج بالنسبة للسفن التي تفوق حمولتها الخام 25 طن.

* من 5000 دج إلى 20000 دج بالنسبة للسفن التي تقل حمولتها الخام عن 25 طنا أو تعادلها.

- أما إذا تسلم المذنب رخصة أو بطاقة تنقل عوض سجل الطاقم أو أبحر بوثائق انقضت صلاحيتها، فإنه تفرض عليه عقوبة الحبس من شهرين إلى ستة أشهر. على أن تحجز السفينة من قبل العون المحضر في الميناء إلى أن تتم تسوية وضعيتها و ذلك في جميع الحالات، و تكون تكاليف حراسة السفينة على عاتق مرتكب المخالفة.

3 - عدم احترام الحظر المفروض من طرف السلطات المختصة.

كل ريان يقدم على إخراج السفينة من ميناء جزائري أو يغادر المرفأ أو منطقة الارساء التي توجد بها السفينة، بالرغم من الحظر المفروض من طرف السلطات البحرية و الإدارية المختصة أو السلطة القضائية فإنه يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى خمس سنوات و غرامة مالية من 20000 دج إلى 100000 دج.²

4 - نقل ملكية السفينة بدون ترخيص.

كل ريان يبيع بدون ترخيص السفينة التي يتولى قيادتها أو يحولها لفائدته أو لفائدة شخص آخر يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى خمس سنوات و بغرامة مالية من 100000 دج إلى 500000 دج.³

¹- أنظر المادة 515 من القانون البحري الجزائري.

²- أنظر المادة 509 من القانون البحري الجزائري.

³- أنظر المادة 513 من القانون البحري الجزائري.

5 - اطلاق الحمولة دون مبرر.

حسب نص المادة 514 من القانون البحري الجزائري فإنه يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى سنتين و بغرامة مالية من 20000 دج إلى 200000 دج كل ريان سفينة يتلف بدون مبرر أو ضرورة جزءا من الحمولة أو كلها أو المؤونة أو العتاد السفينة و يقوم بالتفريغ التذليلسي.

6 - الامتناع دون مبرر عن الالتحاق باخرة حربية جزائرية.

إذا امتنع ريان السفينة الجزائرية يوجد في الرحب أو في ميناء أجنبي دون سبب شرعي عن الالتحاق بمتن باخرة حربية جزائرية تم استدعاؤه إليها فإنه يعاقب بغرامة مالية من 10000 دج إلى 50000 دج.¹

7 - مخالفة الأحكام المتعلقة بالإرشاد.

إذا كانت الملاحه تعرف بالمكان الذي تتم فيه، و إذا كانت السفينة هي الأداة الرئيسية التي تقوم بهذه الملاحه، فإنه من المستقر عليه في عرف القانون البحري أن المشرع قد خص أنواع من السفن أثناء الدخول إلى الموانئ الجزائرية أو الخروج منها بنظام يسمى " الإرشاد البحري"². حيث يعد الإرشاد نظاما إجباريا لكل السفن الجزائرية و الأجنبية، باستثناء السفن المذكورة في المادة 178 من القانون البحري الجزائري و ذلك في الحدود الإدارية لكل ميناء.³

إذ بموجب المادة 178 من القانون البحري الجزائري فإن السفن المعفاة من إجبارية الإرشاد هي:

- السفن الشراعية بحمولة أقل من 100 طن.
- السفن ذات الدفع الآلي بحمولة صافية تقل عن 100 طن.

¹- هذا ما جاء في نص المادة 516 من القانون البحري الجزائري.

²- محمود شحات ، المرجع السابق، صفحة 18.

³- المادة 172 من القانون البحري الجزائري.

- السفن ذات الدفع الآلي و المخصصة فقط لتحسين و صيانة و مراقبة الموانئ و مداخلها كالقانون و الناقلات و الجرافات و الصنادل البحرية.
- سفن المناورات و العلامات.

بناء على هذا فإنه يعاقب بغرامة مالية من 10000 دج إلى 500000 دج كل ريان:

- يدخل سفينته إلى ميناء جزائري أو يخرجها منه دون مرشد.
- يعيق إركاب و إنزال المرشد.
- يرفض دفع مصاريف الإرشاد.
- على أن تسلط نفس العقوبة على مسؤول الهيئة المكلفة بالإرشاد التي لا تضع مرشدا في خدمة ريان السفينة الملزمة بالإرشاد.¹

8- أعمال القرصنة.

تعد ظاهرة القرصنة البحرية و قطع طرق الملاحة البحرية أمام حركة الملاحة العالمية، واحدة من أهم و أعقد المشاكل البحرية الملاحية التي تواجه العالم بأجمعه حتى اللحظة.² لهذا جرمت القوانين الدولية والوطنية مثل هذه الأفعال حفاظا على نظام الملاحة البحرية و أمنها.

على نفس النهج سار القانون البحري الجزائري حيث قرر عقوبة السجن من عشر سنوات إلى عشرين سنة مع مصادرة السفينة و كذا الأملاك و الوسائل الموجودة على متنها، كل شخص ارتكب أو حاول القيام بأعمال القرصنة أو شارك فيها، حيث اعتبر أعمال قرصنة ما يلي:

* كل فعل غير قانوني يتعلق بالعنف أو الحيازة أو كل خسائر يتسبب فيها الطاقم أو الركاب و الموجهة ضد:

¹- المادة 518 من القانون البحري الجزائري.

²- أبو الخير أحمد عطية، الجوانب القانونية لمكافحة القرصنة البحرية، طبعة أولى، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009، صفحة 5.

- كل سفينة أو ضد الأشخاص والأمالك الموجودة على متنها في أعالي البحار.
- ضد كل سفينة أو ضد الأشخاص والأمالك في مكان لا يخضع لقضاء أي دولة.
- * كل مشاركة إرادية في استعمال سفينة عندما يكون صاحبها على علم بوقائع يعرف منها أن السفينة المذكورة سفينة قرصنة.¹

9- استعمال أجهزة السفينة دون إذن.

حيث تنص المادة 520 من القانون البحري على أنه يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات كل شخص يقوم دون إذن، انطلاقاً من سفينة أو منشأة و إن كانت موجودة في أعالي البحار بث إذاعي أو تلفزيوني موجه للجمهور الجزائري أو من شأنه تشويش الإرسالات الراديو سلكية المرخص بها، و تشدد العقوبة إذا ارتكب هذا الفعل في حالة الطوارئ أو الحرب بحيث تصبح العقوبة السجن من عشر سنوات إلى عشرين سنة مع مصادرة السفينة وعتاد البث.

10- رفض الامتثال لأوامر السلطة البحرية في البحر.

كل ريان سفينة يرفض الامتثال لأوامر السلطة البحرية فإنه يتعرض لدفع غرامة مالية من 200000 دج إلى 600000 دج.²

بعد أن قمنا بتصنيف الجرائم البحرية الماسة بنظام و أمن الملاحة البحرية استناداً لنصوص القانون البحري الجزائري، سنحاول تصنيف تلك الجنايات والجناح التي تمس بالنظام والانضباط على متن السفينة، معتمدين في ذلك على نصوص و مواد نفس القانون.

¹ - أنظر المادة 519 من القانون البحري الجزائري.

² - أنظر المادة 521 من القانون البحري الجزائري.

الفرع الثاني: المساس بالنظام و الانضباط على متن السفن.

يعد البحار قد ارتكب جريمة ماسة بالنظام و الانضباط على متن السفينة إذا ارتكب أحد

الأفعال التالية:

أولاً: الجرائم المتعلقة بالقيادة.

- كل شخص يمارس على متن سفينة جزائرية دون رخصة من السلطة الإدارية البحرية المختصة، و خارج حالات القوة القاهرة ، إما قيادة السفينة أو مهمة أخرى على متن السفينة فإنه يعاقب بالحبس من سنة واحدة إلى خمس سنوات و بغرامة مالية من 10000 دج إلى 100000 دج.¹

- حسب نص المادة 523 من القانون البحري الجزائري فإن كل ريان يساعد برضاه على انتحال ممارسة القيادة على متن السفينة فإنه يعاقب بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر و بغرامة مالية من 10000 دج إلى 100000 دج، و تسلط نفس العقوبة على المجهز الشريك في الانتحال.

- فيما عدا حالات القوة القاهرة، فإن كل ريان يوقف التزامه أو يهمل عمدا تعهده بقيادة سفينته أو يتركها قبل استخلافه يعاقب بما يلي:

* الحبس من ستة أشهر إلى سنتين و بغرامة مالية من 20000 دج إلى 100000 دج، إذا كانت السفينة في مأمن داخل الميناء.

* الحبس من ستة أشهر إلى خمس سنوات و بغرامة مالية من 50000 دج إلى 200000 دج، إذا كانت السفينة في الرحب أو البحر.²

- كما أنه حسب نص المادة 526 من القانون البحري الجزائري فإن كل ريان لا يكون شخصيا في مركز قيادة سفينته عند دخولها إلى الموانئ وخروجها منها فإنه يعاقب بغرامة مالية من 20000 دج إلى 100000 دج.

¹- أنظر المادة 522 من القانون البحري الجزائري.

²- حسب نص المادة 525 من القانون البحري الجزائري.

ثانيا: التعسف في استعمال السلطة أو الأمر به أو السماح به.

- كل ريان أو ضابط أو كل مسؤول يأمر آخر يتعسف في سلطته أو يأمر أو يسمح بالتعسف في سلطته اتجاه شخص على متن السفينة فيعد مرتكبا لجريمة بحرية معاقب عليها بالعقوبة المنصوص عليها في المادة 524 من القانون البحري الجزائري¹ ، ويعاقب بالعقوبة نفسها كل عضو من أعضاء الطاقم الذي يهين عضوا آخر.
- كل ريان أو عضو من أعضاء الطاقم، يستعمل العنف بدون أسباب شرعية أو يأمر باستعماله في ممارسة وظائفه أو بمناسبة ممارستها فإنه يعاقب طبقا لأحكام قانون العقوبات.
- على أن تضاعف العقوبة إذا كان الضحية بحارا جديدا أو نوتيا.

ثالثا: الغياب على متن السفينة.

- كل عضو طاقم يغيب بصفة غير منتظمة عن متن السفينة عندما يكون معينا في مركز الحراسة أو أمن و خاصة عندما ينجر عن هذا الغياب نتائج ضارة فإنه يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى خمس سنوات و غرامة من 10000 دج إلى 50000 دج.
- كل ريان يرغم بحارا على البقاء غصبا عنه و دون سبب مقبول بعد نهاية مهلة إركابه ، يعاقب بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر، و غرامة مالية من 10000 دج إلى 50000 دج.
- يعاقب بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر و غرامة مالية من 10000 دج إلى 500000 دج عضو الطاقم على متن السفينة الجزائرية الذي ينام خلال الخدمة، أو يتغيب دون سبب على متن السفينة و ذلك خلال إعداد السفينة للإبحار، أو عندما يكون في الخدمة و تؤدي هذه التصرفات لنتائج مضرّة.²

رابعا: جرائم التزوير والتدليس و التهريب.

- كل ريان أو ضابط أو أي عضو آخر من الطاقم ، يسجل على وثائق السفينة أحداثا مزورة أو مخالفة للحقيقة فإنه يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات و بغرامة

¹- هي الحبس من ستة أشهر إلى خمس سنوات و بغرامة مالية من 10000 دج إلى 50000 دج.

²- أنظر المادة 527 من القانون البحري الجزائري.

مالية من 1500 دج إلى 150000 دج.¹

- حسب نص المادة 564 من القانون البحري الجزائري فإنه يعاقب كل شخص يبرم أو يحاول إبرام تعهد بحري، يعمد إلى تقديم هوية أو وثائق مزورة، طبقا لأحكام المادة 222 و ما يليها من قانون العقوبات.

- كل ريان أو ضابط ارتكب أفعال تدليس أو تهريب فإنه يعاقب بضعف عقوبة الراكب المرتكب لنفس الأفعال و هي الحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين و غرامة مالية من 5000 دج إلى 50000 دج دون المساس بأحكام قانون الجمارك في هذا الشأن.²

- إذا تم دخول شخص راكب إلى متن السفينة بهدف نقل بضائع غير مسجلة في البيان فتكون العقوبة هي الحبس من شهرين إلى سنة واحدة و غرامة من 20000 دج إلى 200000 دج حسب ما هو منصوص عليه في المادة 530 من القانون البحري الجزائري.

خامسا: افساد المؤونة أو الحمولة.

- كل بحار يفسد البضائع التابعة للحمولة فإنه يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات و غرامة مالية من 10000 دج إلى 100000 دج.³

- كل شخص مبحر على متن السفينة يفسد عمدا المواد الغذائية أو المشروبات أو المواد الاستهلاكية الأخرى عن طريق خلطها بمواد تفسد نوعيتها فإنه يعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في المادة 532 من القانون البحري الجزائري.⁴

- إذا تسبب هذا الفعل في مرض شخص أو عدة أشخاص أو عجزهم أو حتى وفاتهم فتطبق حسب الحالة أحكام المادة 432 من قانون العقوبات.⁵

¹- أنظر المادة 528 من القانون البحري الجزائري.

²- هذا حسب ما جاء في نص المادة 528 من القانون البحري الجزائري.

³- المادة 531 فقرة 2 من القانون البحري الجزائري.

⁴- هي الحبس من ستة أشهر إلى سنتين و بغرامة مالية من 100000 دج إلى 500000 دج.

⁵- و تتمثل هذه العقوبات في:

- السجن المؤقت من عشر سنوات إلى عشرين سنة و غرامة من 100000 دج إلى 200000 دج في حالة تسبب الفعل في مرض شخص أو عدة اشخاص و عجزهم.
- في حالة الوفاة يعاقب الجناة بالسجن المؤبد.

ساسا: الإهمال في واجب التحقيق والتوثيق.

نظرا لما للريان من سلطات، كونه يعتبر من مساعدي النائب العام في إجراء وظائف الضبط القضائي، حيث بهذا الوصف يقوم بضبط الجرائم التي ترتكب على ظهر السفينة و أن يتولى التحقيق فيها، كما يأخذ وصف ضابط الأحوال المدنية لتسجيل الولادات والوفيات التي تحدث أثناء السفر.¹ كما أنه ملزم بمسك الدفاتر و الوثائق التي ينص عليها التنظيم، فإن إهماله في أداء هذه الالتزامات يترتب عليها عقوبة جنائية منصوص عليها في المادة 533 من القانون البحري الجزائري²، حيث تفرض هذه العقوبة خصوصا عند إهمال الريان الأمور التالية دون سبب شرعي:

- إجراء المعاينات المطلوبة في حالة وقوع جناية أو جنحة أو مخالفة بحرية أو خطأ تأديبي ارتكب على متن السفينة.
- تحرير إما عقود الحالة المدنية أو محاضر الفقدان، أو الوصايا، و عقود التوكيل أو القبول أو الترخيص و التقارير حول الأمراض و الجروح و الوفاة.
- ذلك لأن الريان يعد ضابطا للحالة المدنية على متن السفينة و بهذا الوصف هو ملزم بتسجيل كل حالة ولادة أو وفاة وقعت خلال الرحلة لكن بالمقابل و لأن الوضع أقل شدة و خطورة فإن القانون الوضعي لا يعطي الصلاحية للريان لإجراء عقود الزواج.³
- مسك دفتر المخالفات بانتظام و المحافظة عليه على متن السفينة و كل وثائق أخرى ينص عليها قانونا.

سابعا: السكر.

حسب نص المادة 534 من القانون البحري الجزائري، فإنه يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنة واحدة و بغرامة مالية من 5000 دج إلى 20000 دج ، كل ريان يضبط في حالة سكر على متن السفينة، و كل عضو طاقم آخر متعود على السكر أو يضبط في حالة سكر أثناء نوبة الحراسة، على أن تضاعف العقوبة بالنسبة للريان في حالة العود.

¹ - مصطفى كمال طه، أساسيات القانون البحري، المرجع السابق، صفحة 137.

² - تتمثل العقوبة في الغرامة المالية من 25000 دج إلى 50000 دج.

³ - Arnaud Montas, droit maritime, 02 ème édition, Vuibert, France, 2015, page 88, 89.

ثامنا: إهمال الالتزام بالترحيل و العلاج.

- كل ريان يرفض دون مبرر شرعي الامتثال إلى تسخير الممثلات الدبلوماسية أو القنصليات الجزائرية بهدف إعادة مواطنين جزائريين إلى الوطن فإنه يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى خمس سنوات و بغرامة مالية من 10000 دج إلى 50000 دج.¹
- كما أنه يعاقب كل ريان ترك بدون سبب خطير عضو أو عدة أعضاء من الطاقم في بلد أجنبي بدون إذن من السلطة الإدارية البحرية المختصة، بالحبس من ستة أشهر إلى خمس سنوات و غرامة مالية تتراوح من 20000 دج إلى 100000 دج.
- إذا ترك الريان على اليابسة في ميناء لا يوجد به تمثيل قنصلي للسلطة الإدارية البحرية الجزائرية، عضوا من الطاقم مريضا أو معطوبا و لم يوفر له الوسائل اللازمة للعلاج و العودة للوطن فإنه يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى خمس سنوات و غرامة من 50000 دج إلى 200000 دج ، و نفس العقوبة يتعرض لها الريان الذي ترك على اليابسة راكبا مريضا أو معطوبا قبل أن يصل إلى المكان المقصود، و لم يبلغ هذا إلى السلطة القنصلية للبلد الذي ينتمي إليه الراكب الذي تم إنزاله أو على الأقل السلطة المحلية حسب ما جاء في نص المادة 459 من القانون البحري الجزائري.

تاسعا: رفض الالتزام بطاعة الأوامر المتعلقة بتأمين سلامة الرحلة.

- كل بحار يرفض بعد تلقي الإنذار من الريان أو أحد ضباط الخدمة الامتثال لأمر يتعلق بالخدمة لتأمين سلامة السفينة و الملاحه و الأشخاص المبحرين والحمولة، وكذا بحفظ النظام على متن السفينة، عندما يكون عدم تنفيذ هذا الأمر من شأنه أن يفضي إلى نتائج مضرة سيعاقب بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر و بغرامة مالية من 10000 دج إلى 50000 دج.²

¹- أنظر نص المادة 548 من القانون البحري الجزائري.

²- حسب نص المادة 536 من القانون البحري الجزائري.

- كما يعد التهاون في تنفيذ البحار لأوامر رؤسائه حسب الوضعية السابقة الذكر مما يعرض أمن السفينة و المبحرين عليها و الحمولة للخطر فإنه يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى سنتين و غرامة مالية من 50000 دج إلى 200000 دج.¹

- حسب نص المادة 538 من القانون البحري الجزائري فإنه يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى خمس سنوات و بغرامة مالية من 10000 دج إلى 100000 دج كل عضو من الطاقم يمتنع عمدا عن استخدام الوسائل القانونية لحفظ الأمن و النظام على متن السفينة أو يهدد باستعمال القوة لمنع رئيسه من استخدامها أو يعتدي عليه أثناء ممارسة مهامه. و نفس العقوبة يتعرض لها البحار الذي يقوم بالاعتداء على بحار آخر يساعد رئيسه على متن السفينة، لكن إذا ارتكبت هذه الأفعال بالتواطؤ بين عضوين أو أكثر فإن العقوبة ستشدد حينها لتصبح السجن من خمس سنوات إلى عشر سنوات و غرامة مالية من 20000 دج إلى 200000 دج.

عاشرا: ارتكاب أعمال العنف.

- حيث يعاقب حسب الرتبة أعضاء الطاقم و الأشخاص المبحرون، سواء حملوا السلاح أم لا ، إذا أقدموا على ارتكاب أعمال العنف على متن السفينة أو أثاروا ضد سلطة الريان و رفضوا العودة للنظام بعد إنذار رسمي بالعقوبات التالية:

- السجن من عشر سنوات إلى عشرين سنة بالنسبة للضباط.

- من خمس سنوات إلى عشر سنوات بالنسبة لأعضاء الطاقم و الأشخاص المبحرين.

- يعاقب مثل الضباط الأشخاص المبحرون الذين لا يمارسون وظيفة مقابل أجره إذا كانوا محرضين على التمرد.

- كما يعاقب بالحبس من شهر واحد إلى ثلاث سنوات و بغرامة مالية من 5000 دج إلى 25000 دج كل شخص مبحر على متن السفينة، يعتدي على الريان وانجر على هذا الاعتداء العجز عن عمل يقل عن 15 يوما أما إذا زادت مدة العجز عن العمل عن 15

¹- هو ما جاء في نص المادة 537 من القانون البحري الجزائري.

يوما فترفع العقوبة إلى الحبس من شهرين إلى خمس سنوات و الغرامة المالية من 10000 دج إلى 50000 دج.¹

- كل شخص متورط في مؤامرة أو اعتداء على سلامة و حرية أو سلطة الريان، و ألحقت أضرارا بالسفينة وحمولتها أو أدت إلى إصابة الريان بجروح أو كل شخص على متن السفينة فإنه يعاقب بالسجن من عشر سنوات إلى عشرين سنة، و العقوبة نفسها تسلط على كل من حاول أن يتآمر أو أن ينتهك سلامة الريان أو حريته أو سلطته، حيث تكتمل المآمرة بمجرد اتفاق أو أكثر على تصميم على ارتكابها.²

- بالمقابل تعد مقاومة الريان، و الأشخاص الذين بقوا أوفياء له ، بمثابة دفاع شرعي في جميع الحالات المذكورة في هذا الشأن، متى ارتكب اعتداء جسماني ضد الريان و سلطته على متن السفينة.³

أحدى عشر: مخالفة الأحكام المتعلقة بصعود ونزول الركاب على متن السفينة.

- لا بد أن يكون ركوب الأشخاص و نزولهم على متن السفينة بصفة قانونية من طرف السلطة البحرية المختصة، كما أن الريان ملزم بذكر صعود و نزول أعضاء الطاقم في جدول الطاقم، و إلا تمت معاقبة المخالف لهذه الأحكام بغرامة مالية من 50000 دج إلى 100000 دج ، و نفس العقوبات يتعرض لها كل راكب يقبل نقله على متن السفينة بدون أن يسجل في جدول الطاقم الملحق، و لقد تم النص على هذا في المادة 543 من القانون البحري الجزائري.

- كل عضو من أعضاء الطاقم أو أي موظف ساعد في إركاب شخص خلسة إلى سفينة بنية القيام برحلة أو زود شخص بمؤونة يعاقب بنفس عقوبة الشخص المرتكب للفعل ، وبنفس العقوبة يعاقب الأشخاص الذين نظموا بأي شكل لتسهيل ركوب خفي على متن

¹- أنظر المادة 540 من القانون البحري الجزائري.

²- أنظر المادة 541 من القانون البحري الجزائري.

³- أنظر المادة 542 من القانون البحري الجزائري.

السفينة.¹ و تتحمل السفينة التي حدثت على متنها الجنحة، مصاريف الطرد إلى خارج القطر للركاب الأجانب الذين ركبوا خفية.²

إثنا عشر: حالات العود.

- حسب نص المادة 551 من نفس القانون، يعد مرتكبا جنحة كل شخص راكب اقتترف للمرة الثانية إحدى المخالفات المذكورة في المادة 478 السابقة الذكر و يعاقب بالحبس من ستة أيام إلى ستة أشهر و بغرامة مالية من 10000 دج إلى 100000 دج.

تجدد الإشارة إلى أنه في الحالات التالية:

- حالة الحكم على بحار بعقوبة السجن خصوصا بسبب الإبحار بسفينة سيئة للملاحة.

- التخلي عن سفينة في خطر البحر.

- التخلي غير المبرر عن مركز هام لأمن السفينة أو الملاحة.

- لأسباب أخرى ارتأت الجهة القضائية خطورتها

فإنه يمكن لهذه الجهة القضائية أن تسلط على البحار عقوبة تكميلية تتمثل في منعه أو توقيفه من ممارسة عمله على متن السفينة أو حرمانه مؤقتا أو نهائيا من ممارسة مهنة بحار.³

كل الجنايات والجنح التي لم يتم النص عليها في أحكام القانون البحري و التي ارتكبت على متن السفينة أو على اليابسة من طرف البحارة و الراكبين فإنه يعاقب عليها طبقا لأحكام قانون العقوبات عملا بنص المادة 555 من القانون البحري الجزائري.

أما فيما يخص الإجراءات المطبقة على الجنح و الجنايات المذكورة سابقا فإن المادة 556 من القانون البحري الجزائري أوجبت تطبيق الأحكام العامة لقانون الاجراءات الجزائية عليها، وفيما يتعلق بوجه خاص بإجراءات تقادم الدعوى العمومية.

¹ - العقوبة هي الحبس من ستة أشهر إلى خمس سنوات و غرامة مالية من 10000 دج إلى 50000 دج.

² - حسب ما جاء في نص المادة 545 من القانون البحري الجزائري.

³ - المادة 552 من القانون البحري.

في ختام هذا الفصل نخرج بنتيجة مفادها أن للتمييز بين الخطأ التأديبي و الجنائي أهمية كبيرة، إذ أنه بتحديد نوع الخطأ يتضح لنا نوع المسؤولية المترتبة و بالتالي الجزاء المناسب للفعل المرتكب. و بهذا نكون قد أسدلنا الستار على النظام التأديبي و الجزائي لرجال البحر، لننتقل في البحث عن الأسباب المؤدية لانقضاء علاقة العمل البحري، متخذين منها عنوانا للفصل الموالي من هذه الأطروحة.

الفصل الثاني: انقضاء علاقة العمل البحري.

إن انتهاء علاقة العمل مصير حتمي لا فرار منه، إذ لا يمكن أن تدوم للأبد، لهذا يتعين علينا دراسة الأسباب المؤدية لانتهائها، حيث توجد هناك أسباب خاصة لانتهاء عقد العمل البحري و أخرى عامة و الأسباب الخاصة أوردها القانون البحري في أحكامه، أما الأسباب العامة فهي محض إعمال قانون العمل، إذ يتعين علينا الرجوع للقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، و ذلك تطبيقاً لنص المادة 52 من المرسوم 05-102 المتعلق بتحديد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين على متن سفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري التي جاء فيها: " تنتهي علاقة العمل في الحالات المنصوص عليها في المادة 66 من القانون 90-11 و المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، و كذا حالة فقدان صفة المستخدمين الملاحين كما هو منصوص عليها في أحكام المادة 471 من الأمر 76-80 المؤرخ في 23 أكتوبر 1976 المذكور أعلاه".

بالرجوع لنص المادة 66 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل و المذكور أعلاه نجدها عدت الحالات التي تنتهي فيها علاقة العمل على النحو التالي:

- البطلان أو الإلغاء القانوني.
- انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة.
- الاستقالة.
- العزل.
- العجز الكامل عن العمل.
- التسريح للتقليص من عدد العمال.
- انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة.
- التقاعد.
- الوفاة.

أما بالرجوع لنص المادة 471 من القانون البحري الجزائري نجد أنه ينص على ثلاث حالات لانتهاء علاقة العمل البحري على اعتبار العزل يعتبر سببا مشتركا بينه وبين القانون 90-11 السابق الذكر، إلا أنه اختص بحالتين هما:

- الشطب من سجل رجال البحر.

- السحب المؤقت أو النهائي لشهادة الملاحة.

كون البحث في هذه الأسباب مجتمعة يحتم علينا تنظيمها و تقسيمها، فإنه سنخصص المبحث الأول من هذا الفصل للأسباب الإرادية لانتهاء علاقة العمل البحري. و المبحث الثاني للأسباب اللاإرادية لانقضاء هذه العلاقة.

المبحث الأول: الأسباب الإرادية لإنهاء علاقة العمل البحري.

المقصود بالأسباب الإرادية لإنهاء علاقة العمل، هو تدخل أحد أطرافها لوضع حد لها، سواء كان ذلك من جهة رب العمل أي المجهز أو العامل الذي هو البحار. لكن هذا لا يعني تطبيق مبادئ الحرية التعاقدية، بحيث يكون للأطراف المتعاقدة التي لها على قدم المساواة أن تحدد زمن وكيفية إنهاء العقد كمبدأً كلاسيكي في القانون المدني. لأن تطبيقه في مجال علاقات العمل يكون له انعكاسا سلبيا يتمثل في عدم الاستقرار. فهو يقوم على المساواة و لا يأخذ بعين الاعتبار عدم التوازن بين العامل و المستخدم من الناحية الاقتصادية والاجتماعية، لأجل ذلك فإن قانون العمل يستبعده.¹

علاقة العمل تنتهي من جهة البحار بتقديم استقالته أما من جهة رب العمل فتكون إما بعزل العامل أو تسريحه لمقتضيات اقتصادية، و من هذا المنطلق سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين، ندرس في الأول إنهاء علاقة العمل من قبل البحار، و نخصص المطلب الثاني للحديث عن إنهاء علاقة العمل من طرف صاحب العمل.

المطلب الأول: إنهاء علاقة العمل من قبل البحار.

المقصود هنا بالحديث "الاستقالة"، و هي تعتبر بهذا المفهوم حق للبحار في فسخ العقد بالإرادة المنفردة، وهي حق معترف به في مختلف القوانين والتشريعات. و دراسة الاستقالة كسبب منهي لعلاقة العمل البحري يحتم علينا التعرض لتعريفها و التطرق لشروطها.

الفرع الأول: مفهوم الاستقالة.

طالما أن الاستقالة هي فسخ لعقد العمل من قبل البحارة، فإنه لا بد أن تكون هناك مبررات من قبله لهذه الاستقالة، لهذا سنبحث في تعريف الاستقالة في نقطة أولى و الأسباب التي قد تؤدي بالعامل لطلبها في نقطة ثانية.

¹ - بن رجدال أمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، دون طبعة، بارتي للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، صفحة 1.

أولاً: تعريف الاستقالة.

سبق وقلنا أن الاستقالة هي فسخ العقد من قبل العامل بإرادته المنفردة، لكن تجدر الإشارة إلى أن المشرع في قانون العمل خرج عن القواعد العامة المتعلقة بفسخ العقد في القانون المدني، حين أجاز لكل من طرفي العلاقة فسخ العقد دون اللجوء إلى القضاء مقدماً، حيث تبدو الحكمة من ذلك نابعة من الطبيعة الخاصة التي يتمتع بها عقد العمل و التي تجعله مختلفاً عن غيره من العقود لما يتطلب من اتصال و احتكاك مستمر بين الطرفين، بما يجعل اللجوء إلى القضاء بفسخ العقد مقدماً أمراً غير ملائم لطبيعة تلك العلاقة و ظروف العمل.¹

من هنا يمكن تعريف الاستقالة على أنها تعبير عن إرادة العمل في إنهاء علاقة عمله بالمستخدم مهما كان الأساس الذي أبرمت به علاقة العمل.² وبالتالي يمكن اعتبار الاستقالة سبيل قانوني و شرعي لفسخ و انتهاء علاقة العمل، طالما أنها حق معترف به قانوناً. حيث تنص المادة 68 من القانون 90-11 المنظم لعلاقة العمل على ذلك بنصها على أنه: "الاستقالة حق معترف به للعامل".

لكن رغم ذلك لا بد من أن تكون للعامل أسباب ومبررات دفعته لطلب هذه الاستقالة، بمعنى أن الاستقالة رغم أنها بإرادته إلا أن لها دوافع حثته على الإقدام عليها، لكن لا تعد شرطاً لازماً اشترطه القانون لقبولها و إنما تطرقنا إليها على سبيل الإشارة فحسب.

ثانياً: الأسباب المعقولة لطلب الاستقالة.

ارتأينا في هذا المقام أن نذكر بعض الأسباب التي قد تدفع العامل لتقديم استقالته، لأنه من غير المعقول أن يقطع العامل مصدر رزقه دون مبرر، ومن بين هذه الأسباب نذكر:

1- استخدام العامل في عمل مختلف اختلافاً بيناً عن العمل المتفق عليه.

إذ لا بد من استخدام العامل في نفس العمل المحدد في عقد العمل، حتى يتمكن من أداء العمل المتفق عليه، لكن مع ذلك قد تستدعي الضرورة تغييراً مؤقتاً لعمل العامل، فيجوز

¹ - هيثم حامد المصاورة، المرجع السابق، صفحة 260.

² - محمد حسين بن منصور، المرجع السابق، صفحة 352.

تغيير ذلك العمل و لو كان بصورة جوهريّة، إذا كان بغرض منع وقوع حادث أو لإصلاح ما نجم عنه أو في حالة القوة القاهرة، على أنه يشترط أيضا في هذه الحالة أن يكون ذلك التغيير في حدود طاقة العامل و في حدود الظرف الذي اقتضى هذا العمل.¹

هذا ما تنص عليه المادة 416 فقرة ثانية من القانون البحري الجزائري التي أجازت للربان في حالة الاستعجال، إعطاء الأمر للبحار للقيام بعمل غير المخصص له، مع إعطائه الحق بالاحتفاظ في حقه للأجور إلا إذا كانت المهام التي مارسها بالفعل تفوق عمله. و كذا المادة 418 فقرة 1 من نفس القانون التي أعطت الحق للربان في تكليف البحار بعمل آخر إذا تبين أثناء الرحلة البحرية عدم توفر الأهلية المطلوبة للقيام بالعمل الذي خصص له. أو الحالة المنصوص عليها في المادة 419 من نفس القانون التي أوجبت على البحار القيام بعمل إضافي بطلب من الربان إذا تعرض الطاقم أثناء الرحلة البحرية إلى نقص في عدد أفرادها.

في غير هذه الحالات يعد طلب البحار للاستقالة بسبب استخدامه في عمل مختلف اختلافا بينا عن العمل المتفق عليه سببا معقولا، لا سيما و أن العمل البحري يقتضي قدرا كافيا من الجهد و العناية و التخصص.

2- نقل العامل إلى عمل آخر أقل مرتبة.

ذلك لأن استخدام العامل في عمل من مرتبة أقل من تلك التي تم الاتفاق عليها لا يفضي فقط إلى أضرار مادية كتخفيض الأجر أو حرمانه من بعض المزايا المستحقة له فحسب، بل قد يؤدي إلى أضرار معنوية قد لا يكون من السهل على العامل تجاهلها.² و عليه نظرا للصراع النفسي الذي يتعرض له العامل من جراء شغله عملا لا يتناسب مع ما كان يصبو إليه مما يدفعه للبحث عن مبتغاه في جهة أخرى ، فيدفعه لطلب الاستقالة.

¹ - حامد المصاورة، المرجع السابق، صفحة 261.

² - حامد المصاورة، نفس المرجع، 262 صفحة .

لكن إذا كان تكليف البحار بعمل أقل مرتبة أثناء الرحلة البحرية كما سبق و قلنا بيد أنه لم يعد يتوفر على الأهلية المطلوبة لسبب ما، فهذا قد لا يكون مبررا مقنعا لطلب الاستقالة.

3- تخفيض أجر العامل.

إذ يمنع على صاحب العمل أن يخفض من الأجر المتفق عليه في العقد، لكن هذا لا يمنع من وجود استثناءات ترد على هذا الحكم ، فنقص أهلية البحار أثناء الرحلة و عدم توافر الأهلية المطلوبة للقيام بالعمل الذي خصص له، يستدعي قيامه و تكليفه بعمل يتناسب مع هذه الأخيرة ، و في هذه الحالة يتقاضى البحار أجرته حسب الأجر المطابق لعمله الجديد. لكن في حالة عدم قدرته على العمل على متن السفينة إثر حادث أو بسبب سوء حالة صحته، فإن أجره يبقى كما هو خلال مدة الرحلة المعينة.¹

غير أن تخفيض أجره دون مبرر قد يجعله يحس بالإجحاف من قبل المجهز مما يدفعه للبحث عن أجر أعلى في جهة أخرى و بالطبع يقدم على طلب الاستقالة للتحرر من عمله القديم ، حيث قد يعثر العامل على عمل جديد براتب أكبر و بشروط أكثر ملاءمة.²

4- وجود خطر يهدد العامل في صحته أو حياته.

لا ينبغي أن يتعرض العامل أثناء أدائه لعمله لأي خطر قد يهدد حياته أو سلامة أعضائه أو صحته، فتحقق وجود أي خطر من هذا النوع قد يدفع العامل إلى ترك عمله. كما هو الحال بالنسبة للأعمال التي يتعامل فيها العامل مع مواد مضرّة أو تنبعث منها غازات سامة، أو يثبت بتقرير طبي أن هذا العمل خطر على صحة العامل.³

¹ - حسب نص المادة 418 من القانون البحري الجزائري.

² - محمد الفوزان ، المرجع السابق، صفحة 201.

³ - حامد المصاورة ، المرجع السابق، صفحة 263.

أما فيما يتعلق بالأمر التي تتصل بمخاطر العمل البحري، فهذا العمل بطبيعته تحفه مخاطر منبعها البيئة أو الوسط التي يؤدي فيه العمل وهذا من مميزاته وخصوصياته، و بالتالي حين يقدم البحار على العمل يكون عالما بهذه المخاطر مسبقا و راض بها.

5- اعتداء صاحب العمل أو من يمثله على العامل.

قد تكون سوء معاملة العامل أو اضطهاده، أو ارتكاب صاحب العمل أو من ينوب عنه فعلا يشكل مساسا بسلامة جسده أو كرامته سببا في طلب الاستقالة، لأن المركز الذي يتمتع به صاحب العمل لا يتيح له بأي حال من الأحوال الاعتداء على العامل و لأي سبب كان، إذ لا يجوز له ضربه أو سبه حتى و إن ارتكب خطأ ما. و قد يكون الاعتداء بغير الضرب و التحقير، كما لو ارتكب صاحب العمل أو من ينوب عنه أمرا مخلا بالأداب نحو العامل، و في ظننا أن هذا الفعل الأخير أكثر ضررا من الضرب و التحقير و يعد سببا فعلا ليقدم العامل على طلب الاستقالة.

6- عدم قيام صاحب العمل بالتزاماته المقررة في القانون.

يعد إخلال صاحب العمل بتنفيذ أي من الأحكام المنصوص عليها قانونا أو أي نظام صادر بمقتضاها، سببا لطلب العامل الاستقالة، فقد يطلب العامل مثلا الاستقالة إذا أغفل صاحب العمل التنظيم القانوني لوقت العمل اليومي أو السنوي، أو للقواعد المتعلقة بدفع الأجر كدفعه في غير المواعيد المحددة، الأمر الذي ينطبق أيضا على الالتزامات الأخرى كعدم توفير الوسائل المحافظة على صحة العمال وسلامتهم.¹

بالإضافة للأسباب التي قد تؤدي لطلب الاستقالة هناك أسباب أخرى يمكن إجمالها فيما يلي:

¹- حامد المصاورة، المرجع السابق، صفحة 264، 265.

- الأسباب المادية تعد من أكثر الأسباب التي تدفع العامل للاستقالة، فكثيرون من يحتاجون إلى تحسين أوضاعهم المادية، خاصة إذا لم تستطع الجهة المستخدمة رفع الأجر، السبب الذي يدفع العامل إلى البحث عن عمل آخر يوفر له أجرا أعلى من الأجر الحالي.
- قد لا يشعر العامل أثناء تأدية عمله بالراحة لكثرة المضايقات و النزاعات، مما يدفعه للبحث عن الراحة النفسية في عمل آخر.
- غياب الحوافز من قبل صاحب العمل ، كالحصول على مكافئات مثلا، مما يجعل الحماس للعمل ينعدم من قبل العامل.
- قد يرغب العامل في ترك العمل من أجل اكمال تعليمه، لأن مواعيد العمل و ظروفه لا تلائم أهدافه وطموحاته.
- قد يؤدي غياب التعاون بين العامل و زملائه في العمل، و روح الحياة المشتركة بين العمال إلى إقلاع العامل عن العمل، خاصة في المجال البحري الذي يتميز بظروف عمل صعبة و خاصة التي تقتضي التكاتف بين البحارة من أجل نجاح الرحلة البحرية و التخفيف من عبء العمل.
- إصابة العامل بمرض مزمن، قد يدفعه لتقديم الاستقالة.¹

كانت هذه بعض الأسباب التي قد تدفع العامل بشكل أو بآخر لتقديم الاستقالة، و تبقى الأسباب عديدة تختلف حسب الأشخاص و الظروف و الضغوط و المتطلبات، و التي تجعل منها حلا أخيرا أمام العامل لإنهاء علاقة العمل بغية الحصول على عمل آخر أكثر ملاءمة من حيث الأجر و الشروط.

لكن تجدر الإشارة إلى أنه من الأحسن و قبل أن يقدم العامل على الاستقالة كون العمل هو مصدر رزقه و عيش عائلته، عليه أن يقوم بالبحث المبكر عن عمل جديد، فلا

¹ - بحيث يكون هذا المرض يحتاج لعناية طبية فائقة مما يلزم العامل السرير ، وفي الغالب يكون ميؤوسا من شفائه مما يدفع العامل لترك منصب عمله استجابة للعلاج المنتظم و الراحة التامة، أما إذا كان المرض مؤقتا أو ظرفيا مما يكفل للعامل الالتحاق بمنصب العمل فور شفائه فلا حاجة هنا لتقديم الاستقالة.

يقدم الاستقالة حتى يضمن حصوله على عمل جديد ، لذا من الأفضل الابتعاد عن التسرع في قرار الاستقالة من العمل دونما ضمان الحصول على عمل آخر. كما عليه التدبر مليا في أسباب الاستقالة و التأكد من قناعته و جدية الأسباب التي يطلبها من أجلها، و أن تكون كافية بشكل يجعله يقدم على طلب الاستقالة بشكل رسمي. و عند تقديم العامل للاستقالة لابد أن يحافظ على الاحترام بينه وبين رب العمل، و تجنب العصبية والاندفاع و التحدث بطرق غير لائقة. كما عليه التأكد من كفايته المالية التي توفر له متطلباته إلى أن يلتحق بمنصب عمله الجديد.

رغم أن الاستقالة تعتبر حقا معترفا به قانونا و قضاء وفقها، إلا أن الحق في طلبها يبقى حقا نسبيا لا يجوز التعسف في استعماله.¹ حيث قيده المشرع بشروط و قيود تنظيمية، حتى لا يقع هناك تعسف من قبل العامل في اللجوء إليه ، و قد نص على هذه الشروط على حد سواء كلا من القانون 90-11 المتعلق بتنظيم علاقات العمل، و المرسوم 05-102 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري و التجاري والصيد البحري.

الفرع الثاني: شروط الاستقالة.

لقد قلنا سابقا أن العامل بصفة عامة و العامل البحري بصفة خاصة قد يتعرض لظروف قد تجبره على ترك مكان عمله، لينتقل لمكان عمل آخر، لكن قبل ذلك عليه أن يقوم و يمر بإجراءات تمكنه من ترك هذا العمل بشكل نظامي و تترك انطبعا حسنا لدى زملائه في العمل و رب عمله عنه، و هذا ما يطلق عليه بالاستقالة.

أولا: الشروط الشكلية.

الاستقالة حق مخول للعامل بمقتضى نص المادة 66 من القانون 90-11 المتعلق بتنظيم علاقات العمل، لهذا فإنها تعد من النظام العام لا يمكن الاعتراض عليها أو المساس

¹ - أحمية سليمان، المرجع السابق، صفحة 336.

بها، و بشأن شروط قبول الاستقالة نلاحظ أن المشرع قد نظمها فقط من حيث الشروط الشكلية، حين اعتبر القانون 90-11 المذكور سابقا أن " الاستقالة حقا معترفا به للعامل و على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة و أن يغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقية الجماعية"¹.

1- تقديم استقالة كتابية.

من هنا يتضح أن المشرع اشترط في الاستقالة أن تكون كتابية، بمفهوم المخالفة لا تقبل الاستقالة الشفوية، و لم يضع المشرع نموذجا للاستقالة بل اشترط فيها الكتابة فقط، لكن من الأفضل أن يكون نصها مختصرا قدر الإمكان، بمعنى لا يحتوي على تفاصيل عديدة، و أن يوضح فيها سبب طلبها بحيث يكون مقنعا و دون تجريح في الزملاء أو رؤساء العمل و المستخدمين، و دون أن تذكر فيها التبريرات و الأسباب الشخصية كالتعبير عن عدم الرضا عن العمل في نصها. و عليه لا بد من توخي التهذيب في كتابتها و استخدام الألقاب المناسبة لرب العمل، و من الأفضل إنهاء نص الإقالة بتقديم الشكر لرب العمل على إتاحتها الفرصة للعمل في هيئته أو مؤسسته ، و الإشارة بالمكتسبات المهنية التي حصلها العامل خلال فترة العمل مع تدوين تاريخ طلبها أيضا، و بالطبع تتضمن اسم العامل وتوقيعه.

2- احترام مهلة الإشعار المسبق.

كما يشترط أيضا أن يمنح المستخدم مهلة ابتداء من تاريخ الاعلان عن بداية الاستقالة و تاريخ بداية سريانها، و هي مهلة الإشعار المسبق، حيث يرمي المشرع من منح هذه المهلة لرب العمل هو تمكينه من اتخاذ التدابير اللازمة لتعويض العامل المستقيل وعدم تعريض مصالح المستخدم للضياع نتيجة مغادرة العامل لمنصب عمله.²

هذا عن شروط الاستقالة في القانون 90-11 المتعلق بتنظيم علاقات العمل، و إذا رجعنا للمرسوم التنفيذي 05-102 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين

¹ - أنظر المادة 68 من القانون 90-11 المتعلق بتنظيم علاقات العمل.

² - أحمية سليمان، المرجع السابق، صفحة 337.

الملاحين نجده ينص على ما يلي: " عندما تنتهي علاقة العمل عن طريق الاستقالة يجب أن يقدم المستخدمون الملاحون الذين يعتزمون الاستقالة استقالتهم كتابيا إلى مجهز السفينة الذي يشعرهم بالاستلام".¹

ما نلاحظه إلى حد الآن أن هناك تطابق بين القانون 90-11 و المرسوم التنفيذي 05-102 بشأن شروط الاستقالة.

غير أن المرسوم 05-102 جاء بحكم خاص في الفقرة الثانية من نفس المادة المذكورة أعلاه أي المادة 53 فقرة ثانية حيث جاء فيها: " غير أن المستخدمين الملاحين الضباط لا يمكنهم المطالبة بإنهاء علاقة العمل عن طريق الاستقالة إلا بعد الوفاء بكل الالتزامات التي التزموا بها عند توظيفهم. وفي هذه الحالة يبلغ مجهز السفينة بواسطة رسالة الاستقالة بإشعار مسبق من خمسة عشر يوما تصبح الاستقالة على إثرها فعلية".

هذا ما يعني أن هذا المرسوم قد خص الضباط الملاحين بحكم منفرد مفاده أنه ينبغي عليهم الوفاء بكل الالتزامات الملقاة على عاتقهم بمقتضى عقد العمل البحري قبل إنهاء علاقة العمل بالاستقالة ، و لا شك أن هذه الالتزامات ظرفية ووقتيّة، بمعنى أنهم من المستحيل أن يبقوا ملتزمين مدى الحياة بهذه الالتزامات، كالوفاء بالتزاماتهم مثلا إلى انتهاء الرحلة كون ذلك ضروريا من أجل سلامتها و أمنها.

لقد نص نفس المرسوم التنفيذي صراحة على أنه لا يمكن المستخدمين الملاحين المستقيلين أن يتركوا منصب عملهم ما لم تراخ تماما مهلة الإشعار المسبق القانوني.² على أنه تبدأ مهلة الإشعار المسبق من تاريخ استلام المجهز رسالة الاستقالة، و يقع على مجهز السفينة في هذه الحالة أن يقوم قبل انقضاء مهلة

¹ - المادة 53 من المرسوم التنفيذي 05-102 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين المذكور سابقا.

² - المادة 54 من نفس المرسوم التنفيذي 05-102 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين.

الإشعار المسبق، بإبلاغ قراره إما بقبول استقالة المستخدم الملاح أو رفضها ،
و إذا لم يصدر هناك رد من قبل رب العمل ففي هذه الحالة تعد الاستقالة مكتسبة.
كما يمكن باتفاق الطرفين صراحة على تخفيض مهلة الإشعار المسبق على ألا تقل أجل
الإشعار المسبق عن أربع وعشرين ساعة بالنسبة للمستخدمين الملاحين في الصيد على
السواحل.¹

تجدر الإشارة إلى أنه لا يجوز بأي حال من الأحوال أن تنتهي علاقة العمل خارج
التراب الوطني²، بمفهوم المخالفة لا بد أن يوضع حد لعلاقة العمل داخل التراب الوطني.

ثانيا: الشروط الموضوعية.

من هنا متى قدمت الاستقالة مستوفية لشروطها ، تكون سببا من الأسباب المنهية
لعلاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل، لكن يثور التساؤل حول مدى ترتيب هذه الاستقالة
لأثرها في الحالة التي تتخلف فيها الشروط الموضوعية، أو بعبارة أخرى ما دام أن المشرع
نظم الاستقالة من الناحية الشكلية فقط دون التطرق للشروط الموضوعية، فما هو الحل عند
تخلف الشروط الموضوعية؟

أمام هذا الفراغ القانوني لا بد من الرجوع إلى الاجتهاد القضائي في هذا المجال، إذ
وضع الاجتهاد القضائي بعض القواعد التي من شأنها حماية العامل من النتائج المترتبة عن
الاستقالة، حيث اشترط القانون أن تكون الاستقالة كتابية، ويشترط الاجتهاد القضائي أن
يعبر العامل صراحة عن إرادته في حل علاقة العمل و أن تكون إرادته حرة لا تحمل أي
لبس عند تقديم الاستقالة.³

¹ - المادة 55 من المرسوم التنفيذي 05-102 السابق الذكر.

² - المادة 56 من نفس المرسوم التنفيذي 05-102.

³ - بن رجدة أمال، المرجع السابق، صفحة 59.

تجدر الإشارة في الأخير إلى أن علاقة العمل قد تنتهي بإرادة العامل عن طريق الاستقالة ، كما قد تنتهي بإرادة المستخدم عن طريق التسريح، و ما بين هتتين الحالتين هناك حالة أخرى ظهرت في الآونة الأخيرة تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل تعرف بالذهاب الإرادي.¹ هي عبارة عن حالة خاصة لم ترد ضمن الحالات القانونية المنصوص عليها بموجب المادة 66 من القانون 90-11 المتعلق بتنظيم علاقات العمل السابقة الذكر في مقدمة الفصل و التي عدت الحالات المنهية لعقد العمل بصفة عامة ، لكن مرد ظهور هذه الحالة إلى الوضع الاقتصادي الحالي من أجل تلبية مصلحة مشتركة للطرفين. و عليه فإنه يتم اللجوء إلى إنهاء علاقة العمل بهذه الطريقة بين صاحب العمل و العامل الذي يكون في الغالب إطار رفيع المستوى. و إن تسمية الذهاب الإرادي لا تؤدي المعنى المقصود منها لأننا لو تأملناها لوجدناها توحى بالاستقالة، لأنها ذهاب بإرادة العامل، إلا أنها في الحقيقة تنطبق على إنهاء علاقة العمل عن طريق اتفاق مشترك لأنها حل وسط بين الاستقالة و التسريح، لكن طالما أن المشرع لم ينص على الذهاب الإرادي في نصوص قانون العمل كسبب منهي لعلاقات العمل، و كون هذه القواعد من النظام العام فإن التفسير الضيق للمادة 66 من القانون 90-11 يجعلنا نعتقد أن الذهاب الإرادي هو حالة مخالفة للقانون ما دام المشرع لم ينص عليها صراحة.²

لكن قد تثار مسألة الذهاب الإرادي من زاوية أخرى أو بالنظر إليها من منظور آخر و ذلك عندما يتعلق الأمر بحالة التسريح لأسباب اقتصادية، فهل يعد في هذه الحالة خرقاً لأحكام القانون؟

سنترك الإجابة على هذا الإشكال عندما نتعرض لمسألة التسريح للتقليص من عدد العمال كسبب لإنهاء علاقة العمل البحري.

¹ - هذه الصورة لإنهاء علاقة العمل ظهرت بشأن قضية وقعت في أوت 1977 في فرنسا، حيث تحصل العمال الذين يرغبون في الاستقالة على مبلغ 30.000.00 فرنك فرنسي كمنحة إثر ذهابهم و ابتداء من ذلك التاريخ عرف الذهاب عن طريق الحوار تطوراً كبيراً.

² - بن رجدال أمال، المرجع السابق، صفحة 62.

إذن كما رأينا تعد الاستقالة حالة من الحالات التي أتاح فيها القانون للبحار إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة، و قد قيدها بشروط، و هي ضرورة أن تكون مكتوبة و أن يغادر البحار منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق، مع ضرورة وفاء المستخدمين الضباط بكل الالتزامات المفروضة عليهم و التي التزموا بها عند توظيفهم قبل انهاء علاقة عملهم عن طريق الاستقالة.

هكذا توضع نهاية لعلاقة العمل البحري بالإرادة المنفردة للبحار، لكن بالمقابل نجد رب العمل الذي هو المجهز قد يقدم على وضع حد أيضا لعلاقة العمل التي تربط بينه وبين البحار، و يكون ذلك عن طريق تسريح العامل، لهذا سنخصص المطلب الثاني من هذا المبحث للحديث عن إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للمستخدم.

المطلب الثاني: إنهاء علاقة العمل البحري من طرف المجهز.

قد تنتهي علاقة العمل البحري بالإرادة المنفردة لصاحب العمل و ذلك لعدة أسباب، قد يتسبب فيها البحار نفسه بارتكابه خطأ جسيما يستدعي عزله، و قد يتم تسريح البحار لأسباب أخرى قد تكون لها مبررات اقتصادية. و عليه قد تنتهي علاقة العمل عند عزله من قبل المجهز أو جراء فقدانه صفة بحار لارتكابه جريمة تأديبية ، أو قد يتم تسريحه عند الاقتضاء للتقليص من عدد العمال و ذلك لاعتبارات اقتصادية.

الفرع الأول: العزل أو التسريح التأديبي.

تنتهي علاقة العمل بإرادة المستخدم المنفردة في حالة العزل أو ما يعرف بالتسريح التأديبي، و هو تصرف أو إجراء صادر من رب العمل قبل العامل، حيث يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة، لكن نظرا لخطورة و شدة العقوبة لما ترتبه

من نتائج، فقد وضع المشرع الجزائري من أجل حماية العامل بصفة عامة في حالة العزل ، مجموعة من الضمانات منها ما يتعلق بالجانب القانوني ومنها ما يتعلق بالجانب الإجرائي و هي عبارة عن جملة من القيود القانونية و الإجرائية.

أولاً: القيود القانونية.

لكي يتم تسريح العامل تأديبياً، وضع القانون مجموعة من القيود لمنع التعسف من طرف رب العمل و هي:

1- ارتكاب أحد الأخطاء الجسيمة المنصوص عليها قانوناً.

من أجل حماية مصالح العامل تتجه التشريعات الحديثة إلى اتباع أسلوب النص القانوني في التحديد النموذجي للحالات التي تمثل أخطاء جسيمة.¹ بحيث عدت المادة 73 من القانون 90-11 المذكور سابقاً و المعدلة بمقتضى المادة 02 من القانون رقم 91-92 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 و المتعلق بعلاقات العمل الفردية² الحالات التي تشكل أخطاء جسيمة.

* رفض العامل دون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضراراً بالهيئة المستخدمة:

و هذا طبعاً ينطبق على العامل البحري الذي يرفض دون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المتعلقة بمهنته و التي قد تلحق ضرراً برب العمل أي المجهز، سواء كان هذا الرفض صريحاً أو ضمناً، لا بد أن يكون دون عذر مقبول حتى يعتد به كخطأ مهني و هذا ما يستشف من نص المادة المذكورة أعلاه. و عليه فإن العمل المطلوب تنفيذه من العامل يجب أن يدخل في إطار عمله العادي كما ينبغي أن يكون الأمر قد صدر من قبل السلطة السلمية التي عينها المستخدم، أي من قبل الشخص المؤهل لإصدار هذا الأمر.³

¹- بن رجدة أمال، المرجع السابق، صفحة 8.

²- قانون رقم 91-29 المؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق ل 21 ديسمبر سنة 1991، يعدل و يتم القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل، (جريدة رسمية عدد 68 لسنة 1991).

³- بن رجدة أمال، نفس المرجع، صفحة 339.

* رفض العامل بدون عذر مقبول التعليمات الصادرة إليه من قبل السلطة السلمية و التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته:

- الأصل أنه ليس لرب العمل الخروج عن القيود المشروطة قانونا في العقد أو تكليف البحار بعمل غير المتفق عليه، و المقصود هنا تكليفه بعمل يختلف اختلافا كليا و جوهريا عن العمل المتفق عليه، لكن قد تقتضي الضرورة أو القوة القاهرة كمرض أو وفاة بحار من طائفة أخرى ، مما يستدعي استبداله بزميل له من نفس الطائفة، أو حدوث خطر يهدد سلامة السفينة أو ركابها أو حمولتها يحتم على البحار أن يقوم بعمل آخر غير المتفق عليه، و يكون قيام البحار بهذا العمل بصفة مؤقتة تقدر بقدر الضرورة الملجئة لذلك.¹ و عليه إذا صدر إليه أمر من سلطته السلمية بالالتحاق بهذا العمل و رفض دون عذر مقبول فهنا يعتبر قد ارتكب خطأ جسيما يحتمل أن ينجر عليه تسريحه تأديبيا.

حيث أن المادة 419 من القانون البحري الجزائري فرضت على البحار أن يقوم بأي عمل إضافي إذا طلب منه الريان ذلك في الحالة التي يتعرض فيها الطاقم أثناء الرحلة البحرية إلى نقص في عدد أفرادهم. كما أن المادة 420 من نفس القانون أوجبت على البحار القيام بجميع الأعمال الإضافية التي أمر بها الريان في ظروف القوة القاهرة، أو تلك الظروف التي تصبح فيها سلامة السفينة و الأشخاص المبحرون أو الشحنة في خطر، أو في ظروف يكون للريان وحده حق تقديرها، بل زيادة على هذا يتوجب عليه كما رأينا سابقا عليه أن يشارك أيضا في عملية الإنقاذ للسفن الأخرى و الأشخاص المعرضين للخطر أو المشرفين على الغرق.

* إفشاء السر المهني: هو ما عبرت عليه المادة 3/73 من القانون 90-11 المعدلة² "بإفشاء معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات و التكنولوجيا و طرق الصناعة و التنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بذلك".

¹- كمال حمدي، عقد العمل البحري، المرجع السابق، صفحة 339.

²- عدلت المادة 3/73 بمقتضى القانون 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، (جريدة رسمية رقم 68 لسنة 1991).

و الواضح من هذه الفقرة أن العامل ملزم بحفظ السر المهني، قد يجيز رب العمل كشف بعض المعلومات أو أن يتم رفع السرية عن بعض المعلومات بموجب القانون ، مما ينتفي معه ارتكاب الخطأ التأديبي من قبل العامل، كما لو أخبر البحار بوقوع جريمة على متن السفينة لا يمكن أن يكون خطأ جسيماً لأن القانون ألزمه بذلك .

* المشاركة في توقف جماعي و تشاوري عن العمل خرقاً للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في القانون:

كتحريض العامل على الإضراب عن العمل بغير الطرق القانونية، لأن حق الإضراب أحاطه المشرع شروط و إجراءات سابقة من بينها الموافقة الجماعية على الإضراب عن طريق الاقتراع السري في جمعية عامة و بموافقة الأغلبية و ضرورة احترام مدة الإشعار المسبق و التي تحتسب مدته ابتداء من تاريخ ايداعه لدى المستخدم وضرورة إعلام مفتشية العمل،¹ لكن الحالة التي تعد خطأ جسيماً هي التوقف الجماعي عن العمل خرقاً للقانون²، و بالتالي يعد إخلال العامل بهذه الإجراءات خطأ جسيماً يستوجب التسريح بدون إخطار أو تعويض.

* القيام بأعمال عنف:

إن ارتكاب أعمال العنف في أماكن العمل يعد خطأ جسيماً يعرض العامل للتسريح التأديبي، فمتى ارتكب البحار هذه الأفعال يكون عرضة للعزل.

¹ -بن رجدة أمال، المرجع السابق، صفحة 13

² - المقصود هنا القانون رقم 91-27 المؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق ل 21 ديسمبر 1991، يعدل ويتم القانون 90-02 المؤرخ في 06 فبراير سنة 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب (جريدة رسمية رقم 68 لسنة 1991)، حيث جاء في نص المادة 33 مكرر منه: "يشكل التوقف الجماعي عن العمل الناتج من النزاع الجماعي للعمل بمفهوم المادة 2 أعلاه و الذي يحدث خرقاً لأحكام هذا القانون ، خطأ مهني جسيم يرتكبه العمال الذين شاركوا فيه و يتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم". و في هذه الحالة يتخذ المستخدم تجاه العمال المعنيين الاجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي و ذلك في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما.

* التسبب في أضرار مادية تصيب البنايات و المنشآت و الآلات و الأدوات و المواد الأولية و الأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل:

هذا ما نصت عليه المادة 469 فقرة "هـ" من القانون البحري الجزائري التي اعتبرت الإلتلاف المتعمد للمعدات و الأدوات و الأشياء المفيدة للملاحة و تفريغ البضائع أو سلامة السفينة من قبيل المخالفات التأديبية و التي قد تكون دافعا لعزل البحار.

* تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل:

السكر على متن السفينة أثناء الخدمة أو السكر خارج السفينة إذا انجر عنه فضيحة علنية، يعد خطأ جسيما قد يؤدي إلى التسريح التأديبي للعامل في هذه الحالة، لأن في ذلك مساس بحرمة مكان العمل و أمن و سلامة الأشخاص، و بالتالي إذا تم تناول الكحول أو المخدرات أو حيازتها يعد خطأ جسيما و بالتالي قد يستدعي طرد العامل دون تعويض أو إخطار مسبق.¹

إن أول ملاحظة يمكن إثارتها بعد استقراء نص المادة 73 من القانون 90-11 المعدلة بالقانون 91-29 ، هي أن ارتكاب الخطأ الجسيم لا يؤدي بالضرورة إلى التسريح التأديبي للعامل ذلك أن المشرع استعمل عبارة : " يحتمل أن ينجر عنها التسريح". كما أن النص القانوني المذكور استعمل عبارة : " يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب أخطاء جسيمة" مما يوحي لذهن القارئ و المطلع على المادة أن التسريح التأديبي لا يكون إلا إذا ارتكب أكثر من خطأ جسيم.

كما أن التعديل الجديد للنص الأصلي للمادة 73 المذكورة أعلاه ، قسم الأخطاء المهنية التي تستوجب التسريح دون مهلة أو تعويض إلى فئتين، فئة تتعلق بالأخطاء الجسيمة معاقب عليها في التشريع الجزائري و التي ترتكب في مكان العمل، أما الفئة الثانية فهي عبارة

¹ - بن رجدة أمال، المرجع السابق، صفحة 17.

عن وعاء يتضمن سبعة حالات تسمح كل واحدة منها للمستخدم بتوقيع عقوبة التسريح كجزء يرتبه القانون على مخالفتها.¹

أما في حالة ارتكاب فعل يكيفه القانون على أنه خطأ جزائي، فإنه يترتب عنه في حال ارتكابه من طرف العامل التسريح دون مهلة إخطار أو تعويض، إذ يشترط أن ترتكب هذه الأفعال أثناء القيام بالعمل أو بمناسبةه أو أثناء استعمال وسائل العمل التابعة للمستخدم خلال الذهاب للعمل أو مغادرته و يرجع تقدير هذه العناصر إلى ما هو معمول به بالنسبة لحوادث العمل، و لا يعتبر خطأً جسيماً الفعل الذي يرتكبه العامل خارج مكان العمل.² كما يمكن القول بشأن المادة 73 المعدلة أنها استبدلت مصطلح العزل بمصطلح التسريح. قلنا أنه ضماناً لحماية العامل قام المشرع بتعداد الأخطاء التأديبية و أوجب القانون ضرورة إثبات الخطأ الجسيم من قبل المستخدم.

2- إثبات الخطأ الجسيم.

خروجاً عن القواعد العامة في القانون المدني فإن عبء إثبات الخطأ الجسيم يقع على رب العمل³، حيث نجد القواعد العامة في القانون المدني يقع فيها عبء الإثبات على المدعي، و في هذا حماية للعامل وذلك راجع لعدم التوازن الاقتصادي و الاجتماعي للطرفين.

كما أنه لا بد أن يراعي رب العمل عند تحديد وصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، الظروف التي ارتكب فيها الخطأ و مدى اتساعه و درجة خطورته و الضرر الذي ألحقه و كذلك سيرة العامل التي سلكها في العمل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله و نحو

2- بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دون طبعة، دار هومة للنشر، بوزريعة ، 2005، صفحة 16.

2- بن رجدال امال، المرجع السابق، صفحة 19.

3- المادة 1-73 التي تم إضافتها بالقانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المتعلق بتنظيم علاقات العمل الفردية،(جريدة رسمية رقم 68 لسنة 1991).

ممتلكات هيئته المستخدمة، و بالتالي الخطأ الجسيم لا يقتصر فقط على الإخلال بما يقره القانون أو العقد من قواعد و أحكام و إنما يتسع نطاقه ليشمل كل عمل ينتج عنه ضرر بنظام المؤسسة.¹

من هنا جاءت المادة 73-1 المضافة بالقانون 91-29 المهتمش أدناه لتحمي الطرف الضعيف في علاقة العمل، أي العامل ، حتى عند ارتكابه خطأ جسيماً حيث لا يمكن لصاحب العمل فصل العامل من منصبه لمجرد أنه ارتكب خطأ جسيماً، بل لا بد من مراعاة الظروف و الملابسات التي أحاطت بارتكابه لهذا الخطأ و درجة الضرر الناتج عنه، و هذا ما يعرف بالظروف المخففة، خاصة و أن العامل ملزم ببذل عناية الرجل العادي أثناء عمله إذ أنه لا يلتزم بتحقيق نتيجة. فإذا قام هذا الأخير بما عليه من عناية انتفت عنه المسؤولية و بالمقابل إذا ارتكب العامل خطأ، فإن المستخدم ينظر و يراعي الظروف التي كانت تحيط به و التي قد تؤثر سلباً على مردوده و هذه الظروف إما تكون مادية كتلك التي تتعلق بوسائل الإنتاج، كقدم الآلات أو معنوية كمرور العامل بظروف صعبة كوفاة أحد الأقارب أو مروره بمشاكل عائلية، أو معاناته من مرض مثلاً.²

زيادة على هذا فإنه و كما تقدم القول فإن المادة 73 من القانون 90-11 جعلت من التسريح في حالة ارتكاب خطأ جسيم أمراً محتملاً، مما يعني أن ارتكاب العامل لهذا الخطأ سوف لن يؤدي بالضرورة إلى تسريحه تأديبياً.

إن المشرع الجزائري أعطى الحق لرب العمل أن يوقع العقوبة التأديبية تبعاً لدرجة و خطورة الخطأ المرتكب من قبل العامل، و ذلك بغرض حماية مصالح هذا الأخير لكن بالمقابل قيد ذلك بمجموعة من الإجراءات ، و من هنا سنتعرض للقيود الإجرائية للتسريح التأديبي.

¹ - سعيد طربيت، المرجع السابق، صفحة 5.

² - بن بدة عفيف، المرجع السابق، صفحة 5.

ثانيا القيد الإجرائية.

استنادا لنص المادة 02-73 من القانون 11-90 المعدلة بموجب القانون 29-91 المذكور سابقا فإن القيد الإجرائية التي يتوقف عليها التسريح التأديبي للعامل تتمثل فيما يلي:

1- وجوب وجود نظام داخلي للهيئة المستخدمة.

حيث أن التسريح المنصوص عليه في المادة 73 المذكورة سابقا، لا بد أن يعلن عليه ضمن احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي، إذ أن وجود نظام داخلي في المؤسسات التي تشغل العشرين عاملا¹ أمر وجوبي، بعكس تلك التي يقل فيها عدد العمال عن عشرين عاملا التي يصبح فيها إعداد النظام الداخلي فيها جوازيا.²

- لا بد من احترام الضمانات القانونية للعامل المراد تسريحه:

هذه الضمانات ظهرت جليا بعد أن عدلت المادة 73 من القانون 11-90³ و ذلك لما نص في المادة 2-73 المعدلة بموجب القانون 29-91 على ما يلي: " يعلن على التسريح المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه ، ضمن احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي و يجب أن تنص هذه الإجراءات المحددة في النظام الداخلي و يجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي بقرار التسريح و استماع المستخدم للعامل المعني، الذي يمكنه في هذه الحالة أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة لصاحبه".

إذن علاوة على الاجراءات المنصوص عليها في النظام الداخلي، لا بد على صاحب العمل القيام بإجراءات أخرى وجوبا، و إلا اعتبر هذا التسريح تعسفيا و تتمثل هذه الإجراءات في :

¹- المادة 75 من القانون 11-90 المتعلق بتنظيم علاقات العمل السابق الذكر بالتهميش الكامل في الصفحة 07.

²- المادة 76 من نفس القانون 11-90.

³- تجدر الإشارة إلى أنه قبل تعديل هذه المادة ، كانت تعطي لصاحب العمل الحق في وضع الإجراءات التأديبية الواجب اتخاذها لتسريح العامل، وذلك من خلال النظام الداخلي الذي يقوم رب العمل بوضعها في الحالة التي تكون المؤسسة تشغل أكثر من عشرين عاملا، إذا ما عمدت الهيئة المستخدمة إلى تسريح العامل في حالة وجود نظام داخلي لم يتم إعداده طبقا للمواد 75، 77، 79 يعتبر هذا التسريح تعسفيا في حق العامل.

- استماع المستخدم للعامل المعني:

تعد هذه الخطوة إجراء جوهريا يستحيل إهماله و إلا اعتبر التسريح قبل العامل غير قانوني، و في سماع العامل أهمية بالغة تنعكس على الطرفين أي العامل و صاحب العمل، فمن جهة يسمح بتقدير الظروف و خطورة الوقائع و الضرر الذي أصاب صاحب العمل و من جهة أخرى يمكن العامل من أن يوضح الكيفية التي صدر بها الخطأ و من هنا نجد هذا الإجراء يمكن المستخدم من تحديد الوصف الدقيق للخطأ الجسيم المرتكب، و المفروض عليه بمقتضى المادة 73-1 السابقة الذكر.¹

- إعطاء العامل الحق في أن يختار من يمثله:

حيث يجوز للعامل المعني بالتسريح اختيار عامل ليصطحبه أثناء سماعه من طرف المستخدم شرط أن ينتمي هذا العامل المرافق له لنفس الهيئة المستخدمة.² لكن اصطحاب عامل آخر معه ليس شرطا إلزاميا لصحة الاجراءات بدليل أن المادة 73-2 المذكورة آنفا استعملت عبارة: "الذي يمكنه" بمعنى أن الأمر اختياري وليس وجوبي.

2- استدعاء العامل.

لم تنص المادة 73-2 من قانون علاقات العمل على استدعاء العامل و إنما نصت فقط على الاستماع إليه، لكن استدعاء صاحب العمل للعامل المعني يعد أمرا بديهيا من جهة و إجراء ضروريا من جهة أخرى.

فيما يخص شكل الاستدعاء فلا بد أن يكون مكتوبا و أن يوجه للعامل برسالة موصى عليها، أو أن يسلم له في يده على أن يوقع على ذلك، حيث تنتهج الطريقة الأولى لما

¹- تم ذكر هذه المادة لما تحدثنا عن تعداد حالات الخطأ الجسيم، أنظر القانون 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 الوارد في الجريدة الرسمية رقم (68 لسنة 1991).

²- بن رجدة، المرجع السابق، صفحة 29.

يكون العامل غائبا عن الهيئة المستخدمة، بينما الثانية تعد الطريقة الناجعة تجنباً للخلافات حول تاريخ وصوله، أما بشأن أجاله فلم يشترط القانون آجالاً معينة، و عن مضمونه فلا يعد الاستدعاء قراراً بالتسريح و إنما مجرد رسالة موجهة للعامل تتضمن مشروع تسريح فقط، و لا يذكر فيه صاحب العمل أسباب التسريح و هذا ما يمس حقوق الدفاع، فذكر أسباب التسريح في الاستدعاء يسمح للعامل من تحضير دفاعه. و يقع التزام توجيه الاستدعاء و عبء إثباته على صاحب العمل.

أما بالنسبة لمسألة تخلف العامل عن الحضور فيختلف الأمر إذا ما تخلف عن ذلك بسبب رفضه استلامه الاستدعاء أو كان ذلك عن تقاعس منه، لأنه في الحالة التي يرفض فيها العامل تسلم الاستدعاء لا بد من وجود دليل يثبت هذا الرفض لأن عدم سماعه بدون خطأ منه يجعل التسريح تعسفياً، أما إذا كان عدم مثوله أمام لجنة التأديب عن تقاعس منه لا بد من النص في محضر لجنة التأديب على ذلك الرفض حتى تبقى هذه الإجراءات صحيحة، ذلك أن العامل قد تسلم الاستدعاء بطريقة قانونية مع وجود ما يثبت الاستلام فعلاً و أهمل المثول.¹

3- التبليغ الكتابي بقرار التسريح.

بعد استدعاء العامل و الاستماع إليه، يقوم رب العمل بتبليغ قرار التسريح له، و يجب أن يتم ذلك بصفة رسمية و كتابية، سواء كان فصله مع إشعار مسبق و تعويض أو بدونهما.² حيث تنص المادة 73-2 من قانون علاقات العمل³ على " و يجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي بقرار التسريح و استماع المستخدم للعامل المعني".

الملاحظ أن المشرع لم يضبط عملية التبليغ بمواعيد قانونية و لا كيفية التبليغ، كما يؤخذ على هذه المادة أي 73-2 أنه وردت عبارة التبليغ الكتابي بقرار التسريح قبل الاستماع

¹- بن رجدال أمال، المرجع السابق، صفحة 25،26

²- أحمية سليمان، المرجع السابق، صفحة 359.

³- المادة 73-2 المشار إليها سابقاً المعدلة بمقتضى القانون 91-29 المؤرخ بتاريخ 21 أبريل 1991.

للعامل من طرف المستخدم، مما يوحي بالتناقض، إذ من غير المعقول إصدار العقوبة على العامل و تبليغه بها قبل الاستماع إليه، بل لا بد من تمكينه من الدفاع عن نفسه و تبرير خطئه ، لكن رغم هذا السهو من المشرع إلا أن تبليغ العامل بقرار تسريحه يعد شرطاً لازماً بما ينطوي عليه من حماية للعامل.

رغم أن المشرع لم يضبط التبليغ بكيفية معينة، إلا أنه من الضروري أن تذكر فيه الأسباب التي أدت إلى تسريح العامل، لأن الخطأ الواجب الاعتبار هو ذلك الخطأ المبلغ للعامل عند تسريحه و عدم ذكر الأسباب المؤدية للتسريح يعتبرها القضاء الفرنسي قرينة على عدم وجودها، أما بالنسبة لقضاء المحكمة العليا فإنه يتجه إلى أن المادة 73 مكرر 2 لا تلزم المستخدم أن يذكر في قرار التسريح جميع الإجراءات المنصوص عليها في القانون الداخلي، و كذلك وجوب سماع العامل و تبليغه كتابياً بقرار التسريح، و عليه لا يمكن اجبار المستخدم على الإشارة في قرار التسريح إلى درجة الخطأ و الاجراءات المتبعة من أجل تسريحه، و عليه فإن المادة 73 مكرر 1 و لو أنها جاءت بصيغة إجبارية إلا أنه يستحيل مراقبة تطبيقها أم لا من طرف المستخدم و لقد استقر اجتهاد المحكمة العليا على أنه لا يمكن للقاضي إجبار صاحب العمل على تطبيقها، و هذا ما جاء في قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية رقم 19958 المؤرخ في 16 ماي 2005.¹

غير أن الإجراءات الخاصة بالتسريح المفروضة من قبل القانون أو النظام الداخلي أو الاتفاقيات الجماعية لا بد من أن تحترم حتى في حالة ثبوت ارتكاب الخطأ الجسيم من قبل العامل ، لما تكفله للعامل من حقوق الدفاع.

من هنا نلاحظ أن القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل قد ربط إمكانية التسريح التأديبي بصدور خطأ جسيم من العامل، على عكس الأمر رقم 76-80 المعدل و المتمم

¹- بن رجدة أمال، المرجع السابق، صفحة 31.

بالقانون 05-98 و المتضمن القانون البحري الجزائري¹ الذي ذكر فقط العقوبات التأديبية هكذا دون تحديد العقوبة التي تتناسب مع كل خطأ، مما قد يفتح المجال أمام تعسف أرباب الأعمال هذا من جهة. وما يؤخذ عليه أيضا أنه في المادتين 469 و 470 من القانون البحري الجزائري أوردتا عبارة " كل المخالفات الأخرى الماسة بالأنظمة البحرية الجاري بها العمل"، بحيث جاء تعبيره فضفاضا واسعا، مما يجعل الرجوع للقواعد العامة أمرا مستحبا و التي تجيز عزل العامل حال ارتكابه خطأ جسيما، مما يرجع تقدير جسامته الخطأ للسلطة التقديرية لقاضي المحكمة المطروح أمامها النزاع.

تجدر الإشارة في الأخير إلى أن للعامل البحري إنهاء علاقة العمل بإرادته عن طريق الاستقالة أو بإرادة صاحب العمل عن طريق التسريح التأديبي و بالتالي يعزل البحار من وظيفته، كما أن البحار قد يفقد هذه الصفة مما يؤدي إلى نهاية علاقة العمل، و هذا تطبيقا لنص المادة 52 من المرسوم التنفيذي 05-102 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري التي أحالتنا للمادة 471 من الأمر 76-80 المؤرخ في 23 أكتوبر 1976 والمتضمن القانون البحري الجزائري.

من هنا و انطلاقا من نص المادة 471 من القانون البحري الجزائري فإن الحالات التي يفقد فيها البحار صفة المستخدم الملاح هي لما تسحب منه شهادات الملاحة إما بصفة مؤقتة أو نهائية ، و قد فصلنا في هذه المسألة حين تحدثنا عن تصنيف العقوبات التأديبية لهذا لا داعي للخوض فيها مجددا، و أشارت الفقرة " ط" من المادة 471 من القانون البحري الجزائري السابقة الذكر إلى حالة الشطب من سجل رجال البحر التي بدورها تؤدي إلى فقدان صفة بحار و بالتالي إلى إنهاء علاقة العمل ، و لقد

¹ - من باب التنكير، أنظر الجريدة الرسمية رقم 29 لسنة 1977 فيما يخص الأمر رقم 76-80 و الجريدة الرسمية رقم 47 لسنة 1998 فيما يخص القانون رقم 05-98.

حددت المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 2000-338 السابق الذكر¹ الحالات التي تؤدي إلى قرار الشطب و بالتالي زوال صفة بحار و انتهاء علاقة العمل البحري تبعاً لذلك. و كل هذه الأمور تم التفصيل فيها سابقاً و تم الإشارة إليها في هذا المقام كونها حالة من حالات انتهاء علاقة العمل البحري، و لو لم تكن بالإرادة المنفردة للمستخدم و إنما بقرار من الوزير المكلف بالبحرية التجارية.

كما قلنا أن العزل أو التسريح قد يكون لأسباب تأديبية، لكن قد يتم عزل العامل البحري أو تسريحه لأسباب اقتصادية لهذا سنخصص الفرع الثاني للتفصيل في هذه المسألة.

الفرع الثاني: تسريح البحار لأسباب اقتصادية.

أوضحنا أن تأييد عقد العمل مخالف للنظام العام، و أن تضمين عقد العمل شرطاً ينص على عدم جواز إنهاء العقد مخالف للنظام و هو باطل و العقد صحيح، ذلك أن عقد العمل معرض أثناء سريانه لمتغيرات من جانب العامل و من جانب رب العمل، مما يدفع أحد طرفيه لإنهاء هذه العلاقة.²

قد يضطر صاحب العمل للتقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية لهذا لا بد من تحديد مفهوم السبب الاقتصادي ابتداءً لإمكانية القول بمدى شرعية هذا التسريح. حيث ظهر مفهوم السبب الاقتصادي لأول مرة في القطاع الإداري الفرنسي و هو بصدد تطبيق الأمر المؤرخ في 24/05/1945 المتضمن رقابة الشغل التي تطلب ضرورة الحصول على رخصة إدارية مسبقة لأي تسريح اقتصادي.

¹ - حيث تم النص على حالات السحب المؤقت أو النهائي و حالات الشطب في المواد 3، 4 ، 6 على التوالي من المرسوم التنفيذي رقم 2000-338 المؤرخ في 26 أكتوبر سنة 2000، المحدد لحالات السحب المؤقت أو النهائي لشهادات الكفاءة و الخاصة بالملاحة البحرية والشطب من سجل رجال البحر و شروطهما، (جريدة رسمية رقم 64 لسنة 2000).

² - محمد الفوزان، المرجع السابق، صفحة 201.

حيث حاول الفقه إيجاد تعريف له و انقسم في ذلك إلى قسمين:

- قسم يرى أن الفصل لأسباب اقتصادية هو ذلك الذي يحدث نتيجة لعوامل طارئة على المشروع و لا دخل لإرادة صاحب العمل فيها و من نتائج مترتبة ، لكن بهذا المفهوم الضيق قد يؤدي إلى حرمان العديد من المفصولين من الاستفادة من بعض الامتيازات.¹

- هذا ما دفع جانب من الفقه إلى توسيع هذا المفهوم ، بحيث يرى أنصاره أن الفصل للسبب الاقتصادي هو ذلك الذي لا يرجع إلى شخص العامل و من ثم فإنه يشمل الفصل الذي يكون سببه الأحوال التنظيمية التي يدخلها صاحب العمل بإرادته على المشروع من أجل تحسين المردود و كذلك ذلك الفصل الذي يكون سببه الظروف الاقتصادية الطارئة.

أمام الاختلاف الفقهي تدخل المشرع الفرنسي سنة 1989 بحيث عرفه على أنه:

" يشكل تسريحا لسبب اقتصادي ذلك التسريح الذي قام به صاحب العمل لسبب أو لعدة أسباب غير لصيقة بشخص العامل و الناجم عن إلغاء الوظيفة أو تحويلها أو نتيجة لتعديلات جوهرية لعقد العمل المترتبة خاصة عن المشاكل الاقتصادية أو التحولات التكنولوجية"²

من هنا نجد المشرع الفرنسي قد اعتمد معيارين في تعريف التسريح الاقتصادي، الأول تعلق بشخصية العامل، و ذلك لإضفاء وصف التسريح الاقتصادي على قرار عزل العامل لا بد ألا يكون السبب لصيقا بشخص العامل بل أجنبيا عنه، أما الثاني فهو يتعلق بالوظيفة بمعنى يكون إلغاء المنصب ضروري لتجنب خسارة الجهة المستخدمة.

أما المشرع الجزائري فلم يعرف التسريح لأسباب اقتصادية بل اكتفى بذكر أنواعه و إجراءاته، حيث أجاز القانون 90-11 المتعلق بتنظيم علاقات العمل للمستخدم تقليص

¹- مسعودان فريدة، تسريح العمال لأسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2008، صفحة 8.

²- حيث ورد هذا التعريف في الفصل 1-321L من قانون العمل الفرنسي المؤرخ في 21 جويلية 1989.

عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية.¹

أولاً: أنواع التسريح الاقتصادي.

إن تقليص عدد العمال لأسباب اقتصادية قد يأخذ أحد الصورتين، إما أن يكون تسريحا فرديا و قد يكون تسريحا جماعيا.

1- التسريح الفردي.

يعتبر التشريع الفرنسي التسريح لسبب اقتصادي فرديا إذا حدث خلال فترة ثلاثين يوما من تاريخ أول تسريح و خص عاملا واحدا و لم يتبع بتسريحات عمال آخرين و كان غير متصل بشخص العامل.²

أما المشرع الجزائري لم ينص على التسريح الفردي بصفة منفصلة و مستقلة عن التشريع الجماعي، بل استعمل عبارة واحدة للدلالة على كليهما في القانون 90-11 السابق الذكر³، و عليه يستطيع رب العمل اللجوء إلى التسريح الفردي، فمثلا يمكنه إلغاء منصب و تعويضه بآلة تعمل أسرع وتبذل جهدا أكبر.

2- التسريح الجماعي للعمال.

يمكن تعريف التسريح الجماعي للعمال على أنه ذلك التسريح الذي يمس أكثر من عامل ناتج عن ضغوطات و أسباب اقتصادية صعبة أو بسبب إعادة هيكلة الهيئة المستخدمة، إما وفقا لجدول زمني محدد و متلاحق أو دفعة واحدة. من هنا يتضح بأن التسريح الجماعي يكمن في اشتراك العمال في السبب لا في العدد، و المقصود بالسبب تلك الضغوطات المالية و التجارية و التقنية، كعجز صاحب العمل

¹ - أنظر المادة 69 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المذكور سابقا.

² - مسعودان فريدة، المرجع السابق، صفحة 13.

³ - حيث ورد ذلك في المادة 69 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل و التي جاء فيها: " يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية، وإذا كان تقليص العدد يبنني على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، و يتخذ قراره بعد تفاوض جماعي".

عن دفع الأجور أو التقليل من النشاط أو إعادة تنظيم المؤسسة المستخدمة إلى غير ذلك من الأسباب الاقتصادية التي تدخل ضمن طائفة الأسباب الاقتصادية ، و بالمقابل يخرج من هذا التصنيف فصل مجموعة من العمال لأسباب أخرى ، كأن يكون سبب انقضاء علاقة العمل هو انتهاء المدة أو ارتكاب خطأ جسيم.

ثانياً: شروط التسريح لأسباب اقتصادية و آثاره.

سبق و أن ذكرنا أن لجوء رب العمل إلى التقليل من عدد العمال عن طريق التسريح لأسباب اقتصادية حق مقرر له و لا أحد يستطيع إنكاره عليه، لأن في ذلك الاجراء انقضاء لمؤسسة و مساعدة لها في الاستمرار في النشاط، إلا أن هذا الحق ليس مطلقاً بل هو مقرون بشروط ، كما أنه لا بد من أن تكون له آثار معينة يربتها.

1- شروط التسريح لأسباب اقتصادية.

قبل اللجوء لهذا النوع من التسريح لا بد من احترام الأمور التالية:

أ- اتخاذ التدابير الاحتياطية و الوقائية قبل اللجوء للتسريح لأسباب اقتصادية من طرف المستخدم.

لقد حدد القانون 90-11 السالف الذكر هذه التدابير و المتمثلة فيما يلي:

- تخفيض ساعات العمل.
- اللجوء للعمل الجزئي كما هو محدد في المادة 13 من نفس القانون.¹
- الإحالة إلى التقاعد وفقاً للتشريع المعمول به.
- تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها.
- تحويلهم إلى مؤسسات أخرى إذا لم يرغبوا في تغيير نشاطهم، طبقاً للمناصب و الأعمال

¹ - حيث أن المادة 13 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل تنص على أنه يجوز إبرام عقد عمل لمدة غير محدودة و لكن بالتوقيت الجزئي أي بحجم ساعات متوسط يقل عن المدة القانونية للعمل و يكون ذلك في حالتين:
- إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت.
- إذا طلب العامل ممارسة ذلك، لأسباب عائلية أو اعتبارات شخصية ووافق المستخدم.
و لا يمكن أن يقل في أي حال من الأحوال الوقت الجزئي في العمل عن نصف المدة القانونية للعمل.

الجديدة المعروضة عليهم داخل مؤسستهم.

- استفادتهم من تعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد المستخدمين.

الهدف من هذه التدابير هو التقليل من عدد التسريحات قدر الامكان، مراعاة لبعض الجوانب و الظروف الاجتماعية، حيث أن هناك عمال يعيلون عدد كبير من الأفراد مما يجعل أمر تسريحهم له عواقب على حالتهم المادية و قطع مصدر قوتهم.

ب- مراعاة بعض الشروط الموضوعية في التسريح لأسباب اقتصادية:

المقصود بالشروط الموضوعية هي أن يكون سبب التسريح حقيقيا و لا بد أن يكون جديا.

- بالنسبة للشروط الأولى: و هو الطابع الحقيقي للسبب الاقتصادي.

معناه أن يكون موجودا و أن يكون مشارا إليه بالتحديد في قرار التسريح، و أن يكون مبنيا على وقائع حقيقية و ثابتة يمكن تكييفها قانونا على أنها أسباب اقتصادية في وثيقة التسريح، لذلك يؤكد المشرع الفرنسي في كل مرة على ضرورة توافر السبب الحقيقي للتسريح و إلا اعتبر قرار صاحب العمل مشويا بعدم الشرعية.¹

أما بالنسبة للتشريع الجزائري نجده في نص المادة 69 من القانون 90-11 المتعلق بتنظيم علاقات العمل ينص على: " يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا برر ذلك بأسباب اقتصادية".

و من هنا نلاحظ أن المشرع الجزائري قد أعطى مفهوما عاما لسبب التسريح مما يفتح المجال أمام رب العمل للتذرع بما يشاء من أسباب اقتصادية مستهدفا من وراء ذلك إلى تقليص عدد العمال، مما يخلق إشكالات كثيرة حول وجود سبب للتسريح من عدمه.

- بالنسبة للشروط الثاني: و هو مدى جدية السبب الاقتصادي.

¹- مسعودان فريدة، المرجع السابق، صفحة 15.

يعتبر هذا الشرط ضروريا للقول بقانونية التسريح، و لقد اجتهد الفقه بالقول أن جدية السبب الاقتصادي تظهر من خلال ضرورة تطابق الوضعية الاقتصادية التي يدعيها صاحب العمل و تأثيرها على العمل ، بمعنى أن انتهاء علاقة العمل إجراء ضروري لكفالة حسن سير النشاط الاقتصادي الذي تقوم به المؤسسة.

ما يجب الإشارة إليه أن المشرع الفرنسي قد ذكر السبب الاقتصادي كعامل لإنهاء علاقة العمل و اشترط فيه أن يكون حقيقيا و جديا، بينما المشرع الجزائري اكتفى بالدوافع أو الأسباب الاقتصادية دون وصفها مما يخلق مشاكل كثيرة و بفتح المجال أمام تعسف أرباب العمل.¹

ج- احترام الشروط الإجرائية للتسريح لأسباب اقتصادية.

يتوجب على رب العمل احترام الشروط الإجرائية المتعلقة بالتسريح لأسباب اقتصادية بدءا بتحرير التقرير المفصل الذي يذكر فيه الأسباب التي أدت به للجوء لهذا الإجراء، ومن ثم يقدمه إلى الهيئات المؤهلة قانونا للنظر و الفصل في جدية و حقيقة الأسباب التي أدت به إلى اتخاذ قرار التسريح، و يعد هذا الإجراء ملزما و يترتب على عدم احترامه بطلان إجراء التسريح.² و بعد أن ينفذ رب العمل هذه الإجراءات عليه أن يلتزم من جهة أخرى بتبليغ كل عامل مسرح على حدى أي بصفة فردية و يذكر في وثيقة التسريح الأسباب الحقيقية و الجدية ، وإلا عد هذا التسريح غير مسبب.

2- آثار التسريح لأسباب اقتصادية.

هناك مجموعة من الآثار تترتب لصالح العمال المعنيين بالتسريح نذكر منها:
- استمرار الاستفادة من التأمين على البطالة في إطار القوانين المعمول بها، و الاستفادة

¹- مسعودان فريدة، المرجع السابق، صفحة 15.

²- أحمية سليمان، المرجع السابق، صفحة 337.

من أداءات الخدمات الاجتماعية التابعة للهيئة المستخدمة الأخيرة لمدة سنة واحدة كحد أدنى.¹

- الاستفادة من حق الأولوية في إعادة التوظيف، شرط الالتحاق بالمنصب بمجرد تلقي أول استدعاء.

- الحق في الحصول على شهادة عمل تتضمن كافة البيانات و المعلومات الخاصة بحياة العامل المهنية في المؤسسة طيلة فترة تواجده فيها.

- منح العمال المعنيين مهلة إخطار مسبقة مدفوعة الأجر يتم تقديرها بحسب المستوى المهني لكل فئة عمالية و المحددة في نظام المؤسسة الاقتصادية أو الادارية.

- استحداث نظام الاحالة على صندوق التأمين على البطالة، بحيث أسندت لهذا الصندوق مهمة الحماية ضد خطر فقدان منصب العمل بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية.²

هذه أبرز النقط التي يمكن إثارتها فيما يتعلق بالتسريح لأسباب اقتصادية ، لكن قبل أن نمر للنقطة الموالية ارتأينا أن نعيد إثارة مسألة ما يعرف بالذهاب الإرادي، و الذي تحدثنا عنه حين شرحنا الاستقالة كسبب إرادي لإنهاء علاقة العمل، وقلنا أننا إذا نظرنا للمادة 66 من زاويتها الضيقة³ فإن الذهاب الإرادي يعد حالة مخالفة للقانون ما دام المشرع لم ينص عليها كحالة من حالات انتهاء علاقة العمل، هذا إذا ربطناه بالاستقالة. لكن إذا ما ربطناه بالتسريح لأسباب اقتصادية فإن الأمر سيختلف، فظهور الذهاب الإرادي كان بشأن قضية حدثت في فرنسا، عندما تحصل العمال الذين يرغبون في الاستقالة على مبلغ 30.000.00 فرنك فرنسي كمنحة إثر ذهابهم.

¹- المادة 28 من المرسوم التشريعي 94-09 المؤرخ في 15 ذي الحجة 1414 الموافق ل 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية (جريدة رسمية رقم 34 لسنة 1994).

²- المادة 2 من المرسوم التشريعي، 94-11 المؤرخ في 15 ذي الحجة 1414 الموافق ل 26 ماي، يستحدث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، (جريدة رسمية رقم 34 لسنة 1994).

³- أي المادة 66 من القانون 90-11 المتعلق بتنظيم علاقات العمل المؤرخ في 21 أبريل 1990 التي ذكرت الحالات المهنية لعقد العمل أنظر الصفحة 221.

حيث أنه نجد أن محكمة النقض الفرنسية قضت بصحة إنهاء العلاقة برضا متبادل و اعتبرته في البداية تسريحا لسبب اقتصادي مقنع، لكن سرعان ما تراجعت عنه و لم تستطع تكييفه و اسقرت على شرعيته حتى و لو كان بدون أساس قانوني.

أما بالنسبة لواقعنا فقد عرفت مؤسساتنا منذ التسعينات أزمة اقتصادية صعبة و خانقة، الأمر الذي أدى بالمشرع إلى إصدار نصوص تشريعية لضبط هذه الوضعية، لكن المستخدم إلى جانب هذه النصوص لجأ إلى إجراء الذهاب الإرادي نظير تعويض العامل عن سنوات الأقدمية، لكن بسبب الأوضاع الاقتصادية السيئة التي داهمت المشرع لم ينظم هذه الظاهرة كإجراء قانوني. و نص فقط بموجب المادة 70 من القانون 90-11 على بعض الحالات أو الوسائل التي من شأنها التقليل من التسريحات، كالإحالة على التقاعد مثلا، و لم ينص على حالة الذهاب الإرادي.

لكن الظروف الاقتصادية استحدثت هذه الظاهرة كوسيلة لجأ إليها المستخدم فأبرمت عدة اتفاقيات نظمت كيفية تطبيق هذا الإجراء و شروط الاستفادة من منحه التعويض . لكن المشرع لمح لهذه الظاهرة في المادة 05 من المرسوم التشريعي 94-11 المتعلق بإنشاء منحة البطالة التي جاء فيها: " لا يمكن أن يستفيد من خدمات التأمين عن البطالة ، الأجراء ذو عقد عمل محدود المدة والعمال الموسميون أو العاملون في البيت و العاملون لحسابهم الخاص، أو ذو عدة مستخدمين أو الذين فقدوا عملهم بسبب نزاع في العمل أو تسريح تأديبي أو استقالة أو ذهاب إرادي".

ومن هنا انطلقت المحكمة العليا لقبول هذا النمط لإنهاء علاقة العمل الفردية من مبدأ و نصوص.¹

إذن علاقة العمل قد تنتهي بالإرادة المنفردة، سواء من جانب العامل و يكون ذلك بالاستقالة أو من جانب رب العمل و تكون عن طريق التسريح تأديبيا كان أو لأسباب

¹ - مسعودان فريدة، المرجع السابق، صفحة 20.

اقتصادية، فهو ورقة رابحة في يد رب العمل و لو فرضت عليه بعض القيود، و لكن من جهة أخرى ممكن أن يهدد الاستقرار الاقتصادي و الاجتماعي للدولة، لهذا يستحسن التقليل منه كحل لوضع نهاية لعلاقة العمل قدر الإمكان.

نجد عقد العمل البحري أو علاقة العمل البحري قد تنتهي لا إراديا، بمعنى لا يكون لأطراف العلاقة يد في نهايتها، لأن عنصر الزمن قد يلعب دورا في ذلك أو تنتهي بقوة القانون، أو يكون ذلك لاستحالة التنفيذ من قبل طرفي العقد أي البحار و المجهز على حد سواء. لهذا سنحاول التفصيل في هذه الأسباب اللإرادية لانقضاء علاقة العمل البحري في المبحث الثاني من هذا الفصل.

المبحث الثاني: الأسباب اللاإرادية لانتهاء علاقة العمل البحري.

السبب اللاإرادي لانتهاء علاقة العمل هو ذلك السبب الذي لا دخل لإرادة العامل و لا رب العمل في حدوثه، بمعنى لا يكون لا في نية البحار و لا المجهز وضع نهاية لعلاقة العمل و إنما يرجع ذلك لأمر خارجة عن نطاقهما.

إذ قد تكون هذه الأسباب راجعة لقوة القانون، بمعنى أن هذه العلاقة قد تنتهي بقوة القانون، مثلما هو الشأن بالنسبة للإلغاء القانوني للعقد ، بمعنى أن كل علاقة عمل مخالفة للقانون تكون باطلة و بالتالي يترتب عليها انتهاء عقد العمل وعلاقته، ويكون البطلان نتيجة حكم قضائي طبقا للقواعد العامة أمام غياب نتيجة البطلان في القانون 90-11 حيث يكون بأثر رجعي. كما قد ينتهي عقد العمل البحري بانتهاء مدته لأن القاعدة تقضي بأنه إذا كانت المدة محددة في العقد فإنه لا يجوز لأي من طرفيه أن ينهيه بإرادته المنفردة قبل انقضاء هدفه و إنما ينتهي تلقائيا بعد انقضائها دون الحاجة لأي إجراء. و حلول أجل التقاعد بالنسبة للعامل يمثل سببا من الأسباب المنهية لعقد العمل البحري.

قد يكون مرد انتهاء علاقة العمل من جهة أخرى لاستحالة التنفيذ، هذه الأخيرة قد تكون من قبل العامل أي البحار، و يدخل هنا مجموعة من الحالات و الأسباب و تتمثل في العجز الكلي للبحار مما يقعه فيجعل من ممارسته للعمل أمرا مستحيلا استحالة مطلقة، و كذا في حالة وفاته و قد ترجع استحالة التنفيذ لرب العمل و يتعلق الأمر هنا بانتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة.

لدراسة هذه الأسباب كلها قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، بحيث سنتعرض في المطلب الأول لانتهاء علاقة العمل البحري بالتقاعد و بقوة القانون ، و سنخصص المطلب الثاني لشرح مسألة انتهاء علاقة العمل البحري لاستحالة التنفيذ.

المطلب الأول: انتهاء علاقة العمل البحري بقوة القانون و التقاعد.

تتعدد أسباب انتهاء عقد العمل البحري، من هذه الأسباب ما هو منصوص عليه في قانون العمل و منها ما هو منصوص عليه في طيات القانون البحري،¹ و لو أن هذا الأخير أحالنا للأحكام العامة لقانون العمل في هذا الشأن. و من المسلم به أنه إذا قضى القانون بانتهاء علاقة العمل غابت إرادة الأطراف في هذه الحالة، لهذا نجد عقد العمل البحري ينتهي إذا اقتضى القانون إلغاءه، و إذا انتهت مدته القانونية، كما يعد التقاعد سبيلا من سبل إنهاء هذه العلاقة.

الفرع الأول: انتهاء علاقة العمل البحري بقوة القانون.

تنتهي علاقة العمل إذا كانت باطلة، بمعنى غير مطابقة للتشريع المعمول به و هذا في حالة البطلان القانوني أو الإلغاء القانوني، كما تنتهي بحلول الأجل المنصوص عليه قانونا و هذا يكون طبعاً في العقود المحددة المدة.

أولاً: الإلغاء أو البطلان القانوني.

تنتهي علاقة العمل عن طريق البطلان أو الإلغاء القانوني، طبقاً لما هو منصوص عليه في المواد 135، 136، 137 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل. حيث تعد باطلة و عديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به،² كما يعد باطلا و عديم الأثر كل بند في عقد مخالف للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بهما و تحل محله أحكام قانون العمل بقوة القانون.³ و يعد باطلا و عديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوقاً منحت للعمال بموجب التشريع أو الاتفاقات الجماعية.⁴

¹ - محمد فريد العريني، محمد سيد الفقي، المرجع السابق، صفحة 266.

² - المادة 135 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

³ - المادة 136 من القانون 90-11 السابق الذكر.

⁴ - المادة 137 من نفس القانون.

إذن علاقة العمل تحل قانونيا بقيام حالة أو وضع قانوني بحيث تصبح العلاقة باطلة بطلانا مطلقا أو ملغاة قانونيا لقيامها على أسس غير سليمة، أو لوجود العامل في مركز لا يسمح له بمتابعة العمل.

طالما أن علاقة العمل تقوم على أساس العقد فإنه بانعدام أحد أركانه الأساسية يعد باطلا بطلانا مطلقا، و قد يكون قابلا للإبطال لتخلف أحد شروط صحته ، لهذا سنحلل مسألة الإلغاء القانوني من خلال التطرق لأركان العقد من جهة و لشروط صحته من جهة أخرى مما يساعدنا على استخلاص النقط التي يخرج فيها عقد العمل البحري عن القواعد العامة و تبرز بالمقابل أحكامه الخاصة في هذا الشأن.

1- أركان عقد العمل البحري:

أ- التراضي:

التراضي من الناحية القانونية، عبارة عن اتفاق إرادتين على إحداث أثر قانوني معين، أي ارتباط الإيجاب بالقبول، ووجود التراضي يكفي لوجود العقد، مع وجود الأركان الأخرى بالطبع لكنه لا يكفي لصحته، فلكي يكون العقد صحيحا يجب أن يكون رضا كل من المتعاقدين غير مشوب بعيب.¹ و من هنا لا بد أن يكون التراضي موجودا و أن يكون صحيحا.

* التعبير عن الرضا.

إن التعبير عن الإرادة طبقا لأحكام القانون تكون إما صراحة أو ضمنا، حيث تنص المادة 60 من القانون المدني² على طرق و أشكال التعبير عن الإرادة على النحو التالي: " التعبير عن الإرادة يكون باللفظ و بالكتابة أو الإشارة المتداولة عرفا كما يكون باتخاذ موقف

¹ - عبد المجيد الحكيم، الوجيز في شرح القانون المدني، الجزء الأول (مصادر الالتزام)، دون طبعة، المكتبة القانونية، بغداد، 2007 ، صفحة 52.

² - الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق ل 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم بالقانون رقم 07-05 المؤرخ في 13 ماي 2007 (جريدة رسمية 31 لسنة 2007).

لا يدع أي شك في دلالة على مقصود صاحبه، و يجوز أن يكون التعبير عن الإرادة ضمناً إذا لم ينص القانون أو يتفق الطرفان على أن يكون صريحاً".

أما بالنسبة لعقد العمل البحري فإن المشرع اشترط الكتابة في التعبير عن الإرادة حيث تنص المادة 08 من المرسوم التنفيذي 05-102 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين السابق الذكر على ما يلي: "تبدأ علاقة عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري ابتداء من إبرام عقد توظيف مكتوب". و هذا بخلاف ما نصت عليه المادة الثامنة من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التي جاء فيها ما يلي: "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي و تقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب المستخدم ما و تنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع و التنظيم و الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية و عقد العمل".

* تطابق إرادتين.

إن وجود الرضا يفترض وجود إيجاب وقبول و تطابقهما حول الأمور الجوهرية الخاصة بالعقد.¹ و لتطابق إرادة العامل البحري و رب العمل، لا بد أن تكون إرادة كل منهما قد اتجهت إلى إحداث أثر قانوني معين، فيما يتعلق بالأمور الجوهرية للعقد. فالمسائل الجوهرية بالنسبة لعقد العمل البحري يمكن استخلاصها من خلال المادة 11 من المرسوم التنفيذي 05-102 المذكور سابقاً و هي:

- الوظيفة الواجب القيام بها على متن السفينة.
- تاريخ التوظيف بالنسبة للعقود ذات المدة المحددة و غير المحددة.
- تاريخ انتهاء العقد بالنسبة للعقود ذات مدة محددة.
- الأجر والتعويضات المرتبطة به، أو حصة المستخدمين الملاحين بالنسبة للمستخدمين الملاحين الصيادين.

¹ - آلان بينابنت، القانون المدني ، الموجبات (الالتزامات)، ترجمة منصور القاضي طبعة أولى، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان، 2004، صفحة 56.

ب- المحل.

المحل هو ركن من أركان العقد، فإما يكون إعطاء شيء أو نقل حق عيني أو أداء أو الامتناع عن عمل، و بالنسبة للمحل في عقد العمل البحري فهو يختلف بالنسبة للطرفين:

- إذ يعتبر محل التزام البحار هو أداء العمل المتفق عليه، لهذا لا بد أن يكون مشروعاً و ممكناً، سواء كان عملاً مادياً أو ذهنياً، كون عمل البحار هو المحل الأساسي لعقد العمل البحري، و هو بالتالي أهم الالتزامات التي تقع على عاتقه.¹

و عليه إذا كان محل الالتزام مستحيلاً في ذاته أو مخالفاً للنظام و الآداب العامة كان باطلاً بطلاناً مطلقاً.²

- أما محل التزام المجهز هو الأجر إذ يعد التزام رب العمل الأساسي هو دفع أو أداء أجر البحار، ومنه إذا كان محل الالتزام نقوداً، التزم المدين بقدر عددها المذكور في العقد، دون أن يكون لارتفاع قيمة هذه النقود أو انخفاضها وقت الوفاة أي تأثير حسب نص المادة 95 من القانون المدني.

من هنا يتضح لنا أن عقد العمل المكتوب لا بد أن يحدد فيه محل التزام البحار المتمثل في الوظيفة التي يشغلها على متن السفينة، و محل التزام المجهز الذي هو الأجر أو حصة المستخدمين الملاحين.³

ج - السبب.

السبب في عقد العمل البحري، هو الهدف من عقد العمل بالنسبة لطرفيه، و بالتالي سبب التزام البحار هو الحصول على الأجر، و سبب التزام المجهز هو أن تؤدي له وظيفة معينة على متن السفينة، ومن هنا لا بد أن يكون سبب الالتزام مشروعاً و غير مخالف للنظام

¹- كمال حمدي، القانون البحري، المرجع السابق، صفحة 338.

²- المادة 93 من القانون المدني الجزائري المعدل و المتمم، (جريدة رسمية 31 لسنة 2007).

³- حسب ما هو منصوص عليه في المادة 11 من المرسوم التنفيذي 05-102 المحدد للنظام النوعي لعلاقة عمل المستخدمين الملاحين السابق الذكر.

العام و الآداب العامة و إلا عد عقد العمل البحري باطلا بطلانا مطلقا،¹ على أن كل التزام يفترض أن يكون له سببا مشروعاً ما لم يقيم الدليل على خلاف ذلك.²

2- شروط صحة عقد العمل البحري.

بالإضافة لضرورة توافر أركان عقد العمل البحري لا بد من أن يكون صادرا من ذي أهلية بمعنى أن يكون طرفاه حائزان على الأهلية اللازمة لإبرامه، و أن تكون إرادة كل منهما خالية من العيوب حتى يكون العقد صحيحا غير قابل للإبطال.

أ- الأهلية.

الأهلية المقصودة هنا هي أهلية الأداء الكاملة، حيث أنه كما سبق و ذكرنا أن المادة 386 من القانون البحري الجزائري اشترطت أن يكون الشخص الذي يرغب في ممارسة مهنة بحارا بالغاً من العمر 18 سنة، و هي أهلية التعاقد للبحار. و من هنا مادام السن المتطلب لممارسة المهنة هو 18 سنة، فلا بد من توافر هذا السن و إلا عد العقد باطلا بطلانا مطلقاً و ذلك لمخالفة القاعدة الآمرة الواردة في المادة 386 من القانون البحري الجزائري.

لكن يمكن أن يمنح الاذن للشخص دون 18 سنة لممارسة العمل البحري من قبل السلطات المختصة و ذلك طبقاً للمادة 2/7 من القرار الوزاري المشترك المحدد لسن المترشحين لمهنتي بحار أو عون الخدمة العامة المذكور فيما سبق، و لقد فصلنا في هذه المسألة سابقاً عندما تحدثنا على السن كشرط لممارسة مهنة بحار، لهذا لا داعي للخوض في هذه النقطة.

¹ - أنظر المادة 97 من القانون المدني الجزائري.

² - أنظر المادة 98 من القانون المدني الجزائري.

أما عن أهلية المجهز، فإذا كان شخصا طبيعيا فلا بد أن يكون بالغاً من العمر 19 سنة¹ و إذا كان شخصا معنوياً فيكفي أن يكون متمتعاً بالشخصية القانونية.²

ب - عوارض الأهلية.

بالإضافة إلى ضرورة توافر الأهلية لا بد من أن تكون خالية من العيوب و لا بد أن تكون خالية من العوارض المعروفة من جنون و عته و سفه و غفلة. لكن هذه المسألة و إن كانت قد تطرح بالنسبة للمجهز، إلا أنه بالمقابل قد لا تثار بالنسبة للبحار، كون المشرع وجد حلاً في القانون البحري الجزائري و نصوصه التنظيمية، حين نص على ضرورة تمتع من يريد ممارسة مهنة بحار باللياقة البدنية عن طرق إجراء كشف طبي للبحار. حيث أن الملحق الوزاري المشترك الذي رأيناه سابقاً و المتعلق بشروط الأهلية البدنية لممارسة وظيفة البحري على متن السفن المؤرخ في 01 ديسمبر 1983 قد حدد قائمة الأمراض و الإصابات التي تتعارض مع وظائف البحري على متن السفن و التي تعد الأمراض العصبية و النفسية ضمن قائمتها كما رأينا. وعليه طالما أن القانون البحري اشترط ضرورة توافر الأهلية البدنية فإنه في حالة صدور قرار باعتبار الأمراض العصبية كعوارض لممارسة الملاحة، فهنا يتم ابطال عقد العمل البحري بطلاناً مطلقاً.

ج - سلامة الرضا.

لكي يكون الرضا صحيحاً لا بد أن يكون سليماً و لسلامة الرضا لا بد أن يكون خالياً من العيوب و هي :

* الغلط: إذ يجوز للمتعاقد الذي وقع في غلط جوهري وقت إبرام العقد أن يطلب إبطاله³، بحيث يكون الغلط جوهرياً إذا بلغ حداً من الجسامه بحيث يمتنع معه المتعاقد عن إبرام العقد

¹- أنظر المادة 40 من القانون المدني الجزائري.

²- أنظر المادة 49 من القانون المدني الجزائري.

³- أنظر المادة 81 من القانون المدني الجزائري.

لو لم يقع في هذا الغلط،¹ و مثال الغلط في مجال العمل البحري هو اعتقاد البحار أن شركة التجهيز من الشركات الكبرى لكن الحقيقة خلاف ذلك.

* التذليس: يجوز إبطال العقد للتذليس إذا كانت الحيل التي لجأ إليها أحد المتعاقدين أو النائب عنه، من الجسامة بحيث لولاها لما أبرم الطرف الثاني العقد، حسب نص المادة 86 من القانون المدني الجزائري.

* الإكراه: فيجوز إبطال العقد للإكراه، إلا إذا كان صادرا من غير المتعاقدين، ففي هذه الحالة ليس للمتعاقد الآخر إبطال العقد إذا كان يعلم أو كان من المفروض حتما أن يعلم بهذا الإكراه، حسب ما هو منصوص عليه في المادة 89 من القانون المدني الجزائري.

* الاستغلال: إذا تبين أن المتعاقد لم يبرم العقد إلا لأن المتعاقد الآخر استغل فيه طيشا بينا أو هوى جامع، جاز للقاضي بناء على طلب المتعاقد المغبون، أن يبطل العقد أو أن ينقص من التزامات المتعاقد.

د - الكتابة في عقد العمل البحري:

إن كان عقد العمل البري يجوز انعقاده بطريقة كتابية أو شفوية، إلا أن عقد العمل البحري اشترط فيه المشرع الكتابة، حيث أن المادة 428 فقر "ز" من القانون البحري الجزائري اشترطت على المجهز إعداد عقود توظف كتابية للبحارة، و كذا المادة 8 من المرسوم التنفيذي 05-102 السابق الذكر رهنهت بدأ علاقة عمل المستخدمين الملاحين ابتداء من إبرام عقد توظيف مكتوب، و بالتالي اشترط القانون الكتابة لبدأ سريان العقد، و بالتالي اشترط القانون الكتابة لبدأ سريان علاقة العمل، أي تعد شرطا واقفا لتنفيذ العقد و من دونها لا وجود لعلاقة عمل من الأصل.

مما تقدم ذكره يمكن القول أن علاقة العمل البحري قد تنتهي بسبب البطلان أو الإلغاء

القانوني حسب الحالات التالية:

¹ - أنظر المادة 82 من القانون المدني الجزائري.

- بطلان علاقة العمل المخالفة للقانون:

إذ يضع القانون شروطا لصحة العقد تحت طائلة البطلان، فتكون باطلة علاقة العمل الغير مطابقة للتشريع الساري المفعول و ينتج ذلك عن تخلف أو عدم صحة أحد الأركان كانهدام الرضا أو عدم مشروعية المحل وفقا لأحكام القانون المدني، كما تكون علاقة العمل باطلة إذا كانت غير مطابقة مع التشريع المعمول به، كمخالفة الأحكام المتعلقة بشروط العمل، كمسالة تشغيل الأجانب، فمثلا في حالة تشغيل أجنبي دون ترخيص إداري فهنا علاقة العمل تكون باطلة لتولدها عن عقد باطل.¹

- بطلان بنود العقد المخالفة للقانون و المنقصة لحقوق العامل:

البطلان هنا يمس البند دون العقد، بمعنى تكون البنود باطلة و تحل محلها أحكام القانون الساري المفعول بقوة القانون بينما يبقى العقد صحيحا، كأن ينص العقد على أجر يقل عن الحد الأدنى المضمون مثلا.

- حالة عقد العمل الذي بدأ تنفيذه:

الأصل أن العقد الباطل لا يرتب أي أثر طبقا للقواعد العامة، و بالتالي ترجع الأطراف إلى الحالة التي كانوا عليها قبل التعاقد بحيث يسترد كل طرف ما أخذه منه الطرف الآخر. لكن في عقد العمل لا يمكن استرداد العمل المؤدى، فهنا طبقا لنص المادة 135 فقرة ثانية من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل فإنه لا يمكن أن يؤدي بطلان عقد العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أدائه.

هكذا يؤدي البطلان أو الإلغاء القانوني للعقد لإنهاء علاقة العمل البحري، كما أنه ينتهي بحلول أجل المدة المحددة فيه.

¹- بن رجدةال أمال، المرجع السابق، صفحة 78.

ثانيا: انقضاء الأجل في العقد محدد المدة.

خلال فترة طويلة من الزمن كانت عقود عمل البحارة بمعظمها معقودة للقيام برحلة معينة تنتهي بمجرد وصول السفينة إلى المكان المحدد بالاتفاق، إلا أن هذه الوضعية تغيرت خاصة في الدول المتطورة، حيث تحولت هذه العقود بمعظمها إلى عقود غير محددة المدة ، حيث صار البحار يرتبط بشركة النقل البحري، وليس بسفينة معينة للقيام برحلة محددة. إلا أن العقود للقيام برحلة مازالت معتمدة في بعض الأحيان و خاصة على متن سفن الصيد. الأمر الذي أدى إلى تقارب بين وضعية البحارة و بقية الأجراء، و إلى تطبيق بعض قواعد قانون العمل الأرضي على البحارة في بعض الدول، ففي فرنسا يحيل المشرع الفرنسي إلى قواعد قانون العمل في الكثير من المواضيع و خاصة فيما يتعلق بالقواعد الخاصة بالصرف من الخدمة.¹

بالرجوع للمرسوم التنفيذي 05-102 المحدد للنظام النوعي لعلاقة عمل المستخدمين الملاحين المذكور آنفا فإنه ينص على ما يلي: " يمكن أن يكون عقد التوظيف المبرم بين بين المستخدمين الملاحين و مجهز السفينة إما لمدة محدودة و إما لمدة غير محدودة".² و يمكن أن تعد علاقة العمل لمدة محدودة في شكل عقد رحلة أو مدة الخروج في البحر.³ و عليه ينتهي عقد العمل بانقضاء المدة المحددة له في حال عقد لمدة محدودة،⁴ أما إذا حل أجله أثناء الرحلة و لم يكن فيه نص لتمديده فيستمر تنفيذه على متن السفينة حتى وصولها إلى الميناء الجزائري.

حيث تنص المادة 10 فقرة ثانية من المرسوم التنفيذي 05-102 المذكور أعلاه على أنه تبدأ الرحلة موضوع العقد المبرم بين مجهز السفينة و المستخدم الملاح للقيام برحلة بحرية، من ميناء جزائري، إلا إذا كان هناك استثناء صريح من الإدارة البحرية المختصة و في

¹- وهيب الإسير، المرجع السابق، صفحة 123.

²- المادة 09 من المرسوم التنفيذي 05-102 السابق الذكر في الصفحة 07.

³- المادة 10 من نفس المرسوم التنفيذي.

⁴- وهيب الإسير، نفس المرجع، صفحة 124.

حالات القوة القاهرة، كما تنص المادة 56 من نفس المرسوم على عدم جواز بأي حال من الأحوال أن تنتهي علاقة العمل خارج التراب الوطني. هذا وإن دل على شيء فإنه يدل على أنه إذا حل أجل انتهاء العقد محدد المدة أثناء الرحلة، فيتم تمديد العقد بقوة القانون دون الأخذ بعين الاعتبار لإرادة الأطراف. و يعتبر عقد العمل على أساس الرحلة نوعا خاصا من عقود العمل المحدد المدة و ينتهي بوصول السفينة إلى المكان المحدد بالعقد.¹

كما تنص المادة 66 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على انقضاء الأجل في عقد العمل المحدد المدة كحالة من حالات انتهاء علاقة العمل بصفة عامة. حيث تنتهي العلاقة في عقد العمل بحلول الأجل المنصوص عليه في العقد و بما أن عقد العمل قد وصل إلى نهايته بحلول الأجل المنصوص عليه في العقد فلا يلتزم المستخدم بتوجيه انذار مسبق للعامل بانتهاء علاقة العمل و هذا ما جاء في قرار المحكمة العليا رقم 154792 الصادر عن الغرفة الاجتماعية المؤرخ في 14 أكتوبر 1997.²

إن الامتداد القانوني لعقد العمل البحري المحدد المدة إذا ما انتهت مدته أثناء الرحلة مرجعه إلى طبيعة العمل البحري، و حتى لا يسبب انتهاء عقد البحار خلال الرحلة البحرية الحرج للريان الذي قد يتعذر عليه استبدال بحار آخر بالبحار الذي انتهى عقده.

إذن تنتهي علاقة العمل بقوة القانون في حالتها الإلغاء القانوني أو البطلان و حلول أجل العقد محدد المدة، و لأن علاقة العمل ليست أبدية فإنها تنتهي بالتقاعد أيضا.

¹ - وهيب الإسبر، المرجع السابق، صفحة، 125.

² - بن رجدال أمال ، المرجع السابق، صفحة 82.

الفرع الثاني : التقاعد.

التقاعد منظم بموجب القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 02 جويلية 1983 المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-15 المؤرخ في أول ربيع الثاني 1438 الموافق ل 31 ديسمبر 2016،¹ و يعد التقاعد من الأسباب التي تؤدي إلى انقضاء علاقة العمل، و هو حق معترف به للعامل متى توفرت فيه الشروط التي يتطلبها القانون و هناك إجراءات و شكليات محددة من أجل تقديم طلب التقاعد.

أولاً: شروط اكتساب الحق في التقاعد.

حسب المادة 2 من القانون 16-15 التي تعدل المادة 6 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد فإنه يتوقف وجوب استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء شرطين وهما:

1- شرط السن.

لقد حدد المشرع الجزائري سن إحالة العامل على التقاعد ، إلا أنه لا يوجد نص قانوني يجيز للعامل ترك منصب عمله عند سن التقاعد و بالتالي لا بد من أخذ رأي العامل و موافقته، و عند إحالته على التقاعد دون قبوله ذلك يعتبر ذلك تسريحاً يترتب له الحق في التعويض.²

أ- الأصل العام : تحديد سن الإحالة على التقاعد.

حتى يستفيد العامل من معاش التقاعد لا بد أن يبلغ ستين سنة على الأقل، غير أنه يمكن أن يختار العامل إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها، ابتداء من سن الخامسة و الخمسين سنة كاملة، و لكن يمكن أن يختار العامل إرادياً مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة في حدود خمس سنوات و لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد.³

¹- أنظر الجريدة الرسمية رقم 78 الصادرة بتاريخ 31 ديسمبر 2016.

²- بن رجبال أمال، المرجع السابق، صفحة 86.

³- المادة 06 من القانون 83-12 المعدلة بموجب المادة 02 من القانون 16-15 المتعلق بالتقاعد المذكور في متن الصفحة السابقة.

يعد في هذا ضمانة ممنوحة للعامل، حيث لا يمكن إحالته على التقاعد في سن متأخرة لانخفاض قدراته الجسدية و الذهنية، و من جهة أخرى لا يحال على التقاعد في سن مبكرة عندما يكون لا يزال قادرا على العطاء و بذل الجهد.

ب- الاستثناءات الواردة على الأصل العام.

و هي حالات أوردها القانون، يتم فيها تخفيض سن التقاعد أو عدم احترام السن للاستفادة من حق التقاعد و نذكر بعضها على سبيل المثال:

- العامل الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب.¹

- يستفيد عمال المناجم و الأمن الوطني بتخفيض خمس سنوات في سن التقاعد.

- كما أنه لا يلتزم بشرط السن العامل المصاب بعجز تام و نهائي و الذي لا يمكنه الاستفادة من معاش العجز بعنوان التأمينات الاجتماعية.²

هذه بعض الحالات من باب الإشارة فقط و هناك حالات أخرى مستحدثة لا داعي لذكرها كلها في هذا المقام.

2- شرط المدة القانونية و دفع الاشتراكات.

معناه أن يقضي العامل مدة خمس عشرة سنة على الأقل في العمل كما يتعين عليه أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات و نصف مع دفع الاشتراكات الخاصة بالضمان الاجتماعي.³ على أن العامل الذي يقضي 32 سنة في العمل الفعلي من حقه أن يستفيد من التقاعد دون مراعاة شرط السن المحدد في المادة 06 المعدلة من قانون التقاعد، هذا و إن دل على شيء

¹- المادة 07 من القانون 12-83 المعدلة بالمادة 03 من نفس القانون 15-16 المتعلق بالتقاعد.

²- المادة 09 من القانون 12-83 المعدلة بالمادة 05 من الأمر 18-96 المؤرخ في 06 يوليو 1996 (جريدة رسمية عدد 42 لسنة 1996).

³- المادة 06 من القانون 12-83 المعدلة بالمادة 02 من القانون 15-16 و المتعلق بالتقاعد السالف الذكر

فإنه يدل على أن كل من شرطي السن والمدة للاستفادة من التقاعد أصبحا غير متلازمين بعد التعديلات التي أدخلت على التقاعد.¹

ثانيا : الحماية الاجتماعية للعامل بتمكينه من أول قسط من المعاش قبل إحالته على التقاعد.

تنص المادة 10 من القانون 83-12 المعدلة بموجب المادة 05 من القانون 16-15 المتعلق بالتقاعد على ما يلي: " للعامل الذي استوفى الشروط المنصوص عليها في المواد 6، 7، 7 مكرر من هذا القانون الحق في إحالته على التقاعد إلا أنه لا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش".

ما هو ظاهر من هذا النص هو أنه رغم استيفاء العامل لكل الشروط القانونية لتمتعه بحق التقاعد من سن قانونية و مدة الخدمة و كذلك جمع الاشتراكات المعتمدة إلا أنه لا يمكن إحالة العامل على التقاعد قبل تبليغه قرار منح المعاش. إذ لابد على المستخدم القيام بكل الاجراءات اللازمة مع صندوق التقاعد و الهيئات المخصصة من أجل تصفية الوضعية الإدارية و المالية للعامل، لكي يتحصل على الحصة الأولى لمعاش التقاعد و هذا شرط أساسي لإقرار إحالة العامل على التقاعد.

في كل الأحوال فإن هذه الإحالة لا يمكن أن يصدرها المستخدم قبل إشعار الصندوق الوطني للتقاعد و تبليغ العامل المعني في نفس الوقت، و يعد هذا الإجراء إلزاميا مفروضا على الجهة التي لها سلطة التعيين، وينبغي على الصندوق اتخاذ قراره في أجل أقصاه ثلاثة أشهر اعتبارا من تاريخ ايداع الطلب، و ذلك إما بتصفية المعاش أو منحه التقاعد و إما بإشعار بالرفض مع تبيان طرق الطعن، و بناء على طلب المستخدم يبعث إليه الصندوق بصورة من الإشعار بقراره قبل نهاية الأجل المذكور و على المستخدم بدوره أن يبلغ العامل بهذا الإشعار فور وصوله.

¹ - أحمية سليمان، المرجع السابق، صفحة 343.

إن الغرض من هذا الإجراء هو تجنب جعل العامل دون مورد رزق بين التاريخ الذي أنهيت فيه الخدمة و توقف أجره و التاريخ الذي يتسلم فيه أول حصة من معاش التقاعد. إذا في كل الأحوال لا يمكن توقيف الراتب و إحالة العامل على التقاعد قبل أن يتقاضى الحصة الأولى من المعاش.¹

يعد التقاعد مرحلة حتمية يمر بها كل عامل و هي تفسر الصفة الغير مؤبدة لعقد العمل، لكن لم يشرع هذا النظام عبثا بل كان يرمي المشرع من ورائه إلى تحقيق أهداف على الصعيدين الاجتماعي و الاقتصادي و من هنا يمكن القول أن للتقاعد هدفين:

- الهدف الاجتماعي للتقاعد: حيث أن العامل الذي خدم وطنه لمدة من الزمن لا بد من مكافاته عن هذه الخدمة، و ذلك بمنحه الفرصة لأن يستريح و يأخذ أجره وفقا للتنظيم والقوانين المعمول بها و يكفي تسمية قانون العمل بالقانون الاجتماعي.

- الهدف الاجتماعي للتقاعد: يكمن في إمكانية استبدال العامل الأقل عطاء بعامل آخر أكثر عطاء، بمعنى أن العامل لما سيصل إلى سن معينة فإن أداءه سينخفض، مما قد يؤثر سلبا على مردود الهيئة المستخدمة، لهذا فمن الطبيعي الاستعانة بعامل آخر أعلى قدرة و أكثر نشاطا مما يدفع العجلة الاقتصادية للبلاد نحو تحصيل أفضل.

على ضوء ما سبق نستنتج أن التقاعد نوعان تقاعد مسبق و تقاعد عادي، و لا بد أن تتوفر في كليهما بعض الشروط بمقتضى القانون كي يحال العامل على التقاعد. و لهذا النظام طابع حمائي للعامل من جهة ، فهو حالة من حالات الحماية القانونية للعامل عند انتهاء عقد العمل، و لاقتصاد الدولة من جهة أخرى و ذلك لتمكينها من الاستفادة من عامل آخر أكثر نشاطا و عطاء يحفظ استمرارية الاقتصاد الوطني.

من خلال العناصر التي تمت دراستها في هذا المطلب فإن علاقة العمل البحري قد تنتهي بقوة القانون في حالة حلول أجل المدة المحددة في العقد المحدد المدة، و حالة

¹- بن رجدة أمال، المرجع السابق، ص 92،93.

البطلان أو الإلغاء القانوني، كما قد تنتهي بالتقاعد لأنه لا يمكن القول بتأبيد عقد العمل البحري.، كما نجدها قد تنتهي بأسباب لا إرادية أخرى تتمثل في تلك التي يستحيل معها تنفيذ عقد العمل.

المطلب الثاني: انتهاء علاقة العمل البحري لاستحالة التنفيذ.

هناك أسباب تؤدي إلى استحالة تنفيذ العقد، نتيجة نشوء سبب يجعل من غير الممكن تنفيذه، و وفقاً للقواعد العامة فإن الاستحالة التي تؤدي إلى انقضاء الالتزام هي الاستحالة المطلقة أما الاستحالة النسبية فلا تمنع من تنفيذ العقد، إذ أن الاستحالة النسبية تنشأ نتيجة ظرف مؤقت و بزواله يعود الالتزام إلى وضعه الطبيعي.¹ و لأن هذه الاستحالة قد تكون من جهة العامل، كما قد يستحيل تنفيذ العقد من جانب رب العمل، فإنه قسمنا هذا المطلب إلى فرعين، خصصنا الأول للحديث عن استحالة تنفيذ العقد من قبل العامل (البحار) و الثاني للحديث عن استحالة تنفيذ عقد العمل من قبل رب العمل (المجهز) و في كلا الحالتين يؤدي الأمر إلى انتهاء عقد العمل البحري.

الفرع الأول: استحالة التنفيذ من قبل البحار.

باعتبار أن عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، فإنه ينتهي إذا ما استحال على أي من الطرفين تنفيذه نتيجة قوة قاهرة ، كما في حالات الوفاة أو العجز الكلي أو المرض التي أشار إليها المشرع في قانون العمل.

أولاً : وفاة البحار.

إذا كانت شخصية العامل تؤخذ بعين الاعتبار عند إبرام عقد العمل، فإن ذلك يعني بالضرورة أن هذا العقد ينتهي بوفاة، فلا يتصور إلزام ورثته بتنفيذه ، كما لا يمكن أن يقبل منهم المطالبة بالحلول مكان مورثهم في ذلك العقد.²

¹ - محمد الفوزان، المرجع السابق، صفحة 205.

² - هيثم حامد المصاورة، المرجع السابق، صفحة 255.

و الوفاة المقصودة هنا هي وفاة العامل و ليس صاحب العمل إذ أن المادة 74 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل تنص على ما يلي: "إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للمهنة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير بين المستخدم و العامل الجديد و العمل.

و لا يمكن أن يطرأ أي تعديل على علاقات العمل إلا ضمن الأشكال وحسب الشروط التي ينص عليها هذا القانون و عن طريق المفاوضات الجماعية"

مع ذلك يمكن أن تنتج عن وفاة صاحب العمل انتهاء علاقة العمل إذا تم بعد وفاته حل المؤسسة المستخدمة أو استحال استمرارها لأسباب موضوعية أو تقنية أو قانونية و هنا نكون بصدد تطبيق حالة الانهاء القانوني لنشاط المؤسسة كما هو منصوص عليه في المادة 66 فقرة سابعة من القانون 90-11.¹

لأن عقد العمل كقاعدة عامة لا ينتهي بوفاة صاحب العمل، بل إن العلاقة تستمر مع وراثته ، ذلك لأن شخصية صاحب العمل لا تعد بحسب الأصل محل اعتبار عند إبرام العقد، مما يجعل أمر انتقال ذلك العقد و ما يترتب عليه من التزامات إلى الورثة ممكناً. لا بل و أمراً لازماً بنص القانون ما دامت المنشأة قائمة، و إلا فإن الورثة لا يكونون مسؤولون عن الالتزامات المترتبة عن مورثهم إلا في حدود التركة إذا ما رغبوا في إغلاق المنشأة و تصفيتها.²

تنتهي علاقة العمل البحري إذن بوفاة البحار حقيقة أو حكماً و يكون تقرير وفاة البحار حكماً بموجب حكم قضائي نهائي،³ و برجعنا إلى القواعد العامة في قانون العمل فإن حالة الوفاة كسبب لانتهاء علاقة العمل لا تثير إشكالات ، و الحديث عنها يستوجب التطرق إلى

¹ - بن رجدال أمال، المرجع السابق، صفحة 85.

² - هيثم حامد المصاورة، المرجع السابق، صفحة 256.

³ - كمال حمدي، أشخاص الملاحة البحرية، المرجع السابق، صفحة 153.

نقطتين، و هما الوفاة كواقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل ، و أما الثانية فهي الوفاة التي تكون نتيجة مرض أو حادث مهني.

1- الوفاة الطبيعية.

الوفاة الطبيعية هي تلك الوفاة التي لا علاقة لها بأداء الخدمة، بمعنى أن تكون واقعة طبيعية لا علاقة لها بالعمل، فلا يترتب عنها أي التزام في ذمة صاحب العمل إلا ما تقره قوانين الضمان الاجتماعي فيما يخص منحة الوفاة المقررة بمقتضى المواد 47 إلى 51 من قانون التأمينات الاجتماعية.¹

ترتبا على هذا فإن ذوي الحقوق يستفيدون من منحة الوفاة، غير أن الآثار الأخرى المترتبة عن عقد العمل قبل وفاة البحار كحقوقه في الأجر و العلاوات و المنح و الترقية التي يترتب عنها أثر مالي فتدخل في التركة و يمكن للورثة المطالبة بها.

2- الوفاة الناتجة عن مرض مهني أو حادث.

في هذه الحالة يكون للوفاة علاقة بالعمل على عكس الحالة السابقة، و بالتالي تكون ناتجة عن مرض مهني أو حادث عمل كما هي محددة في قانون حوادث العمل و الأمراض المهنية. و هنا تبقى آثار علاقة العمل المادية المتمثلة في ريع الوفاة مستمرة لذوي الحقوق، و تدفع لهم منحة الوفاة الناتجة عن حادث العمل و منحة الوفاة على أساس التأمينات الاجتماعية.

أ- منحة الوفاة.

يقدر مبلغ منحة الوفاة باثني عشر مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا و الذي تحصل عليه الهالك خلال السنة السابقة للوفاة و المعتمد كأساس لحساب الاشتراكات، و لا يمكن أن يقل هذا المبلغ عن اثني عشر مرة قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني المضمون

¹ - هو القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 2 جولية 1983 الذي يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، (جريدة رسمية رقم 28 لسنة 1983).

كما يدفع هذا المبلغ دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له ، و لا يمكن الجمع بين هذه المنحة و منحة الوفاة التي تدفع من باب التأمينات الاجتماعية.¹

ب- ريع ذوي الحقوق.

يدفع لكل ذوي الحقوق ريع، يحسب على أساس الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الذي يتقاضاه الضحية لدى المستخدم أو عدة مستخدمين خلال اثني عشر شهرا التي تسبق التوقيف عن العمل.²

و يحسب الريع مهما كانت قيمة مبلغ الأجر الحقيقي على أساس أجر سنوي لا يجوز أن تقل قيمته عن 2300 مرة قيمة معدل ساعات الأجر الوطني المضمون.³

و لا يمكن الجمع بين الريع لذوي الحقوق و معاش التقاعد المنقول و يدفع الامتياز الأكثر نفعا.⁴

كما تنص المادة 55 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية على أنه تطبق على ريع ذوي الحقوق أحكام المواد من 30 إلى 40 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، و لكي يستفيد الزوج من الريع لا بد أن يكون الزواج شرعيا من الهالك، و يستفيد منه الأولاد المكفولون مثلما حددتهم المادة 67 من قانون التأمينات الاجتماعية و هم الأطفال الذين ولدوا قبل وفاة الهالك أو خلال 305 أيام التالية لتاريخ وفاته على الأكثر، بالإضافة إلى الأصول المكفولون من طرف العامل المتوفي أثناء حياته. كما يوزع ريع ذوي الحقوق وفق النسب المحددة قانونا بالمادة 34 من قانون التقاعد و هي نسب تتم مراجعتها كلما تغير ذوي الحقوق، ويستفيد ذوي الحقوق من المعاش منذ تاريخ الوفاة.⁵

¹- المادة 52 من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل والمتمم بالأمر 96-19 المؤرخ في 6 جويلية 1996 (جريدة رسمية رقم 28 لسنة 1983).

²- المادة 54 من نفس القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.

³- المادة 41 من نفس القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.

⁴- المادة 53 من نفس القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

⁵- بن رجبال أمال، المرجع السابق، صفحة 161.

حسب المادة 52 فقرة 2 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية فإن نورو الحقوق الأجانب الذين يرحلون عن القطر الجزائري يتقاضون منحة بمثابة تعويض إجمالي و قدرها ثلاث مرات المبلغ السنوي لريعهم، إلا أن هذه الأحكام لا تطبق على الرعايا الأجانب الذين يشملهم اتفاق التعامل بالمثل مبرم مع الجزائر أو معاهدة دولية صادقت عليها الجزائر.¹

أما عن وفاة البحار في أحكام القانون البحري ، فعلاوة على الأحكام العامة الواردة في القواعد العامة، نجد المشرع رتب مجموعة من الآثار بالنسبة للبحار، بحيث ألزمت المادة 430 من القانون البحري الجزائري المجهز أن يؤمن حياة البحار ضد حوادث العمل، دون المساس بالتنظيم الجاري به العمل ، كما ينبغي على الربان في حالة وفاته على متن السفينة و خلال رحلتها في سجل البيانات الخاص بالأحوال المدنية.² و يتحمل المجهز مصاريف جنازة البحار و إعادة جثمانه إلى وطنه إذا توفي على متن السفينة أو بالبر أو الخارج إذا كان وقت الوفاة على عائق المجهز، و في الحالة التي لم يتمكن من دفنه أو إعادة جثمانه إلى وطنه و جب على الربان الأمر بتغطيس الجثمان في البحر مع مراعاة جميع الأعراف البحرية في هذا الميدان.³

يتعين على المجهز في حالة وفاة البحار أيضا، أن يدفع لعائلة هذا الأخير و التي هي على عاتقه قانونا أو واقعا تعويض بعد الوفاة مساويا مبلغ شهر من راتب العمل لكل سنة قضاها في خدمة المجهز، و يترتب دفع تعويض بعد الوفاة لعائلة البحار زيادة عن تعويضات الضمان الاجتماعي.

قد تنتهي الحياة المهنية للبحار بالوفاة أيا كان نوعها بمعنى طبيعية كانت أم كانت نتيجة حادث مرض مهني أو حادث عمل ، كما يعد العجز الكامل عن العمل من قبيل الأسباب

¹- المادة 51 فقرة 1 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.

²- المادة 596 من القانون البحري الجزائري.

³- المادة 431 من القانون البحري الجزائري.

اللاإرادية لإنهاء علاقة العمل البحري، لأن كليهما يمثلان حالتين يستحيل معهما تنفيذ العقد من قبل البحار.

ثانيا : العجز الكامل عن العمل.

يسمى أيضا بفقدان الأهلية البدنية للبحار أو عدم لياقة البحار الصحية، إذ يعد العجز الكامل عن العمل بمثابة انتهاء لا إرادي لعلاقة العمل. و يقصد بالعجز في هذا السياق الضعف الدائم الذي يصيب العامل في قدرته على العمل، و العجز على هذا النحو يشكل مانعا يحول دون أداء العامل للعمل المناط به، و بالتالي لا يعد سببا من أسباب فسخ العقد وإنما يعد موجبا لإنهائه بقوة القانون من دون الالتفات إلى سبب ذلك العجز، أي سواء كان ناجما عن خطأ العامل أثناء العمل أو خارجه، أم نتيجة حادث أو اعتداء شخص آخر عليه.

على نحو مشابه لحالة العجز، فإن العامل قد يتعرض إلى مرض يشكل عائقا أمامه عن أداء العمل لا سيما إذا طالت مدته، كما لو كان مزمنا أو يحتاج لفترة طويلة من العلاج، الأمر الذي قد يلحق الضرر برب العمل و يجعله يلجأ إلى الاستعانة بعامل آخر لأداء ذلك العمل.¹ و من هنا يتضح لنا أن العجز الكلي عن العمل قد يرجع لأسباب مهنية أو لأسباب صحية.

1- العجز لأسباب صحية.

لقد اشترط المشرع الجزائري أن يكون العجز كاملا لكي نكون بصدد إنهاء علاقة العمل، أي العجز الجسدي أو العقلي، عندما يستحيل على العامل مواصلة عمله، و بما أن القانون اشترط بصريح العبارة أن يكون العجز كاملا، فإن هذا يعني أن حالة العجز الجزئي لا تؤدي لإنهاء علاقة العمل. و عبارة عجز في التشريع الاجتماعي لا يقصد به حتما عجزا أو عاهة أو تشوه، و لكنه يشمل أيضا العلل الخطيرة و التي تمتد لمدة طويلة مثل مرض

¹ - هيثم حامد المصاورة، المرجع السابق، صفحة 257.

السل وكذلك الأمراض العقلية و ما إلى ذلك . و فكرة العجز معقدة في مجال التأمينات الاجتماعية و التي تستند إلى معايير طبية ، مهنية، و اجتماعية ، مما أدى إلى عدم وجود سلم من أجل تقدير نسبة العجز.¹

2- العجز لأسباب مهنية.

هذه الحالة تكون عندما يتعرض العامل إلى حادث عمل أو مرض مهني يجعل منه عاجزا كلياً عن أداء عمله بشهادة صادرة من الطبيب المختص.

أ- العجز بسبب حادث عمل.

حسب المادة السادسة من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 و المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية : " يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي و طرأ في إطار علاقة العمل".
لقد عدت كل من المادة السابعة والثامنة من نفس القانون المذكور أعلاه الحالات الأخرى التي تعتبر كحادث عمل،² و التي ذكرناها سابقاً عندما تحدثنا عن شرط الأهلية البدنية للبحار، في حين اعتبرت المادة التاسعة من نفس القانون في حكم الحادث الاصابة أو الوفاة اللتين تطرآن في مكان العمل أو في مدته و إما في وقت بعيد عن ظروف وقوع الحادث، و إما أثناء العلاج الذي عقب الحادث، ناتجتين عن العمل ما لم يثبت العكس.

ب- العجز بسبب مرض مهني.

إن المرض المهني يظهر ببطء و يتولد عادة عن المحيط السيء الذي يعيش فيه الأجير أو المواد الضارة التي يلامسها أثناء تنفيذ عمله، و تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم

¹- بن رجدال أمال، المرجع السابق، صفحة 95.

²- يعتبر كحادث عمل أيضا الحادث الذي يطرأ أثناء:

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقاً لتعليمات صاحب العمل.
- ممارسة أو بمناسبة ممارسة انتداب سياسي انتخابي أو في إطار منظمة جماهيرية ما.
- مزاوله دراسة بانتظام خارج ساعات العمل.
- الأعمال والنشاطات المطلوبة التي ينظمها الحزب أو المنظمات الجماهيرية أو الاتحادات المهنية.
- الأنشطة الرياضية التي تنظم في إطار الجمعيات.
- القيام بعمل من أعمال البر من أجل الصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك.

و التعفن و الاعتلال التي ترجع إلى مصدر مهني خاص، و تحدد قائمة الأمراض المهنية بجدول خاص بذلك.¹

هذا ما يمكن قوله عن العجز الكلي في مفهوم القواعد العامة أي في عقد العمل البري، لكن إذا رجعنا لأحكام القانون البحري نجده قد اشترط في البحار لممارسة المهنة مجموعة من الشروط تتعلق باللياقة البدنية حددت على وجه الدقة، و بالتالي إذا أصيب البحار بأحد هذه العوارض يصبح غير مؤهل بدنيا لممارسة مهنته و عليه تنتهي خدمة البحار بثبوت عدم لياقته الصحية.²

استحالة التنفيذ من قبل البحار مناطها هو الوفاة أو فقدان الأهلية البدنية لممارسة مهنة بحار على متن السفينة، و من الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل و المذكورة في المادة 66 فتقرة 7 من القانون 90-11 هو انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة التي هي شركات التجهيز أو المجهز في القانون البحري. و هنا قد تدخل مجموعة من الظروف تجعل تنفيذ عقد العمل البحري مستحيلا من قبل المجهز مما يدفعه لإنهاء علاقة العمل تبعا لانتهاء نشاطه القانوني.

الفرع الثاني: استحالة التنفيذ من قبل المجهز.

لما كان عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين ، فإن استحالة تنفيذ ذلك العقد التي تقضي بانفساخه قد لا تكون في جميع الأحوال راجعة إلى العامل، بل إنها قد ترجع أيضا إلى سبب آخر يستحيل معه على صاحب العمل تنفيذ ذلك العقد.³ حيث أنه نجد القانون 90-11 المتعلق بتنظيم علاقات العمل استحدث سببا جديدا لانتهاء علاقة العمل و هو انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، و هذه الحالة تفسر استحالة التنفيذ من قبل من قبل رب العمل و هو المجهز.

¹- بن رجدال أمال، المرجع السابق، صفحة 101.

²- كمال حمدي، المرجع السابق، صفحة 376.

³- هيثم حامد المصاورة ، المرجع السابق، صفحة 258.

لم يحدد القانون 90-11 المتعلق بتنظيم علاقات العمل حالات انتهاء النشاط القانوني

للهيئة المستخدمة ، مما دفع بنا للتساؤل متى نكون أمام حالة إنهاء النشاط؟ هل يكون ذلك نتيجة تطبيق نص قانوني خاص، أم يكون ذلك عندما يتوقف المستخدم عن نشاطه تبعا لإجراءات قانونية مثل حل الشركة المنحلة قضائيا بناء على طلب أحد الشركاء، أم في حالة طلب المستخدم توقفه عن نشاطه لأسباب مختلفة كأن يطلب شطبه من السجل التجاري مثلا.¹ أم يكون ذلك عندما يزول محل العقد و بالتالي تزول معه المؤسسة نهائيا للإفلاس أو التصفية، و المقصود هنا ذلك الإفلاس الذي يحدث جبرا عن إرادة صاحب العمل و بالتالي استحالة تنفيذ التزامات الطرفين، وقد يرجع انتهاء النشاط إلى حل المؤسسة بسبب وفاة المستخدم.

الموضوع هنا على درجة من الأهمية، ففي ظل القانون القديم كان على المستخدم إثبات أن عدم تنفيذ التزامه يرجع لأسباب القوة القاهرة طبقا للقواعد العامة التي تحكم العقود المدنية و كان يعفى من مسؤولية إنهاء علاقة العمل كلما أثبت وجود تلك الأسباب القاهرة و لو أن الاجتهاد القضائي متشدد في قبولها ، لكن الآن يكفي المستخدم أن يثبت أنه في حالة توقف شرعي عن النشاط ليعفى من المسؤولية، بما أن القانون ذكر هذه الحالة صراحة.²

إذا رجعنا للقواعد العامة في القانون المدني فإننا نجد أنها قد بينت الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء علاقة النشاط القانوني للهيئة المستخدمة بحيث يكون ذلك راجع لأحد الأسباب التالية:

- بانقضاء الميعاد الذي عين لها أو تحقيق الغرض أو الغاية التي أنشئت من أجلها.³
- تنتهي الشركة بهلاك جميع مالها أو جزء كبير منه بحيث لا تبقى فائدة في استمرارها.⁴
- أو بموت أحد الشركاء أو حجر عليه أو بإعساره أو بإفلاسه.

¹- محمد أنور حامد علي، المرجع السابق، صفحة 270.

²- بن رجدال امال ، المرجع السابق، صفحة 75.

³- المادة 473 من القانون المدني الجزائري.

⁴- المادة 439 فقرة 1 من القانون المدني الجزائري.

لكن يجوز في حالة إذا مات أحد الشركاء أن تستمر الشركة مع ورثته و لو كانوا قسرا. كما أنه يجوز الاتفاق على أنه إذا مات أحد الشركاء أو الحجر عليه أو أفسس أو انسحب من الشركة أن تستمر بين الشركاء الباقين، وفي هذه الحالة لا يكون لهذا الشريك أو لورثته إلا نصيبه في أموال الشركة.¹

من هنا يتضح بأنه قد تنتهي علاقة العمل البحري بسبب انتهاء الغرض الذي أنشئت من أجله الهيئة المستخدمة، كشركات أو مؤسسات نقل البضائع بواسطة النقل البحري قد تنتهي بتحقيق غرضها، و ينتهي تبعا لذلك عقد العمل البحري. أو كان لها أجل محدد، حيث حدد المشرع مدة الشركة ب 99 سنة في القانون التجاري، و يعتبر هذا حدا أقصى تطبيقا للمبدأ العام الذي يقضي بأن الشخص لا يلتزم مدى حياته، الشيء المقضي به و المتبع في قانون العمل، و بالتالي ينتهي عقد العمل البحري بانتهاء الميعاد الذي للشركة التي يعمل بها البحار.

لرب العمل الحق في إنهاء علاقة عقد العمل دون إخطار مسبق إذا غرقت السفينة أو صودرت أو فقدت أو أصبحت غير صالحة للملاحة و ثبت أن ما لحق السفينة من ضرر نشأ عن فعل البحارة أو تقصيرهم في إنقاذ السفينة أو الحطام أو المسافرين أو الشحنة، أما إذا لم يثبت خطأ البحارة أو تقصيرهم فلا يجوز للمجهز إنهاء العقد إلا بعد إخطار البحارة أو انقضاء المدة القانونية.²

إن كان عقد العمل البحري ينقضي بغرق السفينة أو هلاكها إذا أصبحت غير صالحة للملاحة لاستحالة تنفيذ العقد ، فإن هذه الأسباب أصبحت لا تؤدي إلى انتهاء العلاقة التعاقدية في حالة تعدد السفن المملوكة للمجهز ، إلا إذا نص عقد العمل على أن البحار يعمل على متن سفينة معينة.

¹ - المادة 348 من القانون المدني الجزائري.

² - عاطف محمد الفقي، المرجع السابق، صفحة 240.

و إذا غرقت السفينة أو أعلن عدم صلاحيتها للملاحة فللمحاكم أن تلغي أجرة البحارة أو تنقصها إذا ثبت أن خسارة السفينة ناجمة عن خطئهم أو إهمالهم أو أنهم لم يبدلوا كل ما بوسعهم لإنقاذ السفينة أو الركاب أو البضائع أو لالتقاط حطامها.¹

في الختام يمكن القول بأن انقضاء علاقة العمل البحري قد يكون مرجعها لأسباب عامة و أخرى خاصة، فهذه الأخيرة واردة في طيات القانون البحري الذي أحالنا إليه النص التنظيمي المتمثل في المرسوم التنفيذي 05-102 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري الذي ذكرناه في مواطن عديدة و متفرقة من هذا البحث، و بالتحديد المادة 52 منه و تتمثل في حالتي الشطب من سجل رجال البحر و السحب النهائي أو المؤقت لشهادات الملاحة. في حين أحالتنا المادة نفسها لتطبيق أحكام القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 و المتعلق بتنظيم علاقات العمل و بالتحديد المادة 66 منه و التي وردت فيها الأسباب العامة لانقضاء علاقة العمل على أن تبقى حالة العزل مشتركة بين القواعد العامة والخاصة لنهاية الحياة المهنية للبحار.

¹ - وهيب الإسير، المرجع السابق، صفحة 127.

كخلاصة لهذا الباب يمكن القول بأن المسؤولية التأديبية تقوم على أساس الخطأ التأديبي الذي يعد إخلالا من جانب العامل البحري في القيام بواجباته التي يقتضيها حسن سير و انتظام و استمرار العمل على متن السفينة، و نجد هذا النوع من المسؤولية يخضع لمبدأ الشرعية و في ذلك حماية للعامل البحري، فكل خطأ تأديبي أو عقوبة تأديبية لا يمكن أن تكون إلا تنفيذا لنص قانوني.

من هنا لا بد من أن يتولى السلطة التأديبية شخص أهل لها يستطيع السيطرة على الوضع بحكم خبرته و كفاءته، ذلك أن الهدف من التأديب هو حفظ النظام و الأمن و السهر على التنفيذ السليم للعمل البحري كونه مخوف بمخاطر كثيرة و له خصوصيته، و لأجل تحقيق هذا الهدف تسخر جميع الوسائل الضرورية و اللازمة و المنصوص عليها في الأحكام التشريعية و النظامية الجاري بها العمل. و من هنا يتولى سلطة التأديب إما ريان السفينة أو تجهزها أو الوزارة المكلفة بالبحرية التجارية كما رأينا.

ليست الأخطاء التأديبية أو العقوبات التأديبية وحدها يحكمها مبدأ الشرعية، فإن كان تأديب العامل يرتكز أساسا على العقوبة المقررة في حقه و مدى عدالتها بالنسبة إليه، فإنه من جهة أخرى يترتب على ذلك التزام السلطة التأديبية بالإجراءات المقررة قانونا في توقيعها، وليس ذلك إلزاما للعامل عند مساءلته.

إلى جانب النظام التأديبي يجد البحار نفسه في مواجهة نظام أشد ألا وهو النظام الجزائي الذي يختلف عن ذلك الذي يخضع له العمال البريون، وما نلاحظه أن المشرع الجزائري قد اعتمد في تقسيم الجريمة البحرية على درجة الخطورة و شدة الجسامة بحيث تعد المخالفة البحرية الأقل ضررا مقارنة مع الجنحة والجناية.

إن كان الجزاء التأديبي و العقوبة الجنائية يقتريان من حيث قيامهما على فكرة الردع والعقاب رغبة في استتباب الأمن و النظام و من حيث شخصية العقوبة، إلا أنهما يختلفان من حيث الموضوع و الإجراءات المقررة لكل منهما.

أما بشأن انتهاء علاقة العمل البحري، فلأن هذه العلاقة لا يمكن أن تدوم للأبد أقدمنا على دراسة الأسباب المؤدية لانتهائها، إذ أنها لا تخرج عن كونها أسباباً إرادية تتوقف على إرادة البحار تارة وإرادة المجهز تارة أخرى. فالعامل البحري يضع حداً لعلاقة العمل بالاستقالة في حين أن المجهز إما ينهاها باللجوء للعزل أو ما يسمى بالتسريح التأديبي أو عن طريق التسريح لأسباب اقتصادية، على ألا يتعسف في ذلك، لهذا نجد القانون قد جعل هذين الإجراءين خاضعين لشروط وقيود قانونية وإجرائية.

في حين أن علاقة العمل البحري قد تنتهي لا إرادياً، و يكون ذلك إما بقوة القانون في حالة الإلغاء أو البطلان القانوني أو حالة انقضاء الأجل في العقد محدد المدة، كما يعد التقاعد سبباً لا إرادياً لانتهاء علاقة العمل متى توافرت شروطه. وقد تنقضي هذه الأخيرة لاستحالة التنفيذ، حيث أن هذه الاستحالة قد ترجع للبحار و يكون ذلك في حالة وفاته أو عجزه الكامل عن العمل، أو قد ترجع للرب العمل أو المجهز و تفسر هذه الحالة بانتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة. و بهذا نكون قد عرجنا على أبرز المسائل المتعلقة بهذا الباب التي شملناه بالتفصيل في طيات هذه الأطروحة.

خاتمة

من خلال دراستنا لموضوع النظام القانوني لرجال البحر قد اتضح لنا أنه من أهم المواضيع، نظرا لاشتماله على خصائص تميزه عن باقي الأنظمة و يظهر ذلك من خلال النتائج التي خرجنا بها و المتمثلة فيما يلي:

- إن المعيار المعتمد في إضفاء صفة البحار على الشخص هو مكان العمل الذي يباشره فيه، بمعنى أن يمارس عمله على متن السفينة دونما وضع اعتبار لنوعها أو طبيعة و نوع العمل الذي يمارسه على متنها.

- إن المشرع وصف العلاقة التي تربط الربان بالمجهز على أنها علاقة عمل ينظم أحكامها هذا الأخير بما خصه من بنود لتنظيم أحكام عقد العمل البحري مهما كانت ظروف إبرام العقد أو تنفيذ أحكامه و النصوص الدالة على هذا الوصف عديدة.¹ من جهة أخرى فإن هذه العلاقة تتعدى هذا الوصف إلى كونه وكيلا عن المجهز و قد أشار المشرع البحري إلى ذلك في عدة مواد.²

- يرتبط البحار في تنفيذه لعقد عمله المبرم مع رب العمل بقيدين أحدهما زماني و يتمثل في الوقت الذي تستغرقه الرحلة البحرية، و الآخر مكاني و هو ظهر السفينة.

- بحكم العقد المبرم بين المجهز و الربان فإنه تبعا لذلك يعد هذا الأخير رب عمله و عليه لا بد أن يخضع لتبعيته وإشرافه تطبيقا للقواعد العامة، إلا أن الربان لا يعد ملزما بتنفيذ أوامر رب العمل فيما يتعلق بقيادة السفينة فله الحق في مخالفة تعليمات المجهز فيما يتعلق بهذا الجانب و كانت تؤدي إلى هلاك السفينة و ما عليها أو إلحاق أضرار جسيمة يصعب تداركها.

¹- أنظر المواد 348،411،412،428 من القانون البحري الجزائري.

²- أنظر المواد 460،577،583،584 من القانون البحري الجزائري.

- إن الوثائق التي يحررها الريان و هو على ظهر السفينة في حد ذاتها ليست محررات تتمتع بصفة الرسمية، و إنما هذه الصفة هي أثر لاحق على تحرير الوثيقة من قبله يصبغه أحد موظفي الدولة داخل نطاقها المكاني أو قنصلها خارج هذا المكان، و عليه فإن الريان لا يعد موظفا عاما عند ممارسته لهذه السلطات الممنوحة له وفقا لأحكام القانون البحري، و إنما يعد ذلك تكليف خاص من المشرع، راجع للظروف الخاصة التي تحيط بالرحلة البحرية، وما يتعذر معه من إخضاعها لأي سلطة أخرى غير سلطة الريان و السفينة في عرض البحر، بدليل أن المجهز هو من يعين البان لا الدولة.

- القانون البحري لم يكن دقيقا عندما تحدث عن " اللباس البحري" ذلك أن نص المادة 448 منه أوجبت على البحار دفع نصف مصاريف هذا اللباس و هذا ما يتناقض مع نص المادة 447 التي تقضي بتقديم الزي البحري مجانا، هذا ما دفع بنا للرجوع للنص باللغة الفرنسية لفك هذا التناقض، فوجدناه أدق بكثير، حيث أن نص المادة 457 ورد فيها مصطلح *vêtement de travaille* ما يرادفها باللغة العربية " بدلات شغل"، لكن نجد المادة 448 باللغة الفرنسية نصت على مصطلح *uniforme* و هي ما يقابلها باللفظ العربي " الزي الموحد"، مما يوضح أن " بدلة الشغل" تختلف عن الزي البحري و من هنا يمكن استنتاج أن "بدلة الشغل" تختلف عن " الزي البحري" ومن هنا يمكن استنتاج أن بدلات الشغل تقدم مجانا في حين أن الزي البحري هو من يدفع نصف ثمنه.

- عملا بمبدأ الشرعية فإنه من المفروض أن ترد المخالفات التأديبية على سبيل الحصر، و هذا ما هو واضح من نص المادتين 469 و 470 من القانون البحري الجزائري اللتين عددتا المخالفات التأديبية سواء كانت مرتكبة من قبل الطاقم ككل أو تلك التي ينفرد بها الريان، إلا أن الفقرة الأخيرة من كلا المادتين جاءت واسعة الدلالة، حيث ورد في الفقرة الأخيرة من المادة 469 من نفس القانون عبارة " كل مخالفة أخرى ماسة بالأنظمة البحرية الجاري بها العمل تعتبر من قبيل المخالفة التأديبية"، و كذا الفقرة الأخيرة من المادة 470 اعتبرت عدم مراعاة القواعد المنصوص عليها في الأنظمة من قبيل المخالفة التأديبية، مما يعني أن هناك مخالفات أخرى غير تلك التي ذكرتها المادتين يعود تقديرها للسلطة التأديبية

مع ضرورة عدم التعسف في تكييفها، مما يثبت أن مبدأ الشرعية غير مطلق في المجال التأديبي. الأمر الذي يصعب معه توقع جميع المخالفات التأديبية و إن كان المشرع قد حدد العقوبات التأديبية و إجراءاتها، لكنه لم يبين العقوبة المناسبة لكل مخالفة.

- إن البحارة أو ما يطلق عليهم تسمية مستخدمي الملاحية البحرية لم يتم استثنائهم من تطبيق أحكام قانون العمل، بل أخضعتهم المادة الرابعة من القانون 90-11 المتعلق بتنظيم علاقات العمل إلى نص تنظيمي خاص استلزم صدوره مدة خمسة عشرة سنة كاملة، إذ أنه بصدور المرسوم التنفيذي 05-102 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري الذي ألغى المرسوم التنفيذي رقم 88-171 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر أصبحت فئة البحارة تخضع لازدواجية تشريعية، حيث ما يمكن ملاحظته أن النص التنظيمي 05-102 السابق الذكر لم يكن شاملا، فهو لم يتعرض إلى حقوق وواجبات رجال البحر بل أحالنا لأحكام القانون البحري الجزائري أي الأمر 76-80 و القانون 90-11 المتعلق بتنظيم علاقات العمل، خصوصا فيما يتعلق بالحق في الأجر و طرق تسديده و الحق في الراحة و كذا الحالات التي تنقضي فيها علاقة العمل التي تربط بين رجل البحر والمجهز.

- إن المرسوم التنفيذي 05-102 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين أحالنا فيما يتعلق بالمجال التأديبي بدوره إلى أحكام القانون البحري الجزائري و القانون 90-11 المتعلق بتنظيم علاقات العمل، لكن ما هو ملاحظ أن أحكام القانونين مختلفين في هذا المجال، بدليل أن أحكام القانون البحري حولت سلطة إصدار العقوبات ذات الأخطاء الجسيمة إلى اللجنة التأديبية البحرية لدى السلطة الإدارية البحرية المختصة، في حين أن قانون العمل جعل ذلك الأمر من اختصاص رب العمل الذي هو المجهز في مجال العمل البحري عن طريق إعدادة للنظام الداخلي مما يضعنا في حيرة و نتساءل عن الجهة المختصة في توقيع الجزاء.

ملاحق

قائمة الملاحق:

*ملحق رقم 1 : نموذج عن عقد عمل بحري باللغتين العربية و الانجليزية.

*ملحق رقم 2 : جدول المقاييس المتعلق بحدة الحواس.

*ملحق رقم 3: نموذج عن شهادة الكفاءة الخاصة بالملاحة البحرية.

*ملحق رقم 4 : خاص بالوظائف المرتبطة بشهادات الكفاءة و شهادات الأهلية الخاصة بالملاحة البحرية التجارية و ملاحة الصيد البحري.

*ملحق رقم 5 : نموذج عن مصادقة على الاعتراف بشهادة كفاءة صادرة بمقتضى أحكام الاتفاقية الدولية لمعايير التدريب ومنح الشهادات و أعمال النوبات للعاملين في البحر في صيغتها المعدلة 2010.

*ملحق رقم 6 : جدول يحدد العدد الأدنى للبحارة على متن السفن التجارية.

*ملحق رقم 7: يوضح نموذجا عن شهادة الأمن.

ملحق رقم (1)

النسخة العربية عقد عمل

إنه في يوم _____ من شهر ٢٠٠٧

تحرر هذا العقد بين كل من :

١- شركة (شركة ذات مسئولية محدودة) باعتبارها مالكة السفينة ، و

الكابينة في : و المسماة فيما بعد بـ [صاحب العمل] .

٢- السيد /

المقيم في _____ ويحمل جواز سفر رقم

و المسمى فيما بعد بـ [مستخدم]

وقد اتفقا الطرفان بموجب هذا العقد علي ما يلي :

١- وافق الطرف الأول (الشركة) على توظيف الطرف الثاني (المستخدم) بموجب هذا العقد

للعمل لدي الشركة بوظيفة (.....) على ظهر السفينة المسماة (.....) .

يحق للطرف الأول (الشركة) نقل الطرف الثاني (المستخدم) للعمل إلي أي سفينة أخرى .

مدة هذا العقد ١٢ شهر : تبدأ من تاريخ انضمام المستخدم للسفينة و تستمر في حالة موافقة

الطرفين على سريان مدة العقد بعد انتهاء مدته الأصلية .

٢- يدفع الطرف الأول (الشركة) للطرف الثاني راتباً شهرياً مقداره دولار ، و

تكون طريقة دفع الراتب على النحو التالي :

أ- وافق الطرف الثاني (المستخدم) على إيداع راتب الشهرين الأولين في مكتب الشركة

كضمان لها ، على أن يدفع الطرف الأول (الشركة) الراتب المودع لديها بعد إتمام العقد .

ب- يدفع الراتب للطرف الثاني (المستخدم) كل أول شهر بصفة مباشرة من الطرف الأول

(الشركة) بعد اجتياز الطرف الثاني (المستخدم) فترة ثلاثة شهور من العمل لدى الطرف

الأول .

٣- يلتزم الطرف الثاني (المستخدم) بأداء مهام عمله المسندة إليه بعناية من قبل الطرف الأول

(الشركة) . أو الوكيل ، أو ريان السفينة .

٤- في حالة ترك الطرف الثاني (المستخدم) العمل على ظهر السفينة قبل انتهاء مدة العقد

و ذلك بالتراضي مع الطرف الأول (الشركة) ، فإنه في هذه الحالة يتحمل الطرف الطالب إنهاء

العقد قبل مدته المتفق عليها كافة المصروفات المتعلقة بالنقل و المصروفات المتعلقة بالعودة إلى

الميناء الذي تم فيه التعاقد .

أما في حالة اقتراف الطرف الثاني (المستخدم) أعمال قتال ، أو سرقة ، أو تحريض على العصيان ، أو السلوك غير المسئول ، أو التخريب والإهمال ، وعدم الكفاءة ، أو عدم الامتثال لتعليمات ريان السفينة أو الشركة ، أو الوكيل ، أو غيرها من الأفعال التي من شأنها تؤثر على سلامة أو كفاءة سير السفينة ، فإنه في هذه الحالة يتحمل الطرف الثاني (المستخدم) كافة النفقات المتعلقة بالإعادة إلى الوطن .

٥- يلتزم الطرف الأول (الشركة) بإعادة الطرف الثاني (المستخدم) إلى ميناء التعاقد بعد انتهاء مدة العقد ، وسيكون ميناء التعاقد هو

٦- يلتزم الطرف الأول (الشركة) بدفع تعويض إلى الطرف الثاني (المستخدم) في حالة وفاة الطرف الثاني (المستخدم) أو في حالة العجز التام عن أداء مهام عمله الناتج عن عمله لدى الطرف الأول (الشركة) .

٧- بصرف النظر عما جاء بنص هذا العقد ، فإن الطرف الثاني (المستخدم) يلتزم بالتقيد بالقوانين و اللوائح المحلية المتعلقة بحظر استيراد المشروبات الروحية ، أو ارتكاب أعمال السرقة ... إلخ ، وفي هذه الحالة يخضع الطرف الثاني (المستخدم) إلى إجراءات الطرد الفوري علاوة على أي عقوبة تفرض عليه من قبل السلطات المحلية . و أيضاً يكون الطرف الثاني (المستخدم) مسئولاً عن أية عمليات تهريب يقوم بها أو تهريب مواد مخدرة أو محظورة ، يتحمل الطرف الثاني (المستخدم) كافة النتائج المترتبة على اقترافه هذه الأفعال السالفة الذكر .

٨- للطرف الأول (الشركة) الحق في إنهاء هذا العقد . في حالة العجز عن الاستمرار في العقد قبل انقضاء مدة العقد الأصلية المتفق عليها لأس سبب من الأسباب ،

الطرف الأول (الشركة)
الطرف الثاني (المستخدم)

النسخة الإنجليزية للعقد

CONTRACT OF EMPLOYMENT

This agreement is made on this day, , 2007 .
Between , As ship-owner . Address :
, Aberdeen, UK Hereinafter called " THE EMPLOYER " .

and

Mr., place & date of birth :
Passport No. Seamen Book No., Address
..... Hereinafter called " THE
EMPLOYEE " . Hereby it is mutually agreed as follows :

1. The employer engages the employee hereby to serve the employer in the capacity of on board " F/V. SUNLIGHT RAY " The employer has the right to move/transfer the employee to other vessel. This agreement shall be valid 12 (twelve) counting from the date of joining ship and it will be continued if it is agreed by employer/ship-owner and employee concerned.
2. The employer will pay to the employee as remuneration for his services a basic salary is Usd. , per month by payment method as follows :
 - a. The employee agreed to deposit his salary during 2(two) month as guarantee in Office and will be paid to the employee after completion contract.
 - b. Salary will be paid on board every month directly to the employee by the employer after the employee works for 3 month.
3. The employee will at all time diligently perform the duties assigned to him by the employer and/or the shipmaster/agent.
4. In the event of the employee leaving the ship by mutual consent with employer before expiry of this agreement transport and other repatriation costs to the port of engagement will be borne by party requesting termination of the agreement . In the case that the employee is discharge by the employer for reasons of fighting , stealing , instigating indiscipline , irresponsible behaviour , sabotage , negligence , incompetence , disobeying the instruction of shipmaster/employer/agent, or other action that would effect the safety or efficient functioning of the ship , all repatriation charges will be borne by the employee concerned.
5. The employer shall be responsible for repatriation the employee from the port of discharge to the port of engagement upon completion of this agreement . The port of engagement shall be
6. Compensation for death or permanent incapacity resulting whilst performance of duty will be covered by the employer .
7. Notwithstanding the provision hereof, the employee will abide by local restrictions concerning the prohibition of imported liquor , stealing , etc and will be subject to instant dismissal over and above any penalty imposed upon the employee by the local authorities. Likewise smuggling , dealing narcotics contraband , prohibited articles , etc are offences the employee will be responsible for all consequence resulting from his actions .
8. In the event that the employer is unable to continue the contract to the expiry date of the contract period of 12 months , for any reason , the employer will have the right to terminate this agreement .

EMPLOYER

EMPLOYEE

ملحق رقم (2) جدول خاص بمقاييس حدة الحواس

المقاييس	الحدة البصرية	الحدة السمعية	مستوى ادراك الألوان
المقياس الأول (3) تأهيل لجميع الوظائف و جميع التخصصات	10/8 للعين الواحدة أو 10/9 للعين الواحدة 10/6 للعين الاخرى التقويم المقبول بشرط توفر حد أدنى من الحدة البصرية دون أي تقويم بمقدار : 10/6 للعين الواحدة 10/6 للعين الأخرى أو 10/5 لكل من العينين	الصوت المهموس: الأذن اليمنى = 1 متر الأذن اليسرى = 1 متر الصوت العالي: الأذن اليمنى = 10 أمتار الأذن اليسرى = 10 أمتار	مستوى إدراك الألوان = 2 مستوى إدراك الألوان = 2(4)
	المقياس الثاني تأهيل لجميع الوظائف و جميع التخصصات ما عدا القيادة و السهر. التقويم مقبول مع اشتراط حد أدنى من الحدة البصرية دون تقويم قدره : 10/2 للعين الواحدة 10/1 للعين الأخرى.		

ملحق رقم (3)



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC OF ALGERIA

شهادة كفاءة صادرة بمقتضى أحكام الاتفاقية الدولية لمعايير التدريب و منح
الشهادات وأعمال النوبة للعاملين بالبحر لعام 1978 في صيغتها المعدلة

CERTIFICATE OF COMPETENCY ISSUED UNDER THE PROVISIONS OF THE
INTERNATIONAL CONVENTION ON STANDARDS OF TRAINING, CERTIFICATION
AND WATCHKEEPING FOR SEAFARERS 1978 AS AMENDED

تشهد حكومة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية أن السيد المولود بتاريخ
في مؤهل طبقاً لأحكام اللائحة من الاتفاقية المذكورة أعلاه، في صيغتها المعدلة وأنه
يتمتع بالكفاءة لأداء الوظائف التالية في المستويات المحددة، طبقاً لأي قيود مشار إليها حتى
The Government of People's Democratic Republic of Algeria certifies that Mr..... born on..... at has been
found duly qualified in accordance with the provisions of regulation of the above Convention, as
amended, and has been found competent to perform the following functions, at the levels specified, subject to any
limitations indicated until

الوظيفة FUNCTION	المستوى LEVEL	القيود المفروضة (إن وجدت) LIMITATIONS APPLYING (IF ANY)

يمكن لحامل هذه الشهادة الشرعي أن يعمل بالصفة أو الصفات التالية المحددة في متطلبات التطبيق الأمن المنفذة والتي
تشرطها الإدارة.

The lawful holder of this certificate may serve in the following capacity or capacities specified in the applicable safe manning
requirements of the Administration.

الصفة CAPACITY	القيود المفروضة (إن وجدت) LIMITATIONS APPLYING (IF ANY)

رقم الشهادة N°.....
issued on في

توقيع واسم الموظف المفوض حسب الاقتضاء
Signature and Name of duly authorized official
.....

توقيع صاحب الشهادة
Signature of the holder of the certificate
.....

يجب الاحتفاظ بأصل هذه الشهادة لتقديمها في أي وقت أثناء الخدمة على متن السفينة طبقاً للفقرة 11 من القاعدة رقم 2/1.
The Original of this Certificate must be kept available in accordance with regulation 1/2, Paragraph 11 of the Convention while serving on a ship .

ملحق رقم (4)

الوظائف المرتبطة بشهادات الكفاءة وشهادات الأهلية الخاصة باللاحة البحرية التجارية
 1 - قيادة السفن التجارية
 1 - الملاحة العادية وغير المحددة

الملاحظات	المؤهلات				
قاعدة الاتفاقيات الدولية لسنة 1978 الخاصة بمستويات التدريب وإصدار الشهادات وأعمال النوريات للعاملين في البحر في صيغتها المعدلة	ضابط مكلف بالنوبة في قسم السطح على متن السفن التي تعادل حمولتها الإجمالية خمسمائة (500) أو تفوقها.	ربان على متن السفن التي تعادل حمولتها الإجمالية عن ثلاثة آلاف (3000).	ربان على متن السفن التي تعادل حمولتها الإجمالية عن ثلاثة آلاف (3000).	ربان على متن السفن التي تعادل حمولتها الإجمالية عن ثلاثة آلاف (3000).	ربان على متن السفن التي تعادل حمولتها الإجمالية عن ثلاثة آلاف (3000) أو تفوقها.
293	X	X	X	X	X
قاعدة 2/II و القسم 2/II - A من مدونة STCW في صيغتها المعدلة	X	X	X	X	X
قاعدة 1/II و القسم 1/II - A من مدونة STCW في صيغتها المعدلة	X	X	X	X	X
شهادات الكفاءة وشهادات الأهلية	ربان على متن السفن التي تعادل حمولتها الإجمالية ثلاثة آلاف (3000) أو تفوقها.	ربان ثان على متن السفن التي تعادل حمولتها الإجمالية ثلاثة آلاف (3000) أو تفوقها.	ربان على متن السفن التي تعادل حمولتها الإجمالية عن ثلاثة آلاف (3000).	ربان على متن السفن التي تعادل حمولتها الإجمالية عن ثلاثة آلاف (3000).	ربان على متن السفن التي تعادل حمولتها الإجمالية عن ثلاثة آلاف (3000) أو تفوقها.

ب - الملاحه بالقرب من السواحل

الملاحظات	المطابق			
	ضابط مكلف بالتوبه في قسم السفن التي تقل حمولتها الإجماليه عن ثلاثه آلاف (3000).	ضابط مكلف بالتوبه في قسم السفن التي تقل حمولتها الإجماليه عن ثلاثه آلاف (3000).	ربان على متن السفن التي تقل حمولتها الإجماليه عن خمسمائنه (500).	ربان على متن السفن التي تقل حمولتها الإجماليه عن خمسمائنه (500).
قاعده الاتفاقيه الدوليه لسنة 1978 الخاصه بمستويات التدريب وإصدار الشهادات وأعمال التوبه للعاملين في البحر في صيغتها المعدله	X	X	X	X
القاعده 2/II الفقرة 4 القسم A - 2/II الفقرة 8 من مدونه الاتفاقيه	X	X	X	X
القاعده 1/II الفقرة 2 القسم A - 1/II الفقرة 7 من مدونه الاتفاقيه	X	X	X	X
القاعده 3/II من القسم A - 3/II من مدونه الاتفاقيه في صيغتها المعدله	X	X	X	X

ج - قيادة مكائنات السفن التجارية

المؤهلات	المؤهلات						شهادات الكفاءة وشهادات الأهلية
	ضابط الكاتورتقني 750 ≤ كيلوواط	ضابط مكلف بالنوبة 750 ≤ كيلوواط	ميكانيكي ثان 3000 > كيلوواط	ميكانيكي رئيسي 3000 > كيلوواط	ميكانيكي ثان 3000 ≤ كيلوواط	ميكانيكي رئيسي 3000 ≤ كيلوواط	
قاعدة الاتفاقية الدولية لسنة 1978 الخاصة بمستويات التدريب وإصدار الشهادات وأعمال النوبات للعاملين في البحر في صفتها المعدلة	-	X	X	X	X	X	ميكانيكي رئيسي على متن السفن التي تعادل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها ثلاثة آلاف (3000) كيلوواط أو تفوقها. ميكانيكي ثان على متن السفن التي تعادل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها ثلاثة آلاف (3000) كيلوواط أو تفوقها. ميكانيكي ورئيسي على متن السفن التي تقل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها عن ثلاثة آلاف (3000) كيلوواط. ميكانيكي ثان على متن السفن التي تقل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها عن ثلاثة آلاف (3000) كيلوواط. ضابط مكلف بالنوبة في غرفة الماكينات على متن السفن التي تعادل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها سبعمئة وخمسين (750) كيلوواط أو تفوقها. ضابط الكاتورتقني على متن السفن التي تعادل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها سبعمئة وخمسين (750) كيلوواط أو تفوقها
القاعدة 2/III - A من القسم STCW مدونة المعدلة	-	X	X	X	-	-	ميكانيكي رئيسي على متن السفن التي تعادل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها عن ثلاثة آلاف (3000) كيلوواط. ميكانيكي ثان على متن السفن التي تقل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها عن ثلاثة آلاف (3000) كيلوواط. ضابط مكلف بالنوبة في غرفة الماكينات على متن السفن التي تعادل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها سبعمئة وخمسين (750) كيلوواط أو تفوقها. ضابط الكاتورتقني على متن السفن التي تعادل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها سبعمئة وخمسين (750) كيلوواط أو تفوقها
القاعدة 1/III - A من القسم STCW مدونة المعدلة	-	X	-	-	-	-	ميكانيكي رئيسي على متن السفن التي تعادل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها عن ثلاثة آلاف (3000) كيلوواط. ميكانيكي ثان على متن السفن التي تقل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها عن ثلاثة آلاف (3000) كيلوواط. ضابط مكلف بالنوبة في غرفة الماكينات على متن السفن التي تعادل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها سبعمئة وخمسين (750) كيلوواط أو تفوقها. ضابط الكاتورتقني على متن السفن التي تعادل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها سبعمئة وخمسين (750) كيلوواط أو تفوقها
القاعدة 6/III - A من القسم STCW مدونة المعدلة	X	-	-	-	-	-	ضابط الكاتورتقني على متن السفن التي تعادل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها سبعمئة وخمسين (750) كيلوواط أو تفوقها

الوظائف المرتبطة بشهادات الكفاءة وشهادات الأهلية الخاصة بالملاحة البحرية في الصيد البحري

الوظائف		شهادات الكفاءة وشهادات الأهلية	
مهام مكلف بالتدبير	ريان ثان	ريان	
على متن السفن التي يقل طولها عن 24 مترا، والجهزة للقيام بملاحة الصيد في السواحل	على متن جميع السفن الجهزة للقيام بملاحة الصيد البحري في السواحل	على متن سفن الصيد التي يقل طولها عن 12 مترا، والجهزة للقيام بملاحة الصيد البحري في السواحل	شهادة أهلية الكفاءة في الصيد البحري
على متن السفن التي يقل طولها عن 24 مترا، والجهزة للقيام بملاحة الصيد في السواحل	على متن السفن التي يقل طولها عن 24 مترا، والجهزة للقيام بملاحة الصيد في السواحل	على متن سفن الصيد التي يقل طولها عن 24 مترا، والجهزة للقيام بملاحة الصيد في السواحل	شهادة كفاءة ريان سفينة الصيد التي يعادل طولها 12 مترا أو يفوقه ويقال عن 24 مترا، والجهزة للقيام بملاحة الصيد في السواحل
على متن السفن التي يفوق طولها 24 مترا أو يعادله، والجهزة للقيام بالصيد في عرض البحار	على متن السفن التي يفوق طولها 24 مترا، والجهزة للقيام بالصيد في عرض البحار	على متن سفن الصيد التي يفوق طولها 24 مترا أو يعادله، والجهزة للقيام بملاحة الصيد البحري في عرض البحار	شهادة كفاءة ضابط مكلف بالتدبير في قسم المسطح على متن سفن الصيد التي يعادل طولها 24 مترا أو يفوقه، والجهزة للقيام بالصيد في عرض البحار
على متن سفن الصيد التي يفوق طولها 24 مترا أو يعادله، والجهزة للقيام بالصيد الكبير	على متن سفن الصيد التي يفوق طولها 24 مترا أو يعادله، والجهزة للقيام بالصيد الكبير	على متن سفن الصيد التي يفوق طولها 24 مترا أو يعادله، والجهزة للقيام بملاحة الصيد البحري في عرض البحار	شهادة كفاءة ضابط مكلف بالتدبير في قسم المسطح على متن سفن الصيد التي يعادل طولها 24 مترا أو يفوقه، والجهزة للقيام بالصيد الكبير
على متن سفن الصيد التي يفوق طولها 24 مترا أو يعادله، والجهزة للقيام بالصيد الكبير	على متن سفن الصيد التي يفوق طولها 24 مترا أو يعادله، والجهزة للقيام بالصيد الكبير	على متن سفن الصيد التي يفوق طولها 24 مترا أو يعادله، والجهزة للقيام بملاحة الصيد البحري في عرض البحار	شهادة كفاءة ريان على متن سفن الصيد التي يعادل طولها 24 مترا أو يفوقه، والجهزة للقيام بالصيد البحري في عرض البحار
على متن سفن الصيد التي يفوق طولها 24 مترا أو يعادله، والجهزة للقيام بالصيد الكبير	على متن سفن الصيد التي يفوق طولها 24 مترا أو يعادله، والجهزة للقيام بالصيد الكبير	على متن سفن الصيد التي يفوق طولها 24 مترا أو يعادله، والجهزة للقيام بملاحة الصيد الكبير	شهادة كفاءة ريان على متن سفن الصيد التي يعادل طولها 24 مترا أو يفوقه، والجهزة للقيام بالصيد الكبير

2- قيادة ماكينات سفن الصيد

الوظيفة	شهادات الكفاءة و شهادات الاهلية			السفن التي تعادل قوة جهاز الدفع الرئيسي فيها عن مائة وخمسين (150) كيلواط			السفن التي تعادل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها مائة وخمسين (150) كيلواط أو تفوقها وتقل عن أربع مائة (400) كيلواط			السفن التي تعادل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها أربع مائة (400) كيلواط أو تفوقها وتقل عن سبعمائة (750) كيلواط			السفن التي تعادل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها سبعمائة وخمسين (750) كيلواط أو تفوقها وتقل عن ثلاثة آلاف (3000) كيلواط		
	ميكانيكي رئيسي	ميكانيكي ثان	ضابط مكلف بالنوبة في غرفة الماكينات	ميكانيكي رئيسي	ميكانيكي ثان	ضابط مكلف بالنوبة في غرفة الماكينات	ميكانيكي رئيسي	ميكانيكي ثان	ضابط مكلف بالنوبة في غرفة الماكينات	ميكانيكي رئيسي	ميكانيكي ثان	ضابط مكلف بالنوبة في غرفة الماكينات	ميكانيكي رئيسي	ميكانيكي ثان	ضابط مكلف بالنوبة في غرفة الماكينات
شهادة أهلية قيادة محرركات السفن التي تقل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها عن مائة وخمسين (150) كيلواط	X	X	X			X									
شهادة أهلية اختصاصي في كهرباء المحركات على متن السفن التي تقل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها عن أربع مائة (400) كيلواط	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
شهادة كفاءة ميكانيكي رئيسي على متن السفن التي تقل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها عن سبعمائة وخمسين (750) كيلواط	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
شهادة كفاءة ضابط بالنوبة على متن سفن الصيد التي تقل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها عن ثلاثة آلاف (3000) كيلواط	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

2 - قيادة ماكينات سفن الصيد (تابع)

السفن التي تعادل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها عن مائة وخمسين (150) كيلواط	السفن التي تعادل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها مائة وخمسين (150) كيلواط أو تفوقها وتقل عن أربع مائة (400) كيلواط	السفن التي تعادل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها أربع مائة (400) كيلواط أو تفوقها وتقل عن سبعمائة وخمسين (750) كيلواط	السفن التي تعادل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها سبعمائة وخمسين (750) كيلواط أو تفوقها وتقل عن ثلاثة آلاف (3000) كيلواط	ميكانيكي			ضابط مكلف بالنوبة في غرفة الماكينات	الميكانيكيات	الميكانيكيات	شهادات الكفاءة في شهادات الأهلية
				ميكانيكي رئيسي	ميكانيكي ثان	ميكانيكي				
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	شهادة كفاءة ميكانيكي ثان على متن السفن التي تقل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها عن ثلاثة آلاف (3000) كيلواط
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	شهادة كفاءة ميكانيكي رئيسي على متن السفن التي تقل قوة جهاز الدفع الرئيسية فيها عن ثلاثة آلاف (3000) كيلواط

ملحق رقم (5)



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC OF ALGERIA

مصادقة على الامتراكف بشهادة كفاءة صادرة بمقتضى أحكام الاتفاقية الدولية لمعايير التدريب ومنح الشهادات وأعمال النوبة للعاملين بالبحر لعام 1978 في صيغتها المعدلة

ENDORSEMENT ATTESTING THE ISSUE OF COMPETENCY ISSUED UNDER THE PROVISIONS OF THE INTERNATIONAL CONVENTION ON STANDARDS OF TRAINING, CERTIFICATION AND WATCHKEEPING FOR SEAFARERS 1978 AS AMENDED

تشهد حكومة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية أن الشهادة رقم.....أصدرت في.....إلى السيد.....المولود بتاريخ.....في.....من قبل أو بالنيابة عن الحكومة..... معترف بها، حسب الاقتضاء، طبقاً لأحكام القاعدة 10/1 من الاتفاقية المذكورة أعلاه، في صيغتها المعدلة ويسمح لصاحب هذه المصادقة الشرعي بإداء الوظائف التالية في المستويات المحددة، طبقاً لأي قيود مشار إليها حتى.....
The Government of People's Democratic Republic of Algeria certifies that certificate of Competency issued on.....to Mrborn on.....at.....by or behalf on the government of.....is duly recognised in accordance with the provisions of regulation I/10 of the above convention, as amended, and the lawful holder is authorised to perform the following functions, at the levels specified, subject to any limitations indicated until.....

الوظيفة FUNCTION	المستوى LEVEL	القيود المفروضة (إن وجدت) LIMITATIONS APPLYING (IF ANY)

يمكن لحامل هذه الشهادة الشرعي أن يعمل بالصفة أو الصفات التالية المحددة في متطلبات التطبيق الآمن المنفذة والتي تشرطها الإدارة.

The lawful holder of this certificate may serve in the following capacity or capacities specified in the applicable safe manning requirements of the Administration.

الصفة CAPACITY	القيود المفروضة (إن وجدت) LIMITATIONS APPLYING (IF ANY)

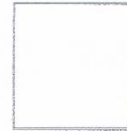
رقم الشهادة Endorsement N°.....

الصادرة في issued on

توقيع واسم الموظف المفوض حسب الاقتضاء

Signature and Name of duly authorized official

.....



توقيع صاحب الشهادة

Signature of the holder of the certificate

.....

يجب الاحتفاظ بأصل هذه الشهادة لتقديمها في أي وقت أثناء الخدمة على متن السفينة طبقاً للفقرة 11 من القاعدة رقم 2/1.

The Original of this Certificate must be kept available in accordance with regulation I/2, Paragraph 11 of the Convention while serving on a ship.

العدد الأدنى من البحارة على متن السفن التجارية لضمان أمنها

مستندون التحكم التنظيمي	صياغة المستندون التحكم				صياغة المستندون التحكم				صياغة المستندون التحكم				نوع الملاحة	مستند المستند				
	مهمان	مهمان رئيس	مهمان الملاحة	مهمان الملاحة	مهمان	مهمان رئيس	مهمان الملاحة	مهمان الملاحة	مهمان	مهمان رئيس	مهمان الملاحة	مهمان الملاحة			مهمان	مهمان		
11	0	1	1	1	2	1	0	1	0	0	1	1	1	1	عادية	3000 >	ملاحة	السفن التجارية والملاحة
10	1	0	0	1	2	1	0	1	0	0	1	1	1	1	عادية	3000 <	محدودة	
12	0	1	1	1	3	1	0	1	0	0	1	1	1	1	عادية	3000 <	ملاحة	
11	1	0	0	1	3	1	0	1	0	0	1	1	1	1	عادية	3000 >	ملاحة	
11	1	0	1	1	2	1	0	1	0	0	1	1	1	1	عادية	3000 >	ملاحة	
10	1	0	0	1	2	1	0	1	0	0	1	1	1	1	عادية	3000 <	محدودة	
14	1	1	1	1	3	1	0	1	0	0	2	1	1	1	عادية	3000 <	محدودة	
12	1	1	0	1	3	1	0	1	0	0	1	1	1	1	عادية	3000 >	ملاحة	
14	0	1	1	1	3	1	1	1	0	0	2	1	1	1	عادية	3000 >	ملاحة	
12	1	0	0	1	3	1	0	1	0	0	2	1	1	1	عادية	3000 <	محدودة	
16	2	1	2	1	3	1	0	1	0	0	2	1	1	1	عادية	3000 <	محدودة	
14	0	1	1	1	3	1	1	1	0	0	2	1	1	1	عادية	3000 <	ملاحة	
14	0	1	1	1	3	1	1	1	0	0	2	1	1	1	عادية	3000 <	ملاحة	
16	2	1	1	1	3	1	1	1	0	0	2	1	1	1	عادية	5000 >	محدودة	
14	1	1	0	1	3	1	1	1	0	0	2	1	1	1	عادية	6000 >	محدودة	
16	2	1	2	1	3	1	0	1	0	0	2	1	1	1	عادية	6000 <	محدودة	
14	2	1	0	1	3	1	0	1	0	0	2	1	1	1	عادية	6000 <	محدودة	

ملحق رقم (6)

المجموع	مستخدمو التحكم التنفيذي		مستخدمو التحكم		مستخدمو التحكم				مستخدمو التحكم				صنف السفينة	نوع الملاحة	الصمولة الكلية المسجلة	نوع السفينة				
	دهان	دهان	رئيس	رئيس	ميكانيكا	ميكانيكا	رئيس	رئيس	ملاح	طباخ	رئيس سطح	رئيس طاقم					طبيب	هابيط راديو	هابيط	رمان
13	0	1	1	1	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1	1	عادية	3000 >	عادية
12	1	0	1	1	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1	1	البية	3000 <	عادية
16	2	1	2	1	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1	1	عادية	6000 >	عادية
14	2	1	0	1	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1	1	البية	6000 <	عادية
17	2	1	2	1	4	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1	1	عادية	3000 >	عادية
16	2	0	2	1	4	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1	1	البية	6000 <	عادية
13	0	1	1	1	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1	1	عادية	3000 >	عادية
12	1	0	0	1	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1	1	البية	3000 <	عادية
16	2	1	2	1	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1	1	عادية	6000 >	عادية
14	2	1	0	1	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1	1	البية	6000 <	عادية
17	2	1	2	1	4	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1	1	عادية	3000 >	عادية
16	2	0	2	1	4	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1	1	البية	6000 <	عادية
13	0	1	1	1	4	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1	1	عادية	3000 >	عادية
12	1	0	0	1	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1	1	البية	3000 <	عادية
16	2	1	2	1	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1	1	عادية	6000 >	عادية
14	2	1	0	1	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1	1	البية	6000 <	عادية
17	2	1	2	1	4	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1	1	عادية	3000 >	عادية
16	2	0	2	1	4	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1	1	البية	6000 <	عادية
13	0	1	1	1	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1	1	عادية	3000 >	عادية
12	1	0	0	1	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1	1	البية	3000 <	عادية
17	1	1	2	1	3	1	0	1	0	0	0	0	0	1	2	1	1	عادية	3000 >	عادية
14	1	0	0	1	3	1	0	1	0	0	0	0	0	1	2	1	1	البية	3000 <	عادية

خ.٢٠٢ / الملاحة : هابيط مكلف بالمناوبة في برج القيادة الملاحية.

خ.٢٠٢ / الماكينات : هابيط مكلف بالمناوبة في برج غرفة الماكينات.

ملاحظة هامة :

- 1 - لا يتعين على الضابط الميكانيكي أو أي عضو آخر من أعضاء مستخدمي الماكينات أن يتولى وحده المناوبة في أماكن تواجد الماكينات أو يدخل وحده في غرفة الدفع الرئيسي ما لم يتحقق من أمن هذا الشخص من برج القيادة بمسافات متقاربة بواسطة نظام إنذار المرورية أو بطريقة أخرى تراها الإدارة مقبولة.
- 2 - على متن السفن الناقلة للغاز والسوائل الكيميائية، يتولى الضابط المشغن أحد الضباط المكلفين بالمناوبة على برج القيادة.
- 3 - على متن السفن الناقلة للحم، روقات والغاز والسوائل الكيميائية التي تكرر ملاحه، يتولى المشغن أحد ضباط السطح المكلفين بالك -أوبة على برج القيادة.

شهادة الحد الأدنى لسلامة التشغيل
MINIMUM SAFE MANNING CERTIFICATE

صدرت وفقا لاحكام اللائحة 13 (ب من الباب ٧)
للاتفاقية الدولية لسلامة الأرواح في البحر
لعام 1974، في صيغتها المنقحة

ISSUED IN ACCORDANCE WITH THE PROVISION OF REGULATION
V 13 b) OF THE INTERNATIONAL CONVENTION FOR THE SAFETY OF LIFE AT SEA,
1974, AS AMENDED.

PARTICULARS OF SHIP

تفاصيل السفينة

SHIP'S NAME اسم السفينة

DISTINCTIVE NUMBER OR LETTERS الرقم المميز أو الأحرف المميزة

IMO NUMBER رقم المنظمة البحرية الدولية

PORT OF REGISTRY ميناء التسجيل

GROSS TONNAGE الحمولة الإجمالية

INTERNATIONAL CONVENTION ON اتفاقية الحمولة الدولية للسفن (1969)
TONNAGE MEASUREMENT OF SHIPS (1969)

MAIN PROPULTION MACHINERY (KW) قوة الدفع الرئيسية (كيلوواط)

TYPE OF SHIP نوع السفينة

UNMANED MACHINERY SPACES غرفة محركات غير خاضعة لإشراف دائم

YES / نعم NO / لا

TRAIDING AREA
المناطق الملاحية

THE ABOVE MENTIONED SHIP IS CONSIDERED TO BE SAFETY MANNED IF WHENEVER IT PROCEEDS TO ANY CONDITIONS STATED IT CARRIES NO LESS THAN THE NUMBER, RANK/CAPACITY OF PERSONNEL SHOWN BELLOW, SUBJECT TO ANY CONDITIONS STATED HEREUNDER.

تعتبر السفينة المذكورة أعلاه مأمونة التشغيل للعمل بعرض البحر (ما لم تدون أي شروط) وهي تحمل الحد الكافي من المؤهلين كما هو مدون أدناه.

RANK/CAPACITY الرتبة / الصفة	CERTIFICATE OF COMPETENCY (STCW RULE) شهادة الكفاءة	NUMBER OF PERSONS عدد الأشخاص
CAPTAIN ريان	MASTER CERTIFICATE (II / 2) شهادة ريان	
DECK OFFICER ضابط سطح	MASTER 1st and 2nd Cat (II-1/II-2) شهادة ريان أول/ثان	
CHIEF ENGINEER رئيس ميكانيكي	CHIEF ENGINEER CERTIFICATE (III-3/III-2) رئيس المهندسين	
ENGINE OFFICER ضابط مهندس	ENGINE OFFICER CERTIFICATE (III-1/III-2) شهادة مهندسين 1 أول م ثان	
RADIO OFFICER ضابط راديو	RADIO OFFICER CERTIFICATE شهادة راديو	
DOCTOR طبيب		
BOSUN رئيس بحارة		
CHIEF COOK طبخ		
ASSISTANT ENGINEER مساعد مهندس		
ABLE SEAMAN بحار سطح		
ORDINARY SEAMAN بحارة عاديين		
GRAISSEUR دهان		
TOTAL المجموع		

PRESCRIPTIONS OR SPECIAL CONDITIONS, IF ANY

شروط أو استلزامات إضافية

RADIO OFFICER MAY BE OMITTED IF VESSEL IS EQUIPED AND CERTIFIED IN ACCORDANCE WITH GMDSS, AND AT LEAST TWO (2) OF THE CREW ARE HOLDERS OF GMDSS OPERATOR'S CERTIFICATE (G.O.C)

يستغنى عن خدمات ضابط راديو في حالة تجهيز السفينة بمجهز GMDSS وضابطان (2) من ضباط السطح على الأقل يجب أن يكونا متحصلين على شهادة G.O.C

ISSUED AT DATE

صدر في

تاريخ الإصدار

EXPIRY DATE

Error! Bookmark not defined

تاريخ انتهاء الصلاحية

SEAL OR STAMP OF THE ISSUING AUTHORITY
ADMINISTRATOR OF MARINE AFFAIRS

متصرف الشؤون البحرية

شعار أو ختم السلطة المسؤولة عن إصدار السجل

قائمة المراجع

أولاً- باللغة العربية:

أ- المعاجم و القواميس:

* أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، المجلد الأول، طبعة أولى، عالم الكتب، دون بلد، 2008.

* الفيروز أبادي، القاموس المحيط، الجزء الأول، دون طبعة، مكتبة النووي للنشر، دمشق، دون سنة نشر.

2- الكتب والمؤلفات:

أ- المراجع العامة:

* أبو الخير أحمد عطية، الجوانب القانونية لمكافحة القرصنة البحرية، طبعة أولى، دار النهضة العربية، القاهرة ، 2009.

* أحمد محمود خليل، موسوعة التشريعات الفقهية تأصيلاً وفقها وقضاء، (التقنين البحري المصري - النقل البحري، الحوادث البحرية، التأمين البحري- معلقاً عليها بأحكام محكمة النقض المصرية) ، دون طبعة ، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2010.

* أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري،(علاقات العمل الفردية)، الجزء الثاني، طبعة ثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.

- * آلان بينابنت، القانون المدني ، الموجبات (الالتزامات)، ترجمة منصور القاضي، طبعة أولى، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان، 2004.
- * إيمان الجميل، الحوادث البحرية (التصادم البحري، الإنقاذ البحري، الخسارات البحرية المشتركة، الشحط و الجنوح، الحريق، الحطام)، طبعة أولى، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2013.
- * إيمان الجميل، المالك والمجهز للسفن البحرية وفقا للتشريع الوطني و الاتفاقيات الدولية، طبعة أولى، المكتب الجامعي للنشر، مصر، 2014.
- * إيمان الجميل، المساعدة البحرية (الإنقاذ البحري، القطر البحري، الإرشاد البحري)، طبعة أولى، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2011.
- * بن رجدال أمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، دون طبعة، بارتي للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- * بن صاري ياسين التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، دون طبعة ، دار هومة ، الجزائر ، 2005.
- * بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، طبعة أولى، دار الخلدونية للنشر، الجزائر، 2009.
- * بوكعبان العربي، الوجيز في القانون البحري الجزائري، دون طبعة، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر، دون سنة نشر.
- * جلال وفاء محمدين، المبادئ العامة في القانون التجاري و البحري، دون طبعة، الدار الجامعية للنشر، بيروت، 1991.

* جلال وفاء محمدين، قانون التجارة البحرية، دون طبعة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 1997.

* حفيظة السيد الحداد، الموجز في الجنسية ومركز الأجانب، دون طبعة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2003.

* رشا بشار اسماعيل الصباغ، موقف القانون من جنسية أبناء الأم المتزوجة من أجنبي، دراسة مقارنة بالقوانين العربية ، طبعة أولى، مكتبة الاقتصاد والقانون، الرياض ، 2012.

* سعيد طريبت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.

* سعيد مقام، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظرو تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، صفحة 2010.

* صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية، دور تفتيش العمل و أثره في تحسين شروط وظروف العمل، دون طبعة، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2013.

* صليحة علي صداقة، النظام القانوني لحماية البيئة البحرية من التلوث رفي البحر المتوسط، طبعة اولى، دار الكتب القانونية للنشر، بنغازي، 1996.

* عادل علي المقدادي، القانون البحري(السفينة، أشخاص الملاحة ، النقل البحري، البيوع البحرية، الحوادث البحرية، التأمين البحري)، طبعة أولى، دار الثقافة للنشر الأردن، 1999.

* عاطف محمد الفقي، قانون التجارة البحرية، طبعة أولى، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2007.

* عامر محمد الكسواني، الجنسية و المواطن ومركز الأجنب، طبعة أولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.

* عايض بن مقبول بن حمود آل حمود القرني، الحوادث البحرية و الخسارات المشتركة (العوار البحري) في الفقه الإسلاميين دراسة تأصيلية فقهية مقارنة، طبعة أولى، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، 2012.

* عبد الخالق فاروق، اقتصاديات الأجور و المرتبات في مصر، طبعة أولى، مكتبة الشروق الدولية، مصر، 2012.

* عبد الرحمان عياد، أساس الالتزام العقدي، النظرية و التطبيقات، دون طبعة، مشاريع الأهرام التجارية، مصر، 1971.

* عبد الرسول الأسدي، الجنسية و العلاقات الدولية ، طبعة ثانية، مكتبة زين الحقوقية و الأدبية، لبنان، 2011.

* عبد العزيز سيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985.

* عبد القادر العطير، باسم محمد ملحم، الوسيط في شرح قانون التجارة البحرية (دراسة مقارنة) ، طبعة أولى، دار الثقافة للنشر، الأردن، 2009.

* عبد القادر فتحي لاشين وفريق من خبراء المنظمة، النقل البحري العربي في مواجهة التكتلات و الاندماجات العالمية، دون طبعة، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2008.

* عبد المجيد الحكيم، الوجيز في شرح القانون المدني، الجزء الأول (مصادر الالتزام)، دون طبعة، المكتبة القانونية، بغداد، 2007.

* عدنان العابد، يوسف إلياس، قانون العمل، دون طبعة، المكتبة القانونية ، بغداد، دون سنة نشر.

* عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد، طبعة أولى، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2004.

* عكاشة محمد عبد العال، الوسيط في أحكام الجنسية اللبنانية، دراسة مقارنة مع التشريعات العربية، دون طبعة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2001.

* على رضا، محاضرات في الحقوق التجارية، البحرية، دون طبعة، مديرية الكتب و المطبوعات الجامعية، حلب، دون سنة نشر.

* علي البارودي، هاني دويدار، مبادئ القانون البحري، دون طبعة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2003.

* علي حسن الخلف، سلطان عبد القادر الشاوي، المبادئ العامة في قانون العقوبات ، طبعة ثانية، المكتبة القانونية، العراق، 2010.

* علي محمد جعفر، العقوبات و التدابير و أساليب تنفيذها، طبعة أولى، المؤسسة الجامعية للنشر و التوزيع، لبنان، 1988.

* غالب علي الداودي، القانون الدولي الخاص (الجنسية)، دراسة مقارنة، طبعة أولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن، دون سنة نشر.

* فهمي عزت، سلطة تأديب العمل بين الإدارة والقضاء (دراسة مقارنة)، دون طبعة، مطبعة أطلس، القاهرة، 1980.

* لطيف جبر كوماني، القانون البحري(السفينة، أشخاص الملاحة ، النقل، البيوع، التأمين)، دون طبعة، مكتبة دار الثقافة للنشر، عمان، دون سنة نشر.

* محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دون طبعة، مطبعة ولاية قالمة، الجزائر، 1992.

* محمد الفوزان، نظام العمل السعودي الجديد، دون طبعة، مكتبة الاقتصاد والقانون للنشر، الرياض، دون سنة نشر.

* محمد بن حسين الشامي، النظرية العام للالتزامات في القانون المدني اليمني، الجزء الأول (مصادر الالتزام)، الطبعة الثامنة، الجيل الجديد للنشر، اليمن، 2009.

* محمد بن حسين الشامي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني اليمني، الجزء الثاني (أحكام الالتزام)، الجزء الثاني، طبعة سادية، مكتبة الجيل الجديد، اليمن، 2009.

* محمد بن شيخ بن عبد العزيز بن ناصر الرشيد، حقوق الموظف العام في المملكة العربية السعودية، طبعة ثاني، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض 2011.

* محمد حسن منصور، قانون العمل في مصر و لبنان، دون طبعة، دار النهضة العربية، بيروت، 1995.

* محمد عبد الفتاح ترك، التصادم البحري و دور العنصر البشري في وقوعه، دون طبعة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2003.

* محمد فريد العريني، هاني دويدار، مبادئ القانون التجاري والبحري، دون طبعة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2000.

* محمد فريد العريني، محمد سيد الفقي، القانون البحري (السفينة، أشخاص الملاحة البحرية)، طبعة أولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2011.

* محمد فريد العريني، محمد سيد الفقي، القانون البحري والجوي، طبعة أولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010.

* محمد فريد العريني، هاني دويدار، مبادئ القانون التجاري و البحري، دون طبعة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2000.

* محمد نصر محمد، الوجيز في القانون البحري وفقا للأنظمة المقارنة، طبعة أولى، مكتبة القانون و الاقتصاد ، الرياض، 2012.

* محمد نعيم علوة، موسوعة القانون الدولي العام (القانون البحري)، الجزء الخامس، طبعة أولى، مكتبة زين الحقوقية و الأدبية ، لبنان، 2012.

* محمود شحماط، المختصر في القانون البحري الجزائري، دون طبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2016.

* مدحت حافظ إبراهيم، شرح قانون التجارة البحرية الجديد الصادر بالقانون رقم 8 لسنة 1990 والتشريعات والمعاهدات المكملة له، دراسة فقهية قضائية، طبعة أولى، مكتبة غريب ، مصر، 1991.

* مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، طبعة ثانية، دار هومة للنشر، الجزائر، 2011.

* مصطفى كمال طه، أساسيات القانون البحري، (دراسة مقارنة)، طبعة ثانية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2012.

* مصطفى كمال طه، القانون البحري، طبعة أولى، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2007.

* ملك شقلم، مخاطر التصادم البحري في ظل الاتفاقيات الدولية و التشريع العربي، طبعة أولى، مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية، 2016.

* هاني دويدار، موجز القانون البحري، دون طبعة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر و التوزيع، بيروت، 1997.

* هاني دويدار، القانون البحري في ضوء القانون اللبناني و الاتفاقيات الدولية، دون طبعة، دار النهضة العربية، بيروت، 1995.

* هاني دويدار، القانون البحري في ضوء القانون اللبناني و الاتفاقيات الدولية، دون طبعة، دار النهضة العربية، بيروت، 1995.

* هشام فرعون، القانون البحري، دون طبعة، مطبعة كرم، دمشق، 1986، 1985.

* هيثم حامد المصورة، المنتقى في شرح قانون العمل، طبعة أولى، الحامد للنشر، دون بلد نشر، 2008.

* وهيب الإسبر، القانون البحري، (السفينة، أشخاصها، عقد النقل البحري)، دون طبعة، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2008.

* ياسين السيد طاهر الياسري، الوافي في شرح قانون الجنسية العراقي، طبعة رابعة، شركة العاتك لصناعة الكتب، القاهرة، 2011.

* يعقوب يوسف صرخوه، الوسيط في شرح القانون البحري الكويتي رقم 27 لسنة 1980، دراسة مقارنة، الجزء الأول، طبعة ثانية، مؤسسة دار الكتاب للنشر، الكويت.

ب - المراجع الخاصة:

* إيمان الجميل، الريان (المركز القانوني، الحقوق و الالتزامات المسؤوليات و السلطات)، طبعة أولى، المكتب الجامعي للنشر، مصر.

* إيمان الجميل، عقد العمل البحري وفقا للتشريع الوطني و الاتفاقيات الدولية، طبعة أولى، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2014.

* إيمان فتحي حسن الجميل، أشخاص الملاحة البحرية، طبعة أولى، مكتبة الوفاء القانونية للنشر، الاسكندرية، 2010.

* عبد الرحيم محمد عبد الله عوض العمودي، المركز القانوني للريان و سلطاته، دون طبعة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2005.

* علاء الدين زكي، المسؤولية الجنائية لريان السفينة، دراسة مقارنة ، طبعة أولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2015.

* كمال حمدي، أشخاص الملاحة البحرية والمرشد و مجهز القطر في قانون التجارة البحرية رقم 8 لسنة 1990، دون طبعة، منشأة المعارف، الاسكندرية، 1993.

* كمال حمدي، عقد العمل البحري، طبعة ثانية، منشأة المعارف للنشر، الاسكندرية، 2002.

3- الرسائل و المذكرات:

* فليسي الزهور، عقد العمل البحري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، جامعة الجزائر 1 ، بن عكنون.

* مسعودان فريدة، تسريح العمال لأسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2008.

4- المقالات:

* بن عزوز بن صابر، عقد العمل البحري والمنازعات الناجمة عنه، أشغال الملتقى الدولي في المنازعات البحرية، جامعة وهران، 2009.

* بن بكرة عفيف، تأديب العامل بين العقوبة والعفو، مجلة الفقه والقانون، العدد الرابع، 2013.

* قماز ليلي، بعض مظاهر المسؤولية الجنائية لريان السفينة، مجلة العلوم القانونية و الإدارية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة تلمسان، العدد السابع، سنة 2009.

5- النصوص القانونية:

أ- الاتفاقيات الدولية:

* الاتفاقية رقم 22 المتعلقة بعقود استخدام البحارة المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في الرابع والعشرين من جوان عام 1926، التي بدأ نفاذها في 4 أبريل 1928.

* الاتفاقية رقم 56 لمنظمة العمل الدولية لسنة 1936 المتعلقة بالتأمين الصحي للبحارة، المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الحادية و العشرين بتاريخ 24 أكتوبر 1936، بدأ نفاذها في 1 ديسمبر 1949.

* الاتفاقية رقم 57 لسنة 1936 بشأن ساعات العمل و إعداد العاملين على ظهر السفينة ، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الحادية و العشرين، بتاريخ 24 أكتوبر 1936 ، راجعتها الاتفاقية رقم 76 لسنة 1964، والاتفاقية رقم 93 لسنة 1949، والاتفاقية رقم 109 لسنة 1958.

* الاتفاقية رقم 58 المؤرخة في 01 أكتوبر 1936 و المتعلقة بالحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في العمل البحري، اعتمدت الاتفاقية في الرابع و العشرين من شهر أكتوبر سنة 1936، و بدأ نفاذها في الحادي عشر من شهر أبريل سنة 1939.

* الاتفاقية رقم 70 المتعلقة بالضمان الاجتماعي للبحارة المعتمدة في 28 جوان 1946.

* الاتفاقية رقم 134 المؤرخة في 14 أكتوبر 1970 المتعلقة بوقاية البحارة من الحوادث المهنية، تم اعتماد الاتفاقية رقم 134 في 30 من أكتوبر 1970 تحت تسمية اتفاقية وقاية البحارة من الحوادث المهنية و بدأ نفاذها في 17 فبراير سنة 1973.

* الاتفاقية رقم 163 المؤرخة في 24 سبتمبر 1978 المتعلقة برعاية البحارة في البحر و الموانئ، المعتمدة في الثامن من شهر أكتوبر 1987.

* الاتفاقية رقم 164 المتعلقة بالحماية الصحية و الرعاية الطبية للبحارة، المعتمدة في الفاتح من شهر أكتوبر من سنة 1987.

* الاتفاقية رقم 165 المتعلقة بالضمان الاجتماعي للبحارة، المعتمدة في الفاتح من شهر أكتوبر من سنة 1987.

* الاتفاقية رقم 178 المتعلقة بالتنقيش على ظروف عمل و معيشة البحارة، المعتمدة في الثاني والعشرين من شهر أكتوبر عام 1996.

* الاتفاقية رقم 180 المتعلقة بساعات عمل البحارة و تزويد السفن بالأطعم، المعتمدة في الثاني والعشرين من شهر أكتوبر عام 1996.

* الاتفاقية الدولية لمستويات التدريب و إصدار الشهادات و أعمال النوبات للعاملين في البحر المحررة في لندن يوم 07 يوليو سنة 1978، المعدلة مؤخرًا سنة 2010، انضمت

إليها الجزائر بمقتضى المرسوم 88-88 المؤرخ في 09 رمضان عام 1408 الموافق ل 26 أبريل 1988 (جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1988).

* اتفاقية العمل البحري المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الرابعة و التسعين بجنيف في 23 فبراير 2006، صادقت عليها الجزائر بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 15-260 المؤرخ في 23 ذي الحجة عام 1436 الموافق ل 7 أكتوبر 2015. (جريدة رسمية عدد 05 لسنة 2016).

ب- النصوص القانونية الداخلية:

- القوانين و الأوامر:

* قانون العمل الفرنسي المؤرخ في 21 جويلية 1989.

* القانون رقم 8 لسنة 1990، الصادر برئاسة الجمهورية بتاريخ 26 رمضان 1410 الموافق ل 22 أبريل 1990 المتضمن قانون التجارة البحرية المصري.

* القانون رقم 158 لسنة 1959 بشأن عقد العمل البحري الصادر بتاريخ 20/06/1959 عن رئاسة جمهورية مصر العربية.

* القانون 27 لسنة 1980 المتضمن القانون البحري الكويتي.

* القانون رقم 12 لعام 1972 المتضمن قانون البحرية التجارية الأردني و المنشور في الجريدة الرسمية رقم 2357 بتاريخ 6 ماي 1972 و المعدل بآخر قانون رقم 35-1983.

* القانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم. (جريدة رسمية رقم 17 لسنة 1990).

* القانون 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق ل 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية (جريدة رسمية رقم 21 لسنة 2008).

* القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 2 جولية 1983 الذي يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، (جريدة رسمية رقم 28 لسنة 1983).

* القانون رقم 81-10 مؤرخ في 9 رمضان 1410 الموافق ل 11 يوليو يتعلق بشروط تشغيل الأجانب (جريدة رسمية رقم 28 لسنة 1981).

* القانون 83-13 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 02 جولية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المتمم بالأمر 96-19 المؤرخ في 20 صفر 1417 الموافق ل 06 جولية 1996 (جريدة رسمية رقم 42 لسنة 1996).

* قانون رقم 91-29 المؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق ل 21 ديسمبر سنة 1991، يعدل و يتمم القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل، (جريدة رسمية عدد 68 لسنة 1991).

* القانون رقم 91-27 المؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق ل 21 ديسمبر 1991، يعدل ويتمم القانون 90-02 المؤرخ في 06 فبراير سنة 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب (جريدة رسمية رقم 68 لسنة 1991).

* الأمر رقم 95-07 المؤرخ في 25 يناير 1995 المتعلق بالتأمينات، المعدل و المتمم بالقانون 06-04 المؤرخ في 20 فبراير 2006 (جريدة رسمية رقم 13 لسنة 1995).

* الأمر رقم 76-80 المؤرخ في 29 شوال 1396 الموافق ل 23 أكتوبر سنة 1976 و المتضمن القانون البحري (جريدة رسمية رقم 29 المؤرخة في 10 أبريل 1977)،

المعدل والمتمم بالقانون رقم 98-05 المؤرخ أول ربيع الأول عام 1419 الموافق ل 25 يونيو سنة 1998، (جريدة رسمية رقم 47 المؤرخة في 27 يونيو 1998)، و المعدل بالقانون 10-04 المؤرخ في 05 رمضان عام 1431 الموافق ل 15 غشت سنة 2010 (جريدة رسمية رقم 46 لسنة 2010).

* الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق ل 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم بالقانون رقم 07-05 المؤرخ في 13 ماي 2007. (جريدة رسمية عدد 31 لسنة 2007).

* الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 17 شوال عام 1390 الموافق ل 15 ديسمبر 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائري (جريدة رسمية رقم 105 لسنة 1970)، المعدل والمتمم بالأمر 05-01 المؤرخ في 23 فبراير 2005 (جريدة رسمية رقم 15 لسنة 2005).

* الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق ل 08 يونيو لسنة 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم (جريدة رسمية رقم 49 لسنة 1966).

- المراسيم:

* المرسوم التشريعي 94-09 المؤرخ في 15 ذي الحجة 1414 الموافق ل 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية (جريدة رسمية رقم 34 لسنة 1994).

* المرسوم التشريعي، 94-11 المؤرخ في 15 ذي الحجة 1414 الموافق ل 26 ماي، يستحدث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، (جريدة رسمية 34 لسنة 1994).

* المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المؤرخ في 15 صفر 1426 الموافق ل 26 مارس 2005، يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، (جريدة رسمية رقم 22 لسنة 2005).

* المرسوم 88-171 المؤرخ في 02 صفر 1409 الموافق ل 13 سبتمبر 1988 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر، (جريدة رسمية 37 الصادرة في يوم 03 صفر 1409 الموافق ل 14 سبتمبر 1988).

* المرسوم التنفيذي 02-02 المؤرخ في 22 شوال عام 1422 الموافق ل 6 جانفي 2002 يحدد القواعد المتعلقة بالاحتفاظ على متن السفن التجارية التي تفوق حمولتها 500 طن بعدد أدنى من البحارة لضمان أمنها ، (الجريدة الرسمية رقم 1 لسنة 2002).

* المرسوم التنفيذي رقم 200-338 المؤرخ في 28 رجب عام 1421 الموافق ل 26 أكتوبر سنة 2006، يحدد حالات السحب المؤقت أو النهائي لشهادات الكفاءة الخاصة بالملاحة البحرية و الشطب من سجل رجال البحر و شروطهما (جريدة رسمية رقم 64 لسنة 2000).

* مرسوم تنفيذي رقم 16-108 مؤرخ في 12 جمادى الثانية عام 1437 الموافق ل 21 مارس سنة 2016، يحدد شروط المؤهلات المهنية و الحصول على الشهادات البحرية المطابقة (جريدة رسمية عدد 21 لسنة 2016).

- القرارات:

* القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 26 صفر 1404 / ل 01 ديسمبر 1983 يحدد شروط الأهلية البدنية لممارسة وظيفة البحري على متن السفن، (جريدة رسمية رقم 56 لسنة 1983).

* قرار وزاري مؤرخ في 16 ماي 1966 المعدل والمتمم بالقرار الوزاري المؤرخ في 1982/07/15 المحدد للسن المترشحين لمهنتي بحار أو عون الخدمة العامة، (جريدة رسمية رقم 43 لسنة 1966).

* القرار المؤرخ في 09 شوال 1396 الموافق ل 20 يونيو 1983 يتعلق بملزمة الملاحة البحرية (جريدة رسمية 40 لسنة 1983).

* القرار المؤرخ في 6 ربيع الثاني 1410 الموافق ل 5 نوفمبر 1989 المحدد لشروط ممارسة أشخاص ذوي الجنسية الجزائرية وظيفة بحار على متن سفن تحمل راية أجنبية (جريدة رسمية رقم 5 لسنة 1990).

ثانيا: باللغة الفرنسية.

1- Ouvrages :

- ALLAIN Le BAYON, Dictionnaire de droit maritime, presses universitaires de rennes, Mayenne, 2011.
- ANNE-LAURE GARRET, Le statut des marins sous pavillon français, presses universitaires d'Aix Marseille.
- ANTONI VIALARD, Droit maritime, presse universitaires de France.
- Arnaud Montas, droit maritime, 02 ème édition, Vuibert, France, 2015.
- DELICE DE CET BERTIN, introduction au droit maritime, édition ellipses ,paris,2008.
- GEORGE RIPERT , droit maritime, tome 1, 04 éme édition , Dalloz, paris, 1950.
- JEAN- CLAUDE DAJOURI , droit des transports maritimes, l'harmattan, paris 2014.

- MARTINE LE BIHN-GUENOLE, droit du travail maritime, spécificité structurelle et relationnelle , Edition L'harmattan, paris, 2001.
- MARTINE REMONDE-GOUILLOUD, droit maritime, 02 ème édition Pédone.
- MINCEA MATEESCO, le droit maritime et le droit aérien de L'U.R.S.SA L'heure de la coexistence pacifique, édition pédone, paris.
- PIERRE BONASSIES, CHRISTIAN SCAPEL, droit maritime, éditoin deltat, LGDJ, paris, 2006.
- PIERRE SAFA, Droit maritime, tome premier(le navire - son statut : le bien, les personnes .le milieu marin : la mer), première édition, éditions juridiques SADER.
- René Rodiere, traité générale du droit maritime, l'armement, Dalloz, paris.
- ROBERT GARRON, la responsabilité du capitaine de navire, librairies technique paris, 1966.

2- Thèses :

- Razgallah Larbi, Le statu du marin en droit algérien, thèse de doctorat nouveau régime, université de Lille, 1992.
- Virgil D Vasiliu, La responsabilité personnelle du capitaine de navire(Etude historique et critique), thèse pour le doctorat, faculté de droit, université de paris, 1985.

الف ه رس

01.....	مقدمة
الباب الأول: تنظيم عمل رجال البحر.	
12.....	مقدمة الباب الأول
13.....	الفصل الأول: المبادئ العامة المتعلقة بالعمل البحري
14.....	المبحث الأول: الأحكام العامة المتعلقة برجال البحر
15.....	المطلب الأول: المركز القانوني لرجل البحر
15.....	الفرع الأول: تعريف البحارة
15.....	أولاً: التعريف اللغوي
15.....	ثانياً: التعريف الاصطلاحي
20.....	الفرع الثاني: تقسيمات البحارة
21.....	أولاً: تعريف الطاقم البحري
23.....	ثانياً: طوائف البحارة
24.....	1 - مستخدمو السطح
24.....	أ-الريان
25.....	ب-كبير الضباط
25.....	2- طاقم الآلات
25.....	أ-ضابط مهندس

- ب-كبير المهندسين.....26
- ج- مهندس ثان.....26
- د-مساعد ضابط مهندس.....26
- 3- طاقم الاتصالات.....26
- أ-ضابط الاتصالات اللاسلكية أو ضابط الراديو.....26
- ب-عامل تشغيل التليفون اللاسلكي.....27
- 4- الطاقم الخدمي.....27
- المطلب الثاني: ريان السفينة.....27
- الفرع الأول: علاقة الريان بالمجهاز.....28
- أولاً: تعيين الريان وعزله.....28
- ثانياً: طبيعة علاقة الريان بالمجهاز.....30
- 1-الاختلاف الفقهي حول طبيعة علاقة الريان بالمجهاز.....31
- أ-الرأي الأول: علاقة الريان بالمجهاز علاقة عمل.....32
- ب-الرأي الثاني: علاقة الريان بالمجهاز علاقة وكالة.....32
- ج-الرأي الثالث: علاقة الريان بالمجهاز عمل قانوني شرطي.....33
- 2- موقف المشرع من علاقة الريان بالمجهاز.....33
- الفرع الثاني: اختصاصات الريان.....35

- 35.....أولاً: الوظيفة الفنية.
- 39.....ثانياً: وظيفة الريان التجارية.
- 42.....المبحث الثاني: شروط ممارسة مهنة بحار
- 43.....المطلب الأول: الشروط المتعلقة بالبحار
- 43.....الفرع الأول: شروط ممارسة المهنة.
- 44.....أولاً: شرط الجنسية.
- 44.....1-تعريف الجنسية:
- 45.....2- أنواع الجنسية.
- 45.....أ-الجنسية الأصلية
- 48.....ب-الجنسية المكتسبة.
- 50.....ثانياً: شرط السن.
- 53.....ثالثاً: شرط اللياقة الصحية.
- 60.....الفرع الثاني: الشروط المهنية.
- 61.....أولاً: الشهادات المطلوبة لكل نوع من أنواع الملاحة.
- 61.....1-بالنسبة لقيادة السفن التجارية.
- 63.....2- بالنسبة لتسيير ماكينات السفن التجارية.
- 64.....3- بالنسبة لقيادة سفن الصيد.

- 4- بالنسبة لتسيير مكينات سفن الصيد.....65
- 5- بالنسبة لقيادة سفن النزهة.....65
- 5- بالنسبة لخدمة محطات الاتصالات اللاسلكية.....65
- ثانيا: إجراءات الاعتراف بشهادة الكفاءة و رقابة دولة الميناء..... 67
- أ- شروط الاعتراف بشهادة الكفاءة صادرة عن دولة أجنبية.....67
- ب- رقابة الدولة على الميناء.....68
- رابعا: مسؤولية شركات التجهيز.....69
- المطلب الثاني: الشروط المتعلقة بالرحلة البحرية.....70
- الفرع الأول: التقييدات المقررة قانونا.....70
- أولا: القيد في سجل رجال البحر.....70
- ثانيا: اقتناء كراس الملاحة البحرية.....72
- أ-تعريف كراس الملاحة.....72
- ب-البيانات الواردة في كراس الملاحة و شكله.....72
- ج- السلطات التي تعمل على تسليمها.....74
- د- الأشخاص الذين لهم الحق في تسليمها.....74
- هـ- مدة صلاحية كراس الملاحة.....75
- ثالثا: قيد رجال البحر في دفتر الطاقم.....75

- 77..... الفرع الثاني: شرط الكفاية العددية للطاقم والرخص المنوطة به.
- 77..... أولاً : شرط الكفاية العددية للطاقم.
- 79..... ثانيا: الرخص الإدارية المنوطة بالطاقم.
- 79..... 1-رخصة ممارسة الجزائريين وظيفة بحار على متن سفن تحمل راية أجنبية.
- 80..... 2-تشغيل الأجانب على متن السفن الجزائرية.
- 83..... الفصل الثاني الالتزامات المتبادلة لرجال البحر و التجهيز.
- 85..... المبحث الأول: التزامات البحار.
- 85..... المطلب الأول: الالتزامات المتعلقة بحسن سير العمل البحري.
- 85..... الفرع الأول: الالتزام بأداء العمل المتفق عليه وتوابعه.
- 86..... أولاً: التزام البحار بأداء العمل المتفق عليه.
- 86..... 1-شروط تنفيذ العمل المتفق عليه.
- 88..... 2-توزيع العمل المتفق عليه.
- 88..... أ-الخدمة في البحر.
- 89..... ب-الخدمة في الميناء.
- 90..... 3- مدة العمل على متن السفينة.
- 94..... ثانيا: الالتزام بالطاعة.
- 96..... الفرع الثاني: الالتزام بالمحافظة على السفينة وتجهيزاتها.

- أولاً: الامتناع عن استغلال السفينة لمصلحته الخاصة.....96
- ثانياً: الاعتناء بالسفينة و تجهيزاتها وآلاتها.....98
- المطلب الثاني: الالتزامات المتعلقة بأخلاقيات العمل البحري.....99
- الفرع الأول: الالتزام بالمشاركة في الإنقاذ.....99
- أولاً: تعريف المساعدة أو الإنقاذ البحري.....100
- ثانياً: شروط الإنقاذ البحري.....101
- ثالثاً: خصائص الالتزام بالإنقاذ و صورته.....102
- رابعاً: مكافأة الإنقاذ.....103
- الفرع الثاني: الالتزام بالمحافظة على السر المهني.....109
- المبحث الثاني: التزامات المجهز.....115
- المطلب الأول: إلتزام المجهز بدفع الأجر للبحار و توفير متطلبات العمل115
- الفرع الأول: الالتزام بدفع أجر البحار.....116
- أولاً: تعريف الأجر.....117
- ثانياً: تحديد الأجر.....119
- 1-مكونات الأجر.....120
- أ-الأجر الثابت.....119
- ب-الأجر المتغير.....121

- 2- طرق تحديد الأجر.....121
- أ - طريقة الدفع حسب المدة.....121
- ب - طريقة الدفع حسب الانتاج أو القطعة.....121
- 3 - وسائل تحديد الأجر.....123
- ثالثا: الوفاء بالأجر.....124
- رابعا: تسبيقات الأجر.....125
- خامسا: حماية أجر البحار.....125
- 1-مبدأ امتياز الأجر عن بقية الديون.....126
- 2- مبدأ عدم قابلية الحجز على الأجر.....128
- 3 - مبدأ بطلان التنازل عن الأجر.....130
- الفرع الثاني: الالتزام بتوفير متطلبات العمل البحري.....131
- أولا : توفير أماكن الإقامة للبحارة (الالتزام بالإيواء).....131
- ثانيا: غذاء البحارة.....134
- ثالثا: ملابس رجال البحر.....137
- المطلب الثاني: حق البحار في السلامة و الترحيل.....139
- الفرع الأول: الالتزام بضمان سلامة البحار.....139
- أولا: التزام المجهز بتأمين سفينة صالحة للملاحة.....140

142.....	ثانيا: تأمين الطاقم الكافي من حيث العدد و الكفاءة.
143.....	ثالثا: حق البحار في العلاج.
143.....	1- ماهية الالتزام و مبناه.
144.....	2- شروط التزام المجهز بالعلاج.
145.....	3- نطاق الالتزام بالعلاج.
148.....	الفرع الثاني: التزام المجهز بترحيل البحار.
148.....	أولا: المقصود بالالتزام بالترحيل.
148.....	ثانيا: دواعي الالتزام بالترحيل.
149.....	ثالثا: طبيعة الالتزام بالترحيل.
149.....	رابعا: نطاق الالتزام بالترحيل.
150.....	خامسا: تنفيذ الالتزام بالترحيل.
151.....	سادسا: حالات الالتزام بالترحيل.
151.....	1- البحار الحامل للجنسية الجزائرية.
152.....	2- البحار الأجنبي.
154.....	خاتمة الباب الأول.
	الباب الثاني: المسؤوليات المترتبة عن عمل رجال البحر و انقضاؤه.
158.....	مقدمة الباب الثاني.

159.....	الفصل الأول: النظام التأديبي و الجزائي للرجال البحر
160	المبحث الأول: النظام التأديبي للبحارة
160.....	المطلب الأول: أساس المسؤولية التأديبية
161.....	الفرع الأول: الخطأ التأديبي
161.....	أولاً: مفهوم الخطأ التأديبي
161.....	1-تعريف الخطأ التأديبي
162.....	2-أنواع الخطأ التأديبي
163.....	ثانياً: شروط الخطأ التأديبي وتمييزه عن غيره من المفاهيم
163.....	1-شروط الخطأ التأديبي
165.....	2-الفرق بين الخطأ التأديبي و كل من الخطأ الجنائي والمدني
172.....	الفرع الثاني: صور المخالفات التأديبية للبحار
172.....	أولاً: التأديب على متن السفينة
172.....	1-مفهوم السلطة التأديبية
172.....	2-ممارسة السلطة التأديبية
174.....	ثانياً: تصنيف المخالفات التأديبية
174.....	1-المخالفات التأديبية المرتكبة من قبل الطاقم ككل
175.....	2-المخالفات التأديبية المرتكبة من قبل الريان

177.....	المطلب الثاني: العقوبات و الإجراءات التأديبية
177.....	الفرع الأول: العقوبة التأديبية
177.....	أولاً: تعريف العقوبة التأديبية
178.....	ثانياً: تصنيف العقوبات التأديبية
178.....	1- العقوبات التي ينطق بها الريان
179.....	2- العقوبات التي ينطق بها المجهز
180.....	3- العقوبات التي تنطق بها الوزارة المكلفة بالبحرية التجارية
184.....	الفرع الثاني: الإجراءات التأديبية
184.....	أولاً: تدوين المخالفات في سجل خاص بها
185.....	ثانياً: إجراء تحقيق
186.....	ثالثاً: التفتيش
186.....	رابعاً: الحبس الاحتياطي
188.....	المبحث الثاني: النظام الجزائي للبحارة
189.....	المطلب الأول: المخالفات البحرية
189.....	الفرع الأول: تصنيف المخالفات البحرية
190.....	أولاً : المخالفات من الدرجة الأولى
190.....	ثانياً : المخالفات من الدرجة الثانية

- 191.....الفرع الثاني: الاختصاص و الإجراء في نظر المخالفات البحرية.
- 192.....أولاً: السجلات الخاصة بالمخالفات و المتابعات القضائية.
- 1-السجل الممسوك من طرف ريان السفينة.....192
- 2-السجل الممسوك من قبل متصرف الشؤون البحرية.....193
- 193.....ثانياً: مباشرة التحقيق.
- 195.....ثالثاً: وضع مرتكب المخالفة تحت المراقبة.
- رابعاً: الإجراءات المتخذة عند ارتكاب المخالفة من قبل الريان.....196
- المطلب الثاني: الجرح و المخالفات البحرية.....198
- الفرع الأول: المساس بأمن و نظام الملاحة البحرية.....198
- أولاً: المساس بأمن الملاحة البحرية.....198
- ثانياً: المساس بنظام الملاحة البحرية.....207
- الفرع الثاني: المساس بالنظام و الانضباط على متن السفن.....213
- أولاً: الجرائم المتعلقة بالقيادة.....213
- ثانياً: التعسف في استعمال السلطة أو الأمر به أو السماح به.....214
- ثالثاً: الغياب على متن السفينة.....214
- رابعاً: جرائم التزوير والتدليس و التهريب.....214
- خامساً: افساد المؤونة أو الحمولة.....215

- سادسا: الاهمال في واجب التحقيق والتوثيق.....216
- سابعا: السكر.....216
- ثامنا: إهمال الالتزام بالترحيل و العلاج.....217
- تاسعا: رفض الالتزام بطاعة الأوامر المتعلقة بتأمين سلامة الرحلة.....217
- عاشرا: ارتكاب أعمال العنف..... 218
- أحدى عشر: مخالفة الأحكام المتعلقة بصعود ونزول الركاب على متن السفينة.....219
- اثنا عشر: حالات العود.....219
- الفصل الثاني: انقضاء علاقة العمل البحري.....220**
- المبحث الأول: الأسباب الإرادية لانتهاء علاقة العمل البحري.....224
- المطلب الأول: إنهاء علاقة العمل من قبل البحار.....224
- الفرع الأول: مفهوم الاستقالة.....224
- أولا: تعريف الاستقالة.....225
- ثانيا: الأسباب المعقولة لطلب الاستقالة.....225
- الفرع الثاني: شروط الاستقالة.....230
- أولا: الشروط الشكلية.....230
- ثانيا: الشروط الموضوعية.....233
- المطلب الثاني: إنهاء علاقة العمل البحري من طرف المجهز.....235

235.....	الفرع الأول :العزل أو التسريح التأديبي.....
236.....	أولاً: القيود القانونية.....
242.....	ثانياً القيود الإجرائية.....
248.....	الفرع الثاني: تسريح البحار لأسباب اقتصادية.....
249.....	أولاً: أنواع التسريح الاقتصادي.....
250.....	ثانياً: شروط التسريح لأسباب اقتصادية.....
256.....	المبحث الثاني: الأسباب اللإرادية لانتهاء علاقة العمل البحري.....
257.....	المطلب الأول: انتهاء علاقة العمل البحري بقوة القانون و التقاعد.....
257.....	الفرع الأول: انتهاء علاقة العمل البحري بقوة القانون.....
257.....	أولاً: الإلغاء أو البطلان القانوني.....
265.....	ثانياً: انقضاء الأجل في العقد محدد المدة.....
267.....	الفرع الثاني : التقاعد.....
267.....	أولاً: شروط اكتساب الحق في التقاعد.....
	ثانياً : الحماية الاجتماعية للعامل بتمكينه من أول قسط من المعاش قبل إحالته على
269.....	التقاعد.....
271.....	المطلب الثاني: انتهاء علاقة العمل البحري لاستحالة التنفيذ.....
271.....	الفرع الأول: استحالة التنفيذ من قبل البحار.....

267.....	أولا : وفاة البحار.....
276.....	ثانيا : العجز الكامل عن العمل.....
278.....	الفرع الثاني: استحالة التنفيذ من قبل المجهز.....
282.....	خاتمة الباب الثاني.....
284.....	خاتمة.....
287.....	قائمة الملاحق.....
304.....	قائمة المراجع.....
321.....	الفهرس.....

ملخص:

لا يستطيع أحد إنكار الدور الذي يلعبه النقل البحري في المبادلات التجارية مقارنة مع النقل الجوي و البري، إذ لا يزال يحتل الصدارة في دفع عجلة التجارة الدولية، و يرجع الفضل في تسيير السفينة و أداء هذا الدور إلى مجموعة من الأشخاص يطلق عليهم تسمية "رجال البحر" أو "البحارة". غير أن العمل على متن السفينة ترافقه مخاطر عديدة، هذا ما أدى إلى ظهور قواعد تتميز بخصوصيتها تبعا لهذه المخاطر، فرغم التطور الحاصل في مجال صناعة السفن للتقليل من هذه الأخيرة إلا أن هذا النوع من النقل لا يزال يحتفظ بخصائص لا مثيل لها في البيئتين البرية والجوية، مما يجعل البحار يخضع لنظام قانوني خاص و متميز.

الكلمات المفتاحية:

سفينة، بحار، مجهز، عقد عمل، نظام تأديبي، نظام جزائي، انقضاء علاقة العمل.

Résumé :

Personne ne peut nier le rôle joué par le transport maritime en matière d'échanges commerciaux, comparativement avec le transport aérien et routier, car il occupe la première place dans la progression de commerce international, et ceci grâce à un groupe de personnes appelé « gens de mer » ou « marins » ; ayant pour mission, la gestion des activités à bord des navires. Sauf que ce type de travail est exposé a des risques de tout genre, ce qui a conduit à l'apparition des règles ayant trait avec ces risques. Malgré l'évolution et le progrès constatés dans le domaine de réalisation et de mise en œuvre des navires afin de réduire ces risques, ce type de transport garde toujours ses propres caractéristiques et influences sur les environnements aérien et routière ce qui contraint et soumet le marin à travailler dans le cadre du respect d'un code de travail spécial et spécifique.

Les mots clés :

le navire, le marin, l'armateur, contrat de travail maritime, système disciplinaire, système pénal, Expiration de la relation de travail maritime.

Abstract :

No one cannot deny the role played by shipping in trade exchanges compared to air and ground transport, because it occupies the first place in progress of international trade, and this thanks to a group of people called "sea men" or "sailors". Having mission, the management of the activities on board the ships. Except that type of work is exposed to risks of any kind, which led to appearance rules relating to these risks. Despite the evolution and progress noted in the field of implementation of ships, in order to reduce these risks, this type of transport always keeps its own characteristics and influences on the air and road environments. This forces and submits the sailor to work within the framework of the respect of a special and specific code of work.

Key -words:

Ship, sailor, the ship owner, maritime labor contract , disciplinary system, expiration of the maritime labor contract.